



Preventie en welzijn op het werk

MOEDERSCHAPS BESCHERMING

DANK

De opmaak van de brochure en de infographic is verwezenlijkt dankzij de financiële subsidiëring van het ESF-Agentschap Vlaanderen en de Vlaamse Overheid binnen het Europees project ESF oproep Werkbaarheid - oproep 255, prioriteit 3 ondernemings- en organisatiecultuur, focus op mens en maatschappij. Project 'Permanent' - Projectnummer 4534. De brochure en de infographic zijn het resultaat van een prima samenwerking tussen alle betrokkenen.

UBK/UCB VZW-ASBL

is de promotor en verantwoordelijke uitgever van de brochure 'Zwangerschapsbeleid voor kappers', de leidraad 'Moederschapsbescherming' en de infographic. Jef Vermeulen, Philippe De Jaegere, Miet Verhamme, Caroline Van Herreweghe en Anne Bertrand willen iedereen danken voor de waardevolle medewerking:

De financiële partner

Het Europees Sociaal Fonds

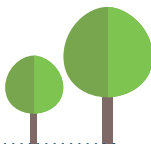
De experts

Cornelis Ramselaar (Idewe), An Devriese (ACV), Nathalie Callens (Group S), Christl Bolle (FOD WASO - AD Humanisering op het Werk), Evelyne Aerts (Provikmo), Erik Van Laecke (ACV), Joëlle Meunier (FOD Volksgezondheid, Veiligheid van Voedselketen en Leefmilieu), Rob Senden (Ivoc vzw), Liesbeth Wouters (VDAB)

Delphine Eecloo en Mariska De Cock
voor het nalezen van de teksten

Joris Thijs
voor de opmaak van de infographic

Jade Longman, Mangrove Productions
voor de lay-out van de brochure





ZWANGER SCHAPSBELEID

voor kappers ✂

1. Inleiding	5
2. Waarom een zwangerschapsbeleid ?	9
3. Het concept – drie bruikbare tools	13
4. Het zwangerschapsbeleid.....	17
5. De risicoanalyse	25
6. Arbeidsongeschiktheid	31
7. Gezond en veilig aan het werk	37
8. Moederschapsrust.....	51
9. Terug aan het werk	55
Opleidingen inzake veiligheid en gezondheid op het werk	61

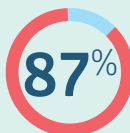
UW MEDEWERKER IS UW KAPITAAL → INVESTEER IN PREVENTIE



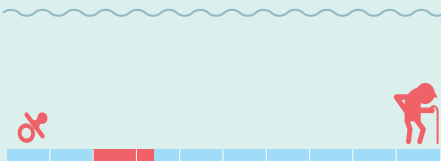
“ In de kapperssector behoort 87% van het totaal aantal medewerkers tot het vrouwelijk geslacht.



1. Inleiding



In de kapperssector behoort 87% van het totaal aantal medewerkers tot het vrouwelijk geslacht.



HET GROOTSTE DEEL VAN DE KAPSTERS
BEHOORT TOT DE LEEFTIJDSCATEGORIE VAN
20 – 34 JAAR

De kapster aan het werk houden, dat is een uitdaging die de werkgever voortdurend bezighoudt. Een preventiebeleid, zoals een goede omkadering voorzien tijdens de zwangerschapsperiode, is zeker een stap in de goede richting en zorgt ervoor dat de kapster blijft.

In de kapperssector behoort het grootste deel van de medewerkers tot het vrouwelijk geslacht (87% - Berenschot) en tot de leeftijdscategorie van 20 – 34 jaar (57% - Berenschot). De kans is groot dat u als werkgever rekening zal moeten houden met zwangerschap. Daarbij komt nog dat veel kapsters de sector verlaten na de bevalling. Kapper zijn is veeleisend en niet zonder risico's. Daarom is het belangrijk om de gezondheid en de veiligheid op de werkvloer te vrijwaren.

Welke maatregelen moet u als werkgever treffen? Hoe pakt u zoiets aan? Wat kan u verwachten van de medewerkster?



2

WAAROM EEN
ZWANGERSCHAPSBELEID?

“ Om een goed zwangerschaps-
beleid te voeren is wederzijdse
afstemming tussen u en de
zwangere kapster noodzakelijk.



2. Waarom een zwangerschapsbeleid?

Voortdurende aandacht voor de medewerkster en haar werkcontext resulteert in een grotere jobtevredenheid, wat dan weer leidt tot een betere productiviteit, bedrijfscultuur, efficiëntie en behoud van uw kapster.

Een zwangerschapsbeleid hoort in een goed omkaderd preventiebeleid. **Investeren in preventie & welzijn op het werk** komt uw kapsalon op lange termijn zeker ten goede en dit op verschillende niveaus zoals uw concurrentiepositie, uw klantentevredenheid, uw kostenbeheersing en de kwaliteit van de werkomgeving.

Preventie vermijdt ongevallen, ziektes en verzuim binnen de werking van uw bedrijf, waardoor u minder risico loopt om klanten te verliezen en uiteindelijk niet meer mee te spelen op de arbeidsmarkt.

Preventie heeft een positieve invloed op het imago van het kapsalon en de werksfeer. Dit zal uw klanten zeker niet ontgaan.

Preventie leidt tot kostenbesparing bij ongevallen, lagere verzekeringspremies, minder persooneelsverloop en ziekteverzuim. Uw medewerkster is een belangrijke schakel in de organisatie van uw kapsalon en staat in nauw contact met uw cliënteel. Uw investering in haar opleiding

werpt zijn vruchten af. Bij afwezigheid zal u zeker extra kosten moeten voorzien voor de inwerkperiode van de vervangster, die ook moet opgeleid worden.

Ten slotte zorgt preventie ervoor dat uw kapster waarover u tevreden bent, gemotiveerd blijft om in uw kapsalon te blijven werken. Ze heeft het goed, waarom zou ze dan vertrekken? Haar tevredenheid uit zich in haar werkhouding en uw aandacht voor de kwaliteit van haar werkomgeving werpt zijn vruchten af.

Tijdens de zwangerschapsperiode kunnen **risico's** schadelijk zijn voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Met een goed zwangerschapsbeleid kunnen schadelijke effecten, klachten en het eventueel wegvallen van de kapster worden voorkomen.

Door **dialog** te voeren kan u nagaan in welke situatie uw medewerkster zich bevindt en welke maatregelen er eventueel kunnen genomen worden om het werk op een veilige en gezonde manier voort te zetten. Als werkgever kan u de zwangerschapsperiode ook als een positieve ervaring beleven waardoor u en de kapster deze zwangerschapsperiode en het hervatten van het werk vlotter zullen doorkomen.



3

HET CONCEPT -
DRIE BRUIKBARE TOOLS

“ Informatie over
zwangerschapsbeleid
vindt u op www.coiffure.org



3. Het concept – drie bruikbare tools



DE BROCHURE 'ZWANGERSCHAPSBELEID VOOR KAPPERS'

Dit document is bedoeld als praktisch naslagwerk dat vooral gericht is op preventie van de gezondheidsrisico's, veiligheid, ergonomie en psychosociaal welzijn. U en uw medewerkster kunnen er informatie in terugvinden die relevant kan zijn wanneer jullie te maken krijgen met zwangerschap en werkhervatting.

Bij elke stap kan u informatie downloaden ter aanvulling van documenten die u reeds bezit via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn/zwangerschapsbeleid](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn/zwangerschapsbeleid).



DE LEIDRAAD 'MOEDERSCHAPS BESCHERMING: PREVENTIE & WELZIJN OP HET WERK'

De leidraad van de moederschapsbescherming kan u ondertekenen en als leidraad gebruiken voor het verwezenlijken van een goed zwangerschapsbeleid binnen uw onderneming.



DE INFOGRAPHIC 'ZWANGERSCHAPSBELEID VOOR KAPPERS'

Belangrijke aandachtspunten van de zwangerschapsprocedure vindt u terug in een affiche. U kan die gratis verkrijgen bij UBK/UCB: T +32 (0)9 223 71 24.



4

HET ZWANGERSCHAPS-
BELEID

“

Een goede communicatie
bevordert de relatie tussen de
werkgever en de medewerkster.



4. Het zwangerschapsbeleid

HET ONTHAAL

Een zwangerschapsbeleid begint bij het onthaal van de nieuwe medewerkster.

Een goed onthaal is een onmisbaar onderdeel van het personeelsbeleid. Een hartelijke ontvangst loont! Het beïnvloedt sterk de betrokkenheid en motivatie van de nieuwe medewerkster.

In de kapperssector bestaan er geen specifieke regelgevende bepalingen over het voeren van een onthaalbeleid. De welzijnswetgeving spreekt hier wel over, maar benadert het onthaal strikt vanuit het verstrekken van de nodige inlichtingen en instructies met betrekking tot het welzijn op het werk.

Het KB van 27 maart 1998 - gewijzigd door het KB van 25 april 2007 - bepaalt dat de werkgever een document moet opstellen en ondertekenen waaruit blijkt dat de nodige inlichtingen en instructies over het welzijn op het werk zijn verstrekt aan de nieuwe medewerker.

