

Strategisch plan ANKO 2025-2030



Strategisch plan ANKO 2025-2030

Het strategisch plan van de ANKO voor de komende jaren start bij de blik naar buiten. De wereld om ons heen verandert snel. En het kappersvak en de -branche dus ook.

Welke ontwikkelingen zijn van invloed (I)?	4
Hoe werken ze door in de ondernemingen en het dagelijks werk van de kappers in Nederland(II)?	5
In dit plan staan we ook stil bij de visie (III) en de missie (IV) van de ANKO. Die laten zien hoe wij aankijken tegen de ontwikkelingen die op ons afkomen.	11
Ook de vraag vanuit welke uitgangspunten we daaraan gaan werken wordt beantwoord (V).	13
Tenslotte brengen we focus aan op inhoud. Welke thema's vragen onze aandacht in de komende jaren en wat is er voor nodig om die aandacht adequaat, ten dienste van onze leden, in te zetten(VI)?	15
We eindigen met een onderbouwing van het belang van de ANKO voor de branche (VII).	22

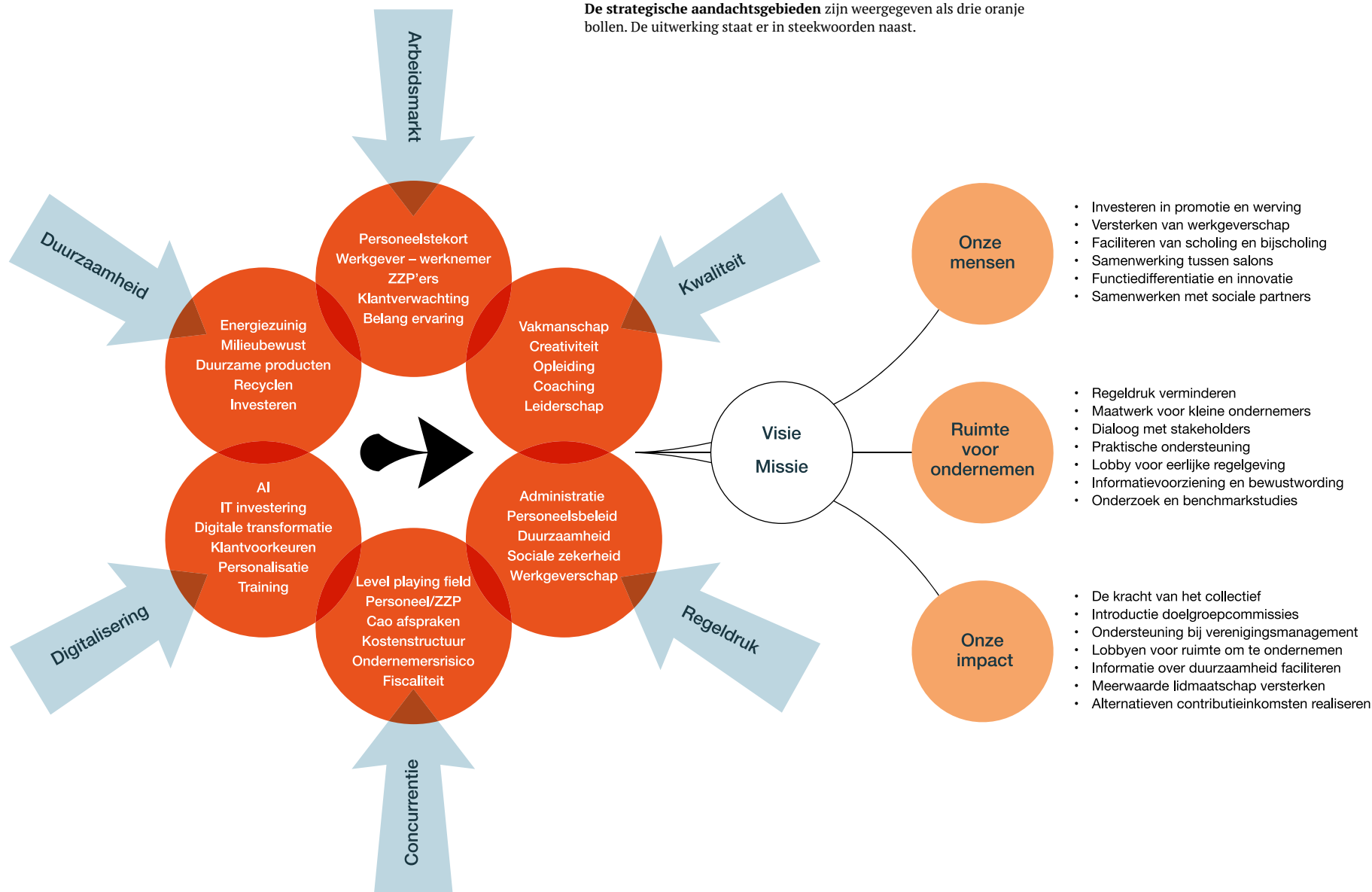


Toelichting

De externe ontwikkelingen zijn weergegeven als blauwe pijlen.

Vragen en uitdagingen die voortkomen uit de externe ontwikkelingen zijn in de rode bollen weergegeven.

De strategische aandachtsgebieden zijn weergegeven als drie oranje bollen. De uitwerking staat er in steekwoorden naast.



