

Steunpunt Gelijkekansenbeleid
Consortium Universiteit Antwerpen en Universiteit Hasselt
2006

ISBN 90-77271-24-4

Wettelijk Depot: D/2006/3680/04

NUR 745

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Druk- en bindwerk: drukkerij Peten Print



WAAR ZIJN AL DIE KAPSTERS NAARTOE?

De positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt

Tinne Mertens
Nico Steegmans

Steunpunt Gelijkekansenbeleid - Consortium Universiteit Hasselt en Universiteit Antwerpen



Inhoudsopgave

INLEIDING	1
1. METHODOLOGIE.....	3
1.1. Onderzoeksvraag	3
1.2. Opstartfase	3
1.3. Onderzoeksfase.....	5
1.4. Besluit	10
2. WAAROM KAPSTERS?	11
2.1. Een 'meisjesrichting'	11
2.2. Precaire arbeidsmarktpositie.....	16
2.3. Kapper is een knelpuntberoep.....	23
2.4. Kapsters kunnen ondernemer worden	24
2.5. Besluit	25
3. WIE ZIJN DE KAPSTERS?	27
3.1. Kapsters in opleidingen	27
3.2. Kapsters op de arbeidsmarkt.....	44
3.3. Besluit	51
4. WAAROM BLIJVEN KAPSTERS GEEN KAPSTERS?.....	53
4.1. Verklaringen voor het knelpuntberoep.....	53
4.2. Remmende factoren voor zelfstandigen	69
4.3. Waar zijn ze naartoe?	76
4.4. Besluit	80

5. MANAGEMENT SUMMARY.....	83
5.1. Algemene conclusies	83
5.2. Remediërende Maatregelen.....	87
BIBLIOGRAFIE	93

Inleiding

De onderwijskeuzes die men maakt, zijn belangrijke scharniermomenten in het leven. Ze bepalen in elk geval voor een groot stuk de beroepsloopbaan. Alsmear meer vrouwen nemen deel aan het 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.

Het merendeel van de leerlingen in het beroepsonderwijs zijn mannen. Er is echter een sterke seksesegregatie binnen de studiegebieden van het BSO. Jongens vinden we in de technische opleidingen terug, waar ze 'een stiel' leren. Meisjes zitten in zorgopleidingen. De beroepen die hierop aansluiten hebben minder status.

De case die we kozen, die van kapsters is tekenend. Het is een populaire opleiding en de overgrote meerderheid van de leerlingen in kappersopleidingen zijn meisjes. Maar het is een knelpuntberoep, dus er zijn – zoals op het eerste zicht lijkt - tewerkstellingsmogelijkheden te over. Bovendien – en dit is zeker uitzonderlijk – kunnen de afgestudeerden een eigen zaak oprichten¹. Kansen genoeg om het te maken op de arbeidsmarkt dus. Toch zien we dat een aantal van hen 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 aan? Hebben deze meisjes, zoals Hakim (2000) beweert, nooit de intentie gehad om een plaats in te nemen op de arbeidsmarkt of is 'the road too bumpy'?

¹ Mits een diploma haarstilist of getuigschrift ondernemersopleiding.

Aan de hand van het voorbeeld van de kapsters gaan we na hoe het komt dat lagergeschoolden niet altijd de kansen grijpen die hen – zoals op het eerste zicht lijkt – geboden worden. In het eerste hoofdstuk lichten wij de onderzoeksvragen van dit project toe en bespreken we de methodologie die werd gebruikt om de vragen te beantwoorden. Het tweede hoofdstuk geeft aan waarom we voor kapsters kozen als case. In het derde hoofdstuk schetsen we een precies beeld van wie de kapsters zijn. We gaan dieper in op kapsters in opleidingen en kapsters op de arbeidsmarkt. In het laatste hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen. We doen dit grotendeels aan de hand van de resultaten van diepte-interviews en focusgroepen. Dit rapport wordt afgesloten met een management summary waarin we een samenvatting geven van het voorafgaande en waarin we enkele voorstellen doen voor het beleid om hindernissen weg te nemen of de effecten ervan te milderen.

1. Methodologie

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk lichten we de onderzoeksvragen toe. Daarna gaan we dieper in op de methodologie van het onderzoek. We maken daarbij een onderscheid tussen opstart- en onderzoeksfase.

1.1. Onderzoeksvraag

Het kader van dit onderzoek is de problematiek van lagergeschoolden op de arbeidsmarkt, hetzij als werknemer of als zelfstandige. Om de problematiek in kaart te brengen hebben we een tekenende case uitgekozen, namelijk die van kapsters. Waarom we voor kapsters kozen, komt in het volgende hoofdstuk uitgebreid aan bod.

De onderzoeksvragen van dit onderzoek zijn:

1. Hoe komt het dat kapper een knelpuntberoep is ondanks het grote aantal vrouwelijke afgestudeerden in haarzorg en andere kappersopleidingen?
2. Hoe komt het dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen de groep van zelfstandige salonhouders?
3. Indien kapsters geen kapster worden of blijven, waar gaan ze dan naartoe?

1.2. Opstartfase

De opstartfase van het onderzoek bestond uit veldverkenning via literatuurexploratie en diepte-interviews. Aan de hand van literatuur verkenden we de positie van laag- en middengeschoolden op de arbeidsmarkt in het algemeen en die van kapsters in het bijzonder. We bekeken de

werkzaamheidsgraad, hindernissen en barrières in loopbanen, jobkenmerken en de verschillen tussen mannen en vrouwen hierin.

We verzamelden ook heel wat cijfergegevens. We klopten daarvoor aan bij volgende organisaties:

- Afdeling Administratieve gegevens afdeling begroting en gegevensbeheer – secundair onderwijs, Departement Onderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap,
- Afdeling Administratieve gegevens afdeling begroting en gegevensbeheer – volwassenenonderwijs, Departement Onderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap,
- Bedrijvenregister DBRIS, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, FOD economie,
- Groupe S,
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid,
- Steunpunt Werkgelegenheid Arbeid en Vorming,
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling,
- Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen.

Via diepte-interviews met bevoorrechte getuigen uit de onderwijswereld en sociale partners gingen we dieper in op de problematiek van kapsters.

Voor het **onderwijsveld** interviewden we vertegenwoordigers van:

- Dienst beroepsopleidingen van het departement onderwijs,
- Opleiding haarzorg en haarstilisist, voltijds beroepssecundair onderwijs,
- Opleiding leertijd kapper Syntra Vlaanderen.

Voor de **werkgevers** in de kapperssector namen we contact op met de algemene voorzitter van de Unie van Belgische kappers. De Unie groepeert momenteel alle vakverenigingen in de sector. Van de **werknemerszijde** interviewden we de secretaris van de beroepscentrale Energie en Chemie van gewest Brussel Vlaams

Brabant, Waals Brabant, Aalst en Oudenaarde van het ACV. Een interview duurde gemiddeld twee uur.

Voor deze interviews maakte de onderzoeker een leidraad op, op basis van de resultaten van de literatuurexploratie. Aan de bevoorrechte getuigen van beroepsfederatie en vakbond werden vragen gesteld over volgende topics:

- Demografie van kappers.
- Kenmerken van kapsalons.
- Tewerkstelling in kapsalons.
- Mogelijke hindernissen bij de opstart van een kapsalon.
- Oorzaken van het knelpuntberoep.
- Oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke salonhouders.
- Diverse ondernemingsvormen in de kapperssector.

Aan de bevoorrechte getuigen uit de onderwijswereld vroegen we:

- Opleidingsmogelijkheden voor kapsters.
- Instroom in de kappersopleidingen.
- Uitstroom uit de kappersopleidingen.
- Curricula van de kappersopleidingen.

1.3. Onderzoeksfase

Tijdens de opstartfase van dit project kregen we al een duidelijk beeld van welke mogelijk de oorzaken zijn van het knelpuntkarakter van het kappersberoep en van de ondervertegenwoordiging van vrouwen onder de salonhouders. In de onderzoeksfase van dit project diepen we deze oorzaken uit.

Hiertoe organiseerden we focusgroepen. In deze focusgroepen komen toekomstige kappers, kappers-werknemers, salonhouders en gewezen kappers. De bedoeling van de focusgroepen was om de problemen waarmee kapsters

geconfronteerd worden, te identificeren. We legden de al geïdentificeerde problemen voor ter bevestiging en ter aanvulling. We baseerden ons op de richtlijnen van Krueger (2000) voor de organisatie van de focusgroepen. Krueger was ook onze inspiratiebron bij de opmaak van de topiclijst (Krueger, 1998b), het modereren van de focusgroep (Krueger, 1998c) en de analyse van de resultaten (Krueger, 1998a).

We organiseerden vier focusgroepen met in totaal 17 deelnemers. Er werden 35 mensen gecontacteerd en na mondelinge toezegging werden zij uitgenodigd. Niet meer dan de helft van hen nam effectief deel. Dit lage percentage van deelname is uitzonderlijk. Volgens Krueger (2000) daagt gemiddeld 90% van de genodigden effectief op. We kunnen dit verklaren door de drukke dagtaak van de doelgroep. We konden bovendien geen onkostenvergoeding voorzien voor de deelnemers en de resultaten van het onderzoek zorgen niet voor een onmiddellijke en zichtbare verbetering van hun situatie. Het eerder lage aantal deelnemers had als gevolg dat er minder discussie was tijdens de focusgroepen. De opzet van de focusgroepen was echter niet om nieuwe gegevens te verzamelen maar om de al verzamelde informatie te bevestigen, te nuanceren of aan te vullen.

We contacteerden deze mensen via de instellingen waar ze hun diploma of getuigschrift behaalden. Er werkte een secundaire school voor voltijds onderwijs en een secundaire school voor deeltijds beroeps onderwijs uit Hasselt mee, een academie in Antwerpen en een Syntra-centrum uit Genk. De secundaire school voor beroepsonderwijs gaf een lijst door van leerlingen die vorig jaar en vijf jaar geleden afstudeerden aan hun school. Er stonden in totaal drieëndertig namen met contactgegevens op deze lijsten. We probeerden iedereen te contacteren. Van dertien van deze mensen klopten de contactgegevens niet. Vier anderen konden wij ondanks herhaalde contactpogingen overdag en 's avonds niet bereiken. De zestien overigen werden telefonisch gecontacteerd. De onderzoeker lichtte het project toe en het doel van de focusgroep. De methodiek van focusgroepen werd toegelicht als "groepsgesprekken waar naar ieders mening wordt gevraagd en waar alle meningen even belangrijk zijn". Aan de mensen die wilden meewerken,

werd een cadeaucheque van €12,5 beloofd. Twee ex-leerlingen van deze school wilden meewerken aan de focusgroep “één jaar afgestudeerd” en vier aan de focusgroep “vijf jaar afgestudeerd”.

De secundaire school voor deeltijds beroepsonderwijs contacteerde hun alumni van vorig jaar en vijf jaar geleden zelf met de vraag of zij eventueel wilden meewerken. We verkregen hun namen en contactgegevens van twee van hun ex-leerlingen die vorig jaar afstudeerden. Van de alumni van vijf jaar geleden wilden er geen leerlingen meewerken. De twee bereidwilligen werden door ons gecontacteerd op dezelfde wijze als de afgestudeerden uit de secundaire school. Beiden zegden hun medewerking toe maar kwamen niet opdagen op het afgesproken moment.

Syntra-Genk zegde toe hun ex-cursisten van vorig jaar en vijf jaar te contacteren met de vraag tot medewerking. Uiteindelijk contacteerden zij enkel de cursisten die vorig jaar afstudeerden in leercontract en ondernemersopleiding kapper. Drie van hen zegden toe, waarvan twee effectief deelnamen.

De contactgegevens van de deelnemers aan de focusgroep met meer dan tien jaar ervaring kregen we van de oud-voorzitter van UBK en huidig voorzitter van de vereniging in Herk-De-Stad. De oud-voorzitter gaf ons namen en adressen van leden waarvan hij wist dat ze ooit als werknemer werkten. Omdat het moeilijk was kapsters te rekruteren die in een keten werken, stapte de onderzoeker ook een vestiging van een keten binnen en vroeg daar medewerking.

De vier focusgroepen waren:

1. Een focusgroep met **leerlingen** in het eerste leerjaar van de derde graad haarzorg. Er namen zeven meisjes deel aan deze focusgroep. Het gesprek ging door tijdens reguliere schooluren en duurde twee lessen. In deze focusgroep kwamen volgende kernvragen aan bod:

- Waarom hebben ze deze studiekeuze gemaakt?
- Wat zijn hun aspiraties betreffende studie- en beroepsloopbaan?

- Welk beroepsbeeld hebben ze?

2. Een focusgroep met vrouwen die **een jaar** geleden hun kappersdiploma of -getuigschrift behaalden. Het gesprek werd georganiseerd op een woensdagavond om 20u en duurde 1,5 uur. Er waren drie deelnemers, twee van hen hadden een getuigschrift van de ondernemersopleiding kapper. Eén beschikte over een diploma haartooi (BSO). Twee van de deelnemers werken parttime als werknemer, één van hen aanvullend als zelfstandige in bijberoep. De andere deelnemster werkt als salonhouder in hoofdberoep. Tijdens deze focusgroep kwamen volgende kernvragen aan bod:

- Waarom hebben ze destijds voor een kappersrichting gekozen?
- Waar (sector en soort onderneming) hebben ze gesolliciteerd sinds ze afstudeerden?
- Welke positie nemen ze in op de arbeidsmarkt?
- Zijn ze tevreden met deze positie?
- Hebben ze overwogen om zelfstandig salonhouder te worden?
- Wat verwachten ze van hun verdere loopbaan, welke ambities hebben ze?
- Is hun beroepsbeeld gewijzigd sinds afstuderen?
- Welke moeilijkheden ondervinden ze in hun huidige arbeidsmarktpositie?
- Waarom is kapper volgens hen een knelpuntberoep?
- Waarom haken kapsters af? En waar zijn ze dan naartoe?
- Hoe komt het volgens hen dat vrouwen relatief minder een kapsalon uitbaten dan mannen?

3. Een focusgroep met vrouwen die **vijf jaar** voordien hun kappersdiploma of -getuigschrift behaalden. Het gesprek werd georganiseerd op een maandagavond om 18.30u en duurde 2 uren. Er waren drie deelnemers. Alledrie behaalden ze een diploma in het BSO. Eén van de deelnemers is werknemer in een keten, één is werknemer in een klein salon en de andere deelnemster verliet in het verleden de sector na ervaring als werknemer in een klein salon. Tijdens deze focusgroep, kwamen dezelfde kernvragen aan bod als in de focusgroep met mensen die een jaar geleden afstudeerden.

4. Een focusgroep met vrouwen en mannen die al geruime tijd (**10 jaar of meer**) in de kapperssector werken, waarvan een periode als werknemer. We nodigden voor dit 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. Het gesprek werd georganiseerd op een maandagavond om 18.30u en duurde 2 uren. Er waren vier deelnemers: twee mannen en twee vrouwen. Beide mannen behaalden in het verleden een getuigschrift van leercontract kapper. Beide vrouwen volgden haarzorg, door één van hen aangevuld met haarstilisist. Drie van de vier deelnemers werken als zelfstandig salonhouder in hoofdberoep. De overige deelnemer werkt als leerkracht kapperstechnieken in hoofdberoep en is daarbij zelfstandig kapper in bijberoep. We bespraken met hen dezelfde vragen als met de vorige twee groepen. We gingen daarbij wel dieper in op de motivatie om voor een werknemers- of een zelfstandigenstatuut te kiezen en hindernissen en voordelen in beide statuten.

De focusgroepen werden opgenomen met taperecorder. Na elke focusgroep maakte een administratieve medewerker op basis van de opnames uitgebreid verslag op. Deze medewerker was ook aanwezig bij de focusgroepen, waardoor de verslaggeving vlot verliep. Een verslag is een bijna letterlijke weergave van de focusgroep. Enkel stop- en tussenwoordjes werden niet mee opgenomen, evenals niet ter zake doende uitwijdingen van deelnemers. De verslagen telden vijftien tot tweeëntwintig bladzijden. De onderzoeker las eerst alle verslagen na, markeerde in een tweede redactie de antwoorden op de onderzoeksvragen en maakte een samenvatting van elke focusgroep. Daarna werden de focusgroepen met elkaar vergeleken.

1.4. Besluit

De onderzoeksvragen van dit onderzoek zijn:

1. Hoe komt het dat kapper een knelpuntberoep is ondanks het grote aantal vrouwelijke afgestudeerden in haarzorg en andere kappersopleidingen?
2. Hoe komt het dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen de groep van zelfstandige salonhouders?
3. Indien kapsters geen kapster worden of blijven, waar gaan ze dan naartoe?

We beantwoorden deze vragen aan de hand van literatuuronderzoek, gegevensverzameling, diepte-interviews en focusgroepen. We namen diepte-interviews af van vertegenwoordigers van onderwijs, werkgevers en werknemers.

We organiseerden vier focusgroepen:

- Een focusgroep met leerlingen eerste jaar derde graad haarzorg.
- Een focusgroep met vrouwen die een jaar geleden een kappersdiploma of –getuigschrift behaalden.
- Een focusgroep met vrouwen die vijf jaar geleden een kappersdiploma of –getuigschrift behaalden.
- Een focusgroep met kappers met meer dan tien jaar ervaring in de sector.

2. Waarom kapsters?

In dit hoofdstuk lichten we toe waarom de groep van kapsters als case werd gekozen. De redenen zijn:

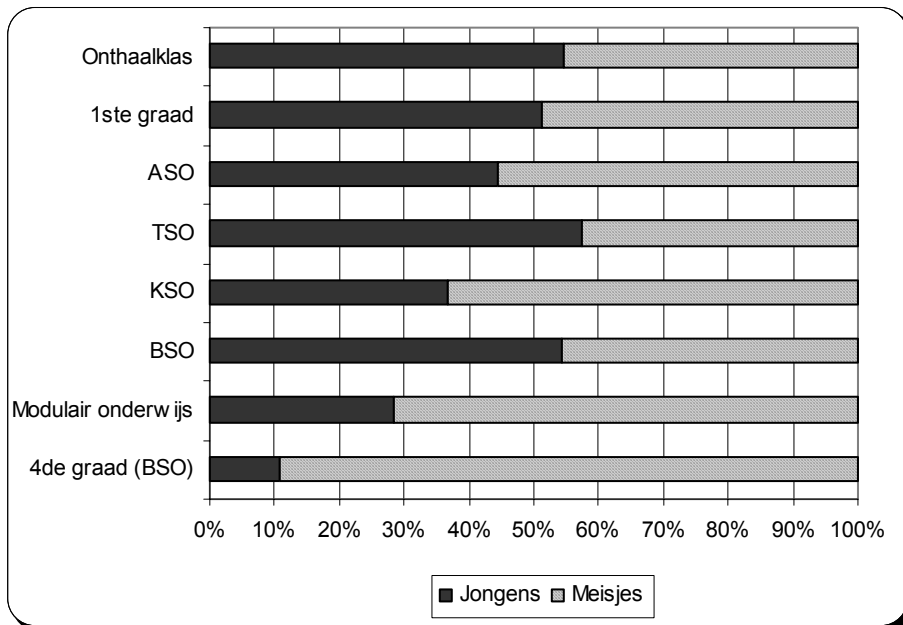
1. De kappersopleiding is een echte meisjesrichting binnen het BSO.
2. Kapsters zijn 'lagergeschoold' en lagergeschoolden hebben een precaire positie op de arbeidsmarkt, vrouwen meer dan mannen.
3. Ondanks het grote aantal voornamelijk vrouwelijke afgestudeerden is kapper een knelpuntberoep.
4. Haarzorg is één van de zeldzame 'meisjesrichtingen' die haar leerlingen de mogelijkheid geeft om een eigen zaak op te starten.

