

# Waar zijn al die kapsters naartoe?

Mertens, T. & Steegmans, N. (2006). *Waar zijn al die kapsters naartoe? De positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt*. Antwerpen: Steunpunt Gelijke-kansenbeleid.

***Alsmaar meer vrouwen nemen deel aan het hoger onderwijs, ze vertegenwoordigen zelfs meer dan de helft van de universiteitsstudenten. Dat doet ons wel eens vergeten dat er ook een grote groep van lagergeschoolde vrouwen is. Lagergeschoolde vrouwen zijn minder vaak dan hooggeschoolde vrouwen én minder vaak dan lagergeschoolde mannen werkzaam. In dit artikel gaan we na welke factoren de arbeidsmarktparticipatie van lagergeschoolde vrouwen bemoeilijken.***

De onderzoekscel gender van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid onderzocht in het voorjaar van 2006 de positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt aan de hand van een case, die van kapsters. De overgrote meerderheid van de cursisten in kappersopleidingen is immers vrouw. Kapper is een knelpuntberoep, dus er zijn tewerkstellingsmogelijkheden te over. Bovendien – en dit is uitzonderlijk voor beroepen die aansluiten bij typische meisjesrichtingen – kunnen de afgestudeerden een eigen zaak oprichten.<sup>1</sup> Kansen genoeg om het te maken op de arbeidsmarkt dus. Toch zien we dat een aantal kapsters de salondeur nooit zal openen of na verloop van tijd achter zich toetrekt. Wat is er aan de hand? Waarom grijpt deze groep van lagergeschoolden de kans om een goede positie in te nemen op de arbeidsmarkt niet met beide handen? Hebben deze meisjes, zoals Hakim (2000) beweerde, nooit de intentie gehad om een plaats in te nemen op de arbeidsmarkt? Of is ‘the road too bumpy’? We baseren ons op de resultaten van literatuuronderzoek, analyse van secundaire data, diepte-interviews en focusgroepen.

## Waarom kapsters?

We wilden onderzoeken welke factoren lagergeschoolde vrouwen ervan weerhouden om te participeren aan de arbeidsmarkt. We kwamen tot deze onderzoeksvraag omwille van de paradox over knelpuntberoepen. Er blijken immers veel lagergeschoolde werklozen te zijn en er zijn knelpuntberoepen waarin lagergeschoolden zouden

kunnen gaan werken. De voornaamste reden waarom we kapsters als case genomen hebben, schuilt dan ook in het knelpuntkarakter van dit beroep.

## Knelpuntberoep

Volgens de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is kapper een ‘klassieker’ onder de knelpuntberoepen. Het kappersberoep was quasi onafgebroken een knelpuntberoep in het voorbije decennium en is ook na de eeuwwisseling een knelpunt gebleven (VDAB, 2001; 2004a). Dit lijkt in tegenspraak te zijn met het grote aantal meisjes en vrouwen dat jaarlijks een diploma of getuigschrift voor kapper behaalt (zie verder).

## Mogelijkheid tot ondernemerschap

Men kan in de sector ook aan het werk als zelfstandige. Dat dit kan, is eerder uitzonderlijk voor beroepen die aansluiten bij typische meisjesrichtingen.

## Lager geschoold

De leerlingen die de richting haarzorg van het beroepssecundair onderwijs (BSO) succesvol afronden en het zevende jaar haarstijl volgen, behalen een diploma hoger secundair onderwijs. Zij zijn middengeschoold. De anderen, zij die een getuigschrift of certificaat behaalden in het deeltijdse beroepssecundair onderwijs, buitengewone secundair onderwijs, onderwijs voor sociale promotie, leertijd kapper of ondernemersopleiding, behalen geen diploma secundair onderwijs. Zij zijn laaggeschoold. We noemen kapsters dan ook lagergeschoold. Lagergeschoolde vrouwen (laag- en middengeschoolden) nemen een onzekere positie in op de arbeidsmarkt. Ze zijn minder vaak werkzaam dan lagergeschoolde mannen en dan hooggeschoolde vrouwen en mannen (Geurts & Van Woensel, 2005). De banen die openstaan voor lagergeschoolden vertonen bovendien vaker kenmerken die de kwaliteit van de arbeid verminderen, zoals preciaire arbeidstijdregelingen (Stevens, 2003). Vrouwen ondervinden hier meer last van dan mannen omdat zij vaker de zorg voor het gezin dragen. Lagergeschoolde vrouwen verdienen ook minder dan hooggeschoolden. Hun lonen volstaan niet altijd om hen voor deze jobs aan te trekken. Als hiervan dan nog eens kinderopvang moet worden betaald, volstaat de financiële prikkel niet om hen te doen overstappen van inactiviteit naar activiteit, niet in het minst omdat er een hoge werkloosheidsuitkering op hen wacht (Debacker, 2004).