I Externe ontwikkelingen





I Externe ontwikkelingen

Zoals gezegd, in de komende jaren komt er het nodige op ons af.
Belangrijk zijn de ontwikkelingen op het gebied van:

- **Arbeidsmarktvraagstukken**
- **Kwaliteit en vakmanschap**
- **Wet- en regelgeving- toenemende regeldruk**
- **Oneerlijke concurrentie**
- **Digitalisering**
- **Duurzaamheid**



II Vertaling naar de kappersbranche



II Vertaling naar de kappersbranche

Arbeidsmarktvraagstukken

De kappersbranche staat voor een aantal urgente arbeidsmarktvraagstukken die de dynamiek en toekomst van de sector beïnvloeden. De branche wordt gekenmerkt door een sterke afhankelijkheid van vakmanschap, maar de volgende demografische en maatschappelijke trends brengen uitdagingen met zich mee.

Structureel te kort aan gekwalificeerde medewerkers:

de kappersbranche staat voor een grote uitdaging door een aanhoudend tekort aan gekwalificeerd personeel, veroorzaakt door een combinatie van factoren. Enerzijds leidt de uitstroom van ervaren kappers, die de pensioenleeftijd bereiken, tot het verlies van waardevolle expertise. Tegelijkertijd blijft de instroom van jong talent achter, mede doordat de aantrekkingskracht van het vak afneemt door uitdagende werkomstandigheden en een relatief lage beloning. Wel zijn er regionale verschillen: in sommige gebieden weten opleidingen en werkgevers jongeren beter te binden dan in andere. Daarnaast leidt een relatief hoge tussentijdse uitstroom, mede door de fysieke belasting van het werk en beperkte doorgroeimogelijkheden, ertoe dat een deel van de medewerkers de sector voortijdig verlaat. Deze samenloop van omstandigheden belemmert de continuïteit en opbouw van ervaring binnen de branche.

Verhouding werkgever – werknemer verandert blijvend:

de (ver)houding tussen werkgever en werknemer is fundamenteel veranderd. Werknemers, en met name jongere generaties, stellen andere eisen aan werk dan voorheen: zij zoeken meer flexibiliteit, persoonlijke aandacht, ruimte voor ontwikkeling en een cultuur van gelijkwaardigheid. Dit vraagt om een moderne benadering van werkgeverschap, waarin niet alleen vakinhoud maar ook leiderschap, communicatie en betrokkenheid centraal staan. Voor werkgevers in de kappersbranche betekent dit een verschuiving in rol: van leidinggevende naar coach, mentor en verbinder op de werkvloer. ANKO ondersteunt ondernemers actief om in deze nieuwe realiteit mee te bewegen.

Zzp'ers:

de groei van het aantal zzp'ers in de kappersbranche brengt specifieke uitdagingen met zich mee die de sector structureel beïnvloeden. Hoewel het zzp-schap aantrekkelijke voordelen biedt, zoals flexibiliteit en onafhankelijkheid, leidt het ook tot een verschuiving in de dynamiek van de branche. Zzp'ers dragen niet bij aan het Sociaal Fonds voor de kappersbranche, een fonds dat cruciaal is voor gezamenlijke initiatieven zoals scholing, arbeidsomstandigheden en innovatie. Hierdoor ontstaan minder middelen voor collectieve investeringen in de ontwikkeling van het vak en de ondersteuning van ondernemers. Bovendien wordt de solidariteit binnen de sector onder druk gezet, doordat de premies voor sociale zekerheid grotendeels door werkgevers en werknemers in



II Vertaling naar de kappersbranche

loondienst worden opgebracht. Doordat zzp'ers vaak individueel opereren, wordt ook samenwerking binnen de branche bemoeilijkt, wat verdere groei en innovatie kan vertragen. De uitdaging ligt erin om een evenwicht te vinden waarbij de voordelen van zelfstandigheid behouden blijven, terwijl tegelijkertijd de collectieve kracht en solidariteit van de branche worden versterkt.

Veranderende klantverwachtingen:

Klanten verwachten steeds meer gepersonaliseerde en innovatieve diensten. Dit vraagt om een hogere mate van specialisatie en voortdurende ontwikkeling van de medewerkers, wat lastig kan zijn in een krappe arbeidsmarkt.

Belang van werkgevers tussen 36 en 55 jaar

Binnen deze arbeidsmarktdynamiek spelen werkgevers in de leeftijd van 36 tot 55 jaar een sleutelrol. Deze groep vormt vaak de stabiele kern van de branche: ze combineren jarenlange ervaring in het ambacht met de kracht om een nieuwe generatie op te leiden. Zij zijn bij uitstek de werkgevers die als leerbedrijf opereren, vakkennis overdragen en invulling geven aan professioneel werkgeverschap. Juist deze ondernemers dragen bij aan het behoud én de doorontwikkeling van vakmanschap in de branche. Het is daarom van groot strategisch belang om deze groep actief te ondersteunen in hun rol, zodat zij ook in de toekomst het fundament kunnen blijven vormen onder een vitale en vakbekwame kappersbranche.

Deze trends vragen om een toekomstbestendige strategie die inzet op het aantrekkelijker maken van de kappersbranche. De kappersbranche staat voor een grote uitdaging door een aanhoudend tekort aan gekwalificeerd personeel, wat zowel de continuïteit als de kwaliteit van dienstverlening onder druk zet. Dit tekort wordt versterkt doordat de branche sterk afhankelijk is van werkgevers die als leerbedrijven fungeren. In deze leerbedrijven wordt een groot deel van het toekomstig personeel opgeleid, maar het tekort aan ervaren krachten en de beperkte instroom van jong talent maken het steeds moeilijker om deze opleidingsfunctie goed te vervullen. Hierdoor komt niet alleen de dagelijkse bedrijfsvoering in gevaar, maar ook de duurzame ontwikkeling van vakmanschap binnen de sector.



