



Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Begrafenissector (PC 320)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van Begrafenissector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Johan Dexters, voorzitter FUNEBRA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- 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 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale subsidie van 212.000,00 EUR uit te betalen aan Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen (Fonds320), Anspachlaan 111 Bus 13 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0817.770.178 - bankrekeningnummer: BE23 0015 1523 6491) ter financiering van 2 VTE sectorconsulenten.

Artikel 2. De in dit sectorconvenant opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatverbintenissen:

ANALYSE EN STRATEGIE

1. De sector algemeen

Sector in beweging

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. De crematoria en begraafplaatsen worden niet mee behandeld in deze convenant. Tekst weggehaald

Eenzijds is de sector van de begrafenisondernemingen vrij gelijkmatig. We zien kleine begrafenisondernemingen al dan niet met personeel.

Anderzijds is het landschap in de begrafenissector aan het veranderen. We zien partnerschappen ontstaan en er zijn overnames door investeringsgroepen.

Deze diversiteit binnen het funerair landschap brengt specifieke uitdagingen met zich mee en zal dan ook een specifieke benadering vergen.

De afschaffing van de vestigingwet baart de begrafenissector zorgen. Iedereen kan zich immers vestigen als begrafenisondernemer. De sector denkt al geruime tijd na over het invoeren van een kwaliteitssysteem.

De Europese norm EN 15017 beschrijft de vereisten voor het verlenen van begrafenis- en crematiediensten, zoals de opleidingsvereisten en de eisen rond vervoer, voorzieningen, advies en de verzorging van de overledene. Deze norm kan eventueel aan de basis liggen van een kwaliteitssysteem voor de sector.

Op 31.01.2023 liet VDAB weten dat het beroep “uitvaartmedewerker” zijn intrede doet als knelpuntenberoep. Wij plannen samen met VDAB een digitaal opleidingsaanbod, toegankelijk voor een breed publiek.

Ahovoks, vertegenwoordigers van onderwijs, 2 CVO's, VDAB, het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen en een vertegenwoordiger van de werkgevers zetelen samen in een ontwikkelcommissie in een eerste stap naar EVC standaard voor het beroep uitvaart-assistent.

Funebra, de koninklijke federatie van de Belgische uitvaartsector heeft in september 2022, in samenwerking met de Universiteit van Antwerpen, een SBO-project ingediend “naar een duurzame uitvaartbranche”.

De onderzoeklijnen binnen het SBO-project zijn van uitzonderlijk belang voor onze hedendaagse samenleving :

- Het creëren van een wettelijk kader en praktische knowhow hoe om te gaan met dode lichamen in uitzonderlijke omstandigheden (zoals ongeboren leven) ;
- Het verlagen van de milieu-impact van de uitvaartbranche ;
- Inspelen op de uitvaartwensen van een zeer diverse Vlaamse samenleving
- Beter voorbereid zijn op pandemieën

Om deze onderwerpen te bespreken, zullen vertegenwoordigers van de begrafenissector, crematoria, burgerlijke stand, begraafplaatsen, religies (Katholieke Kerk, Joodse Gemeenschap, Moslimgemeenschap), vrijzinnigen, wetenschappelijk-juridisch, wetenschappelijk-sociologisch, wetenschappelijk-psychologisch, wetenschappelijk ethisch-filosofisch, wetenschappelijk-cultureel, euthanasie en palliatieve zorgen samenkomen om zich te buigen over bovenstaande onderwerpen met mogelijke thema's zoals :

- Nieuwe technieken (resomatie, humusatie, ...)
- Het recht op een waardige begrafenis
- Abortus
- Ongeboren leven (foetus)
- Grafschennis
- Orgaandonatie
- Schenking van het lichaam aan de wetenschap
- Enz.

In mei 2023 kennen we het resultaat van deze indiening.

Nieuwe trends

Op dit moment zijn begraven en cremeren de enige vormen van lijkbezorging in België. Er is momenteel vraag naar meer ecologische manieren van lijkbezorging en deze trend zal zich ongetwijfeld doorzetten.

Mensen willen hun ecologische voetafdruk verkleinen tijdens hun leven, maar ook na hun overlijden. Meer en meer wil men afbreekbare urnen, afbreekbare kisten, een lijkwade, op een natuurbegraafplaats begraven worden, ... Er is vraag naar alternatief vervoer, met de fiets of met een koets.

Ook begraafplaatsen worden groener door het ontharden van de grond, wat zorgt voor een groene openbare belevingsruimte. Tekst weggehaald Het groen zorgt ook voor de nodige rust, die gewenst is op een begraafplaats.

De begrafenissector zal rekening moeten houden met deze trends die in gang gezet zijn en naar de toekomst toe aan belang zullen winnen.

Het gaat dan om :

- Het vervangen van crematieovens op gas door elektrische crematieovens.
- Resomeren of hydrolyse, een moderne manier waarbij een lichaam in drie uur wordt ontbonden. In november 2021 kreeg Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers groen licht in een advies van het Belgisch Raadgevend Comité voor Bio-ethiek. De wetgeving op de lijkbezorging werd echter nog niet gewijzigd, met andere woorden, resomeren is in België niet toegestaan.
- Cryomatie of promessie, een alternatieve uitvaarttechniek waarbij het stoffelijk overschot wordt gevriesdroogd. Na het vriesdrogen blijft slechts een hoeveelheid poeder over. Cryomatie is niet toegestaan en wordt voorlopig nergens ter wereld toegepast. Niet te verwarren met cryonisme waar mensen zich laten invriezen in de hoop in de toekomst weer tot leven gewekt te worden, enkel mogelijk in Amerika of Rusland.
- Humusatie of lijkcomposteren waarbij het lichaam van de overledene wordt verteerd dankzij de micro-organismen van de levende toplaag van onze aarde (humus) in combinatie met onze eigen bacteriën en een hoop organische materie. Ook bij ons gaan er stemmen op, maar humusatie is nog niet toegelaten.
- Ecoleren, volgens de Ierse ontwikkelaar EcoLegacy duurzamer dan begraven of cremeren. Het lichaam wordt gevriesdroogd waardoor het broos wordt. Bij deze techniek wordt het lichaam van een overledene omgezet in een inactief biologisch poeder. Ecoleren is niet mogelijk in België.