2.1. Een 'meisjesrichting'

Uit onderzoek van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Steegmans e.a., 2002) bleek al dat er een sterke seksegregatie is binnen de studiegebieden van het beroepssecundair onderwijs.

We bekijken vervolgens in Grafiek 1 de verdeling jongens - meisjes in de verschillende studievormen van het voltijdse secundair onderwijs. We doen dit op basis van de leerlingenaantallen voor het schooljaar 2004-2005 die werden verkregen van het departement onderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Departement onderwijs, 2005). De sekseverhoudingen per studievorm betreffen de leerlingen uit de tweede én de derde graad. De sekseverhoudingen voor de onthaalklas, de eerste graad, het modulair onderwijs en de vierde graad BSO worden gepresenteerd zonder onderscheid te maken naar studievorm.

Grafiek 1: Sekseverhoudingen op basis van de leerlingenaantallen schooljaar 2004-2005.



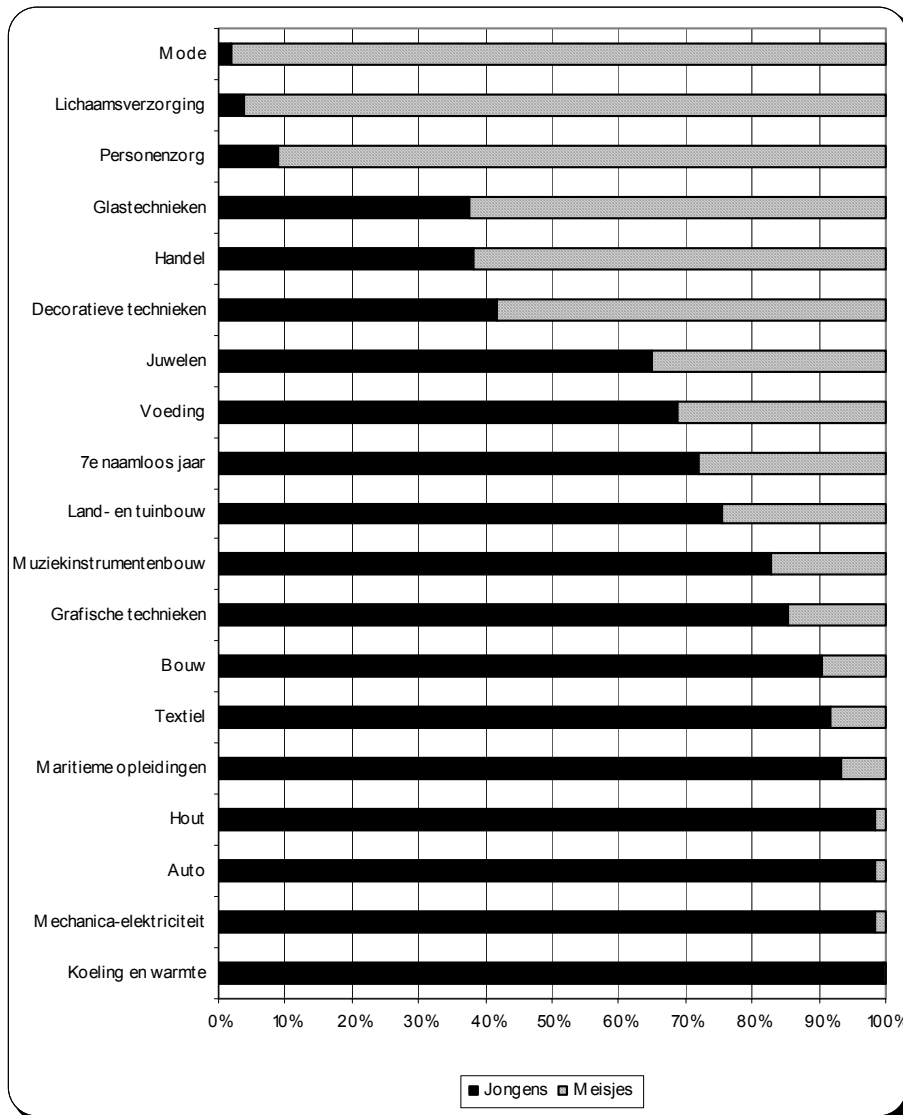
Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, Statistisch jaarboek van het onderwijs 2004-2005.

In de eerste graad secundair onderwijs is de verdeling jongens - meisjes fiftyfifty. In de tweede en derde graad ASO zitten er 55,4% meisjes en 44,6% jongens. Er volgen meer jongens dan meisjes TSO en BSO: respectievelijk 42,6% en 45,7% van de leerlingen zijn meisjes. In de tweede en derde graad KSO vinden we opvallend meer meisjes dan jongens terug. In het modulair onderwijs en de vierde graad BSO is er ook een sterke oververtegenwoordiging van meisjes. Zij omvatten namelijk voornamelijk zorgrichtingen.

Binnen het BSO zitten meer jongens dan meisjes maar er is vooral een sterke seksesegregatie binnen de studiegebieden. De oververtegenwoordiging van jongens op het niveau van de studievorm geldt niet voor alle studiegebieden binnen het BSO. In enkele studiegebieden is er een sterke oververtegenwoordiging van meisjes. In Grafiek 2 zien we de sekseverhoudingen binnen de studiegebieden van het BSO. De cijfers waarop we deze grafiek baseren

zijn afkomstig uit het Statistisch Jaarboek van het Onderwijs 2004-2005 (Departement Onderwijs, 2005).

Grafiek 2: Sekseratio van de schoolbevolking van de 2de en 3de graad BSO per studiegebied



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, Statistisch Jaarboek van het Onderwijs 2004-2005.

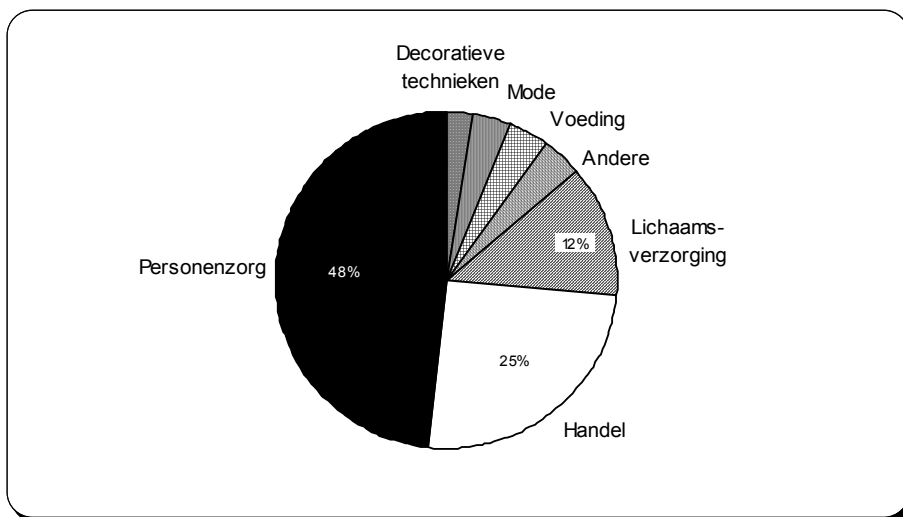
Mode, lichaamsverzorging en personenzorg zijn de studiegebieden met de sterkste oververtegenwoordiging van meisjes. Het zijn studierichtingen met een

esthetisch of zorgend karakter. De studiegebieden waarin mannen zijn oververtegenwoordigd hebben een eerder technisch karakter. In de studiegebieden Koeling en warmte en Mechanica-elektriciteit is 99,6% van de leerlingen een jongen. In Hout en Auto is 98,3% of 98,5% van de ingeschrevenen een jongen.

Het studiegebied met de sterkste oververtegenwoordiging van meisjes is Mode: 98,1% van de leerlingen is een meisje. Het totale aantal leerlingen in dit studiegebied bedraagt 1.300 leerlingen, slechts een klein aandeel (1,7%) van het totale aantal van 78.138 leerlingen in de tweede en de derde graad BSO. In het studiegebied lichaamsverzorging is er een oververtegenwoordiging van meisjes van 96,3%. In dit studiegebied zijn 4.816 leerlingen ingeschreven, een aandeel van 6,2% van het totale aantal leerlingen in het secundair onderwijs.

In de volgende grafiek bekijken we welke studiegebieden in BSO het meest populair zijn bij meisjes.

Grafiek 3: Het aandeel meisjes tav het totale aantal meisjes in de tweede en derde graad BSO



Bron: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, Statistisch Jaarboek van het Onderwijs 2004-2005.

Bijna de helft van de meisjes in de tweede en derde graad volgt een studierichting binnen het studiegebied personenzorg. Handel is met 25,4% het tweede populairste studiegebied. Lichaamsverzorging neemt de derde plaats in. De andere studiegebieden trekken minder dan 5% van de meisjes aan.

Van de populaire studiegebieden bij de meisjes in het BSO is de oververtegenwoordiging van meisjes het sterkst binnen Lichaamsverzorging. Het studiegebied Lichaamsverzorging in het BSO omvat de studierichtingen² Haarzorg (in de tweede en derde graad BSO) en Haarstilist (in het derde leerjaar van de derde graad BSO).

² Het betreft hier enkel de studierichtingen in het lineaire stelsel. We kozen ervoor de modules van het modulaire onderwijs niet mee op te nemen, daar het voorlopig nog een experiment betreft. Meer informatie hierover in paragraaf "3.1.1.1 Opleidingen aangeboden door departement onderwijs".

2.2. Precaire arbeidsmarktpositie

Men kan op verschillende manieren een kappersdiploma behalen. We bekijken de opleidingsmogelijkheden en het resultaat van deze opleidingen. Wordt het afronden van een opleiding beloond met een diploma of een getuigschrift/certificaat? Jongeren die het onderwijs verlaten zonder diploma secundair onderwijs noemt men laaggeschoold. Diegenen die wel een diploma hoger secundair onderwijs behalen, worden middengeschoold genoemd. Wij kiezen voor de benaming laaggeschoold voor de groep van kappers. Laaggeschoolden nemen een precare positie in op de arbeidsmarkt.

2.2.1 Kapster: laaggeschoold

We situeren later de verschillende opleidingswegen naar een kappersberoep (cf. "3.1.1 De opleidingsmogelijkheden"). Hier willen we aantonen dat kapster laaggeschoold zijn.

Het secundair onderwijs bevat een studierichting haarzorg (en haarstilst) in de tweede en derde graad beroepssecundaire onderwijs. Maar ook het deeltijdse en buitengewone secundaire onderwijs richten kappersopleidingen in. Voor volwassenen voorziet het onderwijs voor sociale promotie kapperscursussen op het niveau van secundair onderwijs. In de Syntra-vestigingen van VIZO worden voor jongeren leertijdtrajecten kapper en voor volwassenen ondernemersopleidingen kapper aangeboden.

Het afronden van leertijd en ondernemersopleiding kapper wordt beloond met een getuigschrift (VIZO, 2005 & VIZO, 2006). De studiebewijzen die behaald kunnen worden in het deeltijds beroepsonderwijs (DBSO) zijn eveneens niet gelijkwaardig

aan een diploma secundair onderwijs. Sinds het schooljaar 2004-2005 is het wel zo dat leerlingen uit het DBSO onder bepaalde voorwaarden toch een getuigschrift kunnen behalen van de tweede graad van het secundair onderwijs (Departement Onderwijs, 2006a). Ook leerlingen die afstuderen in het buitengewone secundaire onderwijs behalen een getuigschrift. Volwassenen die in het onderwijs voor sociale promotie slagen voor een kapperscursus behalen ook een getuigschrift³ of certificaat⁴. Zelfs leerlingen die het tweede leerjaar van de derde graad BSO succesvol afronden, verwerven geen diploma secundair onderwijs. Zij krijgen een studiegetuigschrift. Om het diploma te behalen, moeten zij nog het derde leerjaar van de derde graad – het ‘zevende jaar’ – succesvol afronden (Departement Onderwijs, 2006b).

Van de verschillende groepen afgestudeerden is er dus maar één groep die een diploma hoger secundair onderwijs behaalt, nl. diegene die het derde leerjaar van de derde graad het gewone voltijdse secundair onderwijs volgden. De VDAB (2005b) noemt deze groep ‘middengeschoold’, de andere groepen krijgen het label ‘laaggeschoold’. We noemen kapsters daarom ‘lagergeschoolden’. Daarmee drukken we de diversiteit binnen de groep van afgestudeerden uit en benadrukken we dat het onderwijsniveau het niveau van middengeschoold niet overstijgt.

2.2.2 Zwakke arbeidsmarktpositie van lagergeschoolden

Onze huidige samenleving is ‘een kennismaatschappij’ die staat of valt met de kennis van de bevolking. Kennis is een essentiële economische grondstof. Een

³ Voor lineaire opleidingen.

⁴ Voor modulaire opleidingen.

diploma is daarom cruciaal geworden voor de verwerving van een sterke sociale positie. Bijgevolg zwengelt de kennismaatschappij de vraag naar opleiding aan. Meer en meer jongeren volgen hoger onderwijs. De waarde van een diploma vermindert, er ontstaat 'diploma-inflatie'. De positieve signaalwaarde van een 'gewoon' diploma secundair onderwijs neemt af omdat steeds meer mensen dat diploma behalen. Hierdoor is de vraag naar laaggeschoolde arbeid afgenomen en krijgen lager opgeleiden minder kansen op de arbeidsmarkt (Pelleriaux, 2001).

Het onderwijsniveau dat men behaalde, speelt in de kennismaatschappij een grote rol in de positie die men inneemt op de arbeidsmarkt. Lageropgeleiden nemen minder sterke posities in dan hogergeschoolden. Ze zijn immers minder vaak werkzaam en oefenen jobs uit met preciaire kenmerken. Het belang van het behaalde diploma voor de latere tewerkstelling is bovendien relevanter voor vrouwen dan voor mannen (Stevens, 2003). Daarop komen we in deze paragraaf nog terug. In Tabel 1 geven we de werkzaamheidsgraad⁵ weer voor vrouwen en mannen, naar onderwijsniveau.

⁵ De werkzaamheidsgraad is een maat voor het aandeel werkenden in de bevolking. Hier berekend voor de bevolking tussen 25 en 64 jaar.

Tabel 1: Werkzaamheidsgraad naar onderwijsniveau in het Vlaamse gewest (25-64 jaar) – 2004

	Laaggeschoold ⁶		Middengeschoold ⁷		Hooggeschoold ⁸	
	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Vlaams Gewest	38,9	65,8	68,5	84,6	82,7	89,8
België	35,8	61,8	63,6	81,7	80,0	87,9
Europese Unie	41,4	68,6	65,4	79,2	80,3	87,3

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS - Bewerking Steunpunt WAV (Geurts e.a., 2005)

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen is lager bij laag- en middengeschoolden dan bij hooggeschoolden. Het valt op dat het verschil tussen vrouwen en mannen in werkzaamheidsgraad groter is bij laaggeschoolden en middengeschoolden dan bij hooggeschoolden. Hooggeschoolde vrouwen zijn bijna even vaak aan het werk als mannelijke hooggeschoolden. Bij de middengeschoolden is er een verschil van 16,1%punten tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en mannen. De laaggeschoolde vrouwen zijn 26,9%punten minder vaak aan het werk dan hun mannelijke collega's. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen de seksen groter naarmate het onderwijsniveau lager is. Dit blijkt ook uit de 'onderwijskloof', dit is de verhouding tussen het aandeel werkenden bij de hooggeschoolden en het aandeel werkenden bij de laaggeschoolden. Op basis van de cijfers in Tabel 1 berekenen we een onderwijskloof voor vrouwen van 2,13. Dit betekent dat het aandeel werkenden bij de hooggeschoolde vrouwen meer dan dubbel zo groot is dan bij de laaggeschoolden. Bij de mannen bedraagt de onderwijskloof slechts 1,4. Het aandeel werkenden is bij de hooggeschoolde mannen slechts 40% hoger dan bij de laaggeschoolden. De onderwijskloof tussen middengeschoolden en hooggeschoolden, bedraagt voor mannen 1,1 en voor vrouwen 1,2. Zelfs bij de

⁶ Maximaal een diploma lager secundair onderwijs.

⁷ Een diploma hoger secundair onderwijs.

⁸ Een diploma hoger onderwijs (hogeschool én universiteit).

middengeschoolden zien we dat opleiding iets harder doorweegt op de werkzaamheid bij vrouwen dan bij mannen.

Lagergeschoolden zijn minder vaak aan het werk dan hooggeschoolden. Deze vaststelling geldt in grotere mate voor vrouwen dan voor mannen. Maar de precare arbeidsmarktpositie van laag- en middengeschoolde vrouwen is niet alleen een kwestie van al dan niet werken. Als zij een job hebben, komen ze vaker dan hooggeschoolden in slechte arbeidsomstandigheden terecht. We bespreken eerst de mate waarin jobs precare kenmerken vertonen, naar onderwijsniveau. Daarna gaan we dieper in op de hoge kwetsbaarheid van lagergeschoolde vrouwen.

Tabel 2: Aandeel Vlaamse loontrekkenden tussen 25 en 64 jaar werkzaam in onvrijwillige deeltijdarbeid, onvrijwillig tijdelijke arbeid, sociaal belastende arbeidstijdregeling, fysiek belastende arbeidstijdregeling en de precariseringsgraad naar onderwijsniveau, 2002.

	Onvrijwillig deeltijdarbeid (%)	Onvrijwillig tijdelijke arbeid (%)	Sociaal belastende Arbeidstijdregeling (%)	Fysiek belastende Arbeidstijdregeling (%)	Precariseringsgraad (%)
Laaggeschoold	3,1	3,2	35,9	16,6	58,8
Middengeschoold	2,1	3,0	40,1	16,0	61,2
Hooggeschoold	1,2	4,4	33,2	6,8	45,7
<i>Totaal</i>	<i>2,1</i>	<i>3,6</i>	<i>36,6</i>	<i>13,1</i>	<i>55,3</i>

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS - Bewerking Steunpunt WAV (Stevens, 2003)

Uit cijfers van de EAK van het NIS, bewerkt door Steunpunt WAV (Stevens, 2003) betreffende de situatie in 2002 blijkt dat 45,7% van de hooggeschoolden, 61,2% van de middengeschoolden en 58,8% van de laaggeschoolden geconfronteerd worden met een precare arbeidstijdregeling. De precariseringsgraad is het aandeel loontrekkenden dat op zijn minst in één van bovenstaande precare arbeidstijdregelingen werkzaam is. Ook indien we de precare arbeidstijdregelingen apart bekijken, merken we dat laaggeschoolden er vaker

mee geconfronteerd worden dan hooggeschoolden. Dit geldt voor onvrijwillige deeltijdarbeid, sociaal belastende arbeidstijdregeling⁹ en fysiek belastende arbeidstijdregeling¹⁰. Enkel bij onvrijwillig tijdelijke arbeid blijkt dat hooggeschoolden zich iets vaker in deze situatie bevinden dan laaggeschoolden.

De preciaire arbeidstijdregeling in laaggeschoolde jobs is één van de verklaringen voor de lage arbeidsdeelname van laaggeschoolde vrouwen in Europese landen die Debacker aanhaalt in haar artikel (Debacker, 2004). De kwaliteit van de jobs heeft volgens haar een grote invloed op de bereidheid om een job te aanvaarden. Zoals Tabel 2 aantoont, hebben jobs voor laaggeschoolde vrouwen helaas vaak preciaire kenmerken. Indien een job een lage kwaliteit heeft, dan dient de financiële prikkel groter te zijn om de job te aanvaarden. De jobs voor laaggeschoolde vrouwen worden meestal laag vergoed. De prikkel zal dus niet sterk genoeg zijn om deze jobs in te vullen. Bovendien kan men spreken over een werkloosheidsval in de lagere segmenten van de arbeidsmarkt. De financiële prikkel neemt nog aan kracht af omwille van de combinatie tussen lage lonen en genereuze werkloosheidsuitkeringen. Dit ontmoedigt vrouwen met een laag loon om de overgang te maken van werkloosheid of inactiviteit naar formele tewerkstelling.