II Vertaling naar de kappersbranche

Kwaliteit en vakmanschap: het kappersvak als ambacht

Het kappersvak is een ambacht dat begint met een solide basis in vaktechniek, creativiteit en klantgerichtheid. ANKO richt zich niet op vaktechniek zelf, maar op aanverwante zaken zoals kwaliteitsbewaking, de ontwikkeling en basis van het vak en het ambacht. Deze fundamenten worden gelegd door een gedegen opleiding en verdere professionele ontwikkeling in de praktijk. Voor werkgevers in de kappersbranche betekent dit dat het waarborgen van kwaliteit niet alleen begint bij het aannemen van goed opgeleide medewerkers, maar ook bij het voortdurend investeren in hun groei en ontwikkeling. Vakmanschap is geen statisch gegeven; het vraagt om continue bijscholing, het aanleren van nieuwe technieken en het blijven met trends en innovaties in een dynamische markt. ANKO heeft hierbij, waar nodig, ook aandacht voor regionale verschillen in het onderwijsaanbod en de arbeidsmarktsituatie.

In een tijd waarin consumenten steeds kritischer worden, is het borgen van vakmanschap niet alleen een onderscheidende factor, maar ook een noodzakelijke voorwaarde om concurrerend te blijven. Dit vraagt van werkgevers dat zij actief werken aan een cultuur van kwaliteitsontwikkeling, waarin medewerkers worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen. Daarmee wordt het ambacht van kapper versterkt, en blijft het vak aantrekkelijk en toekomstbestendig.

De uitdaging ligt in de aanzienlijke investering die het vraagt van ondernemers om een cultuur van kwaliteitsontwikkeling te creëren en te behouden. Het stimuleren van medewerkers om zich continu te ontwikkelen vereist scholing, coaching en tijdsinzet, wat kostbaar kan zijn in een branche met vaak smalle financiële marges. Daarnaast vraagt het van werkgevers dat zij niet alleen als ondernemer, maar ook als inspirator en leider optreden, wat een andere aanpak en extra vaardigheden vereist. Het realiseren van een dergelijke kwaliteitscultuur vergt dus niet alleen financiële middelen, maar ook een strategische en bewuste inzet om het vak toekomstbestendig te maken.



Regeldruk: een uitdaging voor kleine kappersbedrijven

De meeste kappersbedrijven in Nederland zijn kleine ondernemingen (zogenaamde microbedrijven), vaak gerund door één persoon of met een klein team. Dit betekent dat kappers niet alleen bezig zijn met hun vak, maar ook zelf verantwoordelijk zijn voor allerlei zaken zoals administratie, personeelsbeleid, marketing en het naleven van wet- en regelgeving. Denk aan regels over arbeidscontracten, veiligheid in de salon en nieuwe wetten rondom sociale zekerheid en duurzaamheid. Deze regeldruk is de laatste jaren alleen maar toegenomen, vooral door nieuwe eisen die ervoor moeten zorgen dat werknemers beter worden beschermd en bedrijven duurzamer werken. Daarnaast verandert de wet- en regelgeving continu, wat voor kleine ondernemers extra uitdagingen met zich meebrengt. Het voortdurend aanpassen aan nieuwe regels maakt het lastig om structureel te investeren in hun bedrijfsvoering of lange termijn plannen te maken. Voor ondernemers zonder een groot team of specialisten in dienst betekent dit dat ze steeds meer tijd en energie moeten besteden aan papierwerk en het begrijpen van ingewikkelde regels, terwijl ze het liefst bezig zijn met hun vak en klanten.

Dit legt extra druk op de kappersbedrijven, die al te maken hebben met een krappe arbeidsmarkt en een toenemende vraag naar kwaliteit en innovatie. Omdat de regeldruk op het sociale domein het zwaarst is voor de arbeidsintensieve kappersbranche worden de werkgevers het zwaarst getroffen en heeft dit een stevig negatief effect op het level playing field in de kappersbranche tussen ondernemers mét en zonder medewerkers. Het belemmert ook de doorgroei naar werkgeverschap.



II Vertaling naar de kappersbranche

Het ontbreken van een level playing field in de kappersbranche

De kappersbranche wordt als gevolg van wet- en regelgeving geconfronteerd met een ongelijk speelveld dat groei en eerlijk ondernemerschap belemmert. Dit probleem ontstaat door verschillen in regelgeving en controle tussen salons met medewerkers en zelfstandige ondernemers (zzp'ers). Ook binnen de groep van zzp-ers zijn als gevolg van wet- en regelgeving level playing field verstorende effecten. Terwijl salons met personeel verplicht zijn te voldoen aan strikte sociaal economische en fiscale wetgeving, cao-afspraken, zijn deze eisen vaak minder van toepassing of controleerbaar voor (bepaalde) zzp'ers.

Hierdoor ontstaan verschillen in kostenstructuur, ondernemersrisico's en daardoor de concurrentiepositie, wat nadelig is voor salons die investeren in werkgeverschap en duurzame bedrijfsvoering. Tegelijkertijd zorgen verschillen in naleving van fiscale regels en sociale zekerheidsbijdragen voor een scheve verdeling van lasten binnen de sector. Bovendien ontstaat er ongelijkheid in de branche doordat niet alle kappers zich aan de wet- en regelgeving houden. Dit zorgt voor oneerlijke concurrentie, omdat ondernemers die wel investeren in naleving en kwaliteit hierdoor worden benadeeld. Om de kappersbranche toekomstbestendig te maken, is het essentieel om te werken aan een gelijk speelveld dat recht doet aan alle ondernemers, ongeacht hun bedrijfsmodel.