## Meisjesrichting

We kozen tenslotte voor kapsters als case omdat de richting haarzorg binnen het BSO een populaire richting is met een sterke oververtegenwoordiging van meisjes. In deze richting is 96,3% van de leerlingen een meisje. In dit studiegebied zijn 4 816 leerlingen ingeschreven, een aandeel van 6,2% van het totale aantal leerlingen in het secundair onderwijs (Departement Onderwijs, 2005).

## Methodologie

We onderzochten de oorzaken van het knelpuntkarakter en van de relatieve ondervertegenwoordiging van zelfstandige kapsters. We gingen ook na

voor welke sectoren of posities op de arbeidsmarkt kapsters kiezen indien ze de sector verlaten.

We maakten daartoe gebruik van literatuuronderzoek, gegevensverzameling, diepte-interviews en focusgroepen. We namen vier diepte-interviews af van bevoorrechte getuigen uit de onderwijswereld, beroepsfederaties en vakbond. De informatie die we van hen kregen werd geverifieerd, uitgediept en aangevuld tijdens vier focusgroepen. We organiseerden een focusgroep met leerlingen haarzorg, met vrouwen die een jaar voordien een kappersopleiding beëindigden, met vrouwen die vijf jaar geleden een kappersopleiding afrondden en met vrouwen en mannen met tien jaar of meer ervaring in de kapperssector, waarvan minstens een gedeelte als werknemer. We nodigden voor het laatste gesprek ook mannen uit omdat een relatief groot aandeel van de salonhouders man is. De deelname van mannen bood ons ook de kans om het verschil tussen mannen en vrouwen qua ondernemerschap en het ervaren van hindernissen na te gaan.

De keuze voor diepte-interviews en focusgroepen heeft natuurlijk gevolgen voor de resultaten van het gevoerde onderzoek. Ze zijn namelijk niet representatief. Dat was echter niet onze doelstelling. We wilden uiteenlopende visies detecteren en mogelijke hindernissen blootleggen. De waarde van dit onderzoek ligt dus in zijn exploratieve karakter.

## Wie zijn de kapsters?

Om na te gaan wat kapsters ertoe brengt de sector te verlaten en waar ze dan naartoe gaan, hebben we een precies beeld nodig van kapsters. We maken daarbij een onderscheid tussen wie kapster wil worden (meisjes in kappersopleidingen) en wie kapster is (kapsters in werknemersverband en vrouwelijke salonhouders).

## Kapsters in opleidingen

Het departement onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap voorziet zowel in het voltijdse BSO als in het deeltijdse BSO, het buitengewoon secundair onderwijs en het volwassenenonderwijs kappersopleidingen. Het Vlaamse Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO)

voorziet een middenstandsopleiding kapper voor jongeren (leertijd) en voor volwassenen (ondernemersopleiding). De kappersopleidingen in het BSO en de middenstandsopleidingen zijn het meest populair. Uit de cursistenaantallen die we verkregen van alle opleidingsverstrekkers, bleek dat vrouwen in alle richtingen de meerderheid vormen. Uit de focusgroepen en interviews bleek dat de leerlingen die voor een kappersopleiding kiezen deze keuze niet altijd overwogen maken. Ze kiezen vaak instinctief of op basis van beperkte ervaringen.

## Kapsters op de arbeidsmarkt

Het merendeel van de werknemers en zelfstandigen in de kapperssector is vrouw. Toch zijn vrouwen in vergelijking met hun aandeel in de opleidingen lichtjes ondervertegenwoordigd bij de werknemers en sterk ondervertegenwoordigd bij de salonhouders.

Er zijn in Vlaanderen 10 467 kapsalons met een natuurlijke rechtspersoon als zaakvoerder. Vrouwen maken 71,9% van de salonhouders uit terwijl 88,5% tot 96,3% van de leerlingen en cursisten vrouw is (FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Bedrijvenregister DBRIS).