Maar, zo schrijft Debacker (2004), niet alleen de arbeidsomstandigheden maken dat laaggeschoolde vrouwen minder vaak aanwezig zijn op de arbeidsmarkt, ook de gezinsvorming van deze vrouwen blijkt een grote impact te hebben op hun arbeidsmarktpositie. Laaggeschoolde vrouwen hebben een hoger kinderaantal dan

9 *Sociaal belastende arbeidstijdregeling* verwijst naar het werken in een systeem van flexibele uurroosters (uurrooster wordt opgelegd door de werkgever) en/of wanneer minstens de helft van de werkdagen 's avonds wordt gewerkt, d.i. tussen 23 en 5 uur en/of minstens de helft van de weekends (zaterdag en/of zondag) wordt gewerkt (Malfait, 2002).

10 *Fysiek belastende arbeidstijdregeling* verwijst naar het werken in een ploegenstelsel, hetzij in 2 ploegen, in 3 ploegen of in 4 of meer ploegen en/of wanneer minstens de helft van de werkdagen 's nachts wordt gewerkt (Malfait, 2002).

hooggeschoolde vrouwen. Maar het feit dat zij meer kinderen hebben, biedt geen sluitende verklaring voor de tewerkstellingskloof tussen lager en hoger opgeleide vrouwen. Laaggeschoolde vrouwen hebben ook minder mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren. De kosten van kinderopvang bijvoorbeeld wegen zwaarder door omdat zij een lager verdienpotentieel hebben. Zoals Tabel 2 aantoont hebben laag- en middengeschoolde vrouwen vaker te maken met sociaal belastende arbeidstijdregelingen waardoor er minder kinderopvang voor hen beschikbaar is. Zij krijgen vaker te maken met uren die niet zijn afgestemd op de doorsnee openingsuren van kinderdagverblijven. Bovendien maken laaggeschoolde vrouwen minder vaak gebruik van allerhande systemen van zorgverloven. Zij komen hier niet voor in aanmerking of ze kunnen het zich niet veroorloven, daar zij meestal samenleven met een laagverdienende partner.

Een andere mogelijke verklaring voor de lage werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen betreft de rol van preferenties. Debacker (2004) ontleent deze hypothese aan Catherine Hakim. Hakim benadrukt in haar werk (Hakim, 2000) het belang van persoonlijke preferenties in de keuze die vrouwen maken tussen betaalde arbeid en zorg. Volgens haar zijn deze preferenties belangrijkere determinanten voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen dan opleidingsniveau. Het centrale mechanisme in haar theorie is zelfselectie. Ongeveer één vijfde van de vrouwen heeft van jongsaf weinig interesse in betaald werk. Zij hebben al op jonge leeftijd de preferentie ontwikkeld om de zorgtaken in hun latere gezin op te nemen. Deze groep van vrouwen investeert dan ook minder in opleiding en vorming dan de groep van vrouwen die de preferentie heeft ontwikkeld om voor een baan of voor de combinatie tussen gezin en werk te kiezen. De preferentietheorie vormt het onderwerp van discussie, daar zij geen rekening houdt met de impact van structurele factoren in haar analyses.

Kapsters zijn laaggeschoold. Een groot gedeelte van de groep is laaggeschoold, een klein gedeelte middengeschoold. Laaggeschoolden nemen een precaire positie in op de arbeidsmarkt: ze zijn minder vaak werkzaam en worden geconfronteerd met precaire arbeidstijdregelingen. Laaggeschoolde vrouwen zijn

nog minder werkzaam dan hun mannelijke collega's. Bovendien wegen de precare kenmerken van de jobs voor hen zwaarder door omdat zij vaak de zorg voor een gezin dragen.

2.3. Kapper is een knelpuntberoep

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

VDAB ontving in 2004 500 jobs¹¹, 84 voor dameskapper en 416 voor kapper voor dames en heren. Op het einde van het jaar was respectievelijk 83,3% en 81,0% van de vacatures ingevuld. Iets minder dan 20% van de vacatures bleef dus openstaan (VDAB, 2004b). Tussen november 2004 en oktober 2005 werden 577 jobs voor het vaste circuit ontvangen. 309 van deze jobs stonden open voor werknemers met minder dan 6 jaar ervaring. Eind oktober 2005 bleven er 91 openstaande jobs over, enkel voor het vaste circuit. Tegelijkertijd telde de VDAB 1.949 niet-werkende werkzoekenden met kapper als één van de acht mogelijke beroepsaspiraties. 702 van hen had meer dan twee jaar ervaring, het merendeel vrouwen (83,9%) (VDAB, 2005a).

¹¹ Ingevulde en geannuleerde jobs voor de vaste circuits in 2004.

Kapper is een knelpuntberoep. Dit lijkt contradictorisch met het grote aantal kapsters dat jaarlijks afstudeert. In dit rapport zoeken we naar een antwoord op de vraag hoe het kappersberoep aan dit knelpuntkarakter komt.

2.4. Kapsters kunnen ondernemer worden

Kappersopleidingen zijn een uitzondering onder de meisjesrichtingen. Met een diploma haarstilisist (BSO) of een getuigschrift van ondernemersopleiding kapper (VIZO) kan je immers een eigen salon opstarten. Meisjes kiezen traditioneel minder vaak dan jongens voor een studierichting die leidt naar sectoren met mogelijkheden voor het opstarten van een onderneming (Geurts e.a., 2004). De studierichting haarzorg is hierop een uitzondering: 96,3% van de leerlingen in deze richting is een meisje en deze richting biedt afgestudeerden de kans om een eigen zaak op te starten. Toch doen veel afgestudeerde kapsters dat blijkbaar niet.

De ondervertegenwoordiging van vrouwen onder de ondernemers is een algemeen verschijnsel. Vrouwelijke ondernemers zijn in de minderheid in Vlaanderen. In 2003 waren er in Vlaanderen 105.000 vrouwelijke ondernemers tegenover 246.000 mannelijke (Geurts e.a., 2004). Het aandeel vrouwen onder de ondernemers bedraagt dus 29,9%. Hoe kunnen we dit verschil in ondernemerschap tussen de seksen verklaren?

Er heerst volgens het genderzakboekje vrouwelijk ondernemen (Geurts e.a., 2004) een weinig gunstige maatschappelijke houding tegenover vrouwelijke zelfstandigen. De combinatie van werk en gezin, traditioneel het probleem van werkende vrouwen, is hier niet vreemd aan. Zelfstandigen besteden veel meer uren aan hun werk dan loontrekkenden, ze werken vaker dan de loontrekkenden na 19u 's avonds en tijdens het weekend. Anderzijds hebben zelfstandigen meer

vrijheid in de organisatie van hun werk, ze zijn vrij in het kiezen van hun werkuren (Geurts e.a., 2004).

Vrouwen hebben bij de opstart van hun onderneming ook minder dan mannen nuttige ervaring uit een vorig beroep. Ze beschikken bijgevolg over minder informatie. Vrouwen hebben in vergelijking met mannen ook minder (goede) contacten. Hun netwerk voor informele hulp en informatie is kleiner. Bovendien bevinden de ondernemingen van vrouwen zich meestal in de dienstensector. De prestaties in deze sector zijn moeilijker te evalueren dan in andere sectoren. Als gevolg hiervan vinden ze moeilijker financiering en zijn de ondernemingen van vrouwen kleiner dan de ondernemingen van mannen.

2.5. Besluit

In dit hoofdstuk lichtten we toe waarom kapsters als case werden gekozen voor dit project. (1) De kappersopleiding in het BSO telt 4.816 leerlingen waarvan 96,3% meisjes. Het is één van de populaire meisjesstudierichtingen en de opleiding met het grootste aandeel meisjes. (2) Een kappersopleiding kan ook in het buitengewone, deeltijdse of volwassenenonderwijs gevolgd worden. VIZO biedt bovendien een leercontract en ondernemersopleiding kapper aan. Uitgezonderd de groep die het derde jaar van de derde graad haarstilisist afrondt in het BSO, behalen de kappers geen diploma secundair onderwijs. Deze groepen zijn laaggeschoold. Omdat een gedeelte van de afgestudeerden wel een diploma secundair onderwijs behaalt, noemen we de kapsters laaggeschoold. Laaggeschoolden nemen een precaire positie in op de arbeidsmarkt. Zij zijn minder vaak dan hooggeschoolden werkzaam en worden vaker geconfronteerd met precaire jobkenmerken. Vooral vrouwelijke laaggeschoolden zijn minder aanwezig op de reguliere arbeidsmarkt. Voor hen is het diploma nog meer doorslaggevend dan voor mannelijke laaggeschoolden. De precaire arbeidstijdregelingen die veel

jobs voor laaggeschoolden kenmerken, zijn voor vrouwen meer problematisch dan voor mannen.

(3) Kapper is een knelpuntberoep. Werkgevers zitten met andere woorden verlegen om laaggeschoolden met een kwalificatie uit een kappersopleiding.

(4) Afgestudeerden in een kappersopleiding kunnen niet alleen als werknemer aan de slag. Er is voor hen ook de mogelijkheid om een eigen salon op te richten. Deze mogelijkheid is atypisch voor beroepssectoren die aansluiten bij meisjesrichtingen. Deze kans wordt door relatief weinig meisjes gegrepen. Vrouwen zijn namelijk ondervertegenwoordigd onder de salonhouders. Deze ondervertegenwoordiging als ondernemer zien we ook in andere beroepssectoren terug.

3. Wie zijn de kapsters?

Om na te gaan wat kapsters beweegt de sector te verlaten en waar ze dan naartoe gaan, hebben we een precies beeld nodig van kapsters. We gaan in de eerste paragraaf na wie kapster wordt. We richten ons hiermee op meisjes en vrouwen in kappersopleidingen. In de tweede paragraaf gaan we na wie kapster is. We bespreken de positie van kapsters in werknemersverband en de positie van vrouwelijke salonhouders.

3.1. Kapsters in opleidingen

We overlopen de opleidingen die leiden tot het kappersberoep, de curricula van deze opleidingen en de kenmerken van de leerlingen die instromen in deze opleidingen.

3.1.1 De opleidingsmogelijkheden

Er zijn verschillende mogelijkheden om een diploma of getuigschrift te behalen dat aansluit bij het kappersberoep. Het departement onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap biedt voor jongeren opleidingen tot kapper aan in het voltijdse en het deeltijdse beroepssecundaire onderwijs en in het buitengewone secundair onderwijs. Voor volwassenen biedt dit departement binnen het onderwijs voor sociale promotie ook enkele opleidingen aan die kunnen leiden tot een tewerkstelling van kapper. VIZO, Vlaams Instituut voor Zelfstandig ondernemen, beheert onder andere het netwerk van de Syntra-vestigingen. In deze vestigingen worden voor jongeren leertijdtrajecten en voor

volwassenen ondernemersopleidingen aangeboden, waaronder leertijd kapper en ondernemersopleiding kapper.

3.1.1.1 Opleidingen aangeboden door departement onderwijs

1. *Voltijds Secundair Onderwijs (SO)*

Zowel in het gewone voltijdse secundaire onderwijs als in het buitengewone wordt een opleiding tot kapper(medewerker) aangeboden. In het gewone voltijdse secundair onderwijs wordt een onderscheid gemaakt tussen het lineaire en het modulaire secundair onderwijs.

Binnen het **lineaire secundaire onderwijs**, valt de opleiding onder het Beroepssecundair onderwijs (BSO). De studierichting haarzorg valt onder het studiegebied lichaamsverzorging. In het derde leerjaar van de derde graad, het zogenaamde zevende haar, krijgt deze studierichting de naam haarstilisist. Op het einde van het schooljaar 2002-2003 ontvingen 688 leerlingen het studiebewijs haarzorg van het tweede leerjaar van de derde graad. In het schooljaar 2003-2004 zaten er 4.028 leerlingen in de tweede en derde graad haarzorg of haarstilisist (Departement Onderwijs, 2004).

Naast dit 'lineaire' stelsel (met graden en leerjaren), loopt in het BSO sinds september 2000 het experiment **modulair onderwijs**. In dit stelsel bestaan geen graden, leerjaren en studierichtingen. De studiegebieden zijn er opgebouwd uit verschillende modules. Ook voor het studiegebied Lichaamsverzorging binnen het BSO werd een modulair programma uitgewerkt. Dit stelsel bevindt zich momenteel nog in een experimentele fase.

Het **buitengewone secundair onderwijs** richt zich tot jongeren van 13 tot 21 jaar met een handicap of met leer- of opvoedingsmoeilijkheden. De structuur van

het buitengewoon secundair onderwijs bestaat uit vier opleidingsvormen. Binnen “Opleidingsvorm 3: beroepsonderwijs” worden de afdelingen “Haartooi en schoonheidszorgen” en “Kappersmedewerker” georganiseerd. Deze opleidingsvorm geeft een sociale en beroepsvorming met het oog op latere integratie in een gewoon leef- en werkmilieu. Tijdens het schooljaar 2003-2004 waren er 130 leerlingen ingeschreven in de richting ‘Haartooi en schoonheidszorgen’ en 307 in de richting ‘Kappersmedewerker’ (Departement Onderwijs, 2004). Op het einde van het schooljaar 2002-2003 ontvingen 30¹² leerlingen een getuigschrift van deze studierichtingen (Cijfers verkregen van het Departement Onderwijs, Afdeling beleidsvoorbereiding secundaire scholen).

2. *Deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)*

Voor jongeren vanaf 15 of 16 jaar bestaat de mogelijkheid om over te stappen van het voltijdse secundair onderwijs naar een deeltijds onderwijs systeem. Ze kunnen een opleiding volgen in het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO), georganiseerd in de Centra voor Deeltijds Onderwijs. In het DBSO volgen de leerlingen 15 lessen per week. De opleiding wordt aangevuld met een tewerkstelling die aansluit bij de opleiding in het centrum. De studiebewijzen zijn gericht op directe tewerkstelling en zijn niet gelijkwaardig met een diploma van het voltijds secundair onderwijs. Vanaf het schooljaar 2004-2005 zullen leerlingen uit het DBSO echter onder bepaalde voorwaarden een getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs kunnen behalen. Negen Vlaamse Centra voor Deeltijds Onderwijs bieden de opleiding (assistent-)kapper aan (Departement Onderwijs, 2006c). Volgens het Statistische jaarboek van het onderwijs 2003-2004 volgden er in totaal 167 leerlingen de opleiding (assistent)kapper in het DBSO (Departement Onderwijs, 2004). Volgens de

¹² Aantallen werden doorgestuurd door de scholen, maar werden niet door het departement geverifieerd.

Afdeling Beleidsvoorbereiding Secundaire Scholen van het Departement behaalden op het einde van het schooljaar 2002-2003 20¹³ leerlingen een getuigschrift (assistent)kapper.

3. *Onderwijs voor sociale promotie (O.S.P)*

Het onderwijs voor sociale promotie (O.S.P) vormt één van de pijlers van het volwassenenonderwijs. Het wordt georganiseerd op twee niveaus: secundair onderwijs en hoger onderwijs van het korte type

Op het niveau van secundair onderwijs, binnen studiegebied Lichaamsverzorging bestaan de studierichtingen dameskappen, haartooi en herenkappen worden gevolgd (Departement Onderwijs, 2006d). Men telde 1.051 cursisten in de periode tussen 1/2/2003 en 31/1/2004. Op het einde van het schooljaar 2003-2004 werden er 145 studiebewijzen uitgereikt binnen het studiegebied lichaamsverzorging (Departement Onderwijs, 2004).

3.1.1.2 Opleidingen aangeboden door VIZO

1. *Leertijd*

Leerlingen die zich willen voorbereiden op een beroep als zelfstandige kunnen vanaf de leeftijd van 15 jaar terecht bij de Syntra-vestigingen van VIZO. De leerlingen sluiten een leerovereenkomst af die voorziet in vier dagen per week praktijkopleiding bij een KMO en één dag per week lessen in een Syntra

¹³ Aantallen werden doorgestuurd door de scholen, maar werden niet door het departement geverifieerd.

opleidingscentrum. De leerlingen behalen hiermee een getuigschrift leertijd. In 2004 studeerden er 293 leerlingen af in de leertijd kapper (Cijfers van VIZO en Syntra-centra).

2. *Ondernemersopleiding*

In de ondernemersopleiding in een Syntra-vormingscentrum leren cursisten hoe zij een zelfstandige onderneming opstarten en beheren. Cursisten zijn minstens 18 jaar. Indien cursisten praktijkervaring nodig hebben, kunnen voor de praktische opleiding terecht bij een ondernemer. Ze sluiten hiervoor een stageovereenkomst die minimaal 6 maanden duurt en eindigt als de cursist de ondernemersopleiding heeft afgerond. In 2004 studeerden 208 cursisten af in de ondernemersopleiding voor kappers (Cijfers van VIZO en Syntra-centra).

3.1.2 De curricula van de kappersopleidingen

We bespreken de inhoud van de opleidingen met het grootste aantal afgestudeerden in de periode 2003-2004. Het is immers belangrijk na te gaan met welke bagage de afgestudeerden zich aanbieden op de arbeidsmarkt.

3.1.2.1 Haarzorg en haarstilisist (BSO)

De meeste studiebewijzen werden uitgereikt binnen het voltijdse beroepssecundair onderwijs, namelijk 688 in haarzorg en 317 in haarstilisist. Voor de bespreking van de curricula doen we een beroep op de lessentabellen van het Vlaams Verbond voor het Katholieke Secundair Onderwijs (VVKSO, 2005).

In het **tweede leerjaar van de eerste graad**, in het beroepsvoorbereidende leerjaar, kiezen de leerlingen twee beroepenvelden uit. Haarzorg is één van de mogelijkheden. De leerlingen die haarzorg kiezen volgen basisvorming, plastische opvoeding, realisatietechnieken haartooi (wekelijks vijf lessen) en toegepaste wetenschappen haartooi (één uur). Met deze vakken wil men de interesse van de leerlingen voor een beroep in haarzorg aanwakkeren en een overzicht geven van de belangrijkste vaardigheden van de kapper.

De leerinhoud van het vak toegepaste wetenschappen haartooi (1u/week) is eerder theoretisch van aard. Doel van dit vak is elementair inzicht te verstrekken in verzorging in het algemeen en haar- en hoofdverzorging in het bijzonder. Inrichting, uitrusting en activiteiten van het kapsalon komen ook aan bod. Ook het profiel van de kapper en de sociale en communicatieve vaardigheden die een kapper nodig heeft, worden onderwezen. Meer specifiek is de leerstof over basisvaardigheden in verband met elementaire hand- en nagelverzorging (reinigen, knippen, vijlen, aanbrengen van een handcrème), het haar (delen en soorten), de nagel (delen, soorten en vormen), veiligheid (richtlijnen op de verpakking, gebruik van elektrische apparaten, irritatie van de huid van de handen als gevolg van contact met producten en materialen, irritatie van de luchtwegen), milieu (zuinig gebruik van producten, milieubewust omgaan met afval) en hygiëne (onderhoud van: het praktijklokaal en het materiaal, lichaam: houding en verzorging).

In het vak realisatietechnieken haartooi (5u/week) komen de basisvaardigheden in elementaire haarverzorging aan bod. Deze basisvaardigheden omvatten ontwarren, wassen, verzorgen, verstevigen, verdelen, drogen, brushen, oprollen, afwerken en eenvoudige kapsels met lang haar.