II Vertaling naar de kappersbranche

Digitalisering en AI in de kappersbranche

De kappersbranche staat aan het begin van een digitale transformatie die nieuwe mogelijkheden biedt voor groei, efficiëntie en klantbeleving. Met de opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) kunnen ondernemers slim inspelen op trends, klantvoorkeuren analyseren en gepersonaliseerde diensten aanbieden. Denk aan geautomatiseerde afspraakplanners, AI-gedreven haaradvies op basis van gezichtsanalyse en verbeterd voorraadbeheer via slimme systemen. Tegelijkertijd brengt digitalisering uitdagingen met zich mee, zoals de noodzaak om te investeren in nieuwe technologieën en medewerkers digitaal vaardig te maken.

Duurzaamheid

Duurzaamheid speelt een steeds grotere rol in de kappersbranche, zowel vanuit maatschappelijke verantwoordelijkheid als door de groeiende vraag van milieubewuste klanten. Voor ondernemers brengt dit echter aanzienlijke uitdagingen met zich mee. Het verduurzamen van een salon vraagt om investeringen in onder andere energiezuinige apparaten, milieuvriendelijke schoonmaakmiddelen en duurzame haarproducten met natuurlijke ingrediënten en recyclebare verpakkingen. Ook het scheiden en recyclen van afval, waaronder haarresten en chemisch afval, vereist extra inspanning en brengt soms hogere kosten met zich mee. Voor veel kleine ondernemers, die al te maken hebben met smalle marges en beperkte middelen, is het een uitdaging om deze investeringen te realiseren. Bovendien kan het tempo waarin duurzaamheidseisen veranderen, het lastig maken om op tijd aan te sluiten bij deze ontwikkelingen. Dit alles vraagt niet alleen om financiële middelen, maar ook om tijd en kennis om de juiste keuzes te maken en duurzaamheid effectief in de bedrijfsvoering te integreren.

III Visie





III Visie

Kijkend naar de hierboven omschreven ontwikkelingen en met kennis van wat er belangrijk is voor haar leden ziet de ANKO het volgende voor zich:

Een kappersbranche, waarin werkgeverschap en ondernemerschap floreren; de kappersbranche, de mooiste branche om in te werken en te ondernemen



IV Missie

Op basis van de visie definieert de ANKO haar missie, haar droomscenario op lange termijn, als volgt:

Wij maken ons sterk voor een kappersbranche waarin goed werkgeverschap centraal staat.

Wij zetten ons in voor een ondernemersklimaat, waarin werkgevers en zzp'ers gelijkwaardig kunnen opereren en oneerlijke concurrentie wordt tegengegaan.

Wij streven naar een toekomstbestendige branche, waarin ondernemers en medewerkers op een gezonde, verantwoorde en duurzame manier kunnen ondernemen, werken en groeien.

V Hoe gaan we onze visie en missie realiseren?





V Hoe gaan we onze visie en missie realiseren?

Bij de realisatie van onze visie en missie kiezen we voor een aantal focuspunten:

Werkgeverschap

Het ondersteunen van kapperondernemers in hun rol als werkgever door hen te voorzien van kennis, tools en advies om een gezonde en aantrekkelijke werkomgeving te creëren. Oudere (ervaren) en jongere ondernemers in de kappersbranche hebben vaak verschillende uitdagingen. Waar oudere ondernemers behoefte kunnen hebben aan ondersteuning bij digitalisering of bedrijfsopvolging, zoeken jonge ondernemers vooral houvast bij regelgeving, werkgeverschap en financiële stabiliteit. ANKO speelt hierop in met gerichte ondersteuning die aansluit bij de fase van het ondernemerschap.

Professionaliteit

Het bevorderen van hoge kwaliteitsstandaarden in de branche door vakkennis, betrouwbaarheid en ontwikkeling centraal te stellen.

Samenwerking

Het versterken van de kappersbranche door ondernemers/werkgevers, zzp'ers, leveranciers en andere stakeholders samen te brengen en gezamenlijke doelen na te streven. De ANKO erkent de diversiteit aan ondernemerschapsvormen in de branche – van zelfstandige (kleinere en grotere) zzp'ers tot salons met personeel, ketens en hybride modellen. Deze vormen brengen verschillende belangen, behoeften en verantwoordelijkheden met zich mee. Daarom blijft ANKO deze ontwikkelingen actief volgen en analyseren, zodat de dienstverlening, belangenbehartiging en beleidskeuzes aansluiten bij de werkelijkheid van alle ondernemers in de kappersbranche.

Maatschappelijk belang van de kapper

Het benadrukken van de unieke rol van kappers als sociaal-maatschappelijke verbindingsfactor en als belangrijke spil in de gemeenschap.

Vakontwikkeling

Het stimuleren van voortdurende scholing en innovatie binnen het kappersvak om de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het beroep (ambacht) te waarborgen en het bewaken van de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk (vice versa).



V Hoe gaan we onze visie en missie realiseren?

Ondernemerschap

Het ondersteunen van ondernemers in de kappersbranche bij het runnen en groeien van hun bedrijf, met focus op winstgevendheid, klantgerichtheid en duurzaamheid.

Toekomstbestendig

Het inspelen op veranderingen in de markt en de maatschappij, zodat de kappersbranche klaar is voor de uitdagingen van morgen.

Betrokken

Het tonen van oprechte interesse en toewijding aan de belangen van leden en de kappersbranche als geheel.

Inzicht

Het delen van kennis, data en marktanalyses om leden goed geïnformeerde beslissingen te laten nemen en hun bedrijfsvoering te verbeteren.

