

## Sectorconvenant 2021 – 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van Begraffenissector (PC 320)

---

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN Begraffenissector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Johan Dexters, voorzitter FUNEBRA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De Mevrouw Gert Sevens, Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls;
- De heer Stéphane Piron, Federaal Secretaris BBTK;

hierna “de sector” genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **98.000,00 EUR** uit te betalen aan **Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen (Fonds320), Anspachlaan 111 Bus 13 (ondernemingsnummer: 0817.770.178 - bankrekeningnummer: BE23 0015 1523 6491)** ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

**Artikel 2.** De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

**Artikel 4.** De begrafenissector verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

**Artikel 5.** De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1 VTE sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de

periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

**Artikel 6.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

# Omgevingsanalyse

---

## 1. Sector in cijfers en trends

### 1. Homogene en stabiele sector

Volgens het bevoegdheidsgebied van het paritair comité 320 voor de begrafenisondernemingen, bevat de sector de werkgevers van de eigenlijke begrafenisondernemingen, begraafplaatsen en crematoria, en hun werknemers. In eerste instantie zullen de crematoria en begraafplaatsen niet mee behandeld worden in deze convenant, voor zover ze onafhankelijk zijn van de begrafenisondernemers.

De sector van de begrafenisondernemingen is vrij homogeen. De bedrijven zijn begrafenisondernemingen, al dan niet met personeel. Er is wel een diversiteit in de grootte van de bedrijven, wat specifieke uitdagingen geeft: de benadering van kleine bedrijven is immers heel wat anders dan de strategie bij grotere bedrijven.

Een opvallende evolutie is een concentratie van bedrijven. De schaalvergroting is in volle opmars en zal zich blijven doorzetten. Een aantal investeringsgroepen zijn werkzaam op de markt. Vooral begrafenisondernemers zonder opvolging worden overgenomen. Het gegeven van grote ondernemingen (+500 werknemers) zal specifieke uitdagingen met zich meebrengen, maar biedt zeker ook kansen om nieuwe initiatieven te nemen. De coronacrisis zal deze evolutie nog versterken.

De sector is tot op heden wel gespaard gebleven van overnamewoede van grote bedrijven, zoals dit in het buitenland gebeurt.

Door de afschaffing van de vestigingswet, kan zowat iedereen een begrafenisonderneming opstarten. De sector vreest dat dit leidt tot een verlies van kwaliteit.

De sector is dan ook gestart met een denkoefening om een kwaliteitssysteem voor de begrafenisondernemingen op te starten. Dergelijk systeem kan er voor zorgen dat kwaliteit gewaarborgd wordt, en dat klanten een duidelijk overzicht hebben van de kwaliteit en service van de betrokken ondernemer. Dergelijk kwaliteitssysteem kan ook maatregelen of aanbevelingen opnemen op het vlak van diversiteit. Bovendien heeft een kwaliteitssysteem gevolgen voor opleidingen. Een goed opgeleide ondernemer en werknemer staan borg voor kwaliteit. Het kwaliteitssysteem moet een aantal procedures inhouden en deze moeten immers opgevolgd worden.

### 2. Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen

Een uitvaart brengt mensen samen en gaat tot het diepste van de mens. De overledene staat in het middelpunt, samen met de rouwende familie en vrienden. De levensstijl, wensen en behoeften van klanten evolueren en veranderen. Klanten zijn ook kritisch en mondig, ze gaan zelfs shoppen tussen uitvaartondernemingen en kritisch kijken naar prijzen. De sector moet open staan voor deze evolutie en voldoende dynamiek aan de dag leggen om op deze veranderingen te kunnen inspelen. Dit vraagt enerzijds de nodige inzichten over trends en evoluties en anderzijds de nodige ondersteuning via opleiding en vorming.

Het streven naar ethisch, duurzaam en verantwoord ondernemen in al zijn aspecten is een belangrijke trend die de begrafenissector stuurt en in de komende jaren nog aan belang zal winnen.

Dit verantwoord ondernemen uit zich op diverse manieren:

- Aannemen van een dienst: contacten met familie, eveneens online omwille van corona.
- De dienst zelf: streamen en delen via internet, waardoor er heel wat meer mensen deel uitmaken van de rouwende groep. Het kan ook gaan over het uitwerken van hybride diensten.
- Drukken van bidprentjes en rouwbrieven: minder papier en alleen drukken van correct aantal. Waar vroeger rouwbrieven werden bezorgd aan iedereen in dezelfde gemeente of wijk, wordt dit nu al beperkt tot een selecter gezelschap.
- Bloemen: steeds meer ondernemers zoeken samenwerking met een lokale bloemist of gaan zelf een webshop voor bloemen uitwerken.
- Omgaan met koffietafels: gebruik van lokale en streekproducten, aandacht voor bio- en veganistische keuken, maar ook voedselveiligheid en allergenen. De aandacht voor alles wat met voeding en gezondheid te maken heeft zal niet verminderen in de komende jaren.
- Ook de witte kassa heeft de intrede gevonden in de begrafenissector voor de koffietafels.
- Een duurzaam en werkbaar personeelsbeleid, met oog voor een goede arbeidskwaliteit oog voor kansengroepen en diversiteit op de werkvloer, een goede relatie tussen werkgever en werknemer, en opleiding en ontwikkeling gericht op een duurzame inzetbaarheid.

De technologische ontwikkelingen gaan zeer snel, niet alleen op vlak van internet, online meetings, snelheid van ageren. Vooral op vlak van informatie, communicatie en het gebruik van en omgang met sociale media moet de begrafenissector zich aanpassen aan een nieuwe realiteit. Deze veranderingen bieden heel wat opportuniteiten aan de ondernemer, niet alleen ten aanzien van (potentiële) klanten, maar ook ten aanzien van (potentiële) werknemers. Tegelijk moet men zich bewust zijn van de risico's en de noodzaak om een doordachte strategie te ontwikkelen.

Enkele tendensen uit de sector:

- lijkwagens worden vervangen door kleine auto's: urnen vervoeren in plaats van lijkkasten.
- uitstrooien op andere plaatsen dan de traditionele begraafplaats (op zee, rivieren, natuurbegraafplaatsen, ...)
- begrafenisondernemers die zich focussen op één doelgroep: baby-uitvaartondernemers, ondernemers die zich richten op bepaalde etnische groepen, groene begrafenisondernemers,...
- crematie in plaats van begraven: in vele westerse landen wordt crematie de meest gekozen manier van lijkbezorgen.
- uitvaartverzekering: steeds meer Belgen nemen een uitvaartverzekering.
- het aantal uitvaarten per begrafenisondernemer kan ook nogal verschillen
- in het kader van de risicogroepen, heeft het waarborg en sociaal fonds een systeem uitgewerkt van opleidingspremies voor werknemers en personen die in de sector willen komen werken. Evenwel wordt er zeer weinig gebruik gemaakt van deze opleidingspremies. Enerzijds komt dit door onwetendheid, anderzijds nemen mensen wellicht niet de moeite om de premie aan te vragen.
- de laatste jaren is er geïnvesteerd in opleidingen voor begrafenisondernemer, funerair medewerker en assistent. De opleidingen worden onder meer voorzien door Syntra en CVO.
- Net zoals vele sectoren staat de begrafenissector ook voor een verdere verduurzaming en vergroening in het algemeen.