In de **tweede en derde graad** BSO kunnen leerlingen voor de studierichting haarzorg kiezen. Binnen deze studierichting volgen de leerlingen naast praktijk dameskappen (13 - 15u/week) en praktijk herenkappen (1 - 2u/week), beroepsethiek en sociale vaardigheden (1u/week), praktijk bio-esthetiek:

gelaatsverzorging en handverzorging (2u/week), geschiedenis van de opschik (0 - 1u/week) en vaktechnologie (1u/week). In de derde graad omvat vaktechnologie twee tot drie uren per week. In het tweede leerjaar van de derde graad kan er één uur bedrijfsbeheer bijkomen ten koste van beroepsethiek en sociale vaardigheden. De leerplanmakers bevelen aan in het tweede leerjaar van de derde graad stages in te lassen.

In een eventueel **derde leerjaar van de derde graad** heet de studierichting haarstilst. Daarin zijn praktijk en theorie dameskappen en herenkappen (14 - 16u/week), stage dameskappen en herenkappen (4 - 8u/week) en bedrijfsbeheer (2u/week) voorzien (VVKSO, 2005).

3.1.2.2 Leertijd (VIZO)

De opleiding leertijd bestaat uit een praktijkopleiding (vier dagen per week) en beroepstheoretische vorming (één dag per week). De theoretische vorming is in grote mate praktijkgericht. Ze bestaat uit verschillende modules. In Tabel 3 worden deze modules en het aantal lessen dat aan bod komen weergegeven per leerjaar.

Tabel 3: Modules en aantal uren binnen beroepstheoretische vorming leertijd
kapper

Module	Aantal uren			
	1e jr	2e jr	3e jr	Totaal
Het kapsalon	2	2	-	4
Hygiëne	4	2	-	6
Huid en haar	4	2	-	6
Productenleer	8	4	2	14
Schetsen	2	2	-	4
Geschiedenis vh kapsel	4	4	4	12
Haarverzorging	10	4	2	16
Kapsels	26	18	8	52
Permanent	20	18	24	62
Kleuren	20	20	28	68
Ontkleuren	-	4	12	16
Snit dames		20	20	40
Snit heren en scheren	20	20	20	60
<i>TOTAAL</i>	<i>120</i>	<i>120</i>	<i>120</i>	<i>360</i>

Bron: Programma beroepstheoretische vorming Leertijd Kapper, Vlaams Instituut voor het Zelfstandig ondernemen, 2000.

Voor enkele modules geven we voorbeelden van leerstof die er in aan bod komen.

Voor de andere modules spreken hun benamingen voor zich.

- Het kapsalon: materialenkennis, onthaal van de klant, installatie van de klant;
- Hygiëne (en veiligheid): eigen voorkomen en hygiëne, ongevallen voorkomen en eerste zorgen toebrengen;
- Huid en Haar: huidlagen en delen van het haar, eigenschappen van het haar, haar- en huidaandoeningen voorkomen, aanpassen aan huid en haar van de klant;
- Productenleer: producten herkennen en onderscheiden, gebruik van chemische producten;
- Schetsen: richtingen van het haar schetsen en hoeken afleiden;
- Geschiedenis van het kapsel: evolutie van het kapsel doorheen de tijd;

- Haarverzorging: gebruik en toepassing van verschillende producten en diensten;
- Kapsels: juiste richting van het haar kunnen bepalen en aangeven voor kapseltechnieken, gebruik van verschillende materialen.

In de opleiding worden theoretische achtergronden aangeleerd op basis van praktijkervaringen. De technieken en achterliggende theorie worden vanuit de praktijk aangeleerd en verklaard (VIZO, 2000).

3.1.2.3 Ondernemersopleiding (VIZO)

De volledige ondernemersopleiding bestaat uit twee delen: bedrijfsbeheer en beroepstechnische kennis. In het onderdeel bedrijfsbeheer wordt er aan een eigen ondernemersplan gewerkt. In de beroepstechnische vorming worden de noodzakelijke technieken en vaardigheden voor het betreffende beroep bijgebracht en uitgediept. Deze vorming bestaat uit twee modules: kapperstechnieken en snit. Onder de module kapperstechnieken vallen permanenten, kleuren en ontkleuren en styling en gelegenheidskapsels. Tijdens de module snit worden de algemene snit, snit voor dames en snit voor heren behandeld (VIZO, februari 2004).

3.1.3 Beschrijving van leerlingen en cursisten

Het is niet alleen belangrijk een zicht te hebben op welke bagage de leerlingen en/of cursisten verwerven tijdens hun opleiding. Welke de kenmerken zijn van de leerlingen of cursisten in de opleidingen is ook belangrijk. Ze kunnen immers de problemen in de sector (mee) verklaren. We beschrijven de leerlingen en cursisten

aan de hand van cijfermateriaal en aan de hand van citaten uit diepte-interviews en focusgroepen.

3.1.3.1 Haarzorg en haarstilist (BSO)

De leerlingen die in het voltijdse beroepssecundair onderwijs al in het beroepsvoorbereidend leerjaar voor het beroepenveld haarzorg kiezen, maken hun studiekeuze op jonge leeftijd. Uit de focusgroepen bleek dat het moeilijk is om op zo een jonge leeftijd al een definitieve keuze te maken. De leerlingen proberen hun definitieve keuze uit te stellen en vinden het dan ook belangrijk dat de studierichting waarvoor zij kiezen verschillende beroepsmogelijkheden heeft.

“Ook omdat ik het graag doe en ge kunt ook later als je uw diploma hebt kun je veel richtingen uit, meer als één richting: zelfstandig worden, werken in kapsalon, bijstuderen om leerkracht te worden in het vak haartooi. Als het één u niet bevalt, kunt ge nog altijd veranderen.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

De leerlingen kiezen instinctmatig. Op de vraag waarom ze niet voor de studierichting personenzorg kozen, antwoordden de leerlingen tijdens de focusgroep dat deze richting niet leidt tot een mooi beroep. Kapper is volgens de deelnemers aan deze focusgroep wel ‘een mooi beroep’.

“Bejaarden, ik vind dat geen schoon beroep. Als die niet meer kunnen lopen enzo en ge moet die ook wassen enzo. Nee, dat doe ik niet graag”. (Citaat uit focusgroep leerlingen)

Verder blijkt dat leerlingen op die leeftijd kiezen voor wat ze kennen. Iedereen kent wel een kapper en heeft er al eens aan het werk gezien. Bovendien hebben

veel meisjes als klein kind met het haar van hun poppen, vriendinnetjes en familie gespeeld

“Nu, ik deed dit ook wel echt graag en mijn tante heeft een kapsalon en toen ik nog in het technische zat ben ik daar gaan kijken en zo een beetje helpen, zo van handdoeken plooien en zo van die kleine dingen. En toen zag ik dat ik daar toch wel echt in geïnteresseerd was. En die andere dingen kende ik eigenlijk niet veel van want die heb ik nooit kunnen proberen. Dus hoe weet ik hoe het is om fotograaf te zijn.” (Citaat uit focusgroep met leerlingen)

“Ik ging gewoon mee met mama naar de kapster en ik vond dat chic om daar te werken en met dat haar zo bezig te zijn.” (Citaat uit focusgroep met leerlingen).

Op het moment van hun keuze maken meisjes hun puberteit door. Ze zijn zich in deze levensfase erg bewust van en begaan met hun eigen uiterlijk. Deze bekommernis beïnvloedt volgens de geïnterviewden hun studiekeuze en ze zien daarom de consequenties van hun keuze niet altijd in.

“Leerlingen maken hun studiekeuze op veel te jonge leeftijd. Dat zijn meisjes van 14 jaar die voor de rest van hun leven kiezen. Vandaar dat er vooral meisjes dat kiezen, zij zijn bezig met hun haar, gezicht en nagels.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“De leerlingen zien op dat moment niet de bedoelingen van het beroep, ze zien enkel de voordelen voor zichzelf. De consequenties van het beroep: zaterdagwerk, beroepsziekten en dergelijke daar hebben zij geen zicht op. Er zijn er dan ook veel die na verloop van tijd afhaken, op een bepaald moment krijgen ze (- deelnemer bedoelt de leerlingen -) het wel door, als ze modellen moeten meebrengen.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Veel die alleen komen om hun haar te doen, ze wilden er chic uitzien, echt met sjakos naar school en over jongens praten, meer doen ze niet”. (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd).

De opleiding haarzorg is voor velen ook een keuze van de laatste hoop. Een gedeelte van de leerlingen in deze richting komen er terecht omdat ze nog weinig of geen mogelijkheden over hebben. Enkele leerlingen komen uit andere studierichtingen in het BSO. Onvoldoende motivatie zou zich vooral bij de meisjes afspelen. De keuze voor een kappersopleiding is voor jongens minder vanzelfsprekend dan voor meisjes want jongens moeten tegen vooroordelen opboksen.

“Er zaten er bij ons veel in de klas die niets anders konden doen.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Het gedacht bij de jeugd zit verkeerd en ik denk dat heel veel jongeren verkeerd in die haartoorichting zitten. Die jongeren die in een richting geduwd worden waar ze niet in thuis horen.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring).

“Kan je niet leren, wil je niet leren weet je niet wat je moet leren... wordt dan maar coiffeuse. Dat is heel spijtig voor ons beroep.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Ik denk haartooi is ook zo een vak waar ze heel veel leerlingen induwen, zo van ga maar voor kapster dat is toch niks meer, dat kan iedereen. Dus er zitten bij ons ook heel veel die geen kapper gaan worden. ... daar zijn er heel veel die kiezen om niet naar school te moeten gaan, en ja, bij haartooi moeten ze toch niet zo veel meer leren hé. Ons vak wordt naar beneden getrokken door dat soort leerlingen!” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Leerlingen in personenzorg merken opeens dat ze niet met bejaarden willen werken, die worden dan doorgestuurd naar de haartzorg. Maar dat heeft toch niks met elkaar te maken? ... Die moeten nog iets doen want ze moeten nog tot 18 jaar op school. Door het grote aantal uren praktijk heeft haartzorg de reputatie dat ze er niks moeten leren. Die dames komen met een sjakos naar school. Heel veel komen daarvoor naar hier.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

In het eerste jaar van de derde graad stromen nog heel wat leerlingen in. Zij komen van andere richtingen. Zij komen meestal uit ‘de waterval’ en hebben er al een tijdje ASO, TSO of KSO opzitten.

“Mijn mama ook die zei ook probeer zo hoog mogelijk zakken kan altijd, je kunt niet hoger gaan maar zakken kan altijd. Toen ze zag aan mijn punten dat ik het echt niet graag deed heeft ze gezegd gij doet dat echt niet graag, doe dan maar wat je wilt.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

“Ik heb moeten zagen omdat het BSO te mogen doen.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Ik heb eerst beeldende kunst gevolgd, dat wou ik echt. Ik wou graag kleuterleidster of regentaat plastische opvoeding worden. Ik had altijd een probleem met wiskunde, dat was echt mijn struikelvak. In het vierde was ik gebuisd op wiskunde en dan ben ik naar een andere school moeten gaan want die richting werd afgeschaft. Ofwel moest ik mijn jaar overdoen, ofwel een andere richting volgen en ik wou, als ik heel klein was, wou ik kapster worden maar ik wou nooit beroeps gaan doen, omdat zo van studeren ze nog in het beroeps, en op het laatste ben ik dat toch gaan volgen. Ik ben pas in het vijfde jaar begonnen.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

3.1.3.2 Leertijd en ondernemersopleiding (VIZO)

De leerlingen in leertijd kiezen voor een praktijkopleiding. Meestal zijn deze leerlingen de theorie en de schoolbanken beu.

“Die van leercontract zijn ook meestal, ik zeg niet dat al ons leerlingen goed zijn, maar op leercontract zijn het dikwijls leerlingen die het moeilijk hebben voor dat soort dingen. Die denken van: ik ga maar werken dan verdien ik geld en dan ben ik er ook van af. Zo hebt ge er ook veel tussen.”
(Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Maar dit is ook de sterkte van deze opleiding: de leerlingen weten heel goed wat een job als kapper inhoudt want ervaren dat tijdens hun stage.

“Iemand die zijn 6de jaar haartooi gedaan heeft die kan niks! En na een leercontract van drie of vier jaar dan ken je iets, als je een goede baas hebt, als ge moogt werken van uw baas en als ge zelf ook wilt! Er is een dag en nacht verschil tussen een leercontract dat uitkomt en een A2 of een zevende jaar dat uitkomt.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring).

De cursisten ondernemersopleiding zijn sterk gemotiveerd. Nogal wat cursisten combineren de opleiding met een voltijdse dagtaak en een gezin. De cursisten begrijpen de leerstof en technieken beter dan de leerlingen in de leertijd. Maar zij geven na het behalen van hun getuigschrift niet zo makkelijk hun baan op. Daardoor verzilveren ze hun getuigschrift niet op de arbeidsmarkt.

“Natuurlijk dat zijn volwassenen, dat zijn gemotiveerden. Die gaan thuis oefenen, die zijn veel rapper weg met alles. Dat is wel een ander publiek hé. Die willen dat heel graag, nadeel bij die is wel dat die toch nooit in het circuit terechtkomen. Heel veel van de ondernemersopleiding is nadien terug naar de achterkeuken peins ik. Wat zit er allemaal in, verpleegsters,

verkoopsters, een beetje van alles zit daar in. Om dan echt uw werk op te zeggen en als kapster te gaan werken, dat is toch een grote stap. En dan zijn er veel in bijberoep die dat doen.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

3.1.3.3 Minderheden in de opleidingen

We hebben tot hier toe enkel gesproken over kapsters. Omdat we niet de indruk willen wekken dat de opleidingen enkel bevolkt wordt door vrouwen en autochtonen, bespreken we vervolgens het aandeel jongens en allochtonen in de verschillende studierichtingen.

In Tabel 4 tonen we het percentage jongens en het percentage allochtonen in de studierichtingen, per studierichting. Voor de kappersopleidingen in BSO, buitengewoon secundair onderwijs en DBSO betreffen de cijfers in Tabel 4 het aandeel in het totale aantal leerlingen of studenten in die richtingen voor de tweede en de derde graad samen. Voor leertijd kapper en ondernemersopleiding kapper betreffen de cijfers het aandeel in het totale aantal afgestudeerden van het jaar 2004. Het aandeel jongens in BSO, buitengewoon secundair onderwijs, DBSO en O.S.P vonden we in het Statistisch jaarboek van het onderwijs 2003-2004 (Departement onderwijs, 2004). Het aandeel allochtonen in deze studierichting verkregen we via de Afdeling beleidsvoorbereiding secundaire scholen van het Departement Onderwijs. De gegevens voor leertijd en ondernemersopleiding verkregen we van de VIZO-verantwoordelijken.

Tabel 4: Aandeel jongens en allochtonen binnen de kappersopleidingen.

	% jongens	% allochtonen ¹⁴
BSO	3,7%	8,2%
Buitengewoon SO	3,7%	14,4%
DBSO	10,2	24,6%
O.S.P	6,0%	25,8%
Leertijd	4,1%	6,8%
Ondernemersopleiding	11,5%	15,9%
<i>TOTAAL</i>	<i>4,4%</i>	<i>12,3%</i>

Bronnen: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Onderwijs, Statistisch Jaarboek van het Onderwijs 2003-2004 & Afdeling beleidsvoorbereiding secundaire scholen van het Departement Onderwijs & Syntra-centra VIZO

In haarzorg en haarstijl samen is 3,5% van de leerlingen een jongen. 8,2% van de leerlingen hebben een niet-Belgische nationaliteit. Dat is veel in vergelijking met het aandeel allochtonen in het heel secundaire onderwijs. Daar heeft 4,4% van de leerlingen met een vreemde nationaliteit (Departement Onderwijs, 2004).

In de kappersopleidingen van het buitengewone secundair onderwijs is 3,7% van de leerlingen een jongen. 63 (14,4%) leerlingen hebben een vreemde nationaliteit. In het ganse buitengewone onderwijs zaten er dat jaar 472 leerlingen met een vreemde nationaliteit, of 9,1% (Departement Onderwijs, 2004).

Volgens het Statistische jaarboek van het onderwijs 2003-2004 volgden er in totaal 167 leerlingen de opleiding (assistent)kapper in het DBSO, waarvan 17 jongens (10,2%) en 150 meisjes (89,8%) (Departement Onderwijs, 2004). Volgens de Afdeling Beleidsvoorbereiding Secundaire Scholen van het Departement

¹⁴ Voor BSO, Buitengewoon SO, DBSO en O.S.P: een niet-Belgische nationaliteit.

Voor leertijd en ondernemersopleiding: niet in België geboren.

hadden 41 van hen de Belgische nationaliteit niet. Daarmee bedraagt het aandeel allochtone leerlingen 24,6%, tegenover 13,4% in het hele deeltijdse onderwijs.

Men telde 1.051 cursisten in de periode tussen 1/2/2003 en 31/1/2004 in de kappersrichtingen. 25,8% van hen hebben een vreemde nationaliteit, tegenover 15,0% in het hele O.S.P (Departement Onderwijs, 2004). Ook binnen het O.S.P is er een ondervertegenwoordiging van het mannelijke geslacht: 6,0% van de cursisten zijn mannen.

In 2004 studeerden er 293 leerlingen af in de leertijd kapper. 12 (4,1%) van hen zijn jongens, 20 (6,8%) van de 293 leerlingen werden niet in België geboren. In datzelfde jaar behaalden 208 cursisten hun getuigschrift van de ondernemersopleiding voor kappers. Hiervan zijn 24 cursisten (11,5%) van het mannelijke geslacht en 33 (15,9%) cursisten zijn niet in België geboren (Cijfers van VIZO en Syntra-centra).

In de ondernemersopleiding kapper en de kappersopleidingen van DBSO is meer dan één op tien cursisten een man. Dit aandeel ligt ongeveer driemaal hoger dan het aandeel jongens in BSO, het buitengewone secundair onderwijs. Het aandeel allochtonen in de studierichtingen varieert van 6,8% tot 25,8%. Het kleinste aandeel allochtonen zitten in leertijd en BSO. Het grootste aandeel vinden we terug in DBSO en O.S.P.

Jongens of mannen kiezen volgens de geïnterviewden bewuster voor een opleiding in de kapperssector dan vrouwen. Voor hen is de keuze voor een kappersopleiding minder vanzelfsprekend, ze worden geconfronteerd met vooroordelen.

“... er werd raar om gereageerd, vooral de mensen die mij kenden eigenlijk. Tegenwoordig is het nog altijd zo dat de kappers heel vaak geassocieerd worden met homo's. Er zijn heel veel homo's in ons vak, wat dus niet verkeerd is. Maar toen werd je daar wel zo een beetje op gepakt eigenlijk

maar mij stoorde dat niet! Ik ben altijd iemand geweest die zijn eigen goesting en zijn eigen gedachte deed. En dat doe ik nu nog altijd.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

De jongens of mannen in de opleidingen zijn bijgevolg sterker gemotiveerd dan hun vrouwelijke collega's. Ze zijn ook meer ambitieus en vertonen meer ondernemerszin. De hoge ambities van de jongens in de opleidingen kan volgens de bevoorrechte getuigen ook verklaard worden door de aanwezigheid van betere rolmodellen: topkappers zijn voornamelijk mannen.

3.2. Kapsters op de arbeidsmarkt

We bespreken eerst de positie van de werknemers in de kapperssector. We gaan na hoeveel arbeiders en bedienden er tewerkgesteld zijn in de sector en hoe de verdeling mannen – vrouwen daarin is. We bekijken ook de lonen die de werknemers in de sector verdienen. Daarna bespreken we de positie van zelfstandige kappers op de arbeidsmarkt. We gaan na hoeveel salonhouders er zijn en wat de verdeling tussen mannen en vrouwen daarin is.