In het licht van de groene uitvaarten, wensen meer en meer mensen geen bloemen of kransen meer op hun begrafenis. Dat vinden velen een te grote belasting van het milieu.

Het is uitzonderlijk dat er nog honderden rouwbrieven besteld worden. De tendens is nu om een rouwbrief via sociale media te verspreiden waardoor er online gecondoleerd kan worden. De rouwberichten op de website van de begrafenisondernemer zijn digitaal raadpleegbaar, uiteraard in samenspraak met de wensen van de familie.

Begravenissen worden vaker in intieme kring gehouden.

De prijs van de begrafenisfactuur wordt hoger voor de particulier door de energiecrisis, de verhoging bij de toeleveranciers en de verhoogde personeelskosten. We stellen een toename vast van OCMW begrafenissen en afbetalingsplannen.

De koffietafel blijft een belangrijk moment bij de begrafenis. Hier zien we eveneens een evolutie. De klassieke koffietafel blijft bestaan, maar er is ook vraag naar andere vormen van catering met bijvoorbeeld vegetarische en veganistische hapjes of restaurantbezoek.

Wat nemen we mee uit 2021-2022 ?

In het kader van het convenant en het addendum NDI van 2021-2022 hebben we tijdens contacten en bezoeken van begrafenisondernemers geluisterd naar de knelpunten die zij tegenkomen bij dagdagelijkse bezigheden. Waar mogelijk hebben we ondersteuning geboden en/of de begrafenisondernemer naar de juiste persoon / instantie doorverwezen :

- Soms is het moeilijk om een paritair comité aan te duiden (chauffeur, administratief medewerker, medewerker koffietafels, ...). Bij een vergissing zijn er problemen met de sociale inspectie
- Wanneer personeel een degelijke opleiding moet volgen, is er in België weinig aanbod
- Er is nood aan verschillende soorten opleidingen ; opbaren, postmortale make-up, tiltechnieken, Indesign, omgaan met agressie, voorganger, ceremoniemeester, ...
- Opleidingen bij een aantal Syntra en CVO dienen beter aan te sluiten bij de werkvloer
- Angst voor burn-out, afvlakken, nood aan psychische en emotionele ondersteuning
- Onduidelijke wetgeving, en vooral de politiereglementen per gemeente, er zit geen lijn in. Verschillen Vlaanderen, Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Wallonië zijn vervelend. Verschillende taksen in gemeenten, waarom is er geen uniformiteit ?
- Vraag naar flexijobs
- Bezorgdheid over de toenemende diversiteit, wat gaat er gebeuren binnen 10, 20 jaar ? Dat kan een moeilijkheid worden bij opvolging, zullen zij nog overleven ?
- Grote moeite om geschoold personeel te vinden
- Verloop van personeel is een probleem
- Personeel dat vertrekt omdat ze een hoger loon aangeboden krijgen bij een concurrent
- Stagiairs zijn welkom maar raken niet altijd bij een meer afgelegen begrafenisondernemer
- Praktische moeilijkheden bij stages (infrastructuur, momenten van stage soms niet op piekmomenten waardoor stage niet interessant is, kledij moeten aanschaffen)
- Onduidelijke en steeds veranderende informatie door de overheid ten tijde van corona maakte het bijna onmogelijk om een degelijke begrafenis te regelen. Tekst verdriet weggehaald
- Investerings tijdens corona kwamen erbij (maskers, ontsmettingsmiddelen, beschermende kledij, plexiglas, ...)
- Er werd vroeger geïnvesteerd in grote aula's, er is (sinds corona) echter een tendens om een begrafenis te houden in intieme kring
- Thanatopraxie is wettelijk toegelaten in Wallonië, in Vlaanderen is er geen wetgevend kader
- Er zijn grote niveaoverschillen in opleidingen (begrafenismedewerker, assistent en ondernemer) per provincie en per centrum
- Vraag naar thema-avonden rond wetgeving, paritaire comités, het waarborgfonds, goede praktijken, ...
- Gemeentebesturen die niet op de hoogte zijn van administratieve zaken zoals bijvoorbeeld repatriëring

- Het beboeten van een lijkwagen wanneer deze in dienst is om een overledene op te halen ; kan een lijkwagen geen prioritair voertuig zijn ?
- Ongerustheid over de verdwijning van de vestigingswet. Iedereen kan begrafenisondernemer worden ! Zal er nog voldoende kwaliteit zijn in de begrafenissector ?
- Documenten bij overlijden worden vaak niet correct ingevuld door de artsen
- Een aantal begrafenisonderneemsters geeft aan dat de begrafenissector vooral een mannenwereld is, zowel bij concullega's als bij nabestaanden die denken dat "de begrafenisondernemer" per definitie een man is
- De toenemende agressie is een probleem ; ruzie tussen nabestaanden, weigering van personen op een uitvaart, ...
- De energiecrisis
- De digitale revolutie in de sector ; alles verloopt via sociale media (rouwbrieven, bidprentjes) en de onwetendheid rond de digitale nalatenschap van overledenen
- De stijgende personeelskosten
- Het toenemend aantal mensen die een begrafenis niet kunnen bekostigen, het moeilijker worden van het innen van de begrafenisfactuur
- De circulatieplannen in een aantal gemeenten is een waar probleem
- De tendens om bij een groep aan te sluiten, zullen kleine ondernemingen nog kunnen blijven bestaan ?
- De ongerustheid bij niet-opvolging door een volgende generatie
- Bij aanwerving is de functieclassificatie niet duidelijk en wat achterhaald
- Investerings in streamingdiensten die na corona nog amper gevraagd worden

2. Analyse – de sector in cijfers

Aantallen

In België zijn er post-corona 499 begrafenisondernemingen die 5159 werknemers tewerkstellen. Het merendeel van de begrafenisondernemingen bevindt zich in Vlaanderen, waar 286 begrafenisondernemingen 3776 personen tewerkstellen.