VI De grote drie





VI De grote drie

Als het gaat om het definiëren van dé aandachtsgebieden van de ANKO voor de komende jaren vormen de analyse van belangrijke, externe ontwikkelingen, de visie en missie van de ANKO en de gekozen focuspunten gezamenlijk een basis. Die basis leidt tot het benoemen van de volgende drie inhoudelijke pijlers:

Onze mensen

Ruimte om te ondernemen

De impact van de ANKO

Onze mensen

Strategische visie op de arbeidsmarkt

De kappersbranche staat voor urgente arbeidsmarktvraagstukken die vragen om een gezamenlijke en toekomstgerichte aanpak. De vergrijzing van het personeelsbestand, een beperkte instroom van jong talent en de hoge uitstroom van medewerkers vormen een directe bedreiging voor de continuïteit en kwaliteit van het vak. Daarnaast zorgt de groei van het aantal zzp'ers en de veranderende klantverwachtingen voor extra dynamiek en complexiteit binnen de sector.

In het nabije verleden heeft de branche een grote inhaalslag gemaakt op het gebied van lonen, wat heeft geleid tot betere arbeidsvoorwaarden. Dit is een belangrijke stap om de kappersbranche aantrekkelijker te maken. Tegelijkertijd is het van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat ondernemers in de branche een gezonde boterham blijven verdienen. In een arbeidsintensief beroep waarin 90% van de omzet met de handen wordt verdiend, moet er een balans zijn tussen een goede beloning en ruimte voor ondernemers om financieel duurzaam te opereren.

Als ANKO erkennen we dat de arbeidsmarktproblematiek een thema is waar we niet alleen op kunnen acteren. Juist op dit domein is samenwerking met sociale partners, leveranciers en andere stakeholders essentieel. Door gezamenlijke inspanningen kunnen we oplossingen creëren die aansluiten op de behoeften van ondernemers en medewerkers in de branche. De expertise van ketens is daarbij van groot belang.



VI De grote drie

Ketens beschikken over waardevolle kennis en ervaring in het werven, ontwikkelen en behouden van personeel, en kunnen hiermee bijdragen aan het delen van goede voorbeelden voor de hele sector.

Onze aanpak richt zich op:

- Investeren in promotie en werving: het actief promoten van het vak via een gedegen imago- en arbeidsmarktcampagne, als vervolg op Ik ben kapper, en het inspireren van jongeren door het creatieve en sociale karakter van het beroep te benadrukken.
- Versterken van werkgeverschap: het ondersteunen van ondernemers bij het creëren van een aantrekkelijke en duurzame werkomgeving met aandacht voor doorgroeimogelijkheden, arbeidsvoorwaarden en werkplezier, maar ook het zoeken naar een continue verbinding met hun werknemers. Dit omvat het actief luisteren naar behoeften, betrokkenheid en het creëren van een cultuur waarin medewerkers zich gewaardeerd en gehoord voelen.
- Faciliteren van scholing en bijscholing: scholing biedt niet alleen een kans om vakmanschap te verdiepen, maar ook om verbinding te maken tussen werkgevers en werknemers. Zeker voor jongere generaties zoals Gen Z is het belangrijk dat zij zich gehoord en betrokken voelen. Werkgevers kunnen via scholingstrajecten actief bijdragen aan het bouwen van relaties en het bieden van groeikansen die aansluiten bij de verwachtingen en waarden van deze generatie. Dit versterkt niet alleen hun vaardigheden, maar ook hun motivatie en loyaliteit.

ANKO zet zich concreet in op dit gebied door de verbinding tussen ANKO en MBO4-studenten te versterken, bijvoorbeeld via gastcolleges, netwerkbijeenkomsten en samenwerkingen met kappersopleidingen. Daarnaast ondersteunt ANKO haar leden bij het vergroten van hun zichtbaarheid bij MBO-instellingen, zodat zij zich kunnen positioneren als aantrekkelijke werkgevers en leerbedrijven. Ook wordt de kennis en vaardigheden van ondernemers op het gebied van leidinggeven aan de Gen Z-generatie vergroot, onder andere door het aanbieden van trainingen zoals Professioneel Opleiden, waarin werkgevers leren hoe zij deze generatie effectief kunnen begeleiden en motiveren. Tot slot ontwikkelt ANKO concrete tools en handvatten waarmee leden het gesprek over groei, betrokkenheid en scholing met hun medewerkers kunnen aangaan, om zo werkgeverschap verder te versterken en de branche aantrekkelijk te maken voor jong talent.

- Het behoud van vakmanschap binnen de branche vraagt om nieuwe vormen van mobiliteit en samenwerking tussen salons: ANKO onderzoekt daarom hoe de doorstroom van medewerkers tussen bij ANKO aangesloten salons gestimuleerd kan worden. Wanneer een medewerker van salon wisselt, is het wenselijk dat deze behouden blijft voor de branche door aan de slag te gaan bij een andere ANKO-ondernemer. Op die manier blijven kennis en ervaring binnen de sector. Tijdelijke inzet bij een andere salon kan bovendien bijdragen aan persoonlijke groei, verbreding van vakkennis en werkplezier. Door mobiliteit tussen leden actief te faciliteren, kunnen we niet alleen



VI De grote drie

het vakmanschap versterken, maar ook de onderlinge verbondenheid binnen de ANKO-gemeenschap vergroten.

- Inzetten op functiedifferentiatie en innovatie: het stimuleren van ondernemers om ondersteunende taken, zoals receptiewerk, door een ander type medewerkers te laten uitvoeren, waardoor kappers meer tijd kunnen besteden aan hun vak. Daarnaast krijgt de inzet van AI een belangrijke plaats in de ondersteuning van bijvoorbeeld planningsprocessen, wat de efficiëntie kan verbeteren en de werklast verminderen.
- Samenwerken met leden en sociale partners: het benutten van de kennis en ervaring van aangesloten leden en het versterken van gezamenlijke acties met bonden en leveranciers om arbeidsmarkttuitdagingen integraal aan te pakken.
- Door deze gerichte aanpak bouwt de ANKO samen met partners aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin vakmanschap, ondernemerschap en werkplezier centraal staan.