DE COMMUNICATIE

Tijdens het onthaalgesprek brengt u de kapster die in dienst treedt op de hoogte van de huis-

regels en het arbeidsreglement. Jullie overlopen samen de documenten van het onthaalbeleid. Omdat de kapster misschien een kinderwens heeft, brengt u haar ook op de hoogte van de procedure 'Moederschapsbescherming': een nuttig document waarin alle aandachtspunten van een zwangerschap aan bod komen.

Uiteraard wil de kapster zo lang mogelijk haar werkzaamheden blijven uitvoeren en is ze bereid om zich te houden aan de overeenkomsten.

Voor uw algemeen beleid en preventiebeleid kunnen volgende documenten nuttig zijn:

- De **huisregels**/het intern reglement/de bijbel van het kapsalon of het reglement van inwendige orde. U kan dit als bijlage toevoegen aan het arbeidsreglement.
- het **arbeidsreglement** dat veel meer regelt dan de arbeid in het kapsalon. Het bepaalt ook welk soort gedrag kan en niet kan. U kan een clause voorzien die de medewerkster ertoe verplicht u zo vroeg mogelijk de zwangerschap te melden a.d.h.v. een medisch attest. Dit document laat u ondertekenen door de kapster.
- de **risicoanalyse**, die u wettelijk verplicht bent te doen, of een kapster nu zwanger is



ONTHAAL

Een hartelijke ontvangst loont! Het beïnvloedt sterk de betrokkenheid en motivatie van de nieuwe medewerkster en is een onmisbaar onderdeel van het personeelsbeleid. U stelt een document op dat u laat ondertekenen waaruit blijkt dat de nodige inlichtingen en instructies zijn verstrekt.



COMMUNICATIE

U brengt de kapster die in dienst treedt op de hoogte van de huisregels. Omdat ze misschien een kinderwens heeft, brengt u haar ook op de hoogte van de **leidraad 'Moederschapsbescherming'**. Dit document kan u als handleiding gebruiken.

of niet. Deze analyse biedt maatregelen aan die u kan opnemen in uw preventiebeleid. Via www.oiraproject.eu (NL) vindt u de **leidraad 'Moederschapsbescherming'** in de online versie bij Identificatie - 7 Personeel en preventie - 11 Moederschapsbescherming. Deze leidraad kan u ondertekenen samen met de preventieadviseurs en de arbeidsgeneesheer van uw Externe Dienst van Preventie en Bescherming op het werk (EDPB) en toepassen tijdens de zwangerschap van elke zwangere kapster.

- de **non-discrimatieclausule** is een hulpmiddel in de strijd voor meer gelijke rechten en kansen voor alle medewerkers: u kan de cao downloaden via www.coiffure.org/sectorinfo/preventie en welzijn/zwangerschapsbeleid.
- Handel preventief en voorzie in uw algemeen preventiebeleid een regelmatig bezoek aan de dermatoloog voor al uw medewerkers. Wist u dat de sector (het Sociaal Fonds van Bestaanszekerheid - FBZ PC314) voor een **jaarlijks bezoek bij de dermatoloog** aan elke medewerker een tussenkomst van 20 euro netto aanbiedt?

U kan de kapster tijdens het onthaalgesprek hierover inlichten. Voor de terugbetaling wordt het best een aanvraagformulier ingevuld (www.fbz-pc314.be/bijkomende vergoedingen). Bij de aanvraag wordt een kopie gevoegd van het medisch attest, afgeleverd door de dermatoloog. De documenten worden naar het FBZ gestuurd.

Adres FBZ PC314
Vijfwindgatenstraat 21F
9000 Gent



“Anticiperen op de situatie en overleggen met de arbeidsgeneesheer en de medewerkster kunnen veel narigheid voorkomen.”

ZWANGER

De afspraken

Zwangerschap moet gevierd worden. Een werkgever is meestal minder blij wanneer een medewerkster het nieuws komt vertellen. Bij zwangerschap kan de bedrijfsvoering problemen ondervinden. Er zijn mogelijk extra kosten door afwezigheid gedurende de zwangerschap: zorgen voor tijdelijke vervanging, langdurig verlof incalculeren.

De zwangerschap kan op een correcte manier worden aangepakt als beide partijen het erover eens zijn dat deze periode optimaal moet verlopen. Het spreekt voor zich dat u zich in een dergelijke situatie een ‘goede werkgever’ toont. U maakt de nodige afspraken. Het is eveneens vereist dat de kapster zich in deze situatie een ‘goede medewerkster’ toont. Zij leeft de afspraken na.

Bij eventuele vragen of problemen kan de arbeidsgeneesheer (AG)/preventieadviseur (PA) van de Externe Dienst van Preventie en Bescherming op het werk (EDPB) hierbij advies verlenen.

Uw verantwoordelijkheid als werkgever

Indien er een kapper-salonverantwoordelijke is,

brengt hij u op de hoogte van de situatie. Knoop zelf een gesprek aan met de kapster van zodra u op de hoogte bent van de zwangerschap en maak duidelijke afspraken. De kapster heeft zeker belang bij een goed zwangerschapsbeleid. Werken in een gezonde en veilige omgeving bevordert de klantenservice en houdt bovendien de kapster aan het werk.

De verantwoordelijkheid van de medewerkster

Tijdens de eerste maanden van de zwangerschap is de foetus het gevoeligst voor invloeden van chemische stoffen. In ieders belang brengt de kapster u zo vlug mogelijk op de hoogte van de zwangerschap en de vermoedelijke datum van de bevalling aan de hand van een medisch attest.

- Het medisch attest stuurt ze aangetekend op of geeft ze persoonlijk af aan u of aan de kapper-salonverantwoordelijke en u tekent voor ontvangst.
- De kapster gaat in op uw verzoek voor een gesprek waarbij de zwangerschapsprocedure wordt herhaald.
- Zij houdt zich aan de afspraken.

Beschermende maatregelen

Vanaf het ogenblik dat de medewerkster u op de hoogte brengt van haar zwangerschap gelden voor haar beschermende maatregelen. Ze kan dit doen a.d.h.v. het medisch getuigschrift van de dokter met de vermoedelijke bevallingsdatum.

De beschermende maatregelen zijn:

- bescherming tegen ontslag: u kan vanaf dat ogenblik geen handeling meer stellen om aan haar dienstbetrekking een einde te maken

omwille van het feit dat ze zwanger is. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het postnataal verlof (met inbegrip van de verlengingen).

- opmaak van een bijkomende persoonsgebonden analyse en opvolging tijdens de zwangerschap wanneer er een risico bestaat door **persoonsgebonden risicofactoren** die een bijzondere kwetsbaarheid kunnen betekenen. Vb. de zwangere kapster heeft zoveel last van handeczeem dat ze een hele dag geen nitrilhandschoenen kan dragen; of de zwangere kapster heeft bekkeninstabiliteit waardoor aanpassing van de werkhouding en werktijden nodig is (zie aanvullende preventiemaatregelen). Het kan ook een delicate zwangerschap zijn waarbij bijkomende preventiemaatregelen vereist zijn.

De persoonsgebonden risicofactoren zijn vaak medische gegevens die behoren tot de privésfeer van de kapster. Daarom is het belangrijk dat er een afspraak genomen wordt met de arbeidsgeneesheer van zodra kennis wordt genomen van de zwangerschap. De arts adviseert op basis van de beschikbare medische informatie welke de passende preventiemaatregelen zijn (zonder inbreuk te maken op het beroepsgeheim).

- afwezigheid voor een zwangerschapsonderzoek: de zwangere kapster heeft het recht om een geneeskundig onderzoek te ondergaan bij de behandelende geneesheer zonder loonverlies.
- aangepaste maatregelen tijdens de zwangerschap.
- gewaarborgd inkomen bij verwijdering (distantie) van het werk.

“De tussenkomst van 20 euro voor het jaarlijks bezoek aan de dermatoloog is een preventiemaatregel van de sector om huidproblemen tijdig te detecteren.”

- verbod op nachtarbeid en overuren: de zwangere kapster en de kapster die borstvoeding geeft, mogen niet overwerken.
- verbod op discriminatie: zowel bij de aanwerving als tijdens de arbeidsovereenkomst worden mannen en vrouwen gelijk behandeld. Het moederschap mag dus geen aanleiding geven tot enige vorm van discriminatie.

AANVULLENDE PREVENTIEMAATREGELLEN

De kapster heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving. De algemene maatregelen gelden ook voor zwangere kapsters en voor kapsters die borstvoeding geven. In dit hoofdstuk komen de aanvullende maatregelen aan de orde die in de zwangerschap en in de periode van borstvoeding kunnen genomen worden.

De risico 's voorkomen

De risico's worden in de mate van het mogelijke vermeden. De maatregelen voor de moederschapsbescherming hebben tot doel schadelijke gevolgen te voorkomen die kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan bepaalde risico's tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding/het afkolven.



De risico's identificeren

De regelgeving voorziet dat de samenstelling van de kapperscosmetica veilig is voor de professionele gebruikster die zwanger is, mits aan de gebruiksvoorwaarden en de waarschuwingen wordt voldaan die op de verpakkingen en gebruiksaanwijzingen staan vermeld (* &**).