In deze paragraaf maken we gebruik van de resultaten van interviews en focusgroepen en van cijfergegevens. We gingen hiervoor te rade bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, bij Groupe S en bij de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie.

3.2.1 Werknemers in de kapperssector

In Tabel 5 geven we het aantal werknemers in de kapperssector weer. De cijfers dateren van december 2003.

Tabel 5: Aantal werknemers in de kapperssector, december 2003.

	Mannen		Vrouwen		Totaal (N)
	N	%	N	%	
Arbeiders	580	9,7%	5.425	90,3%	6.005
Bedienden	16	13,8%	100	86,2%	116
Totaal	596	9,7%	5.525	90,3%	6.121

Bron: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Het merendeel van de tewerkgestelden in de kapperssector heeft het statuut van arbeider. Er zijn in totaal 6.121 werknemers in de sector. 6.005 onder hen zijn arbeiders, waarvan slechts 508 mannen. Slechts 116 van de werknemers in de sector hebben een bediendestatuut en 16 onder hen zijn mannen. 9,7% van de werknemers – bedienden en arbeiders - in de sector zijn mannen. Dit percentage ligt 5,3%punten hoger dan het aandeel jongens of mannen in het totale aantal leerlingen of cursisten binnen de verschillende opleidingen (cf. "3.1.3.3 Minderheden in de opleidingen"). In vergelijking met het aandeel in de opleidingen, zijn mannen lichtjes oververtegenwoordigd onder de werknemers in de sector.

Het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen, PC 314, sloot in september 2003 een collectieve arbeidsovereenkomst af over onder meer de loonclassificatie en arbeidsvoorwaarden. Voor alle werknemers is sinds 2002 een 38-urenweek ingevoerd. De loonschalen die sinds maart 2003 in gebruik zijn tonen we in Tabel 6. Er wordt daarbij onderscheid gemaakt tussen vier categorieën van werknemers.

Tabel 6: Loonschalen kapperssector, geïndexeerd (01/07/2005)

Categorie werknemers	Bruto uurloon (aan 100%)
Cat. I a.	7,57 eur
Cat. I.b.	7,88 eur
Cat. II.	8,07 eur
Cat. III.	8,47 eur
Cat. IV.	9,68 eur

Bron: Groupe S, 2006

Categorieën 1a en 1b betreffen werknemers in ingroeibanen. Dit is personeel met een onvolledige opleiding. In 1b vinden we personeel terug met een onvolledige opleiding en zes maanden anciënniteit en personeel zonder opleiding ouder dan 22 jaar. Categorie 2 betreft werknemers die taken uitvoeren onder toezicht. In categorie 3 wordt het personeel opgenomen dat taken uitvoert zonder toezicht en in categorie 4 vinden we de leidinggevenden op de werkvloer terug. Volgens één van de geïnterviewde bevoorrechte getuigen, de vertegenwoordiger van de werknemersvereniging, bevinden de meeste werknemers zich in categorie twee.

We vergelijken de minimumlonen voor arbeiders in de kapperssector met arbeiders in andere sectoren met een vergelijkbaar profiel. De arbeiders in de thuiszorg bijvoorbeeld ontvangen sinds één september 2005 een uurloon van €8,60 tot €10,85, afhankelijk van hun leeftijd. In de sector schoonmaak liggen de laagste lonen een stuk hoger. Een starter verdient er €10,27 per uur. Een kapster met dezelfde kwalificaties verdient slechts €7,57. Een meerderjarige arbeider in een garagebedrijf in de laagste categorie verdient €9,79 per uur. Een meerderjarige arbeider in een garagebedrijf met twintig jaar ervaring kan €10,75 tot €14,03 per uur verdienen. Een achttienjarige arbeider in een bouwbedrijf, zonder anciënniteit, heeft een loon van €11,44 per uur. In een onderneming van technische land- en tuinbouwwerken verdient deze arbeider €11,54. Een chauffeur in opleiding heeft een minimumloon van €8,74. Eens de opleiding is afgerond en de chauffeur met een voertuig rijdt van minder dan 7 ton krijgt hij

€9,08 per uur (Groupe S, 2006). In vergelijking met deze sectoren wordt de tewerkstelling voor arbeiders in de kapperssector niet hoog vergoed. Schoonmaker, technicus autotechniek, automechanicien-hersteller in een garagebedrijf, bouwvakker, arbeider in de land- en tuinbouw en vrachtwagenbestuurder zijn volgens de lijst van de VDAB ook knelpuntberoepen (VDAB, 2004b).

Werknemers worden bovendien nogal eens deeltijds ingeschakeld. Deze deeltijdse tewerkstelling heeft gedeeltelijk een economische grondslag. Op vrijdag en zaterdag heeft een kapsalon meer klanten dan op maandag of dinsdag. Volgens de geïnterviewde van de vakbond moeten werknemers soms ook om andere redenen deeltijds werken.

“Omdat hij dan de flexibiliteit ziet ... waar dat we dan toch heel dikwijls moeten vaststellen dat die deeltijdse geen echte deeltijdse zijn, dat ze dikwijls meer uren presteren. Maar dat is dus bijna niet controleerbaar of opvolgbaar.” (Citaat uit interview werknemers)

Deeltijds werken heeft negatieve gevolgen voor de werknemers die – naast het lagere inkomen – minder pensioenrechten opbouwt en recht heeft op minder compensatie in geval van ziekte. Dit wordt bevestigd tijdens de focusgroepen.

“Plus het was een kapper die had me dan deeltijds ingeschreven en de rest in het zwart. Nu oké ge verdient in principe dan wel goed maar je moet denken aan later, aan uw pensioen en ik had zo iets van nee.” (Citaat uit focusgroep vijf jaar afgestudeerd)

Er wordt tijdens de interviews benadrukt dat heel wat werkgevers de arbeids- en sociale wetgeving nauwgezet toepassen. Een minderheid van de werkgevers past de reglementeringen niet of slechts gedeeltelijk toe.

“...ze (de geïnterviewde verwijst naar werknemers) moeten ook zelf hun kleren kopen, ze moeten in het zwart zijn, maar ze moeten die kleren zelf kopen. En ze kopen zelf hun scharen en hun borstels. Als ze opleiding volgen moeten ze eigenlijk ook dat nog voor een stuk betalen. ... Want controles is altijd moeilijk, ik weet goed, waar mijn nichtje vroeger werkte, daar waren veel controles. Ze zagen hem komen en ze hadden ergens een blad met kruisjes dat lag vanachter en dan werd dat ingevuld op het moment dat de controleur aan de voordeur stond. En was hij niet gekomen, dan hadden ze zagezegd die dag niet gewerkt, en konden ze nog een dag komen werken. Ze werden dan wel betaald maar zwart. En die gasten beseffen dat niet dat ze dan niet bijdragen voor hun ziekteverzekering en dat ze dan niet bijdragen voor hun pensioen.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

Ondanks de lage lonen is er volgens de respondenten een grote arbeidstevredenheid in de sector. Deze bewering wordt ondersteund door Brits onderzoek waar uit blijkt dat kappers de meest gelukkige werknemers zijn. Dit onderzoek werd uitgevoerd door “The City and Guilds of London Institute” op basis van een bevraging bij 1.249 werknemers. Hieruit bleek dat 40% van de ondervraagde kappers heel gelukkig was in zijn of haar beroep. Hoeveel kappers werden ondervraagd is niet duidelijk (Carter, 2005).

“Ja, wat je wel natuurlijk hebt is dat er een enorme arbeidstevredenheid is bij de mensen die in de sector werken! Omdat: men heeft enorm veel afwisseling want er is geen enkel hoofd hetzelfde, men creëert iets, men maakt iets én men kan fier zijn over zijn werk, want de mensen zijn tevreden.” (Citaat uit interview werknemers)

“...echt een toffe job, als ge dan ziet wat de uitkomst is, dat de mensen super content zijn over hun kapsel, geeft een stimulans.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Maar niet alleen de afwisseling en het feit dat men het resultaat van het eigen werk ziet, maakt dat kappers tevreden zijn over hun werk. In de focusgroepen werd er vaak gewezen op het belang van het contact met de klanten voor de arbeidstevredenheid.

“ ... ik kan met de mensen praten en de mensen raad geven. Ik kan zelf de mensen om raad vragen. Mensen helpen die in moeilijke situaties zitten en dat is het grootste genoegen dat ik aan mijn vak heb.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

3.2.2 Zelfstandigen in de sector

In 2004 waren er 12.223 kapperszaken¹⁵ in Vlaanderen. Van 85,6% van de kapperszaken in het Vlaamse Gewest is de zaakvoerder een natuurlijk rechtspersoon. In Tabel 7 geven we de actieve BTW-plichtigen weer die kapsalon als activiteit opgaven en die geen rechtsvorm hebben. In deze tabel vinden we dus enkel de salons terug waarvan de zaakvoerder een natuurlijk rechtspersoon is. We maken daarbij een onderscheid naar sekse en provincie.

¹⁵ Aantal BTW-plichtige ondernemingen (natuurlijke personen en rechtspersonen) in het Vlaamse Gewest.

Tabel 7: Actieve BTW-plichtigen met kapsalon als activiteit, zonder rechtsvorm, naar sekse en provincie.

	Mannen		Vrouwen		Onbekend (N)	Totaal
	N	%	N	%		
Antwerpen	729	34,0%	1.414	65,9%	4	2.147
Vlaams Brabant	470	28,2%	1.199	71,8%	0	1.669
West Vlaanderen	608	24,0%	1.924	76,0%	0	2.532
Oost Vlaanderen	714	29,1%	1.741	70,9%	1	2.456
Limburg	417	25,1%	1.244	74,8%	2	1.663
TOTAAL	2.938	28,1%	7.522	71,9%	7	10.467

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, Bedrijvenregister DBRIS.

Er zijn in Vlaanderen 10.467 kapsalons met een natuurlijk rechtspersoon als zaakvoerder. Het Vlaamse Gewest telde in 2004 6.016.024 inwoners (FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie, 2006). Dit betekent dat er per 575 Vlamingen één kapper is. West-Vlaanderen telt het meeste kapsalons, Limburg het minst. Het aandeel mannen onder de salonhouders varieert van 24,0% in West Vlaanderen tot 34,0% in Antwerpen. Voor het hele Vlaamse Gewest tellen we 2.938 mannelijke salonhouders. Zij vormen hiermee 28,1% van het totale aantal. Vrouwen maken 71,9% van de hele groep van salonhouders uit. In vergelijking met de verdeling mannen - vrouwen in de leerlingenaantallen van de verschillende opleidingen (Cf. 3.1.3.3) is er bij de salonhouders een oververtegenwoordiging van mannen en een ondervertegenwoordiging van vrouwen. Het aandeel mannen onder de leerlingen of cursisten bedroeg minimum 3,6% (BSO) en maximum 11,5% (ondernemersopleiding). Het aandeel mannelijke salonhouders overstijgt deze percentages duidelijk.

3.3. Besluit

Doel van dit hoofdstuk was om een algemeen beeld te scheppen van kapsters. We hebben de kapsters in opleidingen en op de arbeidsmarkt besproken.

Voor een opleiding tot kapper kan men terecht bij het departement onderwijs of bij VIZO. Het departement onderwijs organiseert voor jongeren de opleidingen haarzorg en haarstilisist (BSO), kappersmedewerker, haartooi en schoonheidszorgen (buitengewoon secundair onderwijs) en (assistent)kapper (DBSO). Voor volwassenen is er de mogelijkheid om dameskappen, haartooi en herenkappen te volgen binnen het O.S.P. VIZO biedt voor jongeren leertijd kapper aan en voor volwassenen ondernemersopleiding kapper. De opleidingen met het grootste aantal afgestudeerden zijn haarzorg, leertijd en ondernemersopleiding. De opleidingen binnen het BSO bevatten in vergelijking met leertijd en ondernemersopleiding veel theoretische vorming.

De leerlingen die kiezen voor een kappersopleiding schatten op het moment van de studiekeuze het kappersberoep niet goed in. Ze kiezen op basis van hun beperkte ervaringen. Voor een gedeelte van de leerlingen en cursisten is een kappersopleiding “een keuze van de laatste hoop”. Deze leerlingen en cursisten zijn niet sterk gemotiveerd. Jongens en mannen in de opleidingen zijn sterker gemotiveerd dan hun vrouwelijke collega's.

Het merendeel van de werknemers in de sector zijn vrouwen. Er wordt voornamelijk binnen het arbeidersstatuut gewerkt. De minimumloonschalen, vastgelegd door PC 314, liggen laag in vergelijking met de loonschalen in sectoren met gelijkaardige functievereisten. Bovendien worden werknemers vaak deeltijds ingeschakeld zodat de verdiensten lager liggen. Enkele werkgevers in de sector respecteren de wetgeving niet altijd, met mistoestanden tot gevolg. Het merendeel van de salonhouders zijn ook vrouwen. Maar in vergelijking met het

aandeel jongens in de opleidingen zijn mannen oververtegenwoordigd bij de salonhouders.

4. Waarom blijven kapsters geen kapsters?

In wat voorafgaat, hebben we beschreven waarom we kapsters als case kozen en wie die kapster zijn. In dit laatste hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen:

1. Hoe komt het dat kapper een knelpuntberoep is ondanks het grote aantal vrouwelijke afgestudeerden in haarzorg en andere kappersopleidingen?
2. Hoe komt het dat vrouwen ondervetegenwoordigd zijn – binnen de groep van zelfstandige salonhouders?
3. Indien kapsters geen kapster worden of blijven, waar gaan ze dan naartoe?

We bespreken deze vragen op basis van de resultaten van het kwalitatieve onderzoek. We verwijzen daarbij wel naar informatie en gegevens die tijdens de opstartfase van dit onderzoek werden verzameld.

4.1. Verklaringen voor het knelpuntberoep

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

4.1.1 Capaciteiten van afgestudeerden

Uit de interviews met bevoorrechte getuigen blijkt dat werkgevers vaak ontevreden zijn over kennis en vaardigheden van werknemers. We vergelijken daarom het curriculum en de ingeschatte kennis en vaardigheden van de afgestudeerden haarzorg met het beroepsprofiel van kapper en kapper-salonbeheerder.

Het beroepsprofiel werd opgemaakt door de Sociaal-economische Raad van Vlaanderen (SERV) in samenwerking met het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen. De profielen Kapper en Kapper-salonbeheerder vallen onder de cluster Haartooi binnen de sector Kappersbedrijf, Schoonheidszorgen en Fitness.

Volgens dit beroepsprofiel (SERV, 2003) verzorgt de kapper het haar van klanten door te wassen, te knippen, te kleuren en/of vorm te geven naar wens van de klant of naar een bepaald model. Hij geeft ook advies in verband met haar- en hoofdhuidverzorging, manicure en algemene opmaak en haarstukverzorging en staat soms ook in voor scheren, baard- of snorverzorging.

De kapper-salonbeheerder beheert een eigen kapsalon of is verantwoordelijk voor de werking en de organisatie van een kapsalon binnen een keten. Hij staat in voor het bedrijfsbeheer (met o.a. marketing, boekhouden, handelsverrichtingen, veiligheid) en eventueel voor het personeelsbeleid. Hij verzorgt daarnaast het haar van klanten door te wassen, te knippen, te kleuren en/of vorm te geven. De kapper-salonbeheerder geeft ook advies in verband met haar- en hoofdhuidverzorging, algemene opmaak en manicure en haarstukverzorging en staat soms ook in voor scheren, baard- of snorverzorging (SERV, 2003).

In de interviews en in de focusgroepen kwam aan bod in welke mate de afgestudeerden van de kappersopleidingen over vaardigheden en kennis

beschikken om de taken opgenomen in het beroepsprofiel uit te voeren. Uit deze interviews blijkt dat de afgestudeerden niet altijd over de nodige kennis en vaardigheden beschikken om onmiddellijk ingezet te worden in een kapsalon of zelf een salon op te starten. Zij kunnen niet ingezet worden zonder bijkomende opleiding. Het probleem lijkt vooral te liggen bij de kennis van bedrijfsbeheer en de knip- en kleurtechnieken van de afgestudeerden. De basistechnieken van knippen en kleuringen worden op school aangeleerd aan de hand van oefenhoofden, maar het echte leerproces moet tijdens stage en tewerkstelling gebeuren. Dat brengt problemen met zich mee.

“Ge kunt daar (respondent bedoelt oefenhoofd) maar één keer op knippen want dan is het haar eraf! En wil je echt goed leren knippen dan moet je kwalitatief hoogstaande oefenhoofden hebben maar dat kost 30 euro per kop! En zelfs op oefenhoofden kun je nooit echt uw stiel leren, waarom? Elk hoofd is anders, de inplanting van het haar is anders, de kleur van het haar. Dus ja op echte modellen, maar wie is daar kandidaat voor? U laten knippen door iemand die voor de eerste keer een schaar in zijn handen heeft? En ik kan verstaan dat daar wel eventjes wat tijd over gaat vooraleer dat je dat in uw salon als werkgever zegt, allee begin hier een keer aan en knip hier een keer. Maar het is de enige manier om het te leren hé.” (Citaat uit interview werknemers)

De vertegenwoordiger van de werkgevers in de sector klaagt er bovendien tijdens het interview over dat de afgestudeerden op het vlak van snit en kleurtechnieken niet vertrouwd zijn met de trends. In de focusgroepen wordt dat beaamd. De afgestudeerden zijn veelal zelf niet tevreden over hun opgedane kennis tijdens de opleidingen.

“Ge doet wel wat klanten in de school maar het zijn eigenlijk de bomma’s uit de stad, elke week hetzelfde, watergolf, en soms moet er eens één gekleurd worden.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Ik wilde op laatste ook niet meer gaan, ik ging alleen maar voor de punten, ge leerde toch niets meer bij!” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

Andere bevoorrechte getuigen stellen zich de vraag of het wel opportuun is om tijdens de opleiding veel aandacht te besteden aan trends.

“Je kunt die kinderen op vier jaar tijd niet alle nieuwe technieken aanleren. Dan vind ik het belangrijker om hen de basistechnieken mee te geven waarop ze dan achteraf kunnen verder bouwen en probleemloos nieuwe technieken kunt leren. Als je ze moderne technieken leert kunnen ze niks anders en als dan de mode verandert kunnen ze niks meer.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

De moeilijkheidsgraad van de richting haarzorg wordt meestal onderschat.

“Het is niet zo veel studeren maar wel veel begrijpen en kunnen enzo. Ze zeggen wel van ge zit in het beroeps en ge kunt niks. Maar toch, komt gij hier maar eens staan en begin maar eens een kapsel te knippen.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

“Het is ook niet te onderschatten, je moet ook heel veel inzicht in hebben. Veel meisjes hadden dat inzicht niet. Het is ook wel een deel technisch wat daar aan vast hangt. Een heel technisch gedeelte. Ook qua kleuren. Dat mag je met dat mengen en dat met dat en heel veel mensen die dat inzicht niet hebben.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Het is niet alleen rollekes indraaien maar er zijn ook de kleuringen met chemische producten. Er komt dus een gedeelte kleurenleer en chemie bij zien. Om te knippen moeten ze driedimensionaal inzicht hebben. Een goede kapper moet u zien binnenkomen en al weten: ah, die ga ik zo en zo

knippen. Je moet elke klant apart bekijken, iedereen heeft ander haar.”
(Citaat uit interview onderwijsveld)

Het aantal uren bedrijfsbeheer is in de eerste twee leerjaren van de derde graad van de opleiding haarzorg beperkt. Indien de leerlingen zich later willen vestigen hebben ze een getuigschrift bedrijfsbeheer nodig. Dat kunnen ze behalen door het derde jaar in de derde graad BSO te volgen (haarstilisist) of door een ondernemersopleiding (VIZO) te volgen. De meeste leerlingen in het BSO stromen door naar de opleiding haarstilisist. Een gedeelte van hen doet dit om een diploma secundair onderwijs te behalen. Het diploma vergroot immers de kansen op de arbeidsmarkt. De leerlingen uit de focusgroep kiezen bijna allemaal voor een zevende jaar. Eén leerling zegt het zevende jaar niet te zullen volgen omdat ze denkt dat ze dan minder snel werk zal vinden.