<i>Referteperiode: Q3/2021-Q2/2022</i>		
	Aantal werkgevers	Aantal werknemers
ANTWERPEN	74	2011
BRABANT WALLON	17	106
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST	28	128
HAINAUT	90	671
LIEGE	39	267
LIMBURG	31	303
LUXEMBOURG	10	61
NAMUR	29	150
OOST-VLAANDEREN	85	709

VLAAMS BRABANT	47	467
WEST-VLAANDEREN	49	286
TOTAAL VLAANDEREN	286	3776
TOTAAT WALLONIË	185	1255
EINDTOTAAL	499	5159

Grootte van bedrijven

Wanneer we gaan kijken naar de grootte van bedrijven, zien we dat het merendeel in onze sector bestaat uit kleine ondernemingen waarvan de meeste tussen de 1 en de 14 personen tewerkstellen. De werkgever met 788 personeelsleden bevindt zich in Antwerpen. De werkgevers met 80 tot 269 werknemers zijn begrafenisondernemingen die zich bij een groep hebben aangesloten. Allen vergen een unieke aanpak.

Referteperiode: Q3/2021-Q2/2022	BELGIË	
GROOTTE	AANTAL WERKGEVERS	AANTAL WERKNEMERS
0 - 4	205	488
5 - 9	163	1104
10 - 14	64	760
15 - 19	25	418
20 - 24	11	230
25 - 29	11	298
30 - 34	6	189
35 - 39	3	109
40 - 44	2	81
45 - 49	3	136
55 - 59	1	56
60 - 64	1	61
80 - 84	1	81
90 - 94	1	93
265 - 269	1	267
785 - 789	1	788
Eindtotaal	499	5159

Vergrijzing in de sector

Reeds verschillende jaren wordt de begrafenissector geconfronteerd met een enorme vergrijzing. We zoeken manieren om jonge mensen te bereiken, wat niet gemakkelijk is omdat onze sector niet vertegenwoordigd is in het secundair onderwijs.

We zien dat het aandeel 50 plussers en zelfs 60 plussers heel hoog is in onze sector. Voor de arbeiders ligt dat vaak aan de gelegenhedswerkers. Meestal zijn dit gepensioneerden die iets willen bijverdienen en/of hun tijd zinvol willen besteden. We zouden echter ook graag meer jobstudenten zien, zodat deze de begrafenissector leren kennen en eventueel kunnen doorstromen naar een job in de sector.

De verhouding van 60 tot 65 plussers is ongeveer gelijk verdeeld met respectievelijk 55% ten opzichte van de 65 tot 70-jarigen met 45%.

ARBEIDERS					
	TOTAAL	50+	%	60+	%
MANNEN	2618	1796	68,60	1353	51,68
VROUWEN	481	817	58,87	252	34,88
BEDIENDEN					
	TOTAAL	50+	%	60+	%
MANNEN	574	177	30,84	60	10,45
VROUWEN	761	252	33,11	65	8,54

Cijfers van de overheid in 2020

Meer mannen, minder vrouwen in de sector

We zien dat vrouwen in onze sector ondervertegenwoordigd zijn in de begrafenissector.

	BEGRAFENISSECTOR	VLAAMS GEMIDDELDE
VROUWEN	36,4 %	48,6 %
MANNEN	63,6 %	51,3 %

Verder zien we dat het ziekteverzuim in onze sector 50 % minder bedraagt (4,1 %) dan het Vlaamse gemiddelde (8,3 %).

Ondanks de vergrijzde bevolking in onze sector liggen de aanvragen voor de Vlaamse Ondersteuningspremie lager (3,6 %) dan in het Vlaamse gemiddelde (5,4 %).

Aanvragen voor doelgroepenvermindering in de begrafenissector waren voor oudere mannen (3,8 %), oudere vrouwen (3,6 %) en laaggeschoolde jongeren (0,3 %).

Het Vlaams Opleidingsverlof kon niet gemeten worden door de overheid wegens te weinig gegevens. Bij het raadplegen van interne gegevens in België in 2022 zien we dat betaald educatief verlof aangevraagd werd voor 9 personen gedurende 45,5 dagen.

Duaal leren in het volwassenenonderwijs kon niet gemeten worden. Dit is in onze sector pas mogelijk sinds september 2022. Ondanks ons enthousiasme en die van werkgevers in de begrafenissector, heeft duaal leren zijn start in onze sector gemist.

3. Strategie

Sterktes en zwaktes

Sterktes

- Veel ervaring in de sector
- Dienstbaarheid
- Sterke betrokkenheid en empathisch vermogen
- 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 voor innovatie en duurzaam ondernemen
- 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
- Discrepantie opleidingen - werkvloer
- Werkgevers publiceren hun vacatures nog te weinig op de site van de VDAB

Ontwikkelingen in de maatschappij, hebben invloed op de ontwikkeling van de begrafenissector. We denken daarbij aan de energiecrisis, de verduurzaming van producten en consumptie, het samenkomen van verschillende culturen, de spanningen op de arbeidsmarkt, hybride werken, toenemende armoede, verdere digitalisering, ...