De coronacrisis heeft de maatschappelijke gevolgen voor de begrafenissector duidelijk gemaakt. De begrafenisondernemers en hun medewerkers staan meer onder druk, er is een groter risico op burn-out, risico op angstaanvallen, risico op angst voor sociaal of fysiek contact met “vreemden”. Er is gewerkt aan een erkenning zorgberoep. Dit dient zeker navolging te krijgen.

### 3. Kenmerken van de ondernemingen

#### a) *Aantallen*

De sector kende in 2019 530 bedrijven die vallen onder het paritair comité 320. Wat de verspreiding van de bedrijven onder PC 320 betreft, zien we een 60 % van de bedrijven gevestigd is in Vlaanderen: 308 bedrijven in Vlaanderen versus 189 bedrijven in Wallonië (en 33 bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk gewest).

In vergelijking met 2013 zien we hier toch een daling van het aantal ondernemingen (-12), voornamelijk in Vlaanderen (-25). In Wallonië is er een toename van het aantal ondernemingen (+11), net als in het Brussels Gewest (+2).

Uit statistieken van Statbel over het aantal BTW-plichtige ondernemingen in de begrafenissector blijkt meer dan 40 % van de betrokken bedrijven geen personeel tewerkstelt.

Hoewel het ons ontbreekt aan cijfers per provincie, zijn er wellicht ook een aantal holdings en onderaannemers actief in de sector. Zij worden naar alle waarschijnlijkheid ook meegeteld in de statistieken.

Het is ook mogelijk dat bepaalde ondernemingen ressorteren onder een ander paritair comité (bijvoorbeeld horeca). Dit zou verder moeten worden uitgezocht.

Aantal BTW-plichtigen in 2018 in de begrafenissector

Statbel	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	België
aantal BTW-plichtigen	528	304	70	902
aantal oprichtingen	30	12	2	44
aantal schrappingen	21	10	3	34

Een belangrijke indicator voor de sector is het aantal overlijdens in België. Dat blijft nagenoeg constant, ondanks de stijgende bevolking. Het aantal overlijdens per jaar schommelt rond 100.000 à 110.000.

Toch is de samenstelling van de bevolking in de laatste dertig jaar opmerkelijk gewijzigd. Bij vergelijkende cijfers tussen 2010 en 2020 is het aantal niet-Belgen verhoogd van 1.057.666 naar 1.426.651. Dit zal er ook voor zorgen dat er moet worden ingegaan op nieuwe rites en culturen in de sector. Dit zorgt ook voor andere of nieuwe competenties voor werkenden. Enig onderzoek op vlak van deze nieuwe competenties ontbreekt op dit moment.

### ***b) Bedrijfsgrootte***

Binnen de begrafenissector zien we dat er een diversiteit is qua bedrijfsgrootte. Het merendeel van de ondernemingen telt een beperkt aantal werknemers, al is er zoals eerder vermeld wel een tendens naar steeds grotere ondernemingen merkbaar.

38,68% van de bedrijven telt minder dan 5 werknemers, 13,58 % telt tussen 5 en 14 werknemers. Opmerkelijk is dat 33,21 % van de ondernemingen tussen 45 en 49 werknemers telt. Dit komt wellicht door het feit dat veel van deze werknemers occasionele werknemers zijn, die op het einde van hun prestatie niet worden uitgeschreven bij de werkgever. Er is één grote werkgever met bijna 700 werknemers.

In vergelijking met 2013 zien we toch dat de grotere bedrijven toch minder personeel tewerkstellen.

In de kleinere bedrijven staat de zaakvoerder gewoon mee op de werkvloer. Hij neemt uitvaarten aan, bereidt ze voor – in samenwerking met zijn werknemers – en voert de dienst uit. De zaakvoerder is daarbij ook nog verantwoordelijk voor personeel, dit verklaart waarom veel bedrijven niet bewust bezig zijn met personeelsbeleid.

Werkgevers hanteren vaak een familiale, informele sfeer in hun bedrijf. Tools en praktijken rond personeelsbeleid worden door werkgevers vaak geïnterpreteerd als een formalisering van hun informele bedrijfscultuur waarbinnen zowel werkgever als werknemer tevreden zijn.

Inzake personeelsbeleid is het aldus belangrijk om adviezen aan te passen aan de grootte van de bedrijven.

De grotere ondernemingen hebben vaak wel HR-personeel in dienst om een degelijk personeelsbeleid te voeren, en zijn dus ook makkelijker aanspreekbaar rond deze thema's.

### ***c) Nevenberoepen***

De begrafenisondernemers kunnen ook een beroep doen op zelfstandigen en vennootschappen die verwante beroepen uitoefenen ten dienste van de sector. Enkele voorbeelden: uitvaartvoorlichters, voorgangers (voorbeeld rent a priest), thanatopractoren, ondernemers die lichamen ophalen, ... Ook kunnen begrafenisondernemers zich verder ontwikkelen tot ceremoniemeester voor andere feesten.

Er zijn ook uitzendkantoren actief in de sector. Zo worden bijvoorbeeld heel wat dragers / occasionele werknemers ingehuurd via uitzendkantoren.

Voor bepaalde activiteiten, zoals poetsen, wordt ook vaker een beroep gedaan op onderaannemers of uitzendkantoren.

## **4. Profiel van de werknemers**

### ***a) Aantal werknemers***

Binnen de begrafenissector zijn er volgens de laatst beschikbare cijfers 5.113 werknemers (arbeiders en bedienden) tewerkgesteld. Deze zijn verspreid over de verschillende provincies, met een overwicht in de provincie Antwerpen. De meerderheid van werknemers zit in Vlaanderen: 3662 werknemers in Vlaanderen versus 1305 werknemers in Wallonië. Bij de bedrijven in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken 146 werknemers.

In vergelijking met 2013 zien we een stijging van het aantal werknemers (+163), hoofdzakelijk in Wallonië en het Brussels Gewest.