“Daarom wil ik het niet doen. Tegen mij is altijd gezegd mensen die een zevende jaar doen vinden minder rap werk dan iemand die een zevende heeft gedaan.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

De overige leerlingen vinden het in de eerste plaats belangrijk om een diploma te behalen. Eén leerling voegt daaraan toe dat een zevende jaar ook nodig is indien je ambities hebt om een eigen salon op te richten. Niet alle leerlingen die deze opleiding volgen doen dit dus omdat ze een kapsalon willen oprichten. Maar ook na dit leerjaar blijft volgens de geïnterviewde bevoorrechte getuigen de kennis van bedrijfsbeheer beperkt. Ook tijdens de stages wordt de kennis van bedrijfsbeheer niet bijgebracht.

“Er wordt ook gesproken over op stage te kunnen gaan om ondernemerszin aan te leren. Maar tijdens stage sta je altijd onder iemand. De kleine zelfstandige laat de stagiair natuurlijk niet de boeken inkijken, laat staan invullen. Een alternatief is dan zo’n minionderneming op school. Vooral in het zevende jaar gebeurt dat al.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

Dit gebrek aan kennis over bedrijfsbeheer maakt het moeilijk om als zelfstandige aan de slag te gaan of om een kapsalon succesvol te maken. Beginnende kappers weten vaak niet hoeveel ze de klant dus moeten aanrekenen voor een kapsel. Deze salonhouders zijn volgens één van de geïnterviewden geen echte ondernemers maar eerder *“zelfstandige arbeiders”* (Citaat uit interview onderwijsveld).

4.1.2 Ongunstige arbeidsomstandigheden

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: een laag loon, ongezond, gevaarlijk of zwaar werk en een ongunstige tijdsregeling. We legden deze oorzaken tijdens de interviews voor aan de bevoorrechte getuigen en tijdens de focusgroepen aan leerlingen, afgestudeerden en (gewezen) kappers. Zij bevestigden grotendeels de oorzaken die de VDAB (2004b) aanhaalt maar voegden er nog twee oorzaken aan toe: ongunstig takenpakket en de relatie met werkgever.

4.1.2.1 Laag loon

Zoals we al bespraken (Cf. “3.2.1 Werknemers in de kapperssector”) ligt het loon van een kapper in werknemersstatuut eerder laag. De geïnterviewde van werkgeverszijde was het daarmee echter niet eens. Ook in het sectorrapport van het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen (Bertrand, 2004) vinden we terug dat de lonen in de sector niet laag liggen. Maar de andere bevoorrechte getuigen zijn het er wel over eens:

“De verdiensten bij kappers liggen te laag!” (Citaat uit interview onderwijsveld). Het lage loon komt in alle focusgroepen aan bod als één van de minpunten van het kappersberoep. Indien de deelnemers hun loon vergelijken met de omzet die ze genereren, vinden ze de hoogte van hun loon nog meer onrechtvaardig. Ook in combinatie met weekendwerk vindt men het loon te laag, zeker indien dat dan nog eens wordt gecombineerd met een gedeelte zwartwerk.

“Bij een kapper betalen ze heel weinig. Dat is een heel groot minpunt!” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Ik verdiende niet bijster veel hé. Ik moest het dus echt hebben van mijn drinkgeld “ (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Ik verdien niet veel bij de kapper want thuis verdien ik meer dan waar ik werk! Acht euro per uur, nog niet zuiver! Ik heb geluk dat ik daar alleen maar vrijdag en zaterdag werk. Om te kuisen in een fabriek krijg je twaalf euro!” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“En iedereen moet zo zijn omzet halen! Ik denk dat wat ik op een dag omzet, dat dit ongeveer de helft van mijn loon is. Dan denk ik van ohh. Dan denk ik, ik moet één dag werken en dat is de helft van mijn loon!” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“De zaterdagen plus ik vond het enorm hard werken en niet goed betaald. Plus het was een kapper die had me dan deeltijds ingeschreven en de rest in het zwart.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Het lage loon, in combinatie met zaterdagwerk maakt dat heel wat afgestudeerden hun heil in andere sectoren zoeken. Bovendien is het informele circuit in de sector uitgebreid. Deelnemers aan focusgroepen en interviews gaven aan dat zij vaak 's avonds en op hun vrije dagen klanten verzorgen. Dit wordt in

bijberoep gedaan maar ook vaak informeel. Zij zien dit als een noodzakelijke aanvulling voor hun loon.

“Ge moet wel als ge weinig verdient! Ge moet het ergens bijhalen.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Ge wordt uitgebuit hé, ge moet daar een kwartier op voorhand zijn, tikken, en het moet allemaal van ene kant komen. Ik moet zeggen ik verdien nu meer door alles in het zwart te doen, dan bij een kapper te gaan werken. Ik ken een meisje, die werkt in een fabriek en na haar uren doet die niks anders dan haar doen. Dat is echt een heel goede kapster, maar ze zegt ik zou gek zijn om in een kapsalon te gaan werken want nu verdien ik twee tot drie keer meer. Ik heb mijn loon van het werk zegt ze, en een postenpremie, en mijn maaltijdcheques en hetgeen ik na mijn werk bijverdien aan huis.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

In combinatie met het zware werk en ongunstige arbeidstijden overtuigt het loon dus onvoldoende.

“Veel haken af als er kinderen komen of als de partner niet meer wil dat ze op zaterdag werken. Men stapt vaak ook uit omdat men merkt dat ze niet genoeg betaald worden. In het secundair onderwijs worden de leerlingen gestimuleerd om 's woensdags of 's zaterdags te gaan werken in een kapsalon. Zij worden betaald, soms veel. Achteraf, als ze het beroep gaan uitoefenen merken ze dan dat ze niet veel worden betaald. Dat valt tegen en dan stappen ze eruit. Ze zeggen: als ik dan de zaterdag nog moet gaan werken, laat het dan maar zijn ” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Ik kan me wel voorstellen als je van dat loon kinderopvang moet gaan betalen, bijvoorbeeld, dat het dan niet meer opbrengt.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

Voor deze vrouwen overtuigen de baten van betaalde arbeid door de lage lonen en ongunstige arbeidstijden niet, vooral als er jonge kinderen zijn. Doordat het verdienpotentieel te laag ligt, wegen de kosten voor kinderopvang door. Deze vaststellingen liggen in het verlengde van wat Debacker (2004) aanhaalde (cf. "2.2.2 Zwakke arbeidsmarktpositie van lagergeschoolden"). Indien een job een lage kwaliteit vertoont, door onder andere haar arbeidstijdregeling, dient het loon de werknemers te motiveren. In het geval van de kapsters volstaat de financiële prikkel echter niet hen te overtuigen. Zoals ook in de interviews werd aangehaald, vermindert de kracht van de financiële prikkel nog als er kinderopvang van moet worden betaald.

Tijdens de focusgroep met leerlingen kwam het loon dat ze zouden verdienen als beginnend kapper aan bod. We lieten hen de volgende beroepen sorteren in volgorde van de hoogte van het loon: schoonmaakster (met weinig ervaring), beginner in de thuiszorg, beginnende arbeider in een garage, beginnende kapper in een salon. De beginnende kapper komt volgens hen op de eerste of tweede plaats. Ze verwachten wel dat een kapper minder verdient dan een beginnende arbeider in een garage, maar ze zijn het er wel over eens dat zij later meer zullen verdienen dan een schoonmaakster.

"Ik heb eerst garage, dan salon dan thuiszorg en op laatste schoonmaakster. Ik heb garage van boven gezet omdat ik denk dat het toch het meeste verdient, ook als je in een fabriek gaat werken, het heeft ongeveer daar toch iets van weg. In een fabriek verdient ge ook goed uwe portemonnee hé! Ik heb als tweede een beginnende kapper in een salon. Ik denk als je als kapper afgestudeerd zijt dat ge dan toch ook al goed verdient, ik denk als wij daar gaan werken dat we ongeveer al hetzelfde verdienen als een beginnende kapper. Die zal ook niet dadelijk alles mogen doen. Dat gaat iets minder zijn, dan heb ik thuiszorg en ik heb erboven schoonmaakster gezet, omdat ge in de thuiszorg toch nog iets meer doet dan alleen maar schoonmaken. Daar gaat ge dan ook iets meer op verdienen want daar zit ook iets meer in dat vak. Om alleen maar schoon te

maken daar krijgt ge niet veel geld voor. En zeker als ge geen ervaring hebt.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

Ze schrikken er dan ook van als blijkt dat kapper het minst verdient van deze beroepen. Deze leerlingen zijn dus niet voorbereid op het lage loon dat ze zullen verdienen als ze doorstromen naar de kapperssector.

4.1.2.2 Ongezond, gevaarlijk of zwaar werk

Het kappersberoep wordt niet alleen weinig betaald, het is ook fysiek zwaar. Een kapper staat een hele dag recht zonder veel beweging. Het constant opheffen van de armen en het werken met water en chemische producten leiden tot heel wat beroepsziekten en allergieën. Deze kwalen duiken vaak op tijdens het begin van de loopbaan en dan haken de werknemers af.

“Heel wat mensen gaan ook weg uit de sector omdat zij bijvoorbeeld reumatische aandoeningen hebben, MSA, Multi sceletale aandoeningen. Er zijn er veel die weggaan omdat het altijd repetitieve handelingen zijn en omdat het constant rechtstaan is. Daardoor krijgen zij rugklachten. Ook qua allergie, veel met water bezig en chemische producten. Er zijn problemen met de longen, met de aërosols. Kapsalons zijn meestal kleine ondernemingen, ofwel ketens maar dan allemaal in kleine ondernemingen verdeeld, zodat eigenlijk het aspect veiligheid en preventie op dat vlak dikwijls de wensen overlaat.” (Citaat uit interview werknemers)

“Die staan een hele dag recht en moeten aan alle grillen van baas en klanten voldoen. Je moet fysiek in orde zijn. Van dinsdag- tot zaterdagavond aan een stoel staan hou je anders niet vol.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

Maar ook zonder beroepsziekten en allergieën is de dagtaak van een kapper zwaar. Een deelnemer aan de focusgroep met vijf jaar ervaring heeft de sector tijdelijk verlaten omwille van het loon en zaterdagwerk. Na drie jaar is deelnemer opnieuw in een kapsalon gaan werken. Deze persoon kan het werk in een fabriek vergelijken met dan van een kapper. Zij is ervan overtuigd dat kapper een zwaarder beroep is en – zoals we al eerder aanhaalden – minder goed betaald.

“Toen ik nog op school zat heb ik bijgewerkt in klein kapsalon. Toen moest ik stages gaan doen en ben ik bij – xx - begonnen in en moest ik ook weekend werk doen. Ik ben daar gestopt als ik mijn 7de jaar af heb. Ik had daar ook nog stage gedaan in mijn 7de jaar. En toen heb ik gezegd ik ga niet als kapper werken ik ga in een fabriek werken, omdat kapper is slecht betaald en ik wil mijn weekends niet afgeven, ... En dan ben ik drie jaar in een fabriek gaan werken. ...Ja dat (deelnemer bedoelt het werk in de fabriek) is ook zwaar werken, daar moet ge met zware kabels werken maar als je er een paar met lang haar moet föhnen, dat voelt je ook aan uw schouders hé! ... Maar als je er vier met lang haar moet doen achtereen dan voelt ge dat ook en nu moet ik langer uren draaien.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Eén deelnemer aan de focusgroepen nuanceert de bewering dat kapper een zwaar beroep is. Hij vergelijkt het beroep van kapper met een beroep in de bouwsector of met de inspanningen van een wielrenner.

“Als je dan zwaarder werk doet, dan is uwe stiel licht! Want van haar knippen, daar wordt ge niet moe van hé! Of ge moet eens met een metser meegaan of eens met uw fiets gaan afzien hé! En dan zeg je, haar knippen is toch licht hé!” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Leerlingen die kiezen voor een kappersopleiding beseffen op het moment van hun keuze niet hoe zwaar het beroep van kapper is.

“Zij beseffen niet hoe zwaar het is, ik heb het ook onderschat. Nu werk ik ook hele dagen in het salon en nu beseef ik ook hoe zwaar het is. Op school krijgt maar een halve dag praktijk en je zit meer op je stoel, ge doet niet zoveel. Als je echt in een salon staat dat voelt ge dat pas!” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Als ik naar school ging heb ik dat niet gehoord. Voor dat je eraan begint is er geen leerkracht die tegen mij ooit heeft gezegd van gij gaat hard moeten gaan werken voor uw centen hoor! Als ik het had geweten had ik misschien nog wel gedaan maar had ik even nagedacht!” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

De leerlingen in de focusgroep worden er door hun leerkracht nadrukkelijk op gewezen hoe ze beroepsziekten en allergieën kunnen vermijden. Enkele leerlingen hebben al last van allergieën en werken met handschoenen. Hun leerkracht kapperstechnieken wijst hen op de gevaren van een onaangepaste houding tijdens het werk, de leerlingen zijn er dus van op de hoogte. Doordat ze meestal al ervaring hebben met werken tijdens het weekend of als vakantie werk zeggen ze te beseffen dat het werk zwaar is.

“Het is eigenlijk van ‘s morgens tot ‘s avonds op uw benen staan. Ge hoort van veel mensen die kapster zijn en last hebben in de rug.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

“De kapster waar ik werk die houdt zelfs haar elleboog over haar schouder! Die let daar gewoon niet op. En ik moet dan ook zo föhnen, en ik zeg dan: dat doet toch pijn uw elleboog zo hoog houden. Dan zegt ze zo van: pff hou hem dan iets lager.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

4.1.2.3 Ongunstige tijdsregeling

Het beroep van kapper vereist heel wat flexibiliteit. Er wordt vaak tijdens het weekend gewerkt en soms ook 's avonds. Bovendien is het tijdens feestperiodes heel druk in een kapsalon. Het werken op zaterdag maakt het moeilijk om hun job vol te houden. Tijdens de focusgroepen wijzen de deelnemers vaak op de ongunstige arbeidstijden en de lange werkdagen. Indien de kapper een partner heeft die niet moet werken op zaterdag, vergroot dit de kans dat het zaterdagwerk een onoverkomelijke hindernis wordt.

“Zeker als je jong bent, ik ging dan graag op stap, vrijdag en zaterdag en zondag. Als ik nu zaterdags zou moeten gaan werken zou ik er niet mee inzitten. Maar ook mijn partner die is ook in weekend vrij, en het leven is al zo druk en haastig en ik ben blij dat we het weekend dan hebben.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Ik had zo iets van die zaterdagen die hingen me echt de keel uit dat ik moest gaan werken; ik had zo iets van ik wil dit mijn heel leven lang niet doen.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Voor kapsters die de zorg voor een gezin dragen weegt de ongunstige tijdsregeling nog zwaarder door. Traditioneel geldt dit voornamelijk voor vrouwen.

“Een andere uitval is, het is nog altijd heel dikwijls de vrouw die voor de kinderen zorgt, en die dan als eerste hun job opgeven. De verloning is ook niet van dien aard dat je zegt: ik ga carrière maken. En het is een zwaar beroep en een beroep dat per definitie ook zaterdagwerk is. Dikwijls als ze een vriend hebben of samenwonen of gehuwd zijn komt er druk op om toch nog een andere job te zoeken. Gezien de verloning zijn er nog heel wat

andere laaggeschoolde jobs die een equivalente of zelfs een betere verloning geven.” (Citaat uit interview werknemers)

De ongunstige werktijden en onregelmatige uren overlappen niet met de openingsuren van kinderdagverblijven. De combinatie arbeid – gezin wordt daardoor bemoeilijkt. Eén van de deelnemers uit de focusgroep met vijf jaar ervaring anticipeert op de situatie waarin ze de zorg voor één of meerdere kinderen zal dragen, ze hoopt tegen dan als leerkracht kapperstechnieken aan de slag te zijn.

“Ge wordt veel beter betaald, en ge hebt veel meer vrij. Dat alleen al en als ge later kinderen moest hebben zijt ge ook gelijk met hen thuis.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd, over de situatie van leerkracht)

4.1.2.4 Oninteressant takenpakket

Kapsters houden van hun werk omdat ze iets creëren, omdat ze fier zijn op het eindresultaat en blij zijn om tevreden klanten. Tijdens stages en aan het begin van hun loopbaan als kapster staat hun werkgever vaak niet toe dat zij het kapsel van een klant helemaal verzorgen. Tijdens de focusgroepen werd dit aangehaald als een bijkomende reden waarom kapsters de sector verlaten. Als ze niet mogen knippen, voelen ze zich immers geen volwaardig kapper.

“Omdat als je ergens als stagiaire gaat werken moet ge haar bijeen borstelen en koffie brengen de handdoeken plooiën, ge moogt bijna niks doen hé. Die laten u alle rotzooi doen hé. En daarom willen ook veel mensen die pas afgestudeerd zijn niet in een kapsalon werken omdat ze denken dat ze dat altijd moeten doen. Ze krijgen gewoon een tegengoesting.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Maar in het salon mag ik ook niet knippen waar ik nu zit, waar ik naartoe ga mag ik dat wel. Alles behalve knippen en dat vind ik eigenlijk wel jammer. Ik mis dat, ... maar gelijk als we nu bezig zijn en er zit vier man, en alleen mijn bazin die knipt, dan zitten die allemaal te wachten. Terwijl als ik ook de kans zou krijgen om te knippen, dan leert ge ook altijd wel iets bij.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Als je knipt en iemand anders blaast, daar heb je zoveel plezier niet van. Als je het van voor tot achter kunt doen, alles doen, dan heb je dat heel proces doorlopen en heb je zo iets van voilà. Maar als je niet kunt afwerken heb je er geen plezier van. Vandaar dat er heel veel afhaken, niks zo plezant als afwerken! Als ik bij mijn grootmoeder een ‘mise en pli’ leg vind ik het gewoon fijn omdat ik dan alles kan afwerken van creperen tot de lak. Dat is het fijnste wat er is. En heel veel kappers geven hun personeel niet de kans om af te werken! Omdat ze dat zelf super graag doen.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Ze zoeken mensen met ervaring, maar als je tijdens je school gaat bijwerken is het meestal haren wassen, een kleur opzetten en af en toe eens een kindje hun haar föhnen of zo. Maar de echte klanten die wekelijks of twee keer per week komen daar mogen ze niet aan komen want als ze die klant moeten verliezen! Dan wordt het ook moeilijk om iemand te vinden met heel veel ervaring, als je hun de kans niet geeft hé.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Sommigen starten als zelfstandige kapper in bijberoep of werken 's avonds bij om de kniptechnieken niet te verleren. Oefening is immers cruciaal.

“Ik ben direct thuis begonnen, na een half jaar want ik moest bij mijn baas heel veel kijken en thuis kon ik dat uitoefenen. ... Ik mocht bij mijn baas alleen maar kijken, maar ik kwam dan thuis en ik begon er dan onmiddellijk aan.” (Citaat uit focusgroep met veel ervaring)

De onderhoudstaken in een kapsalon worden vaak toebedeeld aan stagiairs en jonge werknemers. Doordat zij zelden mogen knippen voelen zij zich geen volwaardige kapper, dat gevoel wordt sterker als ze vaak moeten poetsen.