Het merendeel van de tewerkgestelden in de kapperssector heeft het statuut van arbeider. 9,7% van de werknemers – bedienden en arbeiders – in de sector is man (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid). Dit percentage ligt iets hoger dan het aandeel mannen bij het totale aantal leerlingen of cursisten in de verschillende opleidingen. In vergelijking met het aandeel in de opleidingen, zijn mannen dus lichtjes oververtegenwoordigd en vrouwen ondervertegenwoordigd bij de werknemers in de sector.

De lonen die kapsters in het werknemersstatuut verdienen zijn laag. Het bedraagt veelal € 8,07 bruto/uur (geïndexeerd – 01/07/2005) (Groupe S, 2006). De lonen die voor andere knelpuntberoepen met vergelijkbare diplomavereisten gelden, liggen hoger (Groupe S, 2006). We denken hierbij aan schoonmaker, technicus autotechniek, automecanici-hersteller in een garagebedrijf, bouwvakker, arbeider in de land- en tuinbouw en vrachtwagenbestuurder. Respondenten melden boven-

dien dat werkgevers hen nogal eens deeltijds inschrijven en dat een gedeelte van de werkgevers de arbeidswetgeving niet respecteert.

Ondanks de lage lonen is er volgens de respondenten een grote arbeidstevredenheid in de sector. Deze bewering wordt ondersteund door Brits onderzoek waaruit blijkt dat kappers de meest gelukkige werknemers zijn (Carter, 2005).

## Waarom blijven ze geen kapster?

Ondanks het grote aantal meisjes dat jaarlijks afstudeert is kapster een knelpuntberoep (VDAB, 2004a). Er is dus een kloof tussen vraag en aanbod. Gezien het grote aantal afgestudeerden, zijn “onvoldoende werkzoekenden” geen afdoende verklaring voor het knelpuntkarakter. Werkzoekenden beschikken onvoldoende over de nodige capaciteiten en de ongunstige arbeidsomstandigheden in de sector doen kapsters hun heil elders zoeken.

Uit de interviews met bevoorrechte getuigen blijkt dat werkgevers vaak ontevreden zijn over de kennis en vaardigheden van potentiële werknemers. De kennis van knip- en kleurtechnieken en van bedrijfsbeheer bij de afgestudeerden laat nogal eens te wensen over. Hun knip- en kleurvaardigheden beperken hun kansen om als werknemer aan de slag te kunnen. Werkgevers zoeken immers kapsters met ervaring.

Het knelpuntkarakter van het kappersberoep wordt volgens de VDAB (2004b) in eerste instantie veroorzaakt door ongunstige arbeidsomstandigheden. Deze maken dat kapsters zich niet (meer) aanmelden op de arbeidsmarkt. De ongunstige arbeidsomstandigheden zijn volgens de VDAB het lage loon, ongezond, gevaarlijk of zwaar werk en een ongunstige werktijdregeling. We legden deze oorzaken tijdens de interviews voor aan de bevoorrechte getuigen en tijdens de focusgroepen aan leerlingen, afgestudeerden en (gewezen) kappers. Zij bevestigen grotendeels de oorzaken die de VDAB (2004b) aanhaalt maar voegen er nog een oorzaak aan toe: het ongunstige takenpakket.

De lage lonen zijn volgens de respondenten medeverantwoordelijk voor de vlucht van een gedeelte

van de kapsters uit het werknemersstatuut. Maar ook de andere arbeidsomstandigheden zijn ongunstig. De arbeidstijden in de sector, en dan vooral het zaterdagwerk, maken de job moeilijk combineerbaar voor kappers met een gezin. Dit geldt vooral voor kapsters, aangezien vrouwen de zorg voor het gezin traditioneel dragen. Kinderopvang op zaterdag is trouwens moeilijk te vinden. Het verdienpotentieel van deze vrouwen is bovendien zo laag dat kinderopvang een grote hap zou nemen uit het budget. Het kappersberoep is ook een fysiek zwaar beroep, met beroepsziekten en allergieën als gevolg. Vaak ook mogen beginnende kappers maar een beperkt aantal taken uitvoeren. Daardoor komt hun motivatie in het gedrang.