Het KB van de kapperssector van 20/02/20103 die de CAO van 25/01/2012 bindend verklaart, bepaalt maatregelen in verband met de handschoenen, aangepaste ventilatie, functionele inrichting, gebruik van een mengpost voor het mengen en verlaten van chemische stoffen met aangepast aanvullend verluchtingssysteem en verbod op gebruik van zure permanenten en poedervormen.

Daarom is het aangeraden dat u samen met de kapster nog eens alle gebruiksaanwijzingen van de gebruikte producten nakijkt op voorschriften die tijdens zwangerschap zeker moeten nageleefd worden. Zo nodig kan de arbeidsgeneesheer (AG)/preventieadviseur (PA) van de Externe Dienst van Preventie en Bescherming op het werk (EDPB) hierbij advies verlenen.

TIP U kan de bijsluiters van de verpakkingen bijhouden in een map zodat uw medewerkers deze steeds kunnen raadplegen.

* cosmeticaverordening* (verordening (EG) 1223/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 30/11/2009 betreffende cosmetische producten.

** commission implementing decision of 25/11/2013 on guidelines on Annex I to Regulation (EC) No 1223/2009 of the European Parliament and the Council on cosmetic products")



BESCHERMENDE MAATREGELEN

Vanaf het ogenblik dat de kapster u op de hoogte brengt van haar zwangerschap gelden voor haar beschermende maatregelen.

- EEN BIJKOMEND ONDERZOEK INDIEN RISICO'S VOOR DE ZWANGERE VROUW VOORDIEN IN KAART ZIJN GEBRACHT IN DE RISICOANALYSE
- DE BESCHERMING TEGEN ONTSLAG: DEZE LOOPT TOT EEN MAAND NA HET POSTNATAAL VERLOF (MET INBEGRIJF VAN DE VERLENGINGEN)
- DE AFWEZIGHEID VOOR EEN ZWANGERSCHAPSONDERZOEK BIJ DE BEHANDELLENDE GENEESHEER ZONDER LOONVERLIJES
- DE AANGEPASTE MAATREGELEN TIJDENS DE ZWANGERSCHAP
- HET INKOMEN BIJ VERWIJDERING VAN HET WERK
- HET VERBOD OP NACHTARBEID EN OVERUREN
- HET VERBOD OP DISCRIMINATIE: MANNEN EN VROUWEN WORDEN GELIJK BEHANDELD. HET MOEDERSCHAP MAG GEEN AANLEIDING GEVEN TOT ENIGE VORM VAN DISCRIMINATIE



“

Kleine maatregelen zoals het aanbieden van wegwerphandschoenen voor de uitvoering van nat werk kunnen ingrijpend zijn voor het verbeteren van de arbeidssituatie.



5. De risicoanalyse

DE WETGEVING

U bent als werkgever verplicht om een risicoanalyse te doen, of een medewerkster nu zwanger is of niet. De risicoanalyse is essentieel om een gezonde werkplek te creëren. Maar voor KMO's kan het opmaken van een risicoanalyse vaak een uitdaging zijn. De meeste kappers 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.

Niets is minder waar: door een risicoanalyse in te vullen, kunt u een objectieve blik werpen op de situatie binnen uw kapsalon. U kan hierover nadenken en eventueel ook iets ondernemen.

Kapster Peggy: *'De werkplanning binnen mijn kapsalon vergt zoveel energie dat ik weinig tijd heb om andere dingen efficiënt aan te pakken en momenteel kan ik mij echt geen extra kosten veroorloven.'*

De risicoanalyse is er om u te helpen in de uitvoering van een goed welzijnsbeleid en betekent de eerste stap naar een dynamisch risicobeheersysteem.

HET INVULLEN VAN DE RISICOANALYSE

- In eerste instantie vult u de **risicoanalyse** in (eventueel met uw preventieadviseur). Indien zou blijken dat er risico's mogelijk zijn voor de zwangere kapster, bent u verplicht om stap-

RISICOANALYSE



1. U bent wettelijk verplicht een risicoanalyse te doen in uw kapsalon of een werkneemster nu zwanger is of niet
2. U treft de nodige maatregelen die ervoor zorgen dat de medewerkers van uw kapsalon in een veilige en gezonde omgeving werken
3. U kan hiervoor een beroep doen op de externe dienst voor preventie en bescherming (EDPB) waarbij u aangesloten bent

pen te ondernemen bij het vernemen van de zwangerschap.

- De resultaten en de maatregelen worden schriftelijk vastgelegd in een **preventieprogramma**. U kan hiervoor ook gebruik maken van de leidraad 'Moederschapsbescherming'.
- De **preventieadviseur van de EDPB** waarbij u als werkgever aangesloten bent, kan u hierbij helpen. Hij zal u adviseren. Bij twijfel kan u de arbeidsgeneesheer raadplegen.
- Bij vaststelling van de zwangerschap gaat de kapster op **consultatie bij de arbeidsgeneesheer**. Hij zal tijdens de consultatie oog hebben voor de individuele situatie van de kapster en hij zal in functie van haar gezondheidstoestand een gepast advies geven. Deze consultatie is belangrijk voor het verdere verloop:
 - De arts adviseert u welke risico's met betrekking tot de zwangerschap beperkt kunnen worden. Maar er zijn ook persoonsgebonden psychosociale en socio-familiale factoren waarmee rekening moet gehouden worden. De arts neemt de medische gegevens in acht zoals een precaire zwangerschap en andere factoren die een bijzondere kwetsbaarheid van de zwangerschap betekenen. Een zwangere kapster kan bijvoorbeeld wegens spataderen de ganse dag niet rechtstaan, of wegens bekkeninstabiliteit bepaalde werkhoudingen niet volhouden.
 - De arts gaat ook na of de voorziene preventie maatregelen daadwerkelijk worden toe-

gepast en in voege zijn. Wordt er inderdaad met de aangewezen handschoenen gewerkt? Is er een goede verluchting op de plaats waar met kapperscosmetica gewerkt wordt?

- Risico's vermijden is een gedeelde verantwoordelijkheid. De kapster moet de maatregelen die u treft ook naleven. Dit zal de arts haar tijdens de consultatie ook aanbevelen.
- Na het medisch onderzoek bezorgt de arts u het formulier voor gezondheidstoezicht met de eventuele bijkomende maatregelen. Zo kan de zwangere kapster veilig aan het werk blijven.
- Hij overlegt met u hoe deze bijkomende maatregelen het best aangepakt worden. Indien het niet haalbaar is om aan de voorwaarde(n) te voldoen met werkaanpassing of uitvoering van andere taken, is een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst via de ziekteverzekering de enige oplossing.

Meer info

De risicoanalyse kan u online invullen via

- [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie&welzijn)
- www.oiraproject.eu.



Vul de risicoanalyse in op

WWW.OIRAPROJECT.EU

(eventueel met uw preventieadviseur)



PRAKTISCHE TIPS

Voor u als werkgever

- Bespreek in een vroeg stadium hoe werk en zwangerschap kunnen worden gecombineerd.
- Regel vervanging ruim voor het zwangerschapsverlof. Dit kan bijvoorbeeld opgelost worden door de werkuren van andere parttime collega's uit te breiden. Als dit niet mogelijk is, dan is een tijdelijk contract voor een externe medewerker vaak de enige oplossing. Dit dient wel op tijd voorbereid te worden.
- Wordt het werk toch te zwaar, stel dan na overleg met de arbeidsgeneesheer aangepaste (parttime) werktijden vast, of regel meer pauzes en pas het werk aan.
- Als er problemen ontstaan, schakel dan de arbeidsgeneesheer of een andere deskundige in en neem als werkgever nooit alleen een beslissing bij zwangerschapsproblemen.
- U anticipeert het best op de feiten in het vooruitzicht van een minder gunstige afloop.

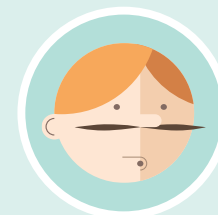
Voor de medewerkster

- Een spontane consultatie bij de arbeidsgeneesheer is altijd mogelijk.
- Ze houdt u regelmatig op de hoogte van haar toestand.
- Ze reageert tijdig wanneer het werk te zwaar wordt.
- Ze houdt zich aan de genomen afspraken.



TIPS VOOR DE KAPSTER

1. Breng uw werkgever op de hoogte van de zwangerschap a.d.h.v. een medisch attest
2. Houd u aan de afspraken, zo blijft u comfortabel en gezond aan het werk
3. Houd uw werkgever regelmatig op de hoogte van uw toestand
4. Reageer tijdig wanneer het werk te zwaar wordt



TIPS VOOR DE WERKGEVER

1. Knoop zelf een gesprek aan van zodra u op de hoogte bent van de zwangerschap
2. Neem contact op met een arbeidsgeneesheer en maak een afspraak
3. Bespreek hoe werk en zwangerschap kunnen gecombineerd worden
4. Zorg voor vervanging ruim voor het zwangerschapsverlof
5. Vraag advies aan een preventieadviseur als er vragen of problemen zijn



“

De nodige preventiemaatregelen nemen is de taak van de werkgever en deze naleven is de verantwoordelijkheid van de medewerkster.