“En dan was het ook van kunt ge nu de spiegel eens wassen en dweilen. En ik had zoiets van neem dan een poetsvrouw hé, ik ben hier voor haren te doen en dat stak me allemaal tegen.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Als ik het weekend zaterdags moest bijwerken voor het school toen liet die mij ook het hele salon poetsen, de rollen zuiver maken. Ik moest bijna een uur nablijven om alles te poetsen. Bij die één moest ik zelfs haar terras meepoetsen! Dat wringt op een gegeven moment omdat je gaat daar om als kapster te werken, en dan laten ze u daar poetsen! Dat het eens voorvalt, daar zit ik absoluut niets mee in want dat gebeurt overal wel eens. Maar als het elk weekend is of zeker één dag in de week of twee dagen in de week, en hij gaat dan fijn de haren doen dan heb ik zo iets van nee.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

4.1.2.5 Relatie tussen werkgever en werknemer op de werkvloer

Kapsters haken soms af omwille van een verzuurde relatie met hun werkgever. De werkgevers slagen er niet altijd in om een goede relatie op te bouwen met hun werknemers.

“Kappers willen vaak laten zien dat ze baas zijn. Ze gaan moeilijk met hun personeel om. Veel zijn er vergeten dat ze ook jong zijn geweest en dat ze ook hebben moeten leren.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Dan krijg je soms ook relationele problemen, want dan zit men een hele dag zeer kort bij elkaar waar weinig hiërarchische structuur is, waarvan het kennisniveau niet zoveel scheelt. De werkgever is dikwijls niet beter dan jij, je bent soms beter dan uw werkgever. Klanten beginnen dan naar u te vragen in plaats van uw werkgever, dat brengt spanningen mee. En dan zeggen mensen excuseer mij maar ik stop er mee! Nu wil ik niet meer in de sector werken.” (Citaat uit interview werknemers)

“Ik heb bijna vijf jaar eerst in ander kapsalon gewerkt, die man heeft een hersenbloeding gekregen en dat was een homo en zijn vriend en ik dat klikte niet honderd percent want hij is geen kapper en dan aanvaard ik niet dat hij mij commandeert. Hij weet niet hoe je moet knippen of mèches zetten en dan ben ik daar gewoon weggegaan en ben ik bij – x - gaan werken.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

4.2. Remmende factoren voor zelfstandigen

Indien kapsters het werknemersstatuut verlaten, betekent dit niet automatisch dat ze de kapperssector volledig de rug toedraaien. Zij kunnen ook een eigen salon oprichten. Zoals bleek in “3.2.2 Zelfstandigen in de sector” zijn vrouwelijke ondernemers ondervertegenwoordigd onder de salonhouders. Kapsters die het werknemersstatuut vaarwel zeggen stappen dus niet massaal over naar het zelfstandigen statuut. We gaan in dit hoofdstuk ook na welke factoren kapsters ervan weerhouden deze stap te zetten.

Bijna alle deelnemers aan de focusgroepen willen in de toekomst zelfstandig salonhouder worden of blijven – al dan niet in hoofdberoep, uitgezonderd één deelnemer aan de focusgroep met leerlingen en één deelnemer aan de focusgroep met vijf jaar ervaring. Sommigen zien een overgang van voltijds werknemer naar

deeltijds werknemer gecombineerd met zelfstandige in bijberoep naar zelfstandige in hoofdberoep als beste weg om een succesvolle zaak op te bouwen.

“Ja eerst wel willen proberen, ge moet genoeg klanten hebben om te starten, ook nog ergens gaan werken erbij dat geeft meer zekerheid. En je moet ook niet zoveel betalen aan sociale lasten als je dat in bijberoep doet.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Na die 10 jaar ben ik in het onderwijs gegaan en omdat ik toen nog geen fulltime had, heb ik mijn kapsalon nog gedaan als hoofdberoep en lesgeven als bijberoep, daarna omgekeerd. Dat is ideaal, ge blijft erin en ge weet waarover dat je spreekt. Zo blijf je de technieken doen, wat veel leerkrachten niet meer doen. Je weet waarover je spreekt bij de leerlingen. Ik ben ook alleenstaande en mijn pree als onderwijs is wel zeker, wat als zelfstandige niet is. En als ik nu zie wat ik moet betalen aan sociale bijdrage, dat is veel minder dan als hoofdberoep en eigenlijk kan je nog veel werken.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Maar – volgens een andere deelnemer aan de focusgroep – lopen de kosten aan sociale bijdragen voor een zelfstandige in hoofdberoep niet zo hoog op dat er onvoldoende winst overblijft. Deze deelnemer heeft ook zeventien jaar ervaring als werknemer in de sector – waarvan enkele jaren aangevuld als kapper in bijberoep - en kan vergelijken met die situatie. Zij is heel opgetogen over haar keuze om zelfstandige te worden in hoofdberoep.

“Ik ben zeventien jaar werknemer geweest en daarbij vijf à zes jaar in bijberoep. Ik ben toen in bijberoep begonnen omdat ik het niet wilde riskeren om gepakt te worden op zwartwerk. Mijne baas was ook zo iemand die altijd zei,“ als ik nog ooit zou beginnen dan zou ik niet meer als zelfstandige werken, dat kost te veel”. Ik kreeg toen zo een schrik, zo iets van ja het zal wel allemaal te duur zijn en als ze iemand moeten inschrijven kost dat veel geld. En ik dacht ik werk gewoon als werknemer, en later heb

ik dan ook een pensioen. Maar toen werd het teveel, ik had veel te veel werk. En dan moest ik een keuze maken of thuis stoppen of verder gaan bij mijn baas of als zelfstandige. En nu heb ik al honderd keer gezegd dat ik het veel eerder had moeten doen. Omdat de verdienste natuurlijk! ... Ja dat is het belangrijkste voordeel! En ge doet wat ge wilt hé! Ik heb er eigenlijk geen nadelen bij.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

De pasafgestudeerden zijn niet thuis in bedrijfsbeheer en weten bijgevolg niet hoe ze een ondernemingsplan moeten uitwerken en hebben het moeilijk om de juiste kostprijs voor de klant te berekenen. Bovendien wordt in de sector vaak zwart werk geleverd en werken veel salonhouders meer dan veertig uren per week om hun zaak draaiende te houden.

“Ik ben direct als zelfstandige begonnen omdat ge als werknemer zo weinig verdient maar ik zou dat nooit meer doen! Je hebt geen ervaring genoeg als je van school komt, je krijgt alles wel op papier, maar de werkelijkheid is heel anders. En er zijn ook mensen die daarvan profiteren, zoals vertegenwoordigers, dan ben je nog zo jong en durf je niets zeggen. Je begint een beetje in het zwart als je nog op school bent en je vraagt dan iets in het zwart en daarna als zelfstandige moet je meer vragen en dat durf je dan niet. Ge hebt mensen die dat nemen maar je hebt er ook die dat niet nemen.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Veel doen er veel in het zwart. Een zwarte euro is er vier waard! Indien kappers dat niet meer zouden kunnen, zou onmiddellijk 60% van de salons dicht gaan.” (Citaat uit interview werkgevers)

De concurrentie in de sector is sterk door het ontstaan en de groei van de kappersketens. Maar ook het zwartwerk in de sector is een doorn in het oog van de deelnemende salonhouders.

“Maar met alle ketens die opkomen en er zijn al zoveel kappers” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“... maar dat (deelnemer heeft het over een kappersketen) is eigenlijk een bedrijf, dat is niet gelijk een zelfstandige kapper. Dat is een bedrijf dat winst moet maken en daar staan mannen aan de top die daar geld aan verdienen, die dat bedrijf doen draaien en dat is een gans andere manier van doen want daar staan managers aan de top. Dat zijn geen coiffeurs, dat zijn managers. Dat zijn economen die met personeel werken.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Weet ge wat de grootste concurrent is? En de moeilijkste, niet te bevechten! Dat zijn de zwartwerkers, die zijn het grootste probleem! En die kunt ge niet aan, die kunt ge langs geen kant pakken, die kunt ge niet via de BBI pakken, niet via de belastingen pakken, die kunt ge niet via de RVA pakken, die kunt ge nergens pakken. En die werken zo onder de prijs, dat gij de pineut zijt!” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Een eigen kapsalon opstarten is niet voor iedereen weggelegd. De investeringskost ligt volgens één van de geïnterviewde bevoorrechte getuigen niet hoog in vergelijking met de investeringskosten voor de opstart van andere kleine ondernemingen. Volgens deze geïnterviewde bedraagt deze investering ongeveer €8.000. Bovendien vereisen de leningen voor de opstart van een kapsalon een volledige waarborg. Dit maakt de opstart van een eigen zaak moeilijker.

“Je moet goed in je schoenen staan en een goed ondernemingsplan hebben vooraleer je een lening krijgt. Diegene die er dan toch aan beginnen weten welk risico ze nemen. Zij die doorbijten zijn echt wel gemotiveerd.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

De leerlingen in de focusgroep hebben er geen idee van hoeveel de investeringskost bedraagt. Enkele van hen zien dit ook niet als onoverkomelijk en rekenen op hun ouders om hun daarbij te helpen eens het zo ver is. Eén leerling heeft het wel over de nadelen van het statuut als zelfstandige. Haar moeder is ooit zelfstandig salonhouder geweest en heeft haar verteld wat de knelpunten waren.

“Aan de andere kant als je bij iemand werkt heb je zekerheid van je loon, dat krijg je sowieso. En als je zelf baas bent dan heb je veel op je schouders en moet je voor veel zorgen. Het is een heel georganiseerd. En ik denk als je voor iemand werkt, maar bij een goede baas je ook goed werk hebt en dan kan je ook veel zelf doen.” (Citaat uit focusgroep leerlingen)

Op de vraag waarvoor een salonhouder dan extra moet zorgen, in vergelijking met een werknemer, sommen de leerlingen volgende taken op: financiering, boekhouding, personeelsbeleid, producten, water en elektriciteit en marketing. Ze schatten het aantal uren waarop een zelfstandig salonhouder werkt op tien tot elf uren per dag. Ze beseffen wel dat het statuut van zelfstandige meer taken en een hogere werkdruk met zich meebrengt. Toch zien zij het rooskleurig in. De leerlingen gaan ervan uit dat het statuut van zelfstandige meer vrijheid geeft dan werken in werknemersverband. Zij denken dat daardoor de zorg voor een gezin makkelijker te combineren wordt met het kappersberoep.

“Ik wil kapper worden bij mij thuis, maar ook aan huis gaan tussendoor. Dan heb ik meer vrijheid (deelnemer bedoelt in vergelijking met werknemer) want kindjes en huishouden moeten ook erbij kunnen. Als ik dan sluit ben ik direct thuis en moet ik niet eerst nog rondrijden.” (Citaat uit focusgroep leerlingen).

In de interviews kwamen vooral de moeilijke combinatie arbeid - gezin en het verschil in ambities tussen mannen en vrouwen naar boven als verklaringen voor de oververtegenwoordiging van mannen en de ondervertegenwoordiging van

vrouwen. Salonhouders moeten nog meer flexibel zijn dan de werknemers in de sector. Dat blijkt een groter probleem te zijn voor vrouwen dan voor mannen, zo zeggen de geïnterviewden. Een kapper werkt meer uren per dag dan een werknemer. Bovendien kunnen zij niet rekenen op betaald zwangerschapsverlof of systemen van tijdskrediet.

“Ik was parttime begonnen en ik had gedacht dat het heel rustig zou zijn. Ik had dit nooit verwacht, dat ik zoveel klanten zou krijgen, nu wil ik verminderen, zo kan ik niet leven, het is te zwaar. Ik doe dat zo al vijf maanden en ik ben nu al echt kapot. Ik denk dat ik van maandag tot vrijdag thuis ga werken en de rest niet want zo hou ik het niet vol.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Een gezin en een salon dat gaat wel maar ze denken dat het zwaar zal zijn en dat schrikt vrouwen af.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Ik weet ook nog niet of ik kinderen wil maar, het zal wel heel moeilijk zijn want ik heb nu al geen vrije tijd” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Maar – zeggen andere deelnemers - het werken als zelfstandige kan de combinatie arbeid- gezin voor vrouwen net vergemakkelijken.

“Ik vind het voor een man moeilijker om kapper te worden dan als voor een vrouw. Een vrouw doet dat meestal in een kapsalon thuis, of ergens anders. Maar een man moet daar wel echt van kunnen leven. Hoe moet ik zeggen, een vrouw ook wel maar bij een man ligt het toch nog anders dan bij een vrouw.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Er is volgens de geïnterviewden nog een andere reden waarom mannen relatief meer kiezen voor het statuut van zelfstandige dan vrouwen. Mannen zouden ambitieuzer zijn dan vrouwen. Dit kwam ook al aan bod toen we de instroom in

de studierichtingen bekeken. Jongens die kiezen voor een studierichting in de haartzorg 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 en risicovol gedrag.

“Omdat zij dat ook meer zien als een professionele uitdaging, als een beroep waar ze moeten in groeien. Dat zijn meer strebers. Die willen hogerop. Ook al is dat maar een kapper, ze willen verder.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“De mannen die het leren, die maken het dan ook. Veel meisjes zitten daar omdat ze daar moeten zitten. Bij jongens is dat dikwijls een bewustere keuze.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Mannen nemen meer risico durven nemen dan vrouwen. Mannen hebben meer het ondernemen in hun dan vrouwen. Een vrouw zal zeggen oké, ik ga een paar jaar werken en dan zal ik zien of ik mijn eigen klanten heb. Een vrouw gaat meer voor de zekerheid denk ik, eerst een klantenbestand uitbouwen en dan beginnen. Tegen een man doet eerst een zaak open en dan wachten tot er klanten komen!” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Kappers volgen ook vaker opleidingen en participeren vaker aan wedstrijden dan kapsters. Dit heeft opnieuw te maken met de dubbele dagtaak van vrouwen.

“Vrouwen hebben de moedertaak er vaak bij. De mannen doen meer aan wedstrijden mee, en die doen meer bekendheid en dat die zo de grote namen halen en de vrouwen doen hun salon en werken ook goed maar laten het niet zien aan de buitenwereld. En daardoor denk ik dat ge heel wat grote kappers hebt als mannen, in plaats van vrouwen.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

4.3. Waar zijn ze naartoe?

In de opzet van dit onderzoek was voorzien dat we een enquête zouden afnemen van afgestudeerden in een kappersopleiding. Het bleek echter onmogelijk om een adressenbestand te vinden waaruit we een representatieve steekproef konden trekken. Liever dan een niet-representatief onderzoek te voeren, hebben we tijdens de focusgroepen en interviews bevestigd waar kapsters die de sector hebben verlaten of er niet tot zijn toetreden dan naartoe zijn.

Volgens de deelnemers aan de focusgroepen en de bevoorrechte getuigen treedt een gedeelte van de kapsters gewoonweg niet toe tot de arbeidsmarkt. Zij verkiezen de zorg voor hun gezin boven betaalde arbeid. Deze potentiële kapsters vermijden dus niet alleen de kapperssector, zij ontwijken elke vorm van reguliere betaalde arbeid. Hakim (2000) verklaart het verschijnsel dat een groep vrouwen wel een diploma behaalt maar niet van plan is toe te treden tot de arbeidsmarkt, aan de hand van 'preferenties'. 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. De leerlingen die deelnamen aan de focusgroep bevestigden dit echter niet. Zij zijn wel van plan om toe te treden tot de arbeidsmarkt, als kapster.

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 VDAB.

“Dan heb ik mij ingeschreven voor die opleiding bij de VDAB voor algemeen bediende en je moet werkzoekende zijn anders kun je die opleiding niet doen. Maar ik ben dan wel zo interim opdrachten gaan doen. Die duurde zes maanden en die opleiding heb ik dan afgemaakt.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Hier en daar is er iemand die iets anders gaat studeren. Er is één die regentaat kleuter is gaan doen, die had felle allergie. Die is geslaagd. Eén is verpleging in gegaan en werkt nu in de psychiatrie. Er waren er twee die de grimeacademie in Antwerpen hebben bijgedaan, maar zij hebben heel veel problemen met vakken als Engels. Zij hebben nooit leren leren of ze hebben het afgeleerd.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“Iemand deed het regentaat maar die is ondertussen ook gestopt, die kon dat niet aan. En die werkt nu wel in een salon. Een andere is kleuterleidster, iemand bij de politie, allemaal heel verschillend.” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

Een groot gedeelte van de afgehaakte kapsters heeft zijn 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.

“... of niet in de sector gaan werken. Zij hebben hier dan zoveel jaren gezeten en verdienen dan meer door aan de kassa van de Carrefour te gaan zitten of in de Ford te gaan staan.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“En toen heb ik gezegd ik ga niet als kapper werken ik werk in een fabriek ... en dan ben ik drie jaar gaan werken. Ik kon direct gaan werken in september in een nevenbedrijf van – xx -. Ik heb daar 3 jaar gewerkt, het eerste jaar was ik gelukkig en de andere twee jaar tegen mijn goesting. Ze haalden het bloed onder uw nagels uit, ik kreeg al het zware werk, dat was

niet aan de band maar het was wel op tijd. Ik moest zorgen dat karren op – xx - waren. Het was wel goed betaald middag- en morgenpost, enkel de weekends vrij. En dat was het dan.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Mijn vriendin werkt in een fabriek met kappersdiploma!” (Citaat uit focusgroep 1 jaar afgestudeerd)

“Chirurgisch materiaal, in de medische sector. Daar was ik magazijnverantwoordelijke, dat lag me wel qua organisatie en zo. Dat heb ik 2 jaar gedaan” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

Niet iedereen die de sector verlaat doet dat volledig. Sommigen blijven het kappersberoep uitoefenen in bijberoep, anderen ‘kappen’ nog in het zwart. Zoals we al zeiden is er een sterk informele circuit in de sector. Dit maakt de concurrentiepositie van salonhouders nog moeilijker.

“Heel veel van de ondernemersopleiding is nadien terug naar de achterkeuken peins ik. Om die, wat zit er allemaal in: verpleegsters, verkoopsters, een beetje van alles zit daar in. Om dan echt uw werk op te zeggen en als kapster te gaan werken, dat is toch een grote stap. En dan zijn er veel in bijberoep die dat doen, dan zijn ze ook legaal bezig maar er zijn er ook een hoop die dan verder werken en in het zwart kapper bijdoen.” (Citaat uit interview onderwijsveld)

“... maar ik moet zeggen dat ik nog steeds mijn vriend zijn haar knip en ons mama en mijn zusjes en mijn grootmoeder en ik heb nog wel een aantal klanten, die ik dan zaterdag doe of door de week 's avonds. Dus ik ben er niet helemaal uit.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

Maar het hoeft natuurlijk ook niet altijd ‘in het zwart’. Er zijn nog mogelijkheden om een job uit te voeren buiten de kapperssector en toch nog het kappersberoep

uit te oefenen. Leerkracht kapperstechnieken bijvoorbeeld. Als leerkracht verkrijgt men betere arbeidsomstandigheden en is men nog bezig met kapperstechnieken. Bovendien is het ook een sociaal beroep, iets wat veel kapsters aanspreekt.

“Gewoon ge zijt met de leerlingen bezig, ge leert die iets aan, ge doet dat vak en ge doet dat niet constant en ge doet ook nog iets anders. Ge wordt veel beter betaald, en ge hebt veel meer vrij.” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

“Dat is ideaal, ge blijft erin en ge weet waarover dat je spreekt. Zo blijf je de technieken doen, wat veel leerkrachten niet meer doen. Je weet waarover je spreekt bij de leerlingen.” (Citaat uit focusgroep veel ervaring)

“Je kan ze alle twee zoals mevrouw – x - , je bent nooit van half negen tot vijf hier, je kan ervoor en erna nog altijd aan huis kapster zijn.” (Citaat uit focusgroep leerlingen, over waarom ze later leerkracht haartooi wil worden)

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.