Strategische visie op vakmanschap en beroepsonderwijs

Als ANKO zijn we ervan overtuigd dat vakmanschap de ruggengraat vormt van de kappersbranche. Het is de basis van kwaliteit, professionaliteit en creativiteit. En het is essentieel voor het waarborgen van klanttevredenheid en een sterke reputatie. Daarom zetten wij ons in om kappers, zowel met als zonder personeel, te ondersteunen in hun ontwikkeling, zodat zij gedurende hun loopbaan blijven groeien en excelleren in hun vak.

Vakmanschap begint met een sterk fundament in het beroepsonderwijs. ANKO speelt hierin een cruciale rol door afspraken in de cao te maken die vakopleiding, stagevergoedingen en subsidies voor leerbedrijven stimuleren. Daarnaast zorgen wij, via het Branche Platform Kappers (BPK), voor de inzet van financiële middelen uit het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds, gericht op scholing en praktijkgericht leren. Ons doel is om de lat voor vakbekwaamheid hoog te leggen en te zorgen voor een beroepsstructuur waarin kwaliteit wordt gewaarborgd en continu verbeterd.

Samenwerking met de bonden, zoals FNV Mooi en CNV Vakmensen, is daarbij onmisbaar. Gezamenlijk zetten we ons in om vakopleidingen te blijven versterken, invloed te behouden op de mbo-kwalificaties en examinering, en een gelijk speelveld te creëren voor leerbedrijven. Deze samenwerking is ook nodig om samen te gaan voor promotie van het vak,



VI De grote drie

zoals via imagocampagnes. Alleen door intensieve samenwerking voor de kappersbranche kunnen we zorgen voor een toekomstbestendige branche waarin vakmanschap en ondernemerschap hand in hand gaan.

Door structureel zichtbaar te zijn op opleidingslocaties en actief te werken aan relatiemanagement met scholen (MBO, VMBO, bekostigd en niet bekostigd), versterkt ANKO haar positie bij aankomend vakmanschap. In coproductie met haar leden zet ANKO in op het inspireren van studenten (en hun ouders) en het stimuleren van hun ontwikkeling tot de ondernemers van morgen. Deze onderwijsverbinding draagt bovendien bij aan een versterking van het imago van het vak én aan gerichte ledenwerving onder startende ondernemers en (praktijk)opleiders.

ANKO zet concreet in op:

- Het versterken van vakopleidingen en het behoud van invloed op mbo-kwalificaties en examinering.
- Het stimuleren van praktijkgericht leren via erkende leerbedrijven en subsidieregelingen.
- Het promoten van het kappersvak door imagocampagnes en deelname aan evenementen zoals Skills en Prinsjesdag.
- Het creëren van een gelijk speelveld voor leerbedrijven door uniforme erkenningscriteria.
- Het bijdragen aan erkende leerbedrijven door de inzet en doorontwikkeling van de opleiding Professioneel Opleiden om praktijkopleiders beter te ondersteunen en de kwaliteit van beroepspraktijkvorming verder te verhogen.
- Het investeren in de voortdurende ontwikkeling van vakmanschap door gerichte scholingsprogramma's en nieuwe cursussen.
- Het opbouwen van duurzame relaties met het bekostigde en particuliere kappersonderwijs (MBO en VMBO) en het actief promoten van ANKO en ondernemerschap binnen het beroepsonderwijs om het imago en de aantrekkingskracht van het vak te versterken



VI De grote drie

Ruimte om te ondernemen

Regeldruk

Een kleine ondernemer moet in Nederland voldoen aan meer dan 600 wetten en regels, wat met name rondom personeel een enorme en onevenredige druk veroorzaakt. Voor kapperondernemers is dit vaak niet werkbaar en slecht toepasbaar op de praktijk in kleine salons. Het is daarom onze strategische prioriteit om deze regeldruk te verminderen en ondernemers te ondersteunen met oplossingen die beter aansluiten bij hun dagelijkse praktijk. Bovendien wordt het level playing field er door verbeterd.

Met de invoering van een branche-RI&E hebben we kappers een praktisch instrument geboden om aan wettelijke verplichtingen te voldoen zonder onnodige complexiteit. Daarnaast is de loondoorbetaling voor het tweede ziektejaar verlaagd naar 70%, wat een belangrijke verlichting biedt voor kleine ondernemers. Ook hebben we met het Help 1-2-3-protocol een werkbare en veilige vervanging geïntroduceerd voor de verplichting van een BHV'er, toegespitst op de behoeften van kleinere salons. Maar er is nog veel meer om te vereenvoudigen en te verlichten.

We werken samen met het ministerie van Economische Zaken en Klimaat om de regeldruk in de kappersbranche meetbaar en inzichtelijk te maken. Met deze aanpak dragen we oplossingen aan die praktisch uitvoerbaar zijn en echte lastenverlichting bieden voor kleine salons.

De strategische pijlers voor de toekomst zijn:

- Maatwerk voor kleine ondernemers: we blijven ons inzetten voor proportionele wet- en regelgeving die specifiek is toegespitst op de behoeften van en behapbaar is voor kleine kapperondernemers. De regels die te maken hebben met werkgever- en werknemerschap vragen om een gedifferentieerde aanpak die deze groep ontlast.
- Dialoog met stakeholders: door samenwerking met beleidsmakers en relevante organisaties blijven we aandacht vragen voor de kappersbranche. Gezamenlijk streven we naar haalbare en effectieve oplossingen.
- Praktische ondersteuning: naast belangenbehartiging blijft ANKO concrete tools en ondersteuning bieden aan haar leden, zodat ze niet alleen voldoen aan de regels, maar ook worden geholpen bij de invoering ervan.