6. Arbeidsongeschiktheid

DE MAATREGELEN

Indien de gezondheid van de kapster het niet toelaat verder te werken of indien de maatregelen niet kunnen genomen worden, kan u een oplossing zoeken voor het kapsalon. Dit kan via een tijdelijke aanpassing van de werkorganisatie of werktijden. Indien dit niet haalbaar is, zorgt u ervoor dat de kapster ander werk kan verrichten. Indien dit ook niet haalbaar is, volgt er een (verplichte) werkonderbrekingsperiode.

DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE MEDEWERKSTER

De kapster brengt haar ziekenfonds zo vlug mogelijk hiervan op de hoogte en bezorgt u een attest van de beslissing tot verplichte werkonderbrekingsperiode (opgemaakt door de PA-AG). Dit formulier van de gezondheidsbeoordeling rechtvaardigt uw keuze tot de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, overplaatsing of onderbreking.

DE MAATREGELEN IN DE WERKORGANISATIE

Indien de arbeidsgeneesheer beslist dat de zwangere kapster bepaalde activiteiten niet mag uitvoeren, kan u daarmee overeenstemmende maatregelen treffen in de werkorgani-



AANVULLENDE MAATREGELEN

U treft aanvullende maatregelen voor een veilige en gezonde werkomgeving om de zwangerschapsperiode voor u en de kapster op een optimale manier te laten verlopen. Raadpleeg de leidraad van de 'Moederschapsbescherming'

satie en die activiteiten overdragen aan andere medewerkers indien de bezetting het mogelijk maakt (genoeg medewerkers om rotatie in te plannen).

HET INKOMEN VAN DE KAPSTER TIJDENS DE WERKONDERBREKINGSPERIODE

Er kan sprake zijn van een **volledige werkonderbrekingsperiode**. In dat geval ontvangt de kapster een vervangingsinkomen van het ziekenfonds van 78,237% van het begrensd brutoloon gedurende de periode van de werkonderbrekingsperiode. Als de werkonderbrekingsperiode

“De sector voorziet in geval van zwangerschap een bijkomende vergoeding van 5 euro per dag vanaf de 31ste dag arbeidsongeschiktheid.”

verder duurt na de bevalling start de normale zwangerschapsuitkering.

De kapster kan ten gevolge van haar zwangerschap ook een **aangepaste activiteit** uitoefenen (aanpassing arbeidsomstandigheden, werktijden, verandering arbeidsplaats), met eventueel loonverlies tot gevolg.

Bij werkonderbrekingsperiode/loonverlies neemt de zwangere kapster best contact op met haar ziekenfonds.

BIJKOMENDE VERGOEDING

Wist u dat de sector in het geval van zwangerschap - op basis van een voltijdse tewerkstelling - een bijkomende vergoeding van 5 euro bruto per dag voorziet voor de kapster? Bij deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag proportioneel

aangepast volgens het aantal uren/week. Het recht op de bijkomende sectorale vergoeding gaat in vanaf de 31ste dag arbeidsongeschiktheid, rekening houdend met een werkweek van zes dagen en een maximum van 120 dagen per jaar. U kan de kapster inlichten over deze sectorale bijkomende vergoeding. Hiervoor wordt er best een aanvraagformulier ingevuld. Bij de aanvraag wordt een kopie gevoegd van de loonfiche van de eerste maand van de arbeidsongeschiktheid, alsook een attest van de mutualiteit. De documenten worden naar het FBZ gestuurd.

Adres FBZ PC314
Vijfwindgatenstraat 21F
9000 Gent

Nuttige documenten

- Het medisch getuigschrift van de PA-AG van de beslissing tot aanpassingen aan de arbeidsomstandigheden, overplaatsing of verplichte werkonderbrekingsperiode voor u (als werkgever) en voor het ziekenfonds.
- Het aanvraagformulier voor de bijkomende vergoeding in het geval van zwangerschap via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie&welzijn)



ZIEKENFONDS



TIPS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De kapster brengt haar ziekenfonds op de hoogte en bezorgt de werkgever een attest van werkonderbrekingsperiode (via de PA-AG)

De werkgever past de arbeidsomstandigheden aan zoals een tijdelijk aanpassing van de arbeidsomstandigheden, werktijden of werkonderbreking

Bij volledige werkonderbrekingsperiode ontvangt de kapster een vervangingsinkomen van het ziekenfonds van 78,237% van het begrensd brutoloon



7

GEZOND EN VEILIG
AAN HET WERK

“

De zwangere medewerkster
komt dagelijks in aanraking met
chemische stoffen die zich in
haarcosmetica bevinden.



7. Gezond en veilig aan het werk



WERKEN MET COSMETICAPRODUCTEN

De werkomgeving

Een kapster werkt dagelijks met cosmeticaproducten en komt hierdoor vaak in aanraking met chemische stoffen in die producten zoals in haarverf, kleurspoelingen, permanentvloei-stoffen, blondeermiddelen. Dit kan leiden tot huidklachten (huidcezeem) en/of klachten aan de luchtwegen. De cosmeticaproducten kunnen mits het in acht nemen van maatregelen en goede afspraken normaliter door de zwangere kapster gehanteerd worden.

Aan de hand van de risicoanalyse kan u samen met de preventieadviseur alle stappen overlopen die in uw kapsalon van toepassing zijn: vb. met welke producten u werkt, hoe ze bewaard zijn en hoe de mengpost is geïnstalleerd. Het is best om de blootstelling aan irriterende en schadelijke stoffen zo veel mogelijk te vermijden.

Wist u dat de sector een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) heeft ondertekend op 25 januari 2012 die ondertussen bindend verklaard is door het Koninklijk Besluit (KB) van 20/02/2013 met als doel de gezondheidsrisico's binnen het beroep te beperken, zoals het **kapperseczeem**:

een beruchte afwijking en grootste oorzaak van absentie bij de kappers.

Blootstelling aan sommige kappersproducten (blondeermiddel) kan ook ademhalingsklachten (benauwdheid) geven. Daarom is het belangrijk om de zwangere kapster te beschermen bij veelvuldig contact met water en irriterende stoffen.

Bepaalde kapperscosmetica mogen een zeer kleine en als veilig beoordeelde hoeveelheid kankerverwekkende stoffen bevatten of stoffen bevatten die schadelijke effecten kunnen hebben voor de voorplanting. Dit kan zowel een bewaarmiddel in een shampoo zijn als een stof in een kleurproduct. Het is bijgevolg aangeraden dat de kapster tijdens de zwangerschap geen langdurig huidcontact heeft met deze producten en de inademing van de dampen ervan vermijdt. Vandaar het belang van het dragen van handschoenen en het voorzien van een goede verluchting.

Praktische tips

- U kan een beroep doen op de externe dienst voor preventie en bescherming (EDPB) voor de opmaak van de risicoanalyse.



- U brengt de kapster op de hoogte van het correcte gebruik van cosmeticaproducten, u verschaft haar de passende instructies en u kijkt toe op de naleving van deze instructies.
- U gebruikt stoffen, bereidingen of producten die zijn toegelaten op de Europese markt.
- U gebruikt bovendien stoffen, bereidingen of producten die geen risico of zo weinig mogelijk risico inhouden voor de gezondheid en de veiligheid van de zwangere kapster.
- Bij gebrek aan minder gevaarlijke vervangingsproducten, werkt u met producten die de blootstelling aanzienlijk verlagen (gels, korrels, applicators met twee compartimenten).
- U gebruikt enkel niet-stuivende blondeermiddelen en u werkt zoveel mogelijk met pompverstuivers.
- De geconcentreerde producten, zoals shampoo's en kleuringen, worden op de juiste wijze verdund.
- Voor het mengen en verlaten van chemische stoffen voorziet u een aparte mengpost, die uitgerust is met een aangepaste verluchting om de uitstoot van gassen, stoom of deeltjes in suspensie te voorkomen (indien er niet gewerkt wordt met gesloten systemen).
- Volgende stoffen worden niet gebruikt:
 - de producten voor permanenten die een

ester van thioglycolzuur bevatten (de zogenaamde zure permanenten)

- haarverzorging in poedervorm (zoals vluchtige producten voor ontkleuring en kleuring)
- handschoenen uit natuurlijke latex waarin talkpoeder zit.

Wat talkpoeder betreft:

Talkpoeder kan huidproblemen (allergische contactdermatitis) veroorzaken. Het poeder dat wordt gebruikt als glijmiddel voor de handschoenen is op zichzelf geen allergeen. Wél kan het poeder fungeren als drager van eiwitten die een allergie kunnen uitlokken. Bijvoorbeeld in het geval van latexhandschoenen, die in de kapperspraktijk toch nog veelvuldig gebruikt worden, kan het poeder de latexproteïnen in de handschoen binden. Het poeder brengt het allergeen vervolgens in direct contact met de huid, waardoor deze gevoelig wordt voor allergie.

De verantwoordelijkheid van de medewerkster

- Ze houdt rekening met uw **instructies** betreffende het werken met cosmeticaproducten en leeft deze zorgvuldig na.
- Ze draagt persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's): ze draagt een schort, **handschoenen voor eenmalig gebruik** bij kleuringen, perma-



nenten, bereidingen, mengingen, hetverlaten van chemische stoffen, het toepassen van shampoos en het desinfecteren.

Waarom handschoenen voor éénmalig gebruik hanteren?

Het hergebruiken van handschoenen is zowel omwille van het chemische risico als omwille van het allergisch risico sterk af te raden. Het is dus aangeraden om ze niet opnieuw te gebruiken.