Iedereen komt ooit met de begrafenissector in contact, en iedereen heeft in grote of mindere mate te kampen met de maatschappelijke ontwikkelingen. Als begrafenissector moeten we zorgen dat we daar een antwoord op vinden.

Korte termijn strategie :

De strategie in de begrafenissector bestaat vooral op duurzaam ondernemen.

Dat doen we door de begrafenisondernemer te ondersteunen in een duurzaam personeelsbeleid.

We denken daarbij aan :

- het introduceren van employer branding en bedrijfsculturen (doelstellingen analyseren, wat differentieert je als begrafenisondernemer, strategie uitstippelen voor de onderneming)
- het uitwerken van competentieprofielen (junior & senior uitvaartbegeleider, administratieve kracht/begeleider, management, begrafenismedewerker)
- tools bij werving en selectie (opstellen van inclusieve vacatures)
- opleiding en ontwikkeling (opleidingsplan, opleidingen, inzetten op kennis, competenties en vaardigheden)
- evaluatie en functioneren (onthaalbrochure en competentieprofielen)
- werkbaar werk (tools rond werkbaar werk kenbaar maken)
- jobdesign (jobcrafting, jobboetsen)
- werken rond diversiteit, non-discriminatie en inclusie.

Daarnaast hebben we aandacht voor :

- Aantrekken van vrouwen en jongeren
- Promoten van systemen zoals IBO, duaal leren, stages om instroom te bevorderen
- Informatie verschaffen rond innovatie
- Promoten van doelgroepenkortingen
- De Europese norm EN15017

We doen dit alles via het informeren van de begrafenisondernemers (en hun personeel) via bedrijfsbezoeken, nieuwsbrieven, artikels in het Funebra magazine.

Lange termijn visie

- Duurzaamheid en ecologisch denken zijn geen modewoorden meer. De begrafenissector zal hier ook zijn steentje aan moeten bijdragen
- Antwoorden vinden op de uitdaging om concurrentieel op de markt
- te blijven
- Opleiding en vorming organiseren die nodig zijn in de sector (via enquête kennen we de noden) en evolueren naar een opleidingsfonds
- Inspelen op de toenemende diversiteit : aandacht zowel bij klanten als bij medewerkers, hoe groeien beide groepen naar elkaar in de begrafenissector, ondanks de verschillen in rituelen en religie
- Kwaliteit en imago in de begrafenissector blijven verbeteren door een kwaliteitslabel en op deze manier de sector naar een hoger niveau tillen
- Blijvend inzetten op stressbeheersing en het vermijden van burn-out

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1</p> <p>Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).</p> <p>Timing : 2023-2025</p>	<p>Kwalitatief :</p> <p>We bereiken werkvloeren en werknemers via bedrijfsbezoeken. Tijdens deze bezoeken beluisteren we de noden van de werkgever en zijn personeel om ondersteuning te kunnen bieden. Vervolgens werken we een aanbod uit op maat aan de hand van de vragen en/of verwijzen we door naar de juiste instantie.</p> <p>We bezoeken 30 begrafenisondernemingen.</p> <p>We meten de tevredenheid rond het bezoek achteraf door het bezorgen van een tevredenheidsenquête.</p> <p>Kwantitatief :</p> <p>We stellen artikels op rond acties in het convenant en het addendum non-discriminatie en inclusie en publiceren dit in elke uitgave van het Funebra magazine (dat 4 keer per jaar verschijnt) en zowel naar begrafenisondernemers (± 290 in Vlaanderen, ± 185 in Wallonië), begrafenispersoneel (± 3800 in Vlaanderen, ± 1255 in Wallonië), centra voor volwassenenonderwijs, leveranciers, organisaties die reclame inlassen, en enkele overheidsinstanties wordt gestuurd.</p> <p>We versturen 4 nieuwsbrieven per jaar (bereik begrafenisondernemingen met personeel).</p> <p>We voeren 1 enquête uit per jaar om antwoorden te krijgen over de noden van werkgevers en personeel en werken op basis daarvan een aanbod op maat uit (bereik : begrafenisondernemingen met personeel).</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2</p> <p>Intersectorale samenwerking : het bereiken van werkvloeren</p>	<p>De begrafenissector neemt de voortrekkersrol op om twee keer per jaar volgende sectoren uit te nodigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart - Sociaal Fonds voor de Betonindustrie - Fonds voor de Diamantnijverheid - Sociaal Fonds Taxi en VVB - Ambassador Verhuisopleidingen (sector verhuizingen) - Sociaal Fonds voor de Handel in Brandstoffen - Sociaal Fonds Bus en Car <p>Al deze kleinere sectoren worden gekenmerkt door een landschap van kleine KMO's. Het is vaak een uitdaging om deze werkvloeren te bereiken. De samenkomsten zijn erop gericht om van elkaar te leren en tips en tricks uit te wisselen over hoe we de terughoudendheid van kleine KMO's kunnen doorbreken zodat we deze werkvloeren kunnen bereiken. Dit leidt tot een lijst van tips en tricks die we met elkaar uitwisselen.</p>