Maar waarom richten de kapsters dan niet zelf een salon op? Er liggen blijkbaar heel wat obstakels op deze weg. Volgens de respondenten worden hun kansen gehypothekerd doordat ze het bedrijfsbeheer onvoldoende beheersen. Bovendien is er volgens de respondenten in de sector een hevige concurrentiestrijd gaande tussen kleine kapsalons en de kappersketens, en is er ook nog het informele circuit (zwartwerk) waar het moeilijk tegen opboksen is. Kappers deinzen hiervoor minder terug dan kapsters omdat zij meer risico durven nemen. Omdat de arbeidstijden van zelfstandigen nog ongunstiger zijn dan die van werknemers in de sector, wordt de combinatie met de zorg voor een gezin nog moeilijker. Dit is opnieuw vooral een obstakel voor vrouwen. Er is volgens de geïnterviewden nog een andere reden waarom mannen relatief meer kiezen voor het statuut van zelfstandige dan vrouwen. Mannen zouden – blijkt uit het onderzoek – ambitieuzer zijn dan vrouwen. Jongens die kiezen voor een studierichting in de haarzorg zijn meer gemotiveerd dan hun vrouwelijke collega's. Zij kiezen de studierichting omdat ze het beroep van kapper willen uitoefenen. Deze gedrevenheid zou dan resulteren in meer ondernemingszin.

## Waar zijn ze dan naartoe?

---

Waar gaan de kapsters dan naartoe? Volgens de deelnemers aan de focusgroepen en de bevoorrechte getuigen treedt een gedeelte van de kapsters gewoonweg niet toe tot de arbeidsmarkt. Deze potentiële kapsters vermijden dus niet alleen de kap-

perssector, zij ontwijken elke vorm van reguliere betaalde arbeid. Hakim (2000) verklaart aan de hand van het concept 'preferenties' het verschijnsel dat een groep vrouwen wel een diploma behaalt maar niet van plan is toe te treden tot de arbeidsmarkt. Deze vrouwen beslissen al op jonge leeftijd dat zij zich op latere leeftijd zullen richten op hun gezin. Opleiding is daarom voor hen minder belangrijk. Deze meisjes lopen eerder noodgedwongen school en verzilveren hun diploma niet op de arbeidsmarkt.

Van de afgestudeerden zijn er ook die niet onmiddellijk toetreden tot de arbeidsmarkt maar eerst een bijkomende opleiding gaan volgen. Indien de leerlingen het derde jaar van de derde graad hebben afgerond, beschikken zij over een diploma secundair onderwijs. Daarmee kunnen ze zich inschrijven in het hoger onderwijs. Maar men kan ook opleidingen volgen aan een academie of bijvoorbeeld bij de VDAB.

Een groot gedeelte van de afgehaakte kapsters heeft haar heil echter in een andere sector gezocht. De respondenten kennen wel allemaal een kapster – die al dan niet na ervaring in de kapperssector – de salondeur achter zich heeft toetrokken.

Niet iedereen die de sector verlaat blijkt dat volledig te doen. Sommigen blijven het kappersberoep uitoefenen in bijberoep, anderen in het zwart. De geïnterviewden en deelnemers aan de focusgroepen zijn het erover eens dat er veel in bijberoep of in het zwart gewerkt wordt.

Indien kapsters de sector verlaten betekent dit niet dat ze nooit meer zullen terugkeren. Kappers genieten immers van hun werk omdat ze tevreden kunnen zijn over het eindresultaat. Indien kapsters de sector verlaten en in hun nieuwe job geen voldoening hebben, kan het zijn dat ze terugkeren en de nadelen erbij nemen.

## Aanbevelingen

---

We besluiten dit artikel met enkele maatregelen die helpen vermijden dat kapsters de sector verlaten. We maken daarbij een onderscheid tussen emancipatoire en non-discriminatoire maatregelen. Emancipatie en non-discriminatie vormen immers de

sleutels tot het voeren van een succesvol gelijkheidskansenbeleid.

Mensen moeten de keuzes kunnen maken die ze willen maken. Externe drempels die hen belemmeren om deze keuzes te maken, moeten weggevoerd worden (non-discriminatie). Maar keuzevrijheid leidt niet onvermijdelijk tot gelijke kansen. Omdat ze de juiste vaardigheden missen, benutten mensen de geboden kansen niet altijd. Daarom is niet alleen het wegwerken van barrières van belang maar ook het stimuleren van goed gefundeerde keuzes (emancipatie). Emancipatie impliceert ook dat mensen hun verantwoordelijkheid opnemen en zelf kansen grijpen (Lenaers, 2006).