- Ze leest aandachtig de **bijsluiter** van elk nieuw product en leeft de gebruiksaanwijzing na.
- Ze draagt **geen handjuwelen** (ringen, armbanden, uurwerken).
- Ze kent de **gevaarsymbolen** van de onderhoudsproducten.
- **De etikettering**
 - Voor de **kapperscosmetica** volgt de kapster de waarschuwingsindicatie op die op de verpakkingen vermeld staat.
 - Voor andere producten dan kapperscosmetica die in het salon gebruikt worden, geldt een andere regelgeving. Denk bijvoorbeeld aan **bepaalde reinigingsproducten**. Hier kan de kapster aan de hand van de etiketten en de bijgeleverde veiligheidsinformatiebladen nagaan of deze producten tijdens de zwangerschap een risico inhouden. Het is verbo-

den de zwangere kapster bloot te stellen aan producten die gelabeld zijn met H360, H361 en H362.

- De hoofdletters D en F betekenen zeker een gevaar
- De kleine letters d en f verwijzen naar stoffen die verdacht zijn en een gevaar betekenen

Nuttige documenten

- De cao/het KB van de sector betreffende de preventie van de gezondheidsrisico's via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn)
- De lijst met de gevaarsymbolen via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn)
- De affiche van de cao over preventie van gezondheidsrisico's kan u gratis verkrijgen bij UBK/UCB vzw-asbl
Vijfwindgatenstraat 21 F, B-9000 Gent
T +32 (0)9 223 71 24

DE BIOLOGISCHE AGENTIA

Micro-organismen en andere dragers van plant-aardige of dierlijke herkomst die bij blootstelling ernstige gezondheidsrisico's kunnen opleveren zoals virussen, bacteriën, schimmels of parasieten, die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken, worden biologische agentia genoemd. Er is geen risico als er aangetoond wordt dat de zwangere kapster door immuniteit voldoende tegen deze agentia beschermd is.

- U kan een beroep doen op de arbeidsgeneesheer indien er een vermoeden is dat de zwangere kapster zou kunnen blootgesteld worden aan een verboden biologische agens. De arts houdt rekening met een eventueel verhoogde vatbaarheid van de zwangere kapster.
- U kan ervoor zorgen dat er een EHBO-kist beschikbaar is in het kapsalon en u kan een EHBO-verantwoordelijke aanstellen die efficiënt kan helpen bij een ongeluk.
- De kapster vermijdt het best bloedcontact en ze laat zich goed verzorgen bij contact met bloed van de klant vb. bij het knippen.
- Ze draagt handschoenen om zich te beschermen bij het morsen (in het labo & bij nat werk).
- Vaccinatie tegen hepatitis B is aanbevolen.



ERGONOMIE

Tijdens de zwangerschap moet de rug heel wat extra gewicht torsen. Het is dan ook belangrijk om die zoveel mogelijk te sparen. De kans op rugklachten door langdurig recht te staan, is bij zwangerschap hoger. U kan de passende instructies betreffende ergonomie (goede werkhouding, zittend – staand werk..) verschaffen en toekijken op de naleving van deze instructies.

Aspecten die het gezond werken stimuleren

- U licht de kapster in over de goede ergonomische werkhoudingen tijdens de uitvoering van de taken (bij het brushen, toepassen van shampoo e.d.). U kiest voor ergonomisch materiaal bij de aankoop van materiaal, infrastructuur (roltafeltjes, kappersstoelen en -fietsen, lichte haardrogers, ergonomische scharen).
- Er is rotatie binnen de taakverdeling om rugklachten te voorkomen (langdurig rechtstaan, te lang in dezelfde houding werken) indien de bezetting van de medewerkers het mogelijk maakt.
- De kapster kan in die periode niet goed hurken, knielen, bukken. U en de collega's houden hier rekening mee.



GEZOND AAN HET WERK

De cosmeticaproducten kunnen mits het in acht nemen van maatregelen en goede afspraken door de zwangere kapster gehanteerd worden



BESCHERM JEZELF BIJ VEELVULDIG CONTACT MET WATER EN IRRITERENDE STOFFEN: DRAAG EEN SCHORT EN HANDSCHOENEN VOOR EENMALIG GEBRUIK BIJ ELKE VORM VAN NAT WERK



HOU REKENING MET DE INSTRUCTIES BETREFFENDE HET WERKEN MET COSMETICAPRODUCTEN EN LEEF DEZE ZORGVULDIG NA



DRAAG GEEN HANDJUWELLEN (RINGEN, ARMBANDEN, UURWERKEN)



DRAAG HERBRUIKBARE HANDSCHOENEN WANNEER JE MET ONDERHOUDSPRODUCTEN WERKT EN HERKEN DE GEVARENSYMBOLLEN



IN HET KAPSALON KOMT MEN NIET ALTIJD TOE AAN HET NEMEN VAN PAUZES, NOCHTANS ZIJN ZE BELANGRIJKE HERSTELMOMENTEN VOOR HET LICHAAM



DE BLOOTSTELLING AAN LAWAAI KAN VOOR DE KAPSTER EN DE FOETUS SCHADELIJK ZIJN, VOORAL IN DE LAATSTE 3 MAANDEN VAN DE ZWANGERSCHAP



TIJDENS DE ZWANGERSCHAP MOET DE RUG HEEL WAT EXTRA GEWICHT TORSSEN. HET IS DAN OOK BELANGRIJK OM DIE ZOVEEL MOGELIJK TE SPAREN



ER ZIJN DUIDELIJKE AFSPRAKEN GEMAAKT ROND PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK (GEWELD, PESTERIJEN, SEKSUEEL ONGEWENST GEDRAG)

De verantwoordelijkheid van de medewerkster

- Ze houdt rekening met de verkregen info en houdt zich aan de afspraken.
- Rugpijn is meestal het gevolg van een slechte houding en een toenemend gewicht. De kapster neemt een goede werkhouding aan bij de uitvoering van de taken: geen holle rug, wel een gekanteld bekken vooral als ze lang recht staat.
- Ze wisselt tijdens het rechtstaan regelmatig van houding.
- Ze draagt geen hakken, want die stimuleren een verkeerde houding.
- Ze zit niet met de benen over elkaar. Gekruiste benen knellen immers belangrijke bloedbanen af, wat de terugstroom van het bloed bemoeilijkt.

Enkele tips voor de zwangere kapster

U kan deze tips in een flyer verwerken en aan de kapster bezorgen zodat ze ergonomisch aan het werk kan.

- **Sta-zit-wandel**
 - Langdurig rechtstaan met een zwangere buik zorgt voor extra belasting van de onderrug, maar ook van de onderbenen. Dit kan spatadervorming veroorzaken

“Goede gewoontes bij de uitvoering van de taken zorgen voor een betere werkomgeving.”

- Vermijd langer dan één uur rechtstaan, wissel staand werk af met zittend werk
- Even rondwandelen is goed om de bloedstroom in de benen goed op gang te houden
- Bij spataders of gezwollen benen zijn elastische kousen aangewezen
- **Goed fietsen**
 - Zet de kappersfiets hoog genoeg: de knieën zijn lager dan de heupen. Hierdoor blijft de rug zo recht mogelijk en heeft de buik voldoende ruimte
 - Werk zo dicht mogelijk tegen het hoofd van de klant zodat de armen niet te ver voorwaarts moeten reiken
 - Rol telkens met de stoel rond de klant zodat je steeds recht voor je handen werkt, anders gaan rug en nek draaien, wat voor extra ongemak zorgt
- **Iedereen helpt**
 - Het afstellen van de stoel kan zwaar belas-



tend zijn. Ook kan je hierdoor je evenwicht verliezen

→ Vraag even aan een collega om dit voor jou te doen

- **Een goede houding aannemen bij het knippen**

→ Hou de ellebogen zo laag mogelijk tijdens het knippen

→ Het opheffen van de armen is belastend voor de nek- en schouderpijnen

→ Knippen tussen borst- en schouderhoogte met de ellebogen laag is veel minder belastend

- **Aan de wastafels**

→ De wastafels zijn het best niet te omvangrijk om de afstand tussen de neksteun en de achterkant van de wastafels zo klein mogelijk te houden

→ Indien je te ver voorwaarts moet reiken, probeer dit werk dan zo weinig mogelijk te doen. Je kan eventueel tijdelijk naast de klant staan, maar let op voor extreme rug- of nekdraaiing

- **Gebruik een kussen**

→ Probeer de rug zo recht mogelijk te houden aan de wastafel

→ Enkele tips:

✓ geef een kussen aan kinderen om hoger

te zitten i.p.v. de wasbak lager te zetten

✓ stel de stoel in volgens jouw goede werkhogte i.p.v. volgens de grootte van de klant. Vermeld dit wel, de klant zal hier begrip voor tonen

- **Een mooie kinderkappersstoel**

→ Sommige kinderkappersstoelen zijn zeer groot, zoals bijvoorbeeld auto's. Dit zorgt voor extra verre reikwijdtes, zodat je geneigd bent zijwaarts van de stoel te staan en schuin te werken. Vermijd dit.