<p>Resultaatsverbintenis 3</p> <p>Op basis van de analyse, op maat van de sector : Psychische en emotionele ondersteuning</p> <p>Timing : 2023-2025</p>	<p>Naast ondernemersvaardigheden (hard skills), zijn de eigenschappen van een begrafenisondernemer empathie (inlevingsvermogen), discretie, communicatieve vaardigheden, respect, flexibiliteit, integriteit, creativiteit, ... (soft skills).</p> <p>Deze persoonlijkheidskenmerken en -eigenschappen zijn enorm belangrijk en zijn geworteld in gedrag, houding en waarden.</p> <p>Begrafenisondernemers en personeel “voelen mee” met nabestaanden, maar moeten ten allen tijde professioneel blijven. Ook als het gaat om de begrafenis van kleine kinderen, kennissen, vrienden, mensen die een ongeval gehad hebben, ... Dit eist soms zijn tol.</p> <p>Om die reden wensen we per provincie een deskundig aanbieder te vinden die psychische en emotionele steun kan verlenen aan de begrafenisondernemer en zijn personeel.</p> <p>We zorgen ervoor dat de begrafenisondernemingen en deze aanbieders in verbinding komen met elkaar. We bereiken een 290 begrafenisondernemers en 3800 personeelsleden.</p>
--	--

ACTIEPLAN

Thema 1: Afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Opleidingen en instroom

<p>Actie 1: Werkplekleren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Werkplekleren is een uitstekende manier om instroom te bevorderen. We gaan dan ook na of (BIS) stages, duaal leren in het volwassenenonderwijs en de daarvoor nodige mentoropleiding tot de mogelijkheden behoort. Momenteel wordt duaal leren in het volwassenenonderwijs nog niet aangeboden door de CVO's. Wij wensen er echter verder op in te zetten omdat we overtuigd zijn van de meerwaarde van duaal leren voor onze begrafenisondernemers.</p> <p>De mentoropleiding die gevolgd moet worden in het kader van mentorschap bij duaal leren, wordt door het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen tot 500 euro terugbetaald.</p> <p>Betrokken partners:</p>
--	---

	<p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen CVO's VDAB Begrafenisondernemers Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Tijdens bezoeken en door middel van een nieuwsbrief en een artikel in het magazine Funebra informeren we de begraferisondernemers van de mogelijkheden rond verschillende soorten stages en benadrukken daarbij dat dit een manier is om nieuw talent aan te trekken. We bezoeken een aantal CVO's om na te gaan waar de eventuele hindernissen liggen (stage-uren, materiaal, ...) om met dual leren te starten. We kijken of we eventuele hindernissen samen kunnen wegwerken. Timing : 2023-2025</p>
--	---

<p>Actie 2: Opvolgen CVO's en Syntra.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Momenteel zorgen CVO's en Syntra vestigingen voor de opleidingen begraferismedewerker, begraferis-assistent en begraferisondernemer. Wij hebben echter geen zicht op de starters en hun profiel. We willen bij de start van elke opleiding het aantal starters kennen volgens leeftijdscategorie en volgens genderidentiteit (M/V/X). Vervolgens doen we dezelfde oefening in het midden van de opleiding (hoeveel personen volgen nog steeds de opleiding ?) en we doen hetzelfde op het einde van de opleiding om te weten hoeveel personen effectief de opleiding vervolmaakt hebben én doorstromen naar onze sector. Indien gekend, vragen we ook uit welke sector deze doorstromers komen, om een zicht te hebben op zijinstroom. Deze statistieken zullen ons in staat stellen om een beter zicht te hebben op de efficiëntie van de opleidingen en de instroom van personeel in onze sector. Uit onze analyse blijkt dat een aantal opleidingen beter dient afgestemd worden op de werkvloer. We gaan in gesprek met CVO en Syntra om opleidingen en de aangepaste beroepscompetenties en beroepscompetentieprofielen af te stemmen op elkaar.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begraferisondernemingen CVO's</p>
--	--

	<p>Syntra / Syntrum</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Opvragen van statistische gegevens aan CVO en Syntra vestigingen en/of Syntrum (dat Syntra overkoepelt). Statistische gegevens verwerken en een duidelijk beeld scheppen van het aantal personen die doorstromen naar de begrafenissector.</p> <p>In gesprek gaan met Syntra en CVO en opleidingen vergelijken met de aangepaste beroepscompetentie en beroepscompetentieprofielen zodat we deze beter kunnen afstemmen op elkaar.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>
--	---

PRIORITEIT: Imago van de begrafenissector

Met derden in overleg gaan weggehaald

<p>Actie 2: Taboe doorbreken rond de dood en de begrafenissector om zo de begrafenissector bekend te maken bij jongeren en instroom in de sector te bevorderen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Rond overlijden, rouw en de begrafenissector rust nog steeds een taboe. Onze sector vergrijsst ernstig. Van alle medewerkers in de sector zijn 68,60 % mannen en 58,87 % 50plusser. Om die reden hebben we dringend nood aan instroom van jongeren.</p> <p>In het addendum van 6 maanden aan het convenant 2021-2022 zullen we nagaan of we door middel van 3 miniserie's rond rouw, gekoppeld aan lespakketten en eindtermen in het secundair onderwijs mogelijk zijn. Dit moet verder uitgewerkt worden.</p> <p>We hebben een eerste overleg gehad en weten ondertussen dat de kostprijs voor de miniserie's zeer hoog is, waarbij nog de communicatiecampagne apart dient gefinancierd te worden. Dit moeten we verder onderzoeken of het tot de mogelijkheden behoort.</p> <p>Het thema rouw wordt reeds door een andere organisatie, gespecialiseerd in het rouwproces van jongeren, uitgewerkt.</p> <p>We onderzoeken of er nog andere pistes mogelijk zijn. We zien een toenemende diversiteit in het onderwijs en in onze maatschappij.</p> <p>We willen een ruime doelgroep jongeren bereiken in het secundair onderwijs. Daarnaast zouden we jongeren, na het secundair onderwijs, eventueel kunnen sturen in de richting van duaal leren in het volwassenenonderwijs. Door het doorbreken van het taboe en de begrafenissector in de kijker te zetten als potentiële werkgever, kunnen we hopelijk ook bijdragen tot een hogere werkzaamheidsgraad binnen de begrafenissector en stromen jongeren door</p>
---	--