### Emancipatorische maatregelen

Tijdens de interviews en focusgroepen bleek dat afgestudeerden niet onmiddellijk inzetbaar zijn in een kapsalon. Om hieraan tegemoet te komen is er in het secundair onderwijs het experiment 'modularisering van onderwijs' aan de gang. De lineaire opbouw in het secundaire onderwijs wordt vervangen door een modulaire. Het experiment wil leerlingen uit beroepsgerichte opleidingen meer succeservaringen bieden door de uitreiking van deelcertificaten na elke module. Dit werkt motivatieverhogend en zal de ongekwalificeerde uitstroom terugdringen. De inhoud van de modules wordt afgeleid van beroepsprofielen, aangereikt door de sociale partners. Op die manier herkent het werkveld de relatie tussen opleiding en gevraagde kwalificaties. De relatie tussen opleiding en gevraagde kwalificaties is belangrijk, zodat leerlingen arbeidsmarktgerichte vaardigheden aanleren (Dienst beroepsopleidingen – Departement Onderwijs, 2006a).

Om de kennis van bedrijfsbeheer te verhogen bij afgestudeerden kan ervaringsgericht gewerkt worden aan de hand van een mini-onderneming in de derde graad. Het project 'Responsible young starters'<sup>2</sup> dat werd uitgevoerd door de dienst beroepsopleidingen van het departement onderwijs, was gericht op jongeren in een beroepsopleiding (BuSO, deeltijds BSO en BSO) en startende ondernemers (Dienst beroepsopleidingen – Departement Onderwijs, 2006b). Doel van dit project was om ondernemerschap bij jongeren te bevorderen.

Er werd een cursus ontwikkeld om bedrijfsbeheer makkelijker overdraagbaar te maken in het secundair onderwijs. Deze cursus zou op grote schaal moeten verspreid worden door het departement onderwijs, bijvoorbeeld via onderwijskoepels.

### Non-discriminatoire maatregelen

Het loon van kapsters is niet hoog. Formele kinderopvang betekent voor hen een relatief grote kost. De roep om betaalbare kinderopvang klinkt hier luid. Voor lagergeschoolden vrouwen is dit een 'conditio sine qua non' om aan het werk te gaan en te blijven. Hun verdienpotentieel ligt soms zo laag dat het niet de moeite loont om uit werken te gaan en voor hun kinderen opvang te betalen, zeker in combinatie met relatief hoge werkloosheidsuitkeringen. Specifiek voor kapsters is het daarbij belangrijk dat er ook opvang is voorzien op zaterdag. Een uitbreiding van het aanbod aan flexibele kinderopvang zou hiervoor een oplossing kunnen zijn.

Beroepsziekten en allergieën zijn volgens onze geïnterviewden en deelnemers een groot probleem in de sector. De leerkracht van de leerlingen in onze focusgroep besteedt veel tijd aan het aanleren van correcte houdingen en vermijden van allergieën. De vakbond die meewerkte aan dit onderzoek neemt hierin ook initiatieven. Zij verspreiden onder hun leden een brochure om te wijzen op het gevaar van musculo-skeletale aandoeningen en huidaandoeningen. Maar dit volstaat niet als de werkgever daarvoor geen aandacht heeft. De sectororganisatie kan hierin een initiatief nemen om haar leden hieromtrent te sensibiliseren. Werkgevers hebben immers zelf veel te winnen bij gezond personeel.

Kapsters met ambities om een eigen salon op te starten, stranden vaak op de drukke werkweken en ongunstige arbeidstijden. Het eerste is kenmerkend voor ondernemers, het tweede geldt voor alle kapsters. Men kan deze hindernis helpen overwinnen door meer flexibele kinderopvang.

Kapsters deinzen meer dan kappers terug om risico's te nemen. Het komt er dus op aan het risico, verbonden aan de opstart van een zaak, te beperken. Men kan op zoek gaan naar alternatieve on-

dernemingsvormen, zoals 'Vliegende Kapper' of het principe van 'een kappersstoel huren'. Deze kappers hebben geen eigen salon maar kappen bij de klant thuis of huren een of meerdere kappersstoelen in een salon. In het laatste geval meldt de klant zich aan in het salon en laat zich kappen door de aanwezige kapper(s). De investeringskosten voor de kapper blijven dan beperkt tot de materialen en werktuigen die hij gebruikt. Over de rendabiliteit en de economische leefbaarheid van zulke ondernemingsvormen is weinig bekend. Hierover zou meer onderzoek moeten gebeuren. Indien het een leefbare manier van werken is, kan dit geïntegreerd worden in cursussen bedrijfsbeheer.