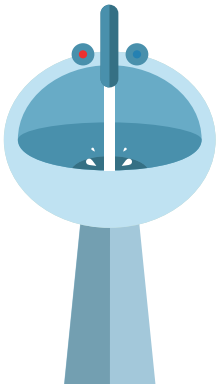
→ Houd daarom de omvang van deze stoelen beperkt en kies eerder voor een opgesmukte instelbare stoel

- **Met de voeten op de grond**

→ Draag tijdens het werk een platte zool. Hoe hoger de hak, hoe holler de rug en hoe bolle de buik. Dit zorgt voor zware belasting van je rug en bekken

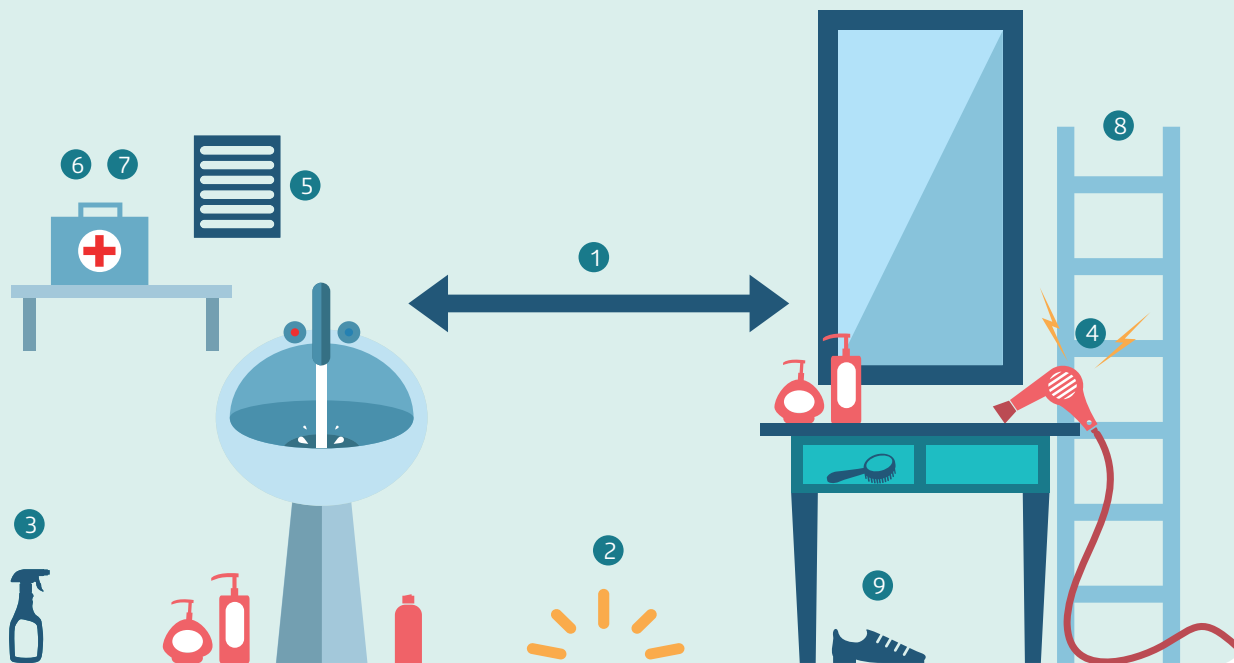
→ Het zwangerschapshormoon zorgt ervoor dat bepaalde gewrichten losser worden. Zeker deze van het bekken, maar ook deze van de enkels. Dit kan voor een extra risico zorgen bij hoge hakken

→ Wil je toch een hak? Dan maximaal 3cm hoog met een brede hak, brede voorvoet en antislipzolen



VEILIG AAN HET WERK

- 1 Er is voldoende ruimte tussen de wasbakken en de kaptafels 2 Er slingert geen gerief rond 3 Het kapsalon wordt regelmatig en goed onderhouden 4 Er wordt rekening gehouden met lawaai- en lichthinder 5 Er is een goede ventilatie en een aanvullend verluchtingssysteem in het labo 6 Er is een EHBO-kist aanwezig 7 Snijwonden worden met zorg behandeld 8 De kapster staat niet op ladders en stoelen 9 Om het vallen te vermijden, draagt de kapster gesloten, comfortabele en stevige schoenen, zonder hoge hakken (max 3 cm), met isolerende en vochtwerende zolen met antislipprofiel





HET FYSISCH WELZIJN



Vermoeidheid

Omdat het vaak druk is in een kapsalon, komt men niet altijd toe aan het nemen van pauzes. Het beroep is een fysiek belastend beroep voor de rug, nek en schouders, armen, handen, en benen. Dankzij pauzes worden herstelmomenten voor het lichaam ingelast.

Hoe lang wordt er het best gepauzeerd? Idealerweise wordt na ongeveer **2 uur werken minimaal 10 minuten** pauze ingelast. Eigenlijk is dit geldig voor alle medewerksters van een kapsalon en dus zeker voor de zwangere kapster. U kan de rustpauzes in de afsprakenagenda plannen zodat het vlot verloopt.

Kan u hiervoor een lokaal (de eetruimte kan hiervoor ook dienstig zijn) voorzien, dan is dit zeker welkom. Indien er geen extra ruimte is, kan u er eventueel voor zorgen dat de kapster zich kan afzonderen om tot rust te komen (eventueel in de leefruimte/keuken die aan het kapsalon paalt). Tijdens de rustmomenten kunnen de benen bijvoorbeeld even omhoog worden gelegd. Ze kan ook wat eenvoudige stretchoefeningen



Het ongeboren kind is gevoelig voor lawaai.

doen. De kapster heeft ook recht op plaspauzes die ze meent nodig te hebben.



Lawaai

Het probleem van blootstelling aan lawaai voor de kapster en de mogelijke gevolgen ervan voor het gehoor van de foetus stelt zich voornamelijk in de laatste 3 maanden van de zwangerschap. De demping door maternale weefsels biedt een bescherming tegen lawaai.

De **dB(A)** is de eenheid waarin de sterkte van het geluid in de meeste gevallen wordt weergegeven. De dB(A) is afgeleid van de gewone decibel, maar corrigeert de geluidssterktes voor de gevoeligheid van het menselijk oor.

De gehoorbescherming beschermt enkel de moeder en niet het kind. De plaatsen waar er lawaai heerst van meer dan 80 dB(A) worden het best vermeden. De absolute bovengrens van 80 dB(A) kan lager liggen indien er een predominantie is van lage tonen.

Om dit te voorkomen, kan u kiezen voor **geluidsstille haardrogers** en voor geluiddempend materiaal bij de inrichting van uw kapsalon. Bij de meeste haardrogers worden ook geluidsdempers geleverd. Het probleem is dat er meestal geen melding wordt gemaakt van het aantal dB(A) op de verpakking. De kapster volgt de waarschuwingsindicatie op die op de verpakkingen vermeld staat.

Wist u dat de blootstelling aan geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekgeluiden boven 110 dB(A) het best vermeden wordt?

Goed om weten

- 1 haardroger is goed voor 80 dB(A) - 2 haardrogers voor 83 dB(A) - 3 voor 85 dB(A) - 4 voor 86dB(A) en 5 voor 87 dB(A)
- 1 elektrisch scheerapparaat = 70 dB(A)
- 1 drukke ruimte = 70 dB(A)



Tillen van lasten

De gouden regel telt: De kapster tilt en heft geen gewichten van meer dan 5 kg vanaf de 6de maand. U kan de nodige hulpmiddelen ter be-

Zorgen voor een veilige omgeving bevordert de arbeidssituatie van de kapster waardoor ze langer aan het werk kan blijven.

schikking stellen om het transporteren van materiaal te vergemakkelijken (trolley) of u kan een andere medewerker aanduiden om deze taak over te nemen.



HET PSYCHOSOCIAAL WELZIJN

Psychosociale risico's op het werk kunnen de mentale of fysieke gezondheid van de kapster schaden, wat rechtstreeks ook een impact heeft op de veiligheid op de werkvloer en het goed functioneren van het kapsalon.

Stress, pesterijen, burn-out zijn de meest gekende uitingen van psychosociale risico's die een belangrijke kost kunnen betekenen voor de me-



dewerkster, maar ook voor u. Het invoeren van een welzijnsbeleid dat via het arbeidsreglement door elke medewerker wordt nageleefd, kan veel risico's vermijden.