Als gevolg van een aantal trends en evoluties in de sector komen er nieuwe competenties op de ondernemers en de werknemers af. Vooral kleine ondernemingen die aangepaste strategie vergen om HR gerelateerde thema's daar ingang te doen vinden.

### **b) Leeftijdspiramide**

De sector kent een sterke vergrijzing. Bijna 40 % van de werknemers (39,45%) binnen de sector is ouder dan 60 jaar. Nog eens 17,82 % is tussen de 50 en de 60 jaar, en 13,89 % is tussen de 40 en de 50 jaar.

In 2013 lagen deze cijfers beduidend lager: een derde was ouder dan 60 jaar (33,75 %), 19 % was tussen 50 en 60 jaar en 17,37 % tussen 40 en 50 jaar.

Er zijn opvallende verschillen tussen Vlaanderen en Wallonië:

- Gemiddeld zijn de werknemers in Wallonië jonger: 35 % van de werknemers is jonger dan 40 jaar, tegenover 28 % in Vlaanderen.
- Het aantal oudere werknemers is lager in Wallonië dan in Vlaanderen: 38 % van de werknemers in Vlaanderen is ouder dan 60 jaar, tegenover 27 % in Wallonië.
- Het aantal mannelijke werknemers is meer vertegenwoordigd bij de oudere werknemers (+60 jaar): in Vlaanderen zijn er 43 % mannelijke werknemers zijn ouder dan 60 jaar, tegenover 24 % vrouwelijke werknemers. Deze verschillen zijn er ook in Wallonië: 33 % versus 15 %.
- Er zijn meer vrouwelijke werknemers vertegenwoordigd bij het aantal jongere werknemers (-40 jaar) in Vlaanderen: 32 % (tegenover 26 % mannelijke werknemers). Dit is eveneens van toepassing in Wallonië (38 % versus 34 %)
- Er zijn ook verschillen in de evoluties tussen 2013 en 2019:
  - Het aantal werknemers dat ouder is dan 60 jaar is opmerkelijk gestegen in Vlaanderen: van 31 % naar 38 %. Deze evolutie is niet merkbaar in Wallonië (van 26 naar 27 %).
  - Zowel bij de mannelijke als bij de vrouwelijke oudere werknemers in Vlaanderen is de stijging merkbaar: van 35 % naar 43 % voor de mannelijke werknemers, van 15 % naar 24 % voor de vrouwelijke werknemers.

Het is de bedoeling te bekijken hoe we vanuit Vlaanderen lessen kunnen trekken uit de Waalse benadering: hoe komt het dat Waalse begrafenisondernemers gemakkelijker jongeren kunnen aantrekken?

### **c) Geslacht**

Het aantal werknemers is tussen 2013 en 2019 met 5,67 % gestegen. Deze stijging komt door een gevoelige stijging van het aantal vrouwelijke werknemers: daar is een stijging van 38 %, tegenover een daling van het aantal mannelijke werknemers met 3,5 %.

De stijging van het aantal vrouwelijke werknemers is het duidelijkst in Vlaanderen: een stijging van 42,84 %.

Ook de daling van het aantal mannelijke werknemers is het opmerkelijkst in Vlaanderen: een daling met 8,1 %.

### **d) Arbeiders en bedienden**

De sector telt zowel arbeiders als bedienden. Er zijn ook verschillende statuten in de sector gangbaar.

Aantal werknemers per werknemerskengetal



Werknemers-kengetal	2019			
	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
015	3741	2631	1047	35
027	12	10	2	
035	1		1	
439	1			1
487	1	1		
495	1179	664	455	49
840	217	150	67	
841	29	9	17	1
Eindtotaal	5181	3465	1589	86

De sector telt hoofdzakelijk arbeiders: 72 % van alle werknemers is arbeider, tegenover 23 % bedienden. In de cijfers van de arbeiders zijn ook de gelegenhedswerknemers opgenomen. Correcte cijfers van het aantal gelegenhedswerknemers ontbreken nog omdat het systeem nog maar sinds 2020 in voege is.

Vlaanderen telt evenwel meer arbeiders in vergelijking met Wallonië. Het aantal bedienden ligt in Wallonië dus hoger, en in het Brussels Gewest beduidend hoger.

#### ***e) Prestaties***

In de sector zijn er heel wat werknemers met beperkte prestaties op jaarbasis. Tot 2019 was er het systeem van oproepbare werknemers (oproepcontracten). Dit is vervangen door het systeem van gelegenhedswerknemers. Aangezien het een nieuw systeem is, ontbreekt het nog aan cijfers. Wel moet worden bekeken of het systeem van gelegenhedswerknemers specifieke uitdagingen met zich meebrengt, bijvoorbeeld op vlak van onthaalbeleid.

Sedert 9 oktober 2019 is het statuut van gelegenhedswerknemer ingevoerd: het gaat over de oproepbare werknemers zonder vast uurrooster die werken op vrijwillige basis (vrijwillig betekent dat betrokken werknemer het werk kan aanvaarden of verwerpen). Het gaat daarbij uitsluitend om de werknemers die occasioneel, ter gelegenheid van een overlijden:

- taken als Bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/of bij de koffietafel helpen;
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen in de (ceremonie) wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie) wagen besturen en net houden.

Het gaat hierbij uitsluitend om werknemers die bij eenzelfde werkgever niet meer prestaties verrichten dan: 200 dagen per jaar en maximaal 800 uren per jaar. Deze werknemers worden in de DmfA aangegeven onder één van de in de betrokken werkgeverscategorie voorziene werknemerskengetallen, aangevuld met de aanduiding in het blok "tewerkstelling - inlichtingen" dat het een extra uit de begrafenissector betreft. Gepensioneerden mogen meer dan 200 dagen en 800 uur per jaar gelegheidsarbeid verrichten.

Er kan momenteel nog geen overzicht gegeven worden van het aantal werknemers dat onder dit statuut valt. Er wordt geschat dat het gaat over ongeveer 70 % van het aantal arbeiders.

47 % van alle werknemers heeft een voltijdse betrekking, 53 % heeft een deeltijdse betrekking.

Er zijn meer oudere mannelijke deeltijdse werknemers dan jongere werknemers: 47 % mannelijke deeltijdse werknemers met een deeltijds contract is ouder dan 60 jaar (categorie tot 40 jaar: 23 %). Bij de vrouwelijke werknemers is dat respectievelijk 25 % en 31 %.

#### *f) Taken en verantwoordelijkheden werknemers*

De functies van de werknemers worden in de vier klassen ingedeeld, vastgelegd in de cao over de arbeidsvoorwaarden.