## Opnieuw naar het vertrekpunt: lagergeschoolde vrouwen

We kozen voor kapsters als case voor lagergeschoolde vrouwen. We wilden immers nagaan hoe het komt dat lagergeschoolde vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. We onderzochten aan de hand van deze case welke factoren de arbeidsmarktparticipatie bevorderen. Kapsters zijn in die zin een atypische case omdat zij de mogelijkheid hebben om als zelfstandige aan de slag te gaan. Indien we spreken over de groep van lagergeschoolde vrouwen in zijn geheel, is deze mogelijkheid eerder schaars. De bespreking van de factoren die de arbeidsmarktparticipatie van lagergeschoolde vrouwen bemoeilijken, beperken we dan ook tot de positie van werknemer.

De ongunstige arbeidsomstandigheden blijken de belangrijkste hindernis te zijn voor lagergeschoolde vrouwen. We denken daarbij aan lage lonen, ongezond of gevaarlijk werk, ongunstige arbeidstijden en een ongunstig takenpakket. Als we dit cumulatief bekijken, spreken we niet meer van een hindernis, maar lijkt het eerder een hindernissenparcours. Voor vrouwen, die vaak ook een zorgverantwoordelijkheid dragen, is het nog moeilijker om dit parcours succesvol af te leggen dan voor mannen.

Naast de rol van de hindernissen, spelen individuele preferenties ook een rol. Volgens de deelnemers aan de focusgroepen en de bevoorrechte getuigen geldt zeker voor een gedeelte van de kapsters dat

zij al tijdens hun studies zorgarbeid boven betaalde arbeid prefereren. Volgens Hakim (2000) zijn deze preferenties belangrijke determinanten voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen. Ongeveer een vijfde van de vrouwen zou van jongsaf aan weinig interesse hebben in arbeidsmarktparticipatie en wensen later de zorg voor hun gezin op te nemen. Deze meisjes gaan naar school zolang de leerplicht dit vereist en streven er daarbij niet naar hun waarde voor de arbeidsmarkt te vergroten.

Tinne Mertens

Steunpunt Gelijkekansenbeleid

### Noten

1. Mits een diploma haarstilisist of getuigschrift ondernemersopleiding.
2. Project in opdracht van ESF-agentschap Vlaanderen.

### Bibliografie

- Carter, G. (2005). *Happiness Index 2005*. London: The City and Guilds of London Institute.
- Debacker, M. (2004). Zorg als nieuw sociaal risico. De achterstand van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt van naderbij bekeken, in *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 14 (3), pp. 140-144.
- Departement Onderwijs (2005). *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs – Schooljaar 2003-2004*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse gemeenschap.
- Departement Onderwijs – Dienst beroepsopleidingen (2006a). *Projecten. Modularisering*. [[http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten\\_modularisering.html](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_modularisering.html)].
- Departement Onderwijs – Dienst beroepsopleidingen (2006b). *Projecten. Afgeronde projecten: Rys*. [[http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/proj\\_afger\\_Rys.htm](http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/proj_afger_Rys.htm)].
- Geurts, K. & Van Woensel, A. (2005). *Genderzakboekje 2005. Zij en bij op de arbeidsmarkt*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid.
- Groupe S (2006). *Groupe S. Sectorale Info*. [<http://www.groupes.be>].
- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Lenaers, S. (2006). *Beleving van gelijke kansen in de levensloop*. Antwerpen: Universiteit Antwerpen.
- Steehmans, N., Valgaeren, E., Van Aerschot, M., Mertens, T. & Van Haegendoren, M. (2002). *Gelijkekansenindi-*

- catoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijkekansbeleid voor mannen en vrouwen.* Diepenbeek: Steunpunt Gelijkekansbeleid.
- Stevens, E. (2003). Onderwijsongelijkheid: hoog en droog. In *Steunpunt WAV-SSA, Reeks de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2003*. Leuven. pp. 163-172.
- VDAB Databeheer en -Analyse (2004a). *Analyse Vacatures Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- VDAB Databeheer en -Analyse (2004b). *Lijst van knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.