VI De grote drie

Level playing field

Om te zorgen voor een eerlijk(er) speelveld binnen de kappersbranche, zet ANKO zich in op meerdere fronten. De volgende acties worden ondernomen om gelijkwaardigheid tussen ondernemers te bevorderen:

- Lobby voor eerlijke regelgeving; ANKO voert intensieve gesprekken met beleidsmakers en overheidsinstanties om de verschillen in regelgeving tussen salons en zzp'ers te verkleinen. De focus ligt op het creëren van een uniform kader waarin alle ondernemers, ongeacht hun bedrijfsmodel, aan gelijke – zo mogelijk verlichte – verplichtingen en voorwaarden moeten voldoen. Hierbij pleit ANKO onder andere voor een betere controle op naleving van fiscale regels en sociale zekerheidsbijdragen door zzp'ers.
- Informatievoorziening en bewustwording; ANKO intensificeert een voorlichtingscampagne gericht op beleidsmakers om de negatieve impact van het ongelijk speelveld onder de aandacht te brengen. Hiermee willen we begrip creëren voor de uitdagingen waarmee salons met personeel worden geconfronteerd en benadrukken we de voordelen van investeren in duurzaam werkgeverschap.
- Onderzoek en benchmarkstudies; om het probleem van het ontbrekende level playing field te kwantificeren en onderbouwd te pleiten voor beleidswijzigingen, initieert ANKO onderzoek naar de (sociaal-) economische effecten van het ongelijke speelveld. Dit onderzoek brengt de verschillen in kostenstructuur, naleving van regelgeving en belastingafdrachten tussen verschillende rechts- en ondernemersvormen in kaart.



ANKO met impact: de kracht van het collectief

De leden vormen het bestaansrecht van de vereniging. Zij bepalen de koers en geven richting aan de inzet van bestuur en werkorganisatie. Het is dus belangrijk de leden dichtbij te houden. In het kader van ANKO Nieuwe Stijl zijn tal van zaken gerealiseerd die het mogelijk maken als vereniging toekomstbestendig en wendbaar te opereren. Er zijn vijf doelgroepcommissies geïntroduceerd (ondernemers met personeel, zzp'ers, ketens, jonge ondernemers en barbiers) waarmee de verschillende typen kapperondernemers inspraak hebben binnen de vereniging. Ook zullen gerichte ledenraadplegingen ingepland worden. Verder krijgen leden die actief zijn in het bestuur of de commissies van de ANKO ondersteuning op het vlak van effectief verenigingsmanagement en leiderschap.

Als het gaat om impact hebben blijft de lobby van de ANKO onverkort van belang. Wel wordt er meer focus aangebracht. Vooral het strategisch aandachtsgebied 'ruimte om te ondernemen' is voor onze leden van levensbelang. Daarbij gaat het concreet om vermindering van regeldruk en het voorkomen van oneerlijke concurrentie.

Duurzaamheid is een thema van nu en onlosmakelijk verbonden met de kappersbranche. Vanuit het nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid op dit punt is een goede informatievoorziening richting de leden cruciaal. Die informatie moet beschikbaar komen via de leveranciers en de Nederlandse Cosmeticavereniging. De ANKO gaat daarin een faciliterende rol spelen.

Om als vereniging toekomstbestendig te kunnen opereren, is het noodzakelijk dat de ANKO niet alleen een representatief aantal kapperondernemers vertegenwoordigt, maar ook relevant en zichtbaar blijft als dé brancheorganisatie waar ondernemers bij willen horen. De ANKO moet laten zien dat zij écht dingen voor elkaar krijgt die impact hebben op het ondernemerschap in de kappersbranche. Dit vraagt om een duidelijke focus op het creëren van collectieve waarde en het zichtbaar maken van concrete resultaten die het verschil maken voor kapperondernemers.

Het zichtbaar maken van de collectieve waarde van de vereniging start overigens al bij mbo4-studenten, juist op het moment dat hun interesse in ondernemerschap groeit en zij zich oriënteren op hun toekomst in de branche. Daarnaast blijft het belangrijk om de afhankelijkheid van contributie-inkomsten te verkleinen door alternatieve bronnen aan te boren, zoals samenwerkingspartners en subsidiemogelijkheden.

Om de meerwaarde van het lidmaatschap verder te versterken, wordt bij ieder projectplan de 'what's in it for me' benoemd, zodat leden direct inzicht krijgen in de voordelen en onderscheidende waarde die het ANKO-lidmaatschap hen biedt. Hiermee wordt de ANKO niet alleen een organisatie die praktische voordelen levert, maar vooral een platform dat ondernemers helpt te groeien, sterker te worden en succesvol te opereren in een steeds veranderende markt.

VII Het belang van ANKO voor de kappersbranche





VII Het belang van ANKO voor de kappersbranche

De kappersbranche bestaat uit duizenden zelfstandige ondernemers en medewerkers, verspreid over het hele land. De overgrote meerderheid van deze ondernemers is klein van omvang en voert dagelijks zelf het vak uit. Juist daarom is een sterke, collectieve organisatie die zich met focus richt op hun positie als werkgever onmisbaar. ANKO (Algemene Nederlandse Kappers Organisatie) vervult die rol al decennialang: als hoeder van de gezamenlijke werkgeversbelangen, aanjager van vernieuwing en verbinder binnen de branche. ANKO ondersteunt kappersondernemers bij hun werkgeverschap, helpt hen navigeren door complexe regelgeving, en maakt collectieve afspraken die zorgen voor duidelijkheid en stabiliteit op de werkvloer. Als ANKO zou wegvallen, verdwijnen veel van deze cruciale functies en zekerheden – met grote gevolgen voor de gehele branche en vooral voor de werkgevers die het fundament vormen van de sector.