U kan bij de opmaak van het intern reglement rekening houden met volgende aspecten:

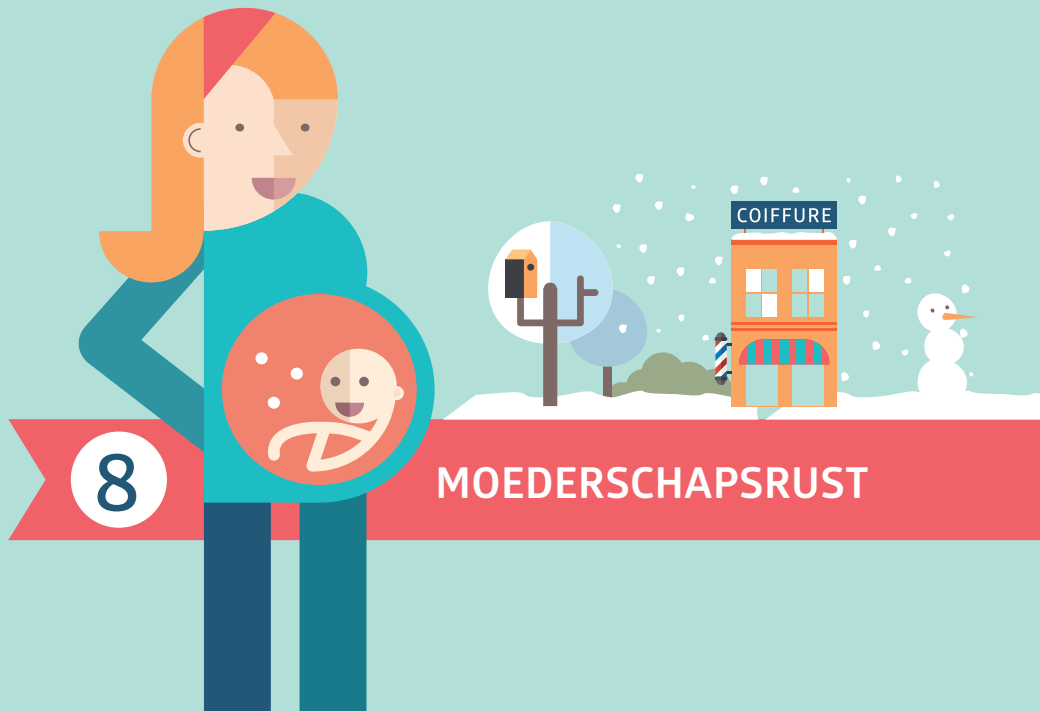
- Er bestaat een verbod op overwerk en nacht-arbeid voor de zwangere kapster.
- U maakt schriftelijke afspraken rond gezond, veilig en hygiënisch werken en rond relationele problemen op het werk (geweld, pesterijen, seksueel ongewenst gedrag).
- U zorgt voor gevarieerde en afwisselende taken.
- De werkdruk is bespreekbaar en u betreft de kapster bij de organisatie van het werk. Indien nodig past u het werkschema aan, vb. wanneer de kapster u laat weten dat een taak te zwaar wordt.



VEILIG AAN HET WERK

Diverse maatregelen kunnen voor een veilige omgeving zorgen. Bij de inrichting van uw kapsalon kan u met volgende aandachtspunten rekening houden:

- Er is voldoende ruimte tussen de wasbakken en de kaptafels.
- Er slingert geen gerief rond (materiaal, kabels, haar).
- Het kapsalon wordt goed en regelmatig onderhouden.
- Er wordt rekening gehouden met lawaai (van telefoons, haardrogers, radio, andere collega's,...) en met lichthinder (er is een homogene verlichting).
- Er is een goede ventilatie en een aanvullend verluchtingssysteem tegen de uitstoot van gassen, dampen en fijne stofdeeltjes in het labo.
- Er is een EHBO-kist aanwezig.
- Snijwonden (bij het knippen) worden met zorg behandeld.
- Om het vallen te vermijden, draagt de kapster gesloten, comfortabele en stevige schoenen, zonder hoge hakken (max 3 cm), met isolerende en vochtwerende zolen met antislipprofiel
- Ze staat ook niet op ladders en stoelen tijdens de ganse duur van de zwangerschap (thuis ook niet)



8

MOEDERSCHAPSRUST

“ De kapster bespreekt
haar moederschapsrust
met u zodat u tijdig de nodige
maatregelen kan nemen.



8. Moederschapsrust

De kapster meldt u de verwachte datum van de bevalling 7 weken voor de bevalling en 9 weken voor de bevalling als er meer dan één kind verwacht wordt. Ze overhandigt u een medisch attest.

Prenataal verlof loopt ten laatste één week voor de vermoedelijke bevalling. Indien ze vroeger wenst te stoppen, doet ze dit in overleg met u.

De moederschapsrust omvat normaal 15 weken, waarvan 9 weken na de bevalling moeten genomen worden.

Voor meer info over moederschapsrust kan u terecht bij uw sociaal secretariaat en de zwangere kapster bij haar ziekenfonds.

De kapster bespreekt haar moederschapsrust met u zodat u tijdig de nodige maatregelen kan nemen.

Vereist document

Het medisch attest waarop de vermoedelijke datum van de bevalling vermeld staat.



NA DE ZWANGERSCHAP

U bespreekt met de kapster of een vlotte werkhervatting mogelijk is. Er worden nieuwe afspraken gemaakt met betrekking tot de werktijdregeling indien nodig.

Volgende afspraken kunnen de werkhervatting optimaliseren

- Een flexibel werkschema
- Het ouderschapsverlof (of zorgverlof)
- Deeltijds werken in combinatie met tijdskrediet



9

TERUG AAN HET WERK

“

Het behoud van de medewerkster
vermijdt de extra kosten die met
de aanwerving van een nieuwe
medewerkster gepaard gaan.



9. Terug aan het werk

DE VOORZORGSMAATREGELEN BLIJVEN GELDEN

Tijdens de borstvoeding en het afkolven zijn de meeste richtlijnen die tijdens de zwangerschap golden niet meer van toepassing. U blijft toch nog aandacht besteden aan de geldende sectorale voorzorgsmaatregelen op het gebied van ergonomie, werken met cosmeticaproducten, veiligheid, hygiëne en psychosociale belasting en de kapster houdt zich aan de afspraken.

HET TILLEN VAN LASTEN

De kapster tilt en heft geen gewichten van meer dan 5 kg tot en gedurende de 9de en 10de week na de zwangerschap.

DE RE-INTEGRATIE

De re-integratie van de pas bevallen moeder is een belangrijk aspect in het zwangerschapsbeleid. De grootste uitstroom gebeurt na de bevalling. Daarom is het belangrijk om samen met de kapster regelingen te treffen die haar een deel van de stress door de nieuwe familiale situatie ontnemt. Indien ze kan genieten van enkele voordelen zal zij zich minder zorgen maken over de thuissituatie waardoor ze minder geneigd zal zijn om haar job op te zeggen.

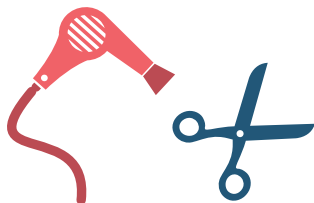
Wil de kapster haar vroegere regime hervatten of wil zij aanpassingen, heeft ze andere vragen gezien haar gezinssituatie? Dit kan u met haar bespreken en afspreken op welke manier zij terug aan het werk wil gaan. Deeltijds werken is een optie.

Na afloop van het bevallingsverlof moet de kapster weer voor haar normale aantal uren aan het werk, tenzij u iets anders bent overeengekomen. Ze hervat het werk na het verstrijken van de afwezigheidsperiode onder dezelfde voorwaarden als tevoren. U bespreekt met haar de mogelijkheden van een vlotte hervatting van het werk. Er worden nieuwe afspraken gemaakt over de werktijdregeling.

De mogelijke aspecten, indien haalbaar in uw kapsalon, die de re-integratie positief kunnen beïnvloeden zijn o.a.:

Andere arbeidstijden

Een verzoek om vrijwillig minder te werken, kan u weigeren als dit het bedrijfsbelang kan schaden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er sprake is van een onderbezetting van het personeel. De kapster zal dan voor de overeengekomen uren moeten werken.



Indien u echter kan akkoord gaan met het verzoek van de kapster, is het verplicht om - na overleg - de nieuwe werktijden op papier te zetten en voor akkoord te ondertekenen. Deze overeenkomst wordt dan als aanhangsel gevoegd bij de bestaande arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement.

U kan dergelijke regeling beter ruim voor afloop van de moederschapsrust regelen zodat u en de kapster duidelijk weten waar jullie aan toe zijn.

Flexibel werkschema

Een aangepaste werkregeling is een mogelijkheid om de overgang te vergemakkelijken. Er kunnen flexibele uren ingelast worden in overeenstemming met de collega's. Door een vrije zaterdag in te lassen met een beurtrol onder de medewerkers kan de kapster in het weekend bij haar familie zijn.

Wettelijk gezien heeft de kapster recht op ouderschapsverlof en kan ze aanspraak maken op deeltijdse arbeid in combinatie met tijdskrediet.

Het ouderschapsverlof (of zorgverlof)

Het ouderschapsverlof is een recht en kan maximaal 6 maanden uitgesteld worden in het geval

van dringende redenen. De kapster (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende **een periode van 4 maanden de uitvoering van haar overeenkomst volledig schorsen**; deze periode kan in verschillende maanden worden opgesplitst. De voltijds tewerkgestelde kapster kan gedurende een periode van 8 maanden haar arbeidsprestaties halftijds verderzetten; deze periode kan naar keuze in verschillende maanden worden opgesplitst. De voltijds tewerkgestelde kapster kan gedurende een periode van 20 maanden haar arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; deze vermindering van de arbeidsprestaties kan in verschillende maanden worden opgesplitst.

Ze moet u wel minstens twee maanden tot hoogstens drie maanden op voorhand verwittigen per aangetekende brief of door de overhandiging van een brief (waarvan een afschrift wordt ondertekend als ontvangstbewijs) waarin de gewenste aanvangsdatum van het ouderschapsverlof/tijdskrediet wordt vermeld.