	<p>naar een functie als begrafenismedewerker of begrafenis-assistent. Mochten we opteren voor de miniseries, dan worden deze gratis ter beschikking gesteld van secundaire scholen.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemers Funebra Begrafenisondernemingen (productiehuis EDTV) Secundaire scholen (3^e graad)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We houden contact met productiehuis EDTV. We testen eerst of het zinvol is om met dit project verder te gaan en analyseren dit via een proefproject. Indien we de financiering vinden, kunnen de miniseries vorm krijgen door overleg rond het scenario en de inhoud van de miniseries. Vervolgens kunnen we nagaan hoe we dit bekend maken.</p> <p>We zoeken andere mogelijke pistes om jongeren aan te spreken uit het secundair onderwijs.</p> <p>Timing : 2024-2025</p>

Thema 2: Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Instroom

<p>Actie 1: Nagaan of jobcarving interessant is in de begrafenissector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We gaan in de begrafenissector na of jobcarving tot de mogelijkheden behoort. Bij jobcarving kan de begrafenisondernemer functies opdelen in (meestal) twee categorieën: gespecialiseerd werk en ongeschoold werk. Het idee hierachter is dat het ongeschoolde werk door een nieuwe werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt kan uitgevoerd worden. Jobcarving kan de begrafenisondernemer ondersteunen in het te lijf gaan van zijn personeelstekort. De begrafenisondernemer kan dan een aantal doelgroepen op de arbeidsmarkt bereiken zoals personen met een arbeidsbeperking, talent uit het buitenland, ongeschoolde jongeren (die eventueel deel uitmaken van de groep niet-beroepsactieven).</p> <p>Betrokken partners:</p>
--	---

	<p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Funebra Werkplekarchitecten</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We promoten jobcarving door middel van een artikel in het Funebra magazine. Bij interesse ondersteunen we de begrafenisondernemer bij de jobcarving in zijn bedrijf. Timing: 2023 artikel in het Funebra magazine om jobcarving en de doelgroep bekend te maken bij de begrafenisondernemers. 2023-2025: ondersteuning van de begrafenisondernemers.</p>

<p>Actie 2: Begraffenissector voorstellen aan Stad Aalst.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Het Agentschap Integratie en Inburgering onderzoekt de arbeidsmarkt in Aalst. Stad Aalst begeleid momenteel ± 280 personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De functie begrafenismedewerker is sinds januari 2023 een knelpuntenberoep. Wij hopen een aantal personen te bereiken die eventueel in de begrafenissector terecht kunnen.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Agentschap Integratie en Inburgering Stad Aalst</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen de begrafenissector, de mogelijke jobs en de vereiste persoonlijkheidskenmerken voor aan het Agentschap Inburgering en Integratie en aan de Stad Aalst. Bij een gunstige evaluatie kan dit ook uitgebreid worden naar andere steden.</p>

<p>Actie 3: Opstellen inclusieve vacatures.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Onder competentiebeleid hebben we de actie opgenomen om inclusieve competentieprofielen op te stellen. Deze zullen als basis gebruikt worden om inclusieve vacatures op te maken. We stemmen deze inclusieve vacatures af op onze competentieprofielen. We stemmen eveneens af met VDAB en hun Competent beroependatabank.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen VDAB</p>

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen inclusieve basisvacatures op per competentieprofiel en stellen deze ter beschikking van onze begrafenisondernemers via de website www.fonds320.be. We informeren de begrafenisondernemers hiervan via een nieuwsbrief. We herhalen het belang van het plaatsen van een vacature op de website van VDAB. We stemmen hiervoor af met VDAB.</p>
--	---

<p>Actie 4: Samenwerking met VDAB versterken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het kader van het convenant 2021-2022 hebben we met de experts van VDAB een eerste aanzet tot een actieplan uitgewerkt. Wij willen dat graag verderzetten. We hebben reeds ingezet op het bekendmaken van VDAB bij onze werkgevers. Wij hebben, in samenwerking met VDAB, een sensibiliserende nieuwsbrief gestuurd waarbij het plaatsen van een vacature op de VDAB website en het belang ervan duidelijk uitgelegd wordt. Er waren op dat moment 70 vacatures voor begrafenissector te vinden op de VDAB website. Na de nieuwsbrief was dit verhoogd naar 92. Onze gezamenlijke actie heeft dus effect gehad.</p> <p>De functie begrafenismedewerker is een knelpuntenberoep geworden. We onderzoeken of het mogelijk is om een digitaal opleidingsaanbod uit te werken zodat werkzoekenden kunnen nagaan of de functie en de sector hen ligt. Vervolgens kunnen ze een opleiding volgen bij CVO of Syntra, een IBO starten, als cursist duaal leren starten, een (BIS) stage lopen.</p> <p>IBO werd bij onze begrafenisondernemers reeds gepromoot via het magazine Funebra. Duaal leren werd eveneens gepromoot via een nieuwsbrief.</p> <p>We zouden graag werk maken van een digitaal infopakket in samenwerking met VDAB om op die manier onze sector bekend(er) te maken.</p> <p>VDAB is eveneens een ideale partner om lokale besturen te bereiken.</p> <p>We stemmen onze inclusieve vacatures af met VDAB, gezien hun expertise en Competent beroependatabank.</p> <p>We stellen een DIP (digitaal infopakket) op in samenwerking met VDAB om op deze manier een breed publiek te bereiken. Met een DIP kunnen zij nagaan of zij in aanmerking komen voor een functie en zich geroepen voelen tot een job in de begrafenissector.</p> <p>Betrokken partners:</p>
--	--