De functies zijn zeer uiteenlopend: gaande van arbeider belast met reinigingsactiviteiten, boodschapper, werknemer op kantoor, werknemers die de dienst organiseren, chauffeurs, thanatopractor; winkelbediende (verkoper), drager, medewerker bij begrafenissen, gerant, master of funeral director...

Er zijn werknemers die niet in contact komen met klanten, maar het overgrote deel van de werknemers komt in zeer nauw contact met klanten (telefonisch, maar ook bij ophalen lichaam, voorbereiding documenten en plechtigheid, bij de rouwkapel...).

Vermits heel wat werknemers rechtstreeks in contact komen met de klanten, zijn deze de ambassadeurs van de onderneming. Empathie en begrip zijn sleutelwoorden, zeker in situaties van overlijden. Een verzorgd voorkomen, een vriendelijke en beleefde houding én een perfecte service zijn dan ook zeer belangrijk. Typerend aan de sector is ook het feit dat de werknemers in vele gevallen vaak 'rond de kerktoren' blijven. Behalve het gaan ophalen van lichamen op verre afstanden, blijven de meeste werknemers binnen een beperkte straal rond de onderneming.

Er zijn ook wachtdiensten: de toestand waarin de werknemer zich plaatst om snel te kunnen worden bereikt door de werkgever, en om alzo op korte termijn gevolg te kunnen geven aan iedere oproep tot het leveren van dringende prestaties inherent aan het beroep.

Echte vereiste kwalificaties om te starten in de sector zijn er quasi niet. Empathie is zeker nodig, veel andere vaardigheden, afhankelijk per functie en per activiteit worden on-the-job aangeleerd.

Enkele voorbeelden van taken:

- contacten met overheden voor aangiftes: deze medewerkers moeten deze competentie aanleren.
- rouwbrieven en bidprentjes voorbereiden: zij moeten grafische kwalificaties mee hebben.
- uitvaartdiensten begeleiden: door de coronacrisis wordt er meer gewerkt met digitale streaming, deze medewerkers moeten ook deze competenties aanleren. Dit zal gevolgen hebben op langere termijn, wellicht zullen er hybride diensten ontstaan.

De ontwikkelingen in de sector zorgen er dan voor dat er een verschuiving in die competenties komt te zitten.

## 2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**
  - er is veel ervaring in de sector
  - goede service wordt geboden


- betrokkenheid
- gericht op het leveren van kwaliteit
- familiale sfeer binnen veel (kleine) ondernemingen
- vrij aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden + interessante sociale voordelen
- sector biedt zo goed als 100% werkzekerheid (na het voldoen aan de vereiste kwalificaties)
- **Zwaktes**
  - ouder personeel – vergrijzing
  - weinig tijd vrijgemaakt voor innovatie: zo werden veel ondernemers geconfronteerd met de nieuwe werkwijze in het kader van de coronacrisis, dit heeft veel kostbare tijd gekost. Er moet dan ook verder worden gedacht aan nieuwe technieken, zowel wat betreft het begraven, als presentatie (bij voorbeeld grafische technieken voor rouwbrieven, maar ook wat betreft streaming van diensten, of de toekomst van hybride diensten)
  - instroom van werknemers uit de diverse kansengroepen (vooral personen met een allochtone achtergrond) vormt hier en daar nog een knelpunt
  - ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de sector
  - werkgevers publiceren hun vacatures nog te weinig op de site van de VDAB

### 3. Sectorale uitdagingen


- **Korte termijn (tijdens de duur van de convenant)**
  - ingaan op nieuwe behoeften bij klanten (o.m. door corona): het gaat dan onder meer over streaming van diensten (zowel het aannemen van een begrafenis, als de plechtigheid zelf), en het uitwerken van hybride diensten
  - inzetten op nieuwe werknemers met weinig kwalificaties bij de start (instroom zonder diploma)
  - onderzoeken welke competenties er nodig zijn in de sector
  - onderzoeken welke systemen door de overheden worden gepromoot om instroom te faciliteren
  - promoten en ondersteunen van instroom via allerhande systemen die door de overheden worden ingesteld, waaronder IBO, om zo meer jongeren te laten instromen. Maar ook promotie i.v.m. VOV, doelgroep kortingen, ...
  - promoten van innovatie, onder meer digitalisering, maar ook de koppeling aan overlijdensverzekering, alternatieven voor begraven en uitstrooien (natuurbegraafplaatsen, op zee, rivieren, ...)
  - deelnemen aan intersectoraal overleg, zeker met de andere startende sectorconsulenten
  - reageren op vergrijzing en het bevorderen van werkbaar werk: de oudere werknemers met de nodige motivatie aan de slag houden, koppeling maken met inzetten van ervaring voor instromende jongeren / werkzoekenden
  - focus leggen op jongeren als doelgroep, in het bijzonder jongeren uit de kansengroepen
  - via bedrijfsbezoeken, publicaties in het vaktijdschrift,... de band tussen werkgevers en VDAB en andere diensten versterken, om zo de instroom te laten bevorderen
- **Lange termijn**
  - beroep is steeds nodig, maar blijft toch een uitdaging om concurrentieel op de markt te blijven
  - via opleiding en vorming inzetten op nieuwe competenties die nodig zijn in de sector (maar misschien eerst onderzoeken wat deze precies zijn)

- o inzetten op competenties voor de toenemende allochtone bevolking: diversiteit zowel bij klanten als bij medewerkers
- o nieuwe activiteiten uitwerken, die aanvullend zijn bij het beroep van begrafenisondernemer, zoals ceremoniemeester

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs, bijvoorbeeld uitwisseling van informatie over de inhoud en de organisatie van opleidingen: er moeten opleidingen voor de sector worden uitgewerkt, er zijn evenwel veel overlappings voor bepaalde functies (organisatie koffietafels, bureauwerk, chauffeur,...). Er zijn dus linken met andere sectoren, zoals horeca, transport,...</p>
---	--

 <b>Relancetoets</b>	<p>De digitalisering van een aantal processen in de sector is het grote gevolg van Corona. Dit heeft impact op bedrijfsvoering en competenties van werknemers: de sector zal hierop via diverse acties in het convenant inzetten (bijvoorbeeld aanbod opleidingen digitale competenties)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- schaalvergroting bij de bedrijven (overnames en stopzetting na generatiewissel – dit gebeurt nu sneller door Corona): in grotere bedrijven heeft iedere medewerker meer specifieke functies, in de kleinere bedrijven zijn medewerkers vooral polyvalent</li> <li>- aannemen van een dienst: contacten met familie, eveneens online omwille van corona.</li> <li>- Live-streaming diensten of hybride diensten</li> <li>- Er moet verder worden ingezet op innovatie: bij voorbeeld het streamen van diensten (zowel voor het aannemen van een begrafenis als voor de plechtigheid zelf – hybride diensten) of het aanleren van nieuwe grafische technieken voor up-to-date rouwbrieven.</li> </ul>
---	---