“En ik had zoiets van dat doe ik graag maar het is wel minder betaald, plus ik moet mijn weekends afgeven, plus het is harder werken. Maar dan is dat zo!” (Citaat uit focusgroep 5 jaar afgestudeerd)

4.4. Besluit

We beantwoordden in dit laatste hoofdstuk de onderzoeksvragen van dit project.

Namelijk:

- Hoe komt het dat kapper een knelpuntberoep is ondanks het grote aantal vrouwelijke afgestudeerden in haarzorg en andere kappersopleidingen?
- Hoe komt het dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn binnen de groep van zelfstandige salonhouders?
- Indien kapsters geen kapster worden of blijven, waar gaan ze dan naartoe?

De kennis van bedrijfsbeheer en de vaardigheden met betrekking tot knippen en kleuren bij de afgestudeerden laat volgens de bevoorrechte getuigen vaak te wensen over. Ook de deelnemers aan de focusgroepen zijn niet helemaal tevreden over hun opleiding. De afgestudeerden kunnen de taken die zijn omschreven in het beroepsprofiel niet altijd naar behoren uitvoeren.

Ongunstige arbeidsomstandigheden drijven kapsters uit de positie van werknemers in de sector. Het loon is te laag om kapsters ervan te overtuigen hun job te blijven uitoefenen. Weekendwerk is een bezwarende factor, zeker indien er kinderen zijn. Omdat er vaak op zaterdag wordt gewerkt is het nog moeilijker om het werk met de zorg voor een gezin te combineren. Het lage verdienpotentieel van kapsters maakt het bovendien moeilijk om kinderopvang te betalen. Het kappersberoep is ook fysiek zwaar. Een hele dag rechtstaan, het optillen van de armen en het werken met chemische producten zorgt voor beroepsziekten en allergieën.

Dat kapsters van hun werk houden, wisten we al uit vorige hoofdstukken. Tijdens stages en aan het begin van hun loopbaan wordt deze arbeidstevredenheid echter gehinderd door een oninteressant takenpakket. Beginnende kapsters en stagiaires mogen van hun werkgever vaak niet knippen. Een kapsel van begin tot einde

afwerken is een must voor de kapsters uit de focusgroepen. Indien de werkgever dit niet toelaat daalt de motivatie. Dit kan een reden zijn om de sector te verlaten of dit kan leiden tot een verzuurde relatie tussen werkgever en werknemer.

Als kapsters ermee stoppen als werknemer kunnen ze een eigen salon oprichten. Uit de cijfers blijkt echter dat kapsters – in vergelijking met hun aandeel in de opleidingen – ondervertegenwoordigd zijn onder de salonhouders. Een eigen salon bleek nochtans de droom te zijn van bijna alle deelnemers aan de focusgroepen. Onvoldoende kennis van bedrijfsbeheer en een hevige concurrentie van kappersketens en het informele circuit schrikken kapsters af. Mannelijke ondernemers hebben hier volgens de respondenten minder last van want ze zijn ambitieuzer en vertonen meer risicovol gedrag. Omdat zelfstandigen meer uren werken dan werknemers maakt het de combinatie tussen een salon en de zorg voor een gezin nog moeilijker. Dit is vooral een obstakel voor vrouwen omdat zij meestal de zorgtaken op zich nemen.

Er zijn aanwijzingen dat een gedeelte van de leerlingen en cursisten in de kappersopleidingen nooit de intentie heeft gehad om een positie op de arbeidsmarkt te verwerven. Zij studeren omdat ze moeten en bereiden zich voor op een leven ten dienste van hun gezin. Een ander gedeelte van de leerlingen en cursisten schrijft zich in voor aanvullende opleidingen. Het betreft hier kapsters die hun toetrede tot de arbeidsmarkt uitstellen.

Van de kapsters die na het afronden van hun opleiding wel doorstromen naar de arbeidsmarkt kiezen er voor tewerkstelling in een andere sector. De redenen werden al aangehaald: ongunstige arbeidsomstandigheden. Zij zeggen het kappersberoep niet altijd volledig vaarwel. Kapsters werken vaak in bijberoep of in het zwart, naast een reguliere job in een andere sector.

5. Management Summary

5.1. Algemene conclusies

Waarom kapsters?

Dit project kadert binnen het beleidsondersteunend onderzoek van de onderzoekscel gender van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid. Dit onderzoek is gericht op het genderthema en meer bepaald de preciaire positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt.

We kozen voor kapsters als case omdat (1) de richting haarzorg binnen het BSO een populaire richting is met een sterke oververtegenwoordiging van meisjes.

(2) De leerlingen die haarzorg afmaken en het zevende jaar haarstilisist volgen, behalen een diploma hoger secundair onderwijs. Zij zijn middengeschoold en niet laaggeschoold. De anderen, zij die een getuigschrift of certificaat behaalden in het DBSO, 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. De banen die openstaan voor lagergeschoolden vertonen bovendien vaker kenmerken die de kwaliteit van de arbeid verminderen. We toonden dit aan aan de hand van het voorkomen van preciaire arbeidstijdregelingen. Vrouwen ondervinden hier meer last van dan mannen omdat zij vaak de zorg voor gezin dragen. Laaggeschoolde vrouwen verdienen ook minder. 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.

(3) Ondanks het grote aantal (vrouwelijke) afgestudeerden, is kapper een knelpuntberoep. (4) Maar men kan in de sector ook aan het werk als zelfstandige. Dat dit kan, is eerder uitzonderlijk voor beroepen die aansluiten bij meisjesrichtingen. Vrouwen zijn echter ondervertegenwoordigd in de groep van salonhouders. Deze ondervertegenwoordiging is niet typisch voor de kapperssector.

Methodologie

We onderzochten dus de oorzaken van het knelpuntkarakter en van de 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 diepte-interviews af van bevoorrechte getuigen uit onderwijswereld, beroepsfederatie 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 geleden in een kappersopleiding afstudeerden, met vrouwen die vijf jaar geleden een opleiding afronden en met vrouwen en mannen met veel en diverse ervaring in de kapperssector.

Wie zijn de kapsters?

We gingen eerst na wie de kapsters zijn. We gingen dieper in op de verschillende opleidings- en beroepsmogelijkheden. Het departement onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap voorziet zowel in het voltijdse BSO als het DBSO als het buitengewone secundaire onderwijs en het volwassenenonderwijs kappersopleidingen. VIZO voorziet een middenstandsopleiding kapper voor jongeren (leertijd) en voor volwassenen (ondernemersopleiding). De kappersopleidingen in het BSO en de middenstandsopleidingen zijn het meest populair. In alle richtingen vormen vrouwen de meerderheid. De leerlingen die voor een kappersopleiding kiezen maken deze keuze niet altijd overwogen. Ze kiezen vaak instinctief of op basis van beperkte ervaringen. Dit geldt vooral voor meisjes.

Het merendeel van de werknemers en zelfstandigen in de kapperssector zijn vrouwen. Toch zijn vrouwen in vergelijking met hun aandeel in de opleidingen lichtjes ondervertegenwoordigd onder de werknemers en sterk ondervertegenwoordigd onder de salonhouders. Er zijn in Vlaanderen 10.467 kapsalons met een natuurlijk rechtspersoon als zaakvoerder. Vrouwen maken 71,9% van de salonhouders uit terwijl 88,5% tot 96,3% van de leerlingen en cursisten vrouw is. De lonen die kapsters in het werknemersstatuut verdienen zijn laag. Bovendien schrijven werkgevers hen nogal eens deeltijds in en respecteert een gedeelte van de werkgevers de arbeidswetgeving niet. Er is desondanks een grote arbeidstevredenheid onder de kappers.

Waarom blijven ze geen kapster?

De kennis van knip –en kleurtechnieken en van bedrijfsbeheer van de afgestudeerden laat nogal eens te wensen over. Bovendien klagen werkgevers over de arbeidsattitude van pas afgestudeerden. Hun knip –en kleurvaardigheden beperken hun kansen om als werknemer aan de slag te kunnen. Werkgevers zoeken immers kappers met ervaring.

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 zaterdagwerk, maken de job moeilijk combineerbaar voor kappers met een gezin. Dit geldt vooral voor kapsters, daar vrouwen de zorg voor het gezin traditioneel dragen. Kinderopvang op zaterdag is trouwens moeilijk te vinden. Het verdienpotentieel van vrouwen is bovendien zo laag dat kinderopvang er een te grote hap zou uitnemen. 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 gedrang, zeker indien er strubbelingen met werkgever ontstaan.

Maar waarom richten de kapsters dan niet zelf een salon op? Een eigen salon is immers de toekomstdroom van de meeste van de respondenten. Er liggen blijkbaar heel wat obstakels op de weg daarheen. We zeiden al dat hun kansen gehypothekeerd worden doordat ze het bedrijfsbeheer onvoldoende beheersen. Bovendien is er in de sector een hevige concurrentiestrijd gaande tussen kleine kapsalons en de kappersketens. Dan is er ook nog het informele circuit of zwartwerk waar het moeilijk tegen opboksen is. Kappers deinzen hiervoor minder terug dan kapsters omdat zij ambitieuzer zouden zijn en 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 de vrouwen.

Waar gaan de kapsters dan naartoe? Een gedeelte van hen komt niet in de reguliere arbeidsmarkt terecht. Zij hebben al tijdens hun opleiding de keuze gemaakt om geen betaald werk te zullen uitoefenen. Enkelen van hen studeren verder. De kapsters die na het behalen van hun kappersdiploma wel betaald werken, kiezen soms omwille van de slechte arbeidsomstandigheden voor een andere sector. Dit betekent niet altijd een volledige terugtrekking uit de kapperssector. De geïnterviewden en deelnemers aan de focusgroepen zijn het erover eens dat er veel in bijberoep of in het zwart gewerkt wordt.

5.2. Remediërende Maatregelen

Om het over de kern van de zaak te hebben, namelijk: “hoe kan men vermijden dat kapsters de sector verlaten?” stellen we enkele remediërende maatregelen voor. De voorstellen betreffen maatregelen om de opleidingen van kapsters te verbeteren, de effecten van ongunstige arbeidsomstandigheden te milderen en om vrouwelijk ondernemerschap in de sector te bevorderen.

Kappersopleidingen verbeteren

In het secundair onderwijs is momenteel 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 aan de hand 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). Dit bleek tijdens de interviews en focusgroepen immers een belangrijk tekort. Niet enkel het modulariseringsproject kan daaraan bijdragen. In 2005 sloten Vlaams Minister van Werk, Onderwijs en Vorming, de onderwijsverstrekkers en de sociale partners een convenant af om de kwaliteit van de opleidingen haarzorg en haarstijl te optimaliseren, het gelijke kansenbeleid te bevorderen en de onderlinge samenwerking te verbeteren. De voornemens in het convenant zijn onder andere:

- Het beroepsprofiel respecteren en communiceren naar de deelnemende scholen.
- In samenwerking met de betrokken partners de onderwijskwaliteit van de opleiding tot kapper, kapper - salonbeheerder te verbeteren en aan alle leerlingen gelijke kansen te bieden in een kwaliteitsvol onderwijs.
- De nascholing van leraren op specifiek vaktheoretisch, vakpraktisch vlak en op gebied van management van het kapsalon te intensiveren en deze gratis voor de betrokken leraren te organiseren.
- Het optimaliseren van de stages door het inventariseren van de stageplaatsen, het concretiseren van de stageactiviteiten en het beperken van het aantal stagiairs per stageplaats.

Of de doelstellingen verwezenlijkt worden, zal van nabij moeten worden opgevolgd om snel te kunnen bijsturen. Dit convenant betreft enkel de opleidingen in BSO, het zou goed zijn dit ook uit te breiden naar de andere kappersopleidingen.

Om de kennis van bedrijfsbeheer te verhogen bij afgestudeerden kan ervaringsgericht gewerkt worden aan de hand van een mini-onderneming in de derde graad. Tijdens de diepte-interviews werd het voorstel geformuleerd om binnen één school de laatstejaars verantwoordelijk te maken voor het beheer van de mini-onderneming en mentoring van de jongere leerlingen. Zo leren zij niet

alleen welke formaliteiten er moeten vervuld worden maar ook hoe een werkgever best omgaat met personeel. Het project 'Responsible young starters'¹⁶ dat werd uitgevoerd door de dienst beroepsopleidingen van het departement onderwijs, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap was gericht op jongeren in een beroepsopleiding (BuSO, DBSO 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.

Ongunstige arbeidsomstandigheden mildereren

Het loon van kapsters is niet hoog. Formele kinderopvang is voor hen een grote hap uit het budget. 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

¹⁶ Project in opdracht van ESF-agentschap Vlaanderen.

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. Eén leerling gaf tijdens de focusgroep ook aan dat haar bazin geen goede houding aanneemt bij het föhnen en haar personeel ook niet stimuleert dat wel te doen. De sectororganisatie kan hierin een initiatief nemen om haar leden hieromtrent te sensibiliseren. Werkgevers hebben immers zelf veel te winnen bij gezond personeel.

Bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap

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. Maar een zelfstandige heeft ook meer vrijheid dan een werknemer. Hij of zij vult zijn dag zelf in. Aan één van onze focusgroepen nam de 'Vliegende Kapper' deel. Hij verzorgt zijn klanten in hun woning. Op deze manier heeft hij meer controle op wanneer hij werkt. Een ander voordeel van deze ondernemingswijze is dat de investeringskosten niet zo hoog liggen als bij het uitrusten van een salon. Dit verlaagt het risico.

Kapsters denken 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. Vliegende Kapper is één mogelijkheid. Een ander alternatief is het principe van "een kappersstoel huren". De kappers hebben geen eigen salon maar huren één of meerdere kappersstoelen in een salon. De klant meldt zich aan in het salon en laat zich kappen door de aanwezige kapper(s). De investeringskosten voor de kapper blijven beperkt tot de materialen en werktuigen die hij gebruikt.

Over de rendabiliteit en de economische leefbaarheid van zulke ondernemingsvormen is weinig geweten. Hierover zou meer onderzoek moeten

gebeuren. Indien het een leefbare manier van werken is, kan dit geïntegreerd worden in cursussen bedrijfsbeheer.

Bibliografie

Bertrand, Anne (2004). *Opleiding en vorming haartooi*. Brussel: Fonds voor Bestaanszekerheid voor het Kappersberoep en de Schoonheidszorgen.

Carter, Georgie (2005). *Happiness Index 2005*. London: The City and Guilds of London Institute.

Debacker, Maja (2004). Zorg als nieuw sociaal risico. De achterstand van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt van naderbij bekeken, *Over.Werk*. 3/2004: 140-144.

Departement Onderwijs (2004). *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2003-2004*, Brussel: Ministerie voor de Vlaamse gemeenschap.

Departement Onderwijs (2005). *Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs - schooljaar 2003-2004*. Brussel: Ministerie voor de Vlaamse gemeenschap.

Departement Onderwijs (2006a). *Onderwijsaanbod. Wat kan ik waar studeren? Deeltijds secundair onderwijs*. <http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/dbso/default.htm>, gelezen: maart 2006.

Departement Onderwijs (2006b). *Onderwijsaanbod. Wat kan ik waar studeren? De structuur van het gewoon voltijds secundair onderwijs: een woordje uitleg*. http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/S0/uitleg_structuur_so.htm, gelezen: maart 2006.

Departement Onderwijs (2006c). *Onderwijsaanbod. Wat kan ik waar studeren? Vestigingsplaatsen van Centra voor Deeltijds Onderwijs met Kapper*.

<http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/dbso/lijst.asp?richting=102&tkst=Kapper>, gelezen: januari 2006.

Departement Onderwijs (2006d). *Onderwijsaanbod. Structuur van het secundair onderwijs voor sociale promotie*. http://www.ond.vlaanderen.be/onderwijsaanbod/osp/studie_SO.asp, gelezen: januari 2006.

Dienst beroepsopleidingen - Departement Onderwijs (2006a). *Projecten. Modularisering*. http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/projecten_modularisering.htm, gelezen: april 2006.

Dienst beroepsopleidingen - Departement Onderwijs (2006b). *Projecten. Afgeronde projecten: Rys*. http://www.ond.vlaanderen.be/dbo/projecten/proj_afger_Rys.htm, gelezen: april 2006.

FOD Economie - Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (2006). *Bevolking per geslacht en per leeftijdsgroep - Vlaams Gewest (2000-2005)*. http://statbel.fgov.be/figures/d21_nl.asp#3, gelezen: maart 2006.

Geurts, Karen, Dessen, Barbara, Stevens, Eef & Tratsaert, Katrien (2004). *Genderzakboekje vrouwelijk ondernemen*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid.

Geurts, Karen & Van Woensel, Annick (2005). *Genderzakboekje 2005. Zij en hij op de arbeidsmarkt*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid.

Groupe S (2006). *Groupe S. Sectorale Info*. <http://www.groupes.be>, gelezen: maart 2006.

Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory*. Oxford: Oxford University Press.

- Krueger, Richard A (1998a). *Analyzing and reporting focus group results*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Krueger, Richard A (1998b). *Developing questions for focus groups*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Krueger, Richard A (1998c). *Moderating focus groups*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Krueger, Richard A & Casey, Mary Anne (2000). *Focus groups: a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- LVZ (2002). *Sectorstudie kappers*. Brussel: Liberaal Verbond voor Zelfstandigen.
- Malfait, Dirk (2002). Hoofdstuk 17: Kwaliteit van de arbeid, in: Malfait, Dirk, Geurts, Karen, Vermandere, Caroline & van der Hallen, Peter (eds.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2002*. Antwerpen: Garant, 191-202.
- Pelleriaux, Koen (2001). *Demotie en burgerschap*. Brussel: VUBPRESS.
- SERV (2003). *Profielen: Kapper & Kapper-salonbeheerder*. Brussel: Sociaal-economische Raad van Vlaanderen.
- Steegmans, Nico, Valgaeren, Elke, Van Aerschot, Marjan, Mertens, Tinne & Van Haegendoren, Mieke (2002). *Gelijke kansenindicatoren in Vlaanderen. Statistieken en indicatoren voor een gelijke kansenbeleid voor mannen en vrouwen*. Diepenbeek: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.
- Stevens, Eef (2003). Hoofdstuk 13: Onderwijsongelijkheid: hoog en laag. in: Herremans, Wim, Geurts, Karen, Tielens, Maarten & van der Hallen, Peter (eds.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2003*. Antwerpen: Garant, 163-172.

- Van Gils, Seppe & Booghmans, Mieke (2004). Hoofdstuk 13: Over uren, in: Geurts, Karen, Herremans, Wim, Vermandere, Caroline & van der Hallen, Peter (eds.), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 2004*. Antwerpen: Garant, 193-202.
- VDAB Databeheer en –Analyse (2001). *Knelpuntberoepen - de klassiekers van het voorbije decennium*. Brussel: VDAB.
- VDAB Databeheer en –Analyse (2004a). *Analyse Vacatures Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- VDAB Databeheer en –Analyse (2004b). *Lijst van knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB.
- VDAB Databeheer en –Analyse (2005a). *Overzichtstabel beroepen, ontvangen jobs, openstaande jobs, werkzoekenden en plaatsingen*. Brussel: VDAB.
- VDAB Databeheer en –Analyse (2005b). *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen. 20^{ste} longitudinale studie 2003-2004*. Brussel: VDAB.
- VIZO (2000). *Programma beroepstheoretische vorming Leertijd Kapper (Q15)*. Brussel: Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen.
- VIZO (2004). *Ondernemersopleiding Kapper (Q15)*. Brussel: Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen.
- VIZO (2005). *Wegwijs in de leertijd. Een leidraad voor leerlingen, ouders en ondernemingshoofden*, Brussel: VIZO.
- VIZO (2006). *Ondernemersopleiding (+18j)*. <http://www.syntra.be/syntra>, gelezen: maart 2006.

VVSKO (2005). *Lessentabellen 2005-2006*. Brussel: Vlaams Verbond van het Katholiek Secundair Onderwijs.