	<p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen VDAB Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): In samenwerking met de experts bij VDAB onderzoeken we of we een digitaal opleidingsaanbod kunnen voorzien op de VDAB website. We gaan na of we een digitaal infopakket kunnen voorbereiden zodat dit eventueel kan verwerkt worden door VDAB. De competentieprofielen die we zullen opstellen, kunnen helpen om een screeningstool op te stellen voor verschillende VDAB medewerkers. We gaan na of dit mogelijk is. We toetsen onze inclusieve vacatures af met de experts bij VDAB, gezien hun ervaring met de Competent beroependatabank. We nemen contact op met de experts bij VDAB om te kijken of zij ons kunnen ondersteunen in het bereiken van lokale besturen waar we graag de begrafenissector en de verwachtingen per functie aan voorstellen.</p>
--	--

<p>Actie 5: Onderzoeken of EVC een mogelijkheid is in de begrafenissector</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We onderzoeken de mogelijkheid van een EVC (erkenning van verworven competenties). Een EVC-standaard geeft aan welke methodes aangewezen zijn om de competenties uit de beroepskwalificaties te beoordelen en bepaalt de randvoorwaarden voor een kwaliteitsvolle beoordeling. De EVC-standaard geeft richtlijnen aan de toekomstige EVC-testcentra voor de ontwikkeling van EVC-instrumenten.</p> <p>Ahovoks, vertegenwoordigers van onderwijs, 2 CVO's, VDAB, het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen en een vertegenwoordiging van de werkgevers zetelen samen in een ontwikkelcommissie in een eerste stap naar EVC standaard voor het beroep uitvaart-assistent.</p> <p>Betrokken partners: Ahovoks EVC Vlaanderen Funebra VDAB Juridisch adviseur CVO</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p>
--	--

	We onderzoeken of de piste van een EVC (erkenning van verworven competenties) tot de mogelijkheden behoort in de sector. We zetelen in een ontwikkelcommissie om de eerste stappen te zetten in het kader van EVC voor het beroep uitvaart-assistent.
--	---

PRIORITEIT: Retentie

<p>Actie 1: Employer branding promoten in de begrafenissector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Employer branding is een langetermijnstrategie die bedrijven helpt bij het beheren van de kennis en percepties van huidige en potentiële werknemers, om de waarden en kenmerken over te brengen die de cultuur van een organisatie bepalen, en om de betrokkenheid en trots op het behoren tot het personeelsbestand van een bedrijf te bevorderen. Enerzijds zal dit het behouden van personeel tot gevolg hebben, anderzijds instroom bevorderen door personen die zich kunnen vinden in de identiteit van een onderneming.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Funebra</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Timing 2023: Promoten van Employer branding (en organisatiecultuur) via het Funebra magazine. Timing 2023-2025 : Ondersteuning bieden bij de begrafenisondernemer die met Employer branding aan de slag wil gaan.</p>

PRIORITEIT: zijinstroom

<p>Actie 1: Nagaan uit welke sectoren medewerkers doorstromen naar de begrafenissector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De begrafenissector is een unieke sector. Om te werken in deze sector heeft een medewerker een aantal persoonlijke eigenschappen nodig zoals inlevingsvermogen, respect, discretie, ... Een sector waar deze eigenschappen eveneens leven is bijvoorbeeld de zorgsector. We weten uit overleg met Syntra, CVO en begrafenisondernemers dat een aantal personen uit de zorgsector wenst door te stromen naar de begrafenissector. Dit heeft meestal te maken met het feit dat de zorgsector zwaar fysiek werk met zich meebrengt met fysieke kwalen tot gevolg. Onderzoek heeft aangewezen dat instroom uit de zorgsector vaak niet realistisch en niet succesvol blijkt door bijvoorbeeld de zwaardere fysieke vereisten.</p>
---	---

	<p>We moeten ervoor zorgen dat het werk in de begrafenissector duidelijk omschreven wordt om te vermijden dat zijinstromers een verkeerd beeld hebben van onze sector.</p> <p>Wij zijn lid geworden van Sterpunt inclusief ondernemen. We wensen onze sector en de mogelijke functies voor te stellen aan de 2.200 jobcoaches van Sterpunt Inclusief Ondernemen. Op die manier zou de zijinstroom in de sector gerealiseerd kunnen worden.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen CVO Syntra Sterpunt Inclusief Ondernemen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We nemen contact op met Sterpunt Inclusief Ondernemen en gaan in overleg hoe we op een goede en duidelijke manier onze sector kunnen voorstellen aan de 2.200 jobcoaches die een screening kunnen doen van de personen die zij in begeleiding hebben. Op deze manier kunnen we meewerken aan de doelstelling van (zij)instroom in de begrafenissector te bevorderen.</p> <p>We gaan na of er per provincie een infosessie kan gehouden worden om de begrafenissector voor te stellen in het kader van een duurzame tewerkstelling. We nemen ook deel aan de "Dag van de Jobcoach". We informeren onze begrafenisondernemers van dit initiatief door middel van een nieuwsbrief.</p>

Thema 3: Levenslang leren en competentiebeleid

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Competenties

<p>Actie 1: Opstellen van inclusieve competentieprofielen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Een competentieprofiel is een verzameling van (deel)competenties en bijhorende gedragsindicatoren (persoonsgebonden competenties), nodig om een bepaalde functie uit te oefenen (jobgerelateerde competenties) in een begrafenisonderneming (kerncompetenties).</p> <p>Bij het opstellen van competenties voor functies binnen onze sector, houden we er rekening mee dat deze inclusief worden opgesteld.</p>
--	---