 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>De sector verkent verder het veld van ondernemerschaps- en innovatie-actoren door deel te nemen aan (specifieke) infosessies, inspiratiemomenten en netwerkevents die vóór en dóór het VLAIO Netwerk georganiseerd worden. Sommige van deze events zullen zich richten naar een algemeen publiek van medewerkers, andere zullen een specifiek doelpubliek beogen. De connecties die gevonden worden tijdens deze sessies stelt de sector in staat om te onderzoeken hoe andere partners kunnen gevonden worden of partnerschappen kunnen gesloten worden met innovatie actoren om bepaalde uitdagingen in de sector aan te gaan (vb. digitalisering). Samenwerken kan verschillende vormen aannemen, van heel laagdrempelig (bv. partner uitnodigen als externe expert) tot doorgedreven (bv. samen een product in de markt zetten). Idealiter levert samenwerking directe resultaten op voor de bedrijven, bv. wanneer een gezamenlijk advies geformuleerd wordt op een bedrijfscasus. Soms zijn de voordelen indirect, zoals in de vruchtbare kruisbestuiving die gebeurt wanneer niet-evidente partners samenwerken over thema's of sectoren heen. Op deze manier</p>
---	---

	kan bijvoorbeeld nagegaan worden hoe en met welke partners de KMO's rechtstreeks kunnen bereikt worden.
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	Analyse en sectorale uitdagingen formuleren in het kader van correcte implementatie van beroepskwalificatie-dossiers in onderwijs en van het inzetten op bijscholing van werkenden, bij voorbeeld ook in het kader van Nederlands op de werkvloer. Er zijn nog geen concrete acties.

# Visie – prioriteiten

## Overzicht prioriteiten en acties

<p><b>1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: INVENTARIS WERKPLEKLEREN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: inventariseren van de actuele stand van zaken met betrekking tot werkplekleren, stages en bedrijfsbezoeken vanuit het onderwijs.</li> <li>• Actie: beroepen op onderwijskiezer onder de loep nemen en actualiseren</li> </ul> <p><b>Prioriteit 2: OPLEIDINGSTRAJECTEN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: beroepskwalificatiedossiers evalueren op competenties</li> <li>• Actie: inventariseren alle mogelijke opleidingen die interessant zijn voor de sector, en infobrochure</li> <li>• Actie: partnerschap met CVO en Syntra opstarten en uitbouwen</li> <li>• Actie: opleidingsaanbod voor stagebegeleiders uitwerken</li> <li>• Actie: uitwerken syllabus om te gebruiken in de opleidingsinstellingen, in samenwerking met Funebra</li> <li>• Actie: onderzoeken of opleidingen duaal leren mogelijk zijn</li> </ul>
<p><b>2. Levenslang leren en werkbaar werk</b></p>	<p><b>Prioriteit 1: INSTRROOM</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: samenwerking VDAB opstarten en uitbouwen, bijvoorbeeld door aanbod van online seminaries, met nazorg (hebben werkgevers alles begrepen en gaan ze iets doen met de informatie die we geven)</li> <li>• Actie: inventariseren van alle mogelijke systemen die de overheid aanbiedt om instroom te bevorderen</li> <li>• Actie: werkgevers leren kennen om zo beter te kunnen inspelen op hun noden</li> <li>• Actie: onderzoeken of stages kunnen worden aangeboden aan de sector, en deze dan promoten</li> <li>• Actie: onderzoeken of job dates interessant zijn voor de sector</li> <li>• Actie: IBO promoten</li> </ul> <p><b>Prioriteit 2: COMPETENTIEBELEID</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie: uitwerken syllabus om te gebruiken in de opleidingsinstellingen, in samenwerking met Funebra</li> <li>• Actie: werkplekleren promoten</li> <li>• Actie: uitwerken peterschapsopleidingen en mentoropleidingen</li> <li>• Actie: promotie werkbaarheidscheque</li> <li>• Actie: tools bekendmaken van <a href="http://www.werkbaarwerk.be">www.werkbaarwerk.be</a></li> <li>• Actie: waardevol werk promoten: goede werk-privébalans</li> </ul>
<p><b>3. Non-discriminatie en inclusie</b></p>	<p>Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.</p>

# 1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

## Visie

De sector wil voluit investeren in de instroom van jongeren. De sector telt immers veel oudere werknemers, het aantal jonge werknemers is relatief beperkt. Hiervoor zal de sector voortbouwen op nieuwe samenwerkingen met onderwijs.

Om ten volle hiervoor te kunnen gaan, moet een duidelijk overzicht worden uitgebouwd van alle mogelijke opleidingsvormen die nuttig zijn voor de sector.



### Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

Onderzoeken welke aanbieders van sectorspecifieke opleidingen er bestaan, en dan bilateraal overleg organiseren tussen de sector en deze aanbieders van sectorspecifieke opleidingen (onder meer vertegenwoordigd door Syntra en CVO). Dit mondt uit in een brochure, die nuttig is voor werkgevers én werknemers.

Samenstelling van één correcte syllabus, specifiek om in het onderwijs te gebruiken, en die als basis kan worden gebruikt door alle instellingen.



### Betrokken partners:

- Waarborg en sociaal fonds
- Werkgeversorganisatie Funebra, die specifiek de informatie aanlevert voor de syllabus

## Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: INVENTARIS WERKPLEKLEREN</b>	
<b>Actie:</b> inventariseren van de actuele stand van zaken met betrekking tot werkplekieren, stages en bedrijfsbezoeken vanuit het onderwijs.	<b>Omschrijving:</b> De sector beoogt de actuele stand van zaken met betrekking tot werkplekieren, stages en bedrijfsbezoeken vanuit het onderwijs in kaart te brengen. Op heden heeft men daar onvoldoende zicht op. Daarbij dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de kwaliteit van de werkplek/stageplaats en de aanpak en behoeftes van de begeleider. Met deze inventaris kan men vervolgens aan de slag gaan om goede voorbeelden in kaart te brengen en goede ervaringen uit te wisselen om deze onderwijsvormen te stimuleren.
	<b>Timing:</b> 2021
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Bedrijven Departement Onderwijs

	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Inventaris met goede voorbeelden om nieuwe stageplaatsen/situaties van werkplekleren te promoten
<b>Actie:</b> beroepen op onderwijskiezer onder de loep nemen en actualiseren	<b>Omschrijving:</b> Er zijn een aantal beroepen van de sector opgenomen in de onderwijskiezer. Er zal bekeken worden of deze beroepen actueel zijn en desgevallend moeten worden geactualiseerd.
	<b>Timing:</b> 2021
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Departement Onderwijs
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Overleg met Departement onderwijs voor actualisatie van de beroepen op onderwijskiezer.

 <b>Prioriteit 2: OPLEIDINGSTRAJECTEN</b>	
<b>Actie:</b> beroepskwalificatiedossiers evalueren op competenties	<b>Omschrijving:</b> Het is de bedoeling om het goedgekeurde beroepskwalificatiedossier te gebruiken om te evalueren op de competenties die nodig zijn in de sector. Het gaat zowel over ondernemers-competenties als competenties voor medewerkers. Er zijn drie goedgekeurde beroepskwalificaties: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitvaartmedewerker (BK-0173-2)</li> <li>- Uitvaartassistent (BK-0174-2)</li> <li>- Uitvaartmanager (BK-0175-2)</li> </ul> Er zal worden onderzocht of en welke samenwerking met opleidingsverstrekkers mogelijk is, voor de uitwerking van de opleidingen voor deze profielen, zowel inhoudelijk als organisatorisch. Dit kan bijdragen tot het streven om meer jongeren en werkzoekenden naar de sector toe te leiden en draagt in elk geval ook bij aan de naamsbekendheid van de sector. Daarnaast is het beroepskwalificatiedossier in elk geval een extra hulpmiddel bij het uitwerken van alternatieve opleidingsmethoden (zoals IBO's). Dit moet verder uitgewerkt worden.
	<b>Timing:</b> 2021 en 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Dit moet verder worden uitgewerkt. In eerste instantie zijn diegenen die de beroepskwalificatiedossiers zijn opgesteld de eerste betrokkenen. In tweede instantie zullen de opleidingsvertrekkers betrokken worden.
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> De beroepskwalificatiedossiers zullen worden ingestudeerd, en geëvalueerd worden op de nieuwe noden van de sector.



	<p>Daartoe worden interviews met de werkgeversorganisatie georganiseerd.</p> <p>Daarnaast worden de opleidingsvertrekkers benaderd en wordt een halfjaarlijks overleg georganiseerd, zodat er ook een betere afstemming komt tussen opleidingsvertrekkers en werkgevers.</p>
<p><b>Actie:</b> inventariseren alle mogelijke opleidingen die interessant zijn voor de sector en infobrochure</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Voor de goede afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt is het belangrijk om een goed overzicht te hebben van alle mogelijke opleidingen die interessant zijn voor de sector. We maken een inventaris van alle interessante opleidingen en gieten deze in een brochure.</p> <p>In een volgende fase zal onderzocht worden op welke manier deze brochures bij de werkgevers en werknemers komen, bijvoorbeeld via insert in het magazine FUNEBRA, op de website van het Waarborg en Sociaal Fonds, of via bijgevoegde brief bij de eindejaarspremies.</p>
	<p><b>Timing:</b></p> <p>2021</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <p>Brochure met alle interessante opleidingen voor de sector.</p>
<p><b>Actie:</b> partnerschap met CVO en Syntra opstarten en uitbouwen</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>We gaan een netwerk opstarten met de instellingen die sectorspecifieke opleidingen verzorgen, te weten op dit moment CVO en Syntra. Bedoeling is om minder dubbele boodschappen te hebben, één boodschap, één beroep.</p>
	<p><b>Timing:</b></p> <p>2021</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds CVO en Syntra</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <p>Opstartvergadering met CVO in 2021 Opstartvergadering met Syntra in 2021</p>
<p><b>Actie:</b> opleidingsaanbod voor stagebegeleiders uitwerken</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>Stages hebben hun nut voor de werkgevers in de sector. Het is dan ook belangrijk dat de stagebegeleiders de nodige empathie ontwikkelen voor de sector, zodat ze de juiste stagiaires kunnen vinden en deze kunnen begeleiden.</p> <p>Er wordt bekeken of een opleidingsaanbod voor stagebegeleiders mogelijk is.</p>
	<p><b>Timing:</b></p> <p>2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds Stagebegeleiders</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b></p> <p>Overleg met stagebegeleiders</p>
	<p><b>Omschrijving:</b></p>

<b>Actie:</b> uitwerken syllabus in samenwerking met Funebra	De syllabus is een basisdocument dat gebruikt kan worden door alle aanbieders van opleidingen. Het gaat over alle aspecten die te maken hebben met het beroep van begrafenisondernemer. De bestaande syllabus is aan een update toe.
	<b>Timing:</b> 2021 en 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Funebra, uitgever van de syllabus
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Update van de syllabus
<b>Actie:</b> onderzoeken of opleidingen duaal leren mogelijk zijn	<b>Omschrijving:</b> De sector wenst te onderzoeken of opleidingen duaal leren mogelijk zijn voor de begrafenissector. Daarnaast kan er aangesloten worden bij de klankbordgroep sectoren die georganiseerd wordt in het kader van duaal leren. Dit is een startpunt om netwerk van partners te leren kennen, inspiratie te halen uit werking andere sectoren.
	<b>Timing:</b> 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Afdeling 'duaal leren en sectoren' van het Dept. WSE
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Onderzoek naar mogelijkheden of duaal leren interessant is voor de begrafenissector. Overleg met de klankbordgroep sectoren.

## 2. Levenslang leren en werkbaar werk

### Visie

In het kader van levenslang leren en werkbaar werk wenst de sector vooral te investeren in instroom en de continue ontwikkeling van de benodigde competenties, zowel voor medewerkers (bijvoorbeeld streaming diensten in het kader van innovatie) als ondernemerscompetenties. De overheid stelt diverse tools ter beschikking (bijvoorbeeld rond werkbaar werk), die niet bekend zijn bij de werkgevers. Er moet een goede communicatie zijn tussen overheid en sector, waardoor de werkgevers optimaal de tools kunnen benutten.

Instroom bevorderen is één zaak, mensen betrokken houden en geëngageerd houden is een andere zaak. Ook hier worden tools uitgebouwd.



#### Resultaatsverbintenis:

2021-2022:

- Opmaak van een inventaris van alle tools die interessant zijn voor de werkgevers (en werknemers) in de sector
- Bekendmaken van deze tools via het magazine Funebra en tijdens contacten met werkgevers (zowel telefonisch als tijdens bedrijfsbezoeken)
- Nazorg: enquêtes bij werkgevers over de implementatie van de tools (of gebrek aan implementatie).