Elke medewerkster kan het ouderschapsverlof opnemen binnen een periode die begint te lopen vanaf de geboorte van het kind. Dit verlof moet opgenomen worden vóór het kind 12 jaar wordt. De kapster heeft recht op ouderschapsverlof



wanneer zij in de 15 maanden die voorafgaan aan die schriftelijke kennisgeving, **gedurende 12 maanden verbonden** is geweest **met een arbeidsovereenkomst**.

Deeltijds werken in combinatie met tijdskrediet

Tijdskrediet is een systeem waarbij de kapster tijdelijk minder kan werken of stoppen zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Ze kan tijdskrediet opnemen om meer tijd te besteden aan de opvoeding van de kinderen.

De kapster die een tijdskrediet wenst, moet u hiervan 3 of 6 maanden op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen. Die periode is afhankelijk van het aantal medewerkers in dienst: 6 maanden bij 20 of minder medewerkers, anders 3 maand op voorhand.

Wanneer u de schriftelijke aanvraag hebt gekregen, kan u in functie van het gevraagde type van tijdskrediet (zonder motief of met motief) nagaan of de toelatingsvoorwaarden vervuld zijn. Indien dat het geval is, zal de medewerkster haar aanvraag tot **tijdskrediet indienien bij de RVA** door middel van het daartoe bestemde formulier. U kan ook met haar afspreken wie de aanvraag indient.

De kapster ontvangt tijdens de onderbrekingsperiode een uitkering die door de RVA wordt toegekend.

Tijdskrediet is een recht voor de medewerkster, maar ze moet wel voldoen aan een aantal voorwaarden.

- Hoelang ze al werkt in het kapsalon en of ze met een voltijds contract werkt of niet. Ze kan, onder bepaalde voorwaarden, 4/5de, halftijds of voltijds tijdskrediet opnemen.
- Voor het 4/5de tijdskrediet moet ze voltijds gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.
- Voor het halftijds tijdskrediet moet ze minstens 3/4de gewerkt hebben in de 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag.

U hebt als werkgever het recht om tijdskrediet gedurende 6 maanden uit te stellen wegens interne of externe redenen van arbeidsorganisatie, continuïteit of vervangingsmoeilijkheden.



In de kapperssector wordt tijdskrediet niet beperkt tot 5% van het personeel, op voorwaarde dat de kapster zich engageert om gedurende de periode van het tijdskrediet geen eigen activiteit als zelfstandige binnen de sector uit te oefenen.

Tijdskrediet met motief

Dit is tijdskrediet omwille van de opvoeding, de zorg voor de kinderen. Dit gemotiveerde tijdskrediet geeft de kapster een bijkomend recht om haar loopbaan te onderbreken of haar arbeidsregime aan te passen, bovenop het basisrecht van tijdskrediet zonder motief.

Dit kan ze nemen in:

- 3 kalenderjaren (36 maanden) tijdskrediet voor de opvoeding van het kind
- 4 kalenderjaren voor de verzorging van een ziek kind of een kind met een handicap

Deze rechten kunnen niet opgedeeld worden. Dus ook als de kapster haar bijkomend recht halftijds of 4/5de opneemt, blijft het bijkomende recht beperkt tot 3 of 4 kalenderjaren.

Om van dit recht te genieten moet de kapster 2 jaar anciënniteit hebben, tenzij het tijdskrediet direct aansluit op het ouderschapsverlof.

Tijdskrediet zonder motief

D.w.z. 12 maanden of een bijkomend recht op tijdskrediet met uitkering voor wie een loopbaan van minstens 5 jaar heeft én 2 jaar anciënniteit, tenzij het tijdskrediet direct aansluit op het ouderschapsverlof.

Het equivalent van 12 maanden tijdskrediet is:

- 1 jaar (12 maanden) voltijds of
- 2 jaar (24 maanden) halftijds of
- 5 jaar (60 maanden) 1/5de tijdskrediet of
- een combinatie van deze mogelijkheden

Dit tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden voor half- of voltijds tijdskrediet, en van minstens 6 maanden voor 4/5de. Indien de kapster vroeger stopt, zal de RVA haar uitkering terugvorderen, tenzij in het geval van overmacht.

Vereiste documenten

De schriftelijke aanvraag van de kapster om tijdskrediet/ouderschapsverlof te nemen 3 maanden voor de aanvang van het tijdskrediet/zorgverlof

Voor meer info www.rva.be

OPLEIDINGEN INZAKE VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK

De brochure 'Zwangerschapsbeleid voor kappers' is tot stand gekomen met de steun van de Europese Unie en het Europees Sociaal Fonds.

Deze brochure is opgemaakt om de kapper werkgever te wijzen op de risico's die het beroep met zich kan meebrengen tijdens en na de zwangerschapsperiode. Er wordt eveneens verwezen naar de verantwoordelijkheden van de medewerkster. De sector wenst beide partijen te informeren over de mogelijke maatregelen die kunnen getroffen en nageleefd worden, over de mogelijke instrumenten die zeker kunnen helpen en over de financiële en sectorale tussenkomsten waarop de kapper/kapster kan rekenen.

Indien iedere kapper zijn verantwoordelijkheid neemt om preventiemaatregelen en gedragscodes te respecteren, kunnen er veel ongelukken, kwalen, ziektes en problemen vermeden worden. Medewerkers aan het werk houden, is een uitdaging waaraan alle werkgevers van de kapperssector moeten werken. Elke stap in de goede richting bevordert het behoud van de medewerkers. Kapper zijn is veeleisend en niet zonder risico's. Daarom is het belangrijk om de gezondheid en de veiligheid op de werkvloer te vrijwaren. Het kappersberoep is immers een beroep voor het leven!

DE RISKTRAINER WORKSHOPS

RISKTRAINER

Naar aanleiding van de cao/het KB over preventie van de gezondheidsrisico's organiseert de sector workshops die de aspecten van veilig, hygiënisch en gezond werken behandelen en aanvullen met praktische tips. De sector biedt deze vormingen aan voor u en voor uw medewerkers in de vorm van RISKTRAINER workshops.

Hoe meer de kapster geïnformeerd is, hoe bewuster zij wordt van de meerwaarde van beschermingsmaatregelen die een gezonde en veilige werkomgeving creëren. Daarom is het belangrijk dat uw medewerkers hieromtrent regelmatig worden geïnformeerd.

Een jaarlijkse bijscholing volgen in o.a. ergonomie en werken met chemische producten, is zeker een meerwaarde voor uw kapsalon omdat er goede gewoontes aangeleerd worden. Dit kan u kaderen in het recht op 16 uur jaarlijkse opleiding voor de medewerkers van het kapsalon.

DE COACH CENTRA

De RISKTRAINER workshops worden jaarlijks aangeboden in de COACH vormingscentra van de sector (www.coachbelgium.be). Een jaarlijks abonnement bij COACH bedraagt 50 euro voor de medewerkster waarmee zij gedurende 1 jaar gratis bijscholing kan volgen in één van de centra (Coach Roeselare, Coach Antwerpen en Coach Vorst). Zij ontvangt hiervoor ook een opleidingsvergoeding van 75 euro bij het volgen van een dagopleiding en 35 euro voor een halve dag opleiding.

De sector biedt ook een gratis Risktrainer workshop aan in het kapsalon (een halve dag opleiding) voor alle medewerkers in het kader van een loopbaan- en diversiteitsplan.

Kapper Eric: Ik ben al 40 jaar kapper en heb momenteel 4 medewerksters. In ons beroep is alles zo geëvolueerd dat je tegenwoordig ook rekening moet houden met allerlei zaken die niet onmiddellijk iets te maken hebben met het commerciële van het bedrijf, zoals de aankoop van veilig materiaal, goede stoelen voor de klanten en de medewerksters. We verwennen graag onze klanten met koffie en goede diensten! Ik heb bij de verbouwing van mijn zaak een schuine helling voor klanten in een rolstoel voorzien. Waarom zou ik niet voor het welzijn van mijn medewerksters zorgen? Ik heb een diversiteitsplan opgestart om mijn onthaalbeleid meer vorm te geven. Dat vind ik heel belangrijk, vooral als ik een stagiair ontvang. Dankzij de Risktrainer workshop hier in mijn zaak hebben wij goede houdingen aangeleerd bij het knippen en het toepassen van de shampoo; we hebben de handschoenen en mengbekers besproken die we in de mengpost gebruiken en we zijn vooral bewuster geworden van het belang van een gezonde en veilige werkomgeving. Ik wist niet dat Ellen 's avonds last had van nek- en Ria van rugpijn. Mijn medewerksters werken alle vier supergoed en ik wil ze zeker zo lang mogelijk houden.

Nuttige documenten & info

- De brochure 'RISKTRAINER' via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn)
- De brochure 'Preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) voor de kapper' via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn)
- Info over de kappersopleidingen www.coachbelgium.be en www.coiffure.org
- Info en brochure diversiteit in het kapsalon via [www.coiffure.org/sectorinfo/preventie & welzijn](http://www.coiffure.org/sectorinfo/preventie%20&%20welzijn)

coiffure.org
BY UBK/UCB





Preventie en welzijn op het werk

MOEDERSCHAPS BESCHERMING