	<p>Competentieprofielen zijn een belangrijk instrument bij het aantrekken van nieuwe medewerkers, maar ook tijdens evaluatie-, functionerings- en loopbaangesprekken gericht op de ontwikkeling van de medewerker. De competentieprofielen kunnen dan bijvoorbeeld ook de basis vormen voor een opleidingsplan.</p> <p>De competentieprofielen kunnen vervolgens gebruikt worden bij het opstellen van inclusieve vacatures.</p> <p>We houden rekening met de beroepskwalificatiedossiers, en zorgen ervoor dat de competentieprofielen afgestemd worden op de beroepskwalificaties.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Funebra VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen inclusieve competentieprofielen op voor verschillende functies in de begrafenissector: senior uitvaartbegeleider, junior uitvaartbegeleider, administratieve uitvaartbegeleider, uitvaart-medewerker, onderhoudspersoneel, (chauffeur-) plaatsvervanger van grafzerken, ... en maken deze beschikbaar voor onze begrafenisondernemers. We informeren de begrafenisondernemers dat de inclusieve competentieprofielen beschikbaar zijn zodat zij deze kunnen aanwenden in hun begrafenisonderneming en bij het opstellen van een inclusieve vacature. Wij kunnen de begrafenisondernemer ondersteuning bieden wanneer nodig.</p> <p>We houden hierbij rekening met de beroepskwalificatiedossiers en stemmen af met VDAB vacature experts.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>
--	--

<p>Actie 2: Beroepskwalificatiedossiers evalueren op competenties.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De beroepskwalificatiedossiers hebben bijgedragen tot het opstellen van de handleiding voor de cursisten bij de CVO en Syntra vestigingen. De beroepskwalificatiedossiers kunnen eveneens gebruikt worden als basis voor IBO, stages, duaal leren, ... De beroepskwalificaties zullen afgestemd worden op de competentieprofielen.</p> <p>Betrokken partners:</p>
---	---

	<p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen VDAB Ahovoks CVO Syntra Funebra</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De beroepskwalificatiedossiers worden continu geëvalueerd naar de noden van de sector. Wij onderhouden nauwe contacten met de opleidingsverstrekkers en houden verder de vinger aan de pols om de competenties van werkgevers en werknemers in kaart te brengen en op deze manier bij te dragen aan de evaluatie van de beroepskwalificatiedossiers. We gaan ook na of de beroepskwalificatiedossiers dienen aangepast te worden aan de Europese norm EN15017. We zorgen ervoor dat de beroepskwalificaties afgestemd worden op de competentieprofielen.</p>

PRIORITEIT: opleidingen

<p>Actie 1: Ondersteunen van werkgevers bij het opstellen van een opleidingsplan.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Een opleidingsplan is het resultaat van een denkoefening over wat nodig is in de begraafenisonderneming in combinatie met de behoeften van de werknemer. Uiteraard zijn ook hier competentieprofielen van belang. Door de arbeidsdeal van november 2022 zijn een aantal begraafenisondernemingen verplicht om een opleidingsplan op te stellen. Wij wensen echter een basis opleidingsplan aan te bieden aan elke begraafenisondernemer met personeel om het belang van opleidingen in de kijker te zetten.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begraafenisondernemingen Begraafenisondernemingen Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen een opleidingsplan op dat we aanbieden via de website www.fonds320.be zodat begraafenisondernemers dit kunnen downloaden en aanpassen aan hun noden. We informeren onze begraafenisondernemers hiervan door een artikel in Funebra en via een nieuwsbrief.</p>
---	--

	<p>Indien gewenst ondersteunen we de begrafenisondernemer bij het opstellen van het opleidingsplan.</p> <p>Timing opleidingsplan : 2023</p> <p>Timing ondersteuning : 2023-2025</p>
--	---

<p>Actie 2: Opleidingen inventariseren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>In het 6 maanden addendum bij het convenant 2021-2022 hebben wij ons geëngageerd een enquête te organiseren voor onze begrafenisondernemers teneinde de opleidingsnoden te kennen in de begrafenissector. De enquête werd ondertussen verstuurd en verwerkt. We hebben gepeild naar de interesse voor opleidingen voor de uitvaart, postmortale zorg, grafisch design en multimedia, management, coaching en leiding geven, en administratieve en financiële opleidingen. We hebben eveneens ruimte gelaten voor een aantal opleidingen die niet in onze lijst stonden en die de begrafenisondernemer als interessant ziet voor hem of voor zijn personeel.</p> <p>Met deze resultaten kunnen we een inventaris opmaken van relevante opleidingen voor de begrafenissector.</p> <p>Het Waarborg en Sociaal Fonds stimuleert opleidingen bij personeel uit paritair comité 320 van de begrafenissector door inschrijvingsgelden terug te betalen tot 500 euro voor een door het Fonds erkende opleiding en met een terugbetaling van 50 euro voor elke andere opleiding voor werknemers die ressorteren onder paritair comité 320.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen</p> <p>Begrafenisondernemers en personeel</p> <p>Funebra</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We maken aan de hand van de resultaten van de enquête een inventaris op met relevante opleidingen voor de begrafenissector en publiceren deze op de website www.fonds320.be. We informeren de begrafenisondernemers en personeel over de terugbetaling van inschrijvingsgelden tot 500 euro voor een door het Fonds erkende opleiding van een personeelslid uit paritair comité 320.</p> <p>We organiseren minstens 1 opleiding per jaar.</p>

<p>Actie 3: Opleidingen organiseren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>We zetten de eerste stappen naar een opleidingsfonds door het organiseren van opleidingen voor de begrafenissector.</p>
--	--

Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Een eerste oefening kunnen we organiseren tijdens de beurs Funeral Expo, een beurs voor en door begrafenisondernemers en toeleveranciers, op 27 en 28 september 2023 waar we een aantal korte opleidingen zullen aanbieden aan de aanwezige begrafenisondernemers en hun personeel.
	Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers en personeel Externe opleidingsaanbieders Funebra IJV – IFAS vzw (organisatie beurs)
	Inspanningsverbintenis