#### Betrokken partners

Waarborg en Sociaal Fonds

Werkgeversorganisatie Funebra voor input en contacten met werkgevers

### Prioriteiten en acties

 <b>Prioriteit 1: INSTROOM</b>	
<b>Actie:</b> samenwerking met VDAB opstarten en uitbouwen	<b>Omschrijving:</b> De sector wenst regelmatige contacten uit te bouwen met de VDAB en met de opleidingscentra. Dit moet er toe leiden dat de kwaliteit van de opleidingen gegarandeerd wordt. Het betreft contacten met VDAB, campusmanagers, instructeurs en klantenconsulenten op provinciaal vlak. Via persoonlijke gesprekken met klantenconsulenten kan er dan info gegeven worden over de sector (functieprofielen, loon, arbeidsvoorwaarden) waardoor deze een beter beeld hebben van de sector. Daarnaast wordt met VDAB bekeken of er een aanbod van online seminars voor werkgevers kan worden uitgewerkt. Daarbij is nazorg noodzakelijk (hebben werkgevers alles begrepen en gaan ze iets doen met de informatie die we geven).

	<p><b>Timing:</b> 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds VDAB, campusmanagers, instructeurs en klanten-consulenten op provinciaal vlak</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Uitwerken van een aanbod van online seminars voor werkgevers. Overleg met VDAB, campusmanagers, instructeurs en klanten-consulenten op provinciaal vlak.</p>
<p><b>Actie:</b> inventariseren van alle mogelijke systemen die de overheid aanbiedt om instroom te bevorderen</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om werkgevers te informeren over tools en systemen die instroom in de sector kunnen bevorderen, en om daarna verder promotie over deze systemen te kunnen maken, moet er eerst een analyse of inventaris gemaakt worden van deze systemen.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Vlaamse overheid VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Analyse van alle mogelijke systemen die de overheid aanbiedt om instroom te bevorderen, en die interessant zijn voor de sector.</p>
<p><b>Actie:</b> werkgevers leren kennen om zo beter de kunnen inspelen op hun noden</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om de kloof tussen begrafenisondernemer en opleidingsinstellingen te verkleinen, is het nodig dat er een correct beeld wordt gemaakt van de sector. Op die manier kan er worden ingespeeld op individuele nodigen. De meeste individuele noden blijken immers ook sectorale noden te zijn. Werkgevers moeten bezocht worden, eventueel kan overwogen worden dat de sectorconsulent enkele dagen meeloopt in een bedrijf, om zo een goed beeld te krijgen van hetgeen gebeurt in een begrafenisonderneming. Om de noden van de sector te inventariseren, kan nadien dan kwantitatief of kwalitatief onderzoek worden gedaan.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Werkgevers</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Per provincie moeten 2 werkgevers bezocht worden, zowel kleine als grotere bedrijven. Ook kwantitatieve enquêtes zijn nadien mogelijk.</p>
<p><b>Actie:</b> onderzoeken of stages kunnen worden aangeboden aan de sector, en deze dan promoten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Het aantal stages binnen de sector is voorlopig relatief laag en dus willen we ondernemingen aanmoedigen om zich hiervoor open te stellen. Dit kan gebeuren door bedrijfsbezoeken, met</p>

	<p>ondernemers spreken. Dit biedt hen de mogelijkheid om te evalueren welk vlees ze in de kuip hebben en of een toekomstige tewerkstelling een optie is. Het zal ook bijdragen aan een versterkte band tussen de ondernemingen in de sector en de VDAB. VDAB zal hier bij betrokken worden.</p> <p>Er moet onderzocht worden of dit systeem interessant is voor de sector.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2021-2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Werkgevers VDAB</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Onderzoek of stages interessant zijn voor de sector, dit zal gebeuren via kwalitatieve en kwantitatieve enquêtes. Op basis van de enquêteresultaten zal verder promotie gemaakt worden voor stages.</p>
<p><b>Actie:</b> onderzoeken of jobdates interessant zijn voor de sector</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Via jobbeurzen en job dates trachten we de toeleiding naar onze sector vlot te laten gebeuren en verhogen we in elk geval de naamsbekendheid van de sector. Deze initiatieven kunnen individueel of in samenwerking met andere sectoren georganiseerd of bijgewoond worden. Tijdens deze jobbeurzen en job dates wordt, in samenwerking met ondernemingen, informatie gegeven over concrete vacatures en over de verschillende mogelijke beroepen binnen onze sector.</p>
	<p><b>Timing:</b> 2022</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Andere sectoren Werkgevers VDAB in functie van toeleiding van werkzoekenden</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Overleg met andere sectoren om te bekijken of job dates interessant zijn voor de sector. In eerste plaats wordt gedacht aan sectoren waarmee banden bestaan, zoals horeca en transport.</p>
<p><b>Actie:</b> IBO promoten</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De individuele beroepsopleiding (IBO) is een opleidingsmaatregel die te weinig bekend is bij de werkgevers. De mogelijkheid tot IBO zal beter bekendgemaakt worden via artikels in het magazine van de sector, en tijdens bedrijfsbezoeken (zie reeds vorige actie – bezoek werkgevers). We willen de IBO's in onze sector verder uitrollen, mede via de steun van het federale project risicogroepen (cao risicogroepen van PC 320).</p>
	<p><b>Timing:</b> 2022</p>

	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds VDAB
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> IBO promoten via artikels in het magazine Funebra. IBO promoten tijdens bedrijfsbezoeken.

 <b>Prioriteit 2: COMPETENTIEBELEID</b>	
<b>Actie:</b> uitwerken syllabus in samenwerking met Funebra	<b>Omschrijving:</b> De syllabus is een basisdocument dat gebruikt kan worden door alle aanbieders van opleidingen. Het gaat over alle aspecten die te maken hebben met het beroep van begrafenisondernemer. De bestaande syllabus is aan een update toe.
	<b>Timing:</b> 2021 en 2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Funebra, uitgever van de syllabus
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Update van de syllabus
<b>Actie:</b> werkpleklers promoten	<b>Omschrijving:</b> Op basis van de inventaris die gemaakt werd van alle mogelijke systemen die instroom kunnen bevorderen, kunnen de systemen die interessant zijn voor de sector ook verder gepromoot worden bij de werkgevers. Alle mogelijke vormen van werkpleklers (IBO, stages, ...) dienen gepromoot te worden ten einde instroom te bevorderen. Ook de nodige nazorg is nodig: werkgevers moeten dan terug worden bevraagd of ze alle informatie begrepen hebben, of ze verder mensen hebben tewerkgesteld, en indien niet wat de knelpunten dan zijn.
	<b>Timing:</b> Eind 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds VDAB
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Zowel via publicaties in het magazine Funebra, als tijdens contacten met werkgevers tijdens bedrijfsbezoeken, zal werkpleklers worden gepromoot. De nodige nazorg is nodig om te zien of er knelpunten zijn en of er inderdaad verder wordt ingezet op werkpleklers.
<b>Actie:</b> uitwerken peterschapsopleidingen en mentoropleidingen	<b>Omschrijving:</b> We wensen een peter- en meterschapsopleiding te ontwikkelen. Dit moet gezien worden als een vrijwillige (gratis) opleiding waarbij een ervaren werknemer in één dag wordt opgeleid tot peter/meter. Het aanstellen van een peter/meter leidt tot een snellere inwerking van nieuwe werknemers binnen

	<p>een onderneming en verhoogt zo de productiviteit en de tevredenheid van de nieuwe werknemer. De ervaren werknemer die als peter/meter wordt aangesteld, krijgt erkenning voor zijn/haar ervaring. Deze opleiding is aldus een win-win situatie voor de peter/meter zelf, de nieuwe werknemers en de werkgever. Ook sluit de peter- en meterschapsopleiding nauw aan bij het retentiebeleid en is ze een stimulans voor het aantrekken van jonge werknemers via alternatieve opleidingsmethoden (zoals IBO's).</p> <p>Voor leerlingen en stagiairs wordt bekeken of er mentoropleidingen kunnen worden uitgewerkt. Dit past zeker ook in het kader van duaal leren.</p> <p><b>Timing:</b> 2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Departement WSE Syntra</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Overleg met het departement en organisatoren van mentoropleidingen, desgevallend ook overleg met andere sectoren, om peterschapsopleidingen en mentoropleidingen te organiseren. Inhoud van deze opleiding vastleggen.</p>
<p><b>Actie:</b> Promotie werkbearheidscheque</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Ondernemingen worden gestimuleerd om de werkbearheid voor de werknemers in kaart te brengen en/of een actieplan rond werkbear werk op te stellen. Ze kunnen hiervoor financiële steun krijgen via de werkbearheidscheques. Met deze cheques kunnen werkgevers hun bedrijf laten scannen op de werkbearheidsgraad of begeleiding krijgen bij het uitvoeren van een scan. Deze actie is laagdrempelig, dit wordt meegenomen in de communicatie aan werkgevers. Er zal ook over worden gecommuniceerd.</p> <p><b>Timing:</b> 2021-2022</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Departement WSE Funebra</p> <p><b>Inspanningsverbintenissen:</b> Het systeem van werkbearheidscheque wordt gepromoot via het magazine Funebra, en tijdens de contacten met de werkgevers.</p>
<p><b>Actie:</b> tools bekendmaken van <a href="http://www.werkbaarwerk.be">www.werkbaarwerk.be</a></p>	<p><b>Omschrijving:</b> Werkbaar werk is van belang voor werknemers en voor werkgevers. Werkbaar werk heeft te maken met de kwaliteit van werk, het betreft werk dat boeit en de betrokkene laat groeien. Het is werk dat in balans is met het privéleven. De tools worden bekend gemaakt bij de sector (werken met</p>

	goesting – leidinggeven met klasse – leren om te groeien – goed organiseren). Dit gebeurt zowel via bedrijfsbezoeken, maar ook door publicaties in het magazine van de sector.
	<b>Timing:</b> 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds Funebra
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> De tools zullen bekend gemaakt worden via het magazine Funebra. Ze worden eveneens meegenomen in alle contacten met werkgevers, zowel telefonisch als tijdens bedrijfsbezoeken.
<b>Actie:</b> waardevol werk promoten: goede werk-privébalans	<b>Omschrijving:</b> Specifiek voor de medewerkers in de wachtdiensten zal bekeken worden in hoeverre er problemen zijn met de goede werk-privébalans. Er moet bekeken worden of dit kan gebeuren door een kwantitatieve of een kwalitatieve bevraging bij de medewerkers, of op een andere manier.
	<b>Timing:</b> 2021-2022
	<b>Betrokken partners:</b> Waarborg en Sociaal Fonds
	<b>Inspanningsverbintenissen:</b> Enquête bij de werknemers in de wachtdiensten.

### 3. Non-discriminatie en inclusie

#### Visie

De sector wenst een sectorspecifieke brochure over non-discriminatie te verspreiden bij de werkgevers. Hoewel alle vormen van minderheidsgroepen besproken zullen worden, gaat er specifieke aandacht uit naar:

- vrouwen
- oudere werknemers
- ondernemingen die meer en meer met andere culturen en bijhorende rites worden geconfronteerd en de impact op de competenties van werknemers en misschien zelfs de arbeidsorganisatie van de ondernemingen



#### Resultaatsverbintenis:

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties







## Prioriteiten en acties

Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

## Rode draden

---

De invulling van de rode draden voor het thema 'inclusie en non-discriminatie' worden opgelijst in het addendum 'non-discriminatie en inclusie'

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>De sector zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur die zal ingezet worden op non-discriminatie en inclusie.</p> <p>Gelet op het feit dat deze sectorconvenant voor de begrafenissector een eerste keer wordt ingediend, moet er veel geleerd worden van andere sectoren. We plannen een informeel overleg met andere sectorconsulenten, die raakvlakken hebben met de begrafenissector (raakvlakken qua grootte van de sector, qua verwachte opleidingen, qua flexibiliteit van werknemers, ...). Voor de opmaak van de sectorale non-discriminatiebrochure zal de basis de intersectorale brochure zijn.</p> <p>Om werkgevers te sensibiliseren wordt samen met de andere sectoren bekeken hoe zij dit aanpakken.</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p>De sector zal in zijn opleidingsaanbod aandacht hebben voor digitale competenties als gevolg van Corona.</p>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>De sector gaat op zoek naar partners binnen het VLAIO netwerk de sector kan ondersteunen bij de innovatienoden en -uitdagingen waar men voor staat.</p>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<p>Op basis van de gedefinieerde risicogroepen (vrouwen, oudere werknemers en allochtone medewerkers) zal bekeken worden welke mogelijkheden bestaan om hen beter te betrekken, zeker mede in het kader van werkbaar werk.</p> <p>Er wordt bijvoorbeeld gedacht aan Nederlands op de werkvloer voor allochtone medewerkers, of aan grafische opleidingen of PC-opleidingen voor oudere werknemers.</p>

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

### **Financiering**

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

### **Beëindiging**

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de Begrafnissector,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Johan DEXTERS,  
Voorzitter FUNEBRA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Gert SEVENS,  
Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls

De heer Stéphane PIRON,  
Federaal Secretaris BBTk