Sectorale afspraken verdwijnen zonder ANKO

ANKO is de officiële werkgeverspartij in de kappers-cao en andere collectieve afspraken zoals pensioen en O&O. Dankzij deze positie kunnen er sectorbrede afspraken worden gemaakt die zorgen voor rust, duidelijkheid en perspectief in de branche. Denk aan:

- Heldere afspraken over lonen, werktijden, scholing en pensioen.
- Collectieve regelingen die zorgen voor een gelijk speelveld en minder onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- Vertrouwen en zekerheid voor zowel werkgevers als werknemers.

Zonder ANKO is er niemand meer die namens de werkgevers in de branche cao-afspraken en andere collectieve afspraken maakt. De kans is dan groot dat de cao verdwijnt of uitgehold raakt. Het gevolg: versnippering van arbeidsvoorwaarden, juridische onduidelijkheid en grotere verschillen tussen ondernemers.



VII Het belang van ANKO voor de kappersbranche

Onmisbare collectieve belangenbehartiging

ANKO is de stem van de kappersbranche richting politiek, overheid, maatschappelijke partners en andere stakeholders. Vanuit die rol behartigt, bewaakt en initieert ANKO dossiers die voor de hele branche van strategisch belang zijn:

- Behoud van het lage btw-tarief: essentieel voor de betaalbaarheid van diensten en het ondernemersrendement.
- Gelijk speelveld (level playing field): belangrijk om te zorgen dat ondernemers onder gelijke regels concurreren, ongeacht hun schaal of rechtsvorm
- Aanpak van regeldruk: nodig om ondernemers niet te laten verdrinken in disproportionele of onwerkbaar regelgeving, met name vanuit het sociaal domein.
- Arbeidsmarktkrapte: daarnaast zet ANKO zich in voor instroombevordering, goede opleidingen en imagooversterking van het vak, zodat er voldoende goed opgeleid personeel beschikbaar blijft in een tijd waarin veel ondernemers kampen met een structureel tekort aan kappers.
- Beroepsonderwijs: de ANKO zorgt voor standaarden (bcp's) waar het bekostigde en niet bekostigde onderwijs de kappersopleidingen op baseert en is gesprekspartner van overheid en stakeholders

Zonder ANKO ontbreekt een sterke, goed geïnformeerde gesprekspartner voor de overheid. Dat betekent dat beleidsmaatregelen zonder de stem van de praktijk tot stand komen – met alle negatieve gevolgen van dien.

Brancheontwikkeling en onderzoek

ANKO levert op haar manier een bijdrage aan de vernieuwing in de kappersbranche. Door structurele investeringen in onderzoek en brancheontwikkeling wordt kennis gedeeld en vooruitgang mogelijk gemaakt. ANKO:

- Initieert en begeleidt onderzoek naar branchecijfers, arbeidsmarktontwikkelingen en consumentengedrag.
- Lanceert campagnes zoals "Ik ben kapper" om het imago van het vak te versterken.
- Brengt stakeholders bij elkaar – van onderwijs tot leveranciers – om gezamenlijk aan de toekomst van het vak te bouwen.

Zonder ANKO stopt deze motor van ontwikkeling. Kennis verdwijnt, samenwerking stagneert en innovatie blijft uit.



VII Het belang van ANKO voor de kappersbranche

Praktische hulp bij niet-cao-zaken

ANKO is voor veel ondernemers een eerste aanspreekpunt bij vragen over personeel, regelgeving of ondernemerschap. De vereniging biedt:

- Juridisch advies bij arbeidsconflicten en contractkwesties.
- Voorbeeldcontracten, checklists en handreikingen voor personeelsbeleid.
- Informatie over wet- en regelgeving, subsidies en bedrijfsvoering.
- Toegang tot collectieve voordelen zoals kortingen op verzekeringen, arbodiensten en trainingen.

Zonder ANKO staan vooral kleine en middelgrote ondernemers er alleen voor, wat de kans op fouten en onzekerheid vergroot – en daarmee ook de kwetsbaarheid van hun onderneming.

Versterking van identiteit, trots en zichtbaarheid

ANKO speelt een belangrijke rol in het versterken van de beroepsidentiteit van kappers. Door het organiseren van bijeenkomsten, communicatiecampagnes en netwerken zorgt ANKO voor:

- Trots op het vakmanschap en ondernemerschap in de branche.
- Zichtbaarheid van het kappers , vak in media, politiek en maatschappij.
- Een gevoel van gemeenschap en verbondenheid binnen de sector.

Zonder ANKO verdwijnt deze collectieve uitstraling en loopt het vak risico om versnipperd en minder aantrekkelijk te worden – zeker voor jonge instromers.



VII Het belang van ANKO voor de kappersbranche

ANKO is van essentieel belang voor een gezonde, professionele en toekomstgerichte kappersbranche. Zonder ANKO verdwijnen sectorale afspraken, valt belangenbehartiging weg, en verliezen ondernemers een cruciale steunpilaar.

ANKO verbindt, ondersteunt en ontwikkelt de branche – en is daarmee een fundament onder het succes van duizenden kappers in Nederland die gezamenlijk de branche en haar aanzien vormen en hun maatschappelijke waarde leveren.

Met de ANKO wordt een gezonde en toekomstbestendige kappersbranche geborgd.



ANKO

Marathon 6
1213 PK, Hilversum

info@anko.nl
088 - 998 75 00

www.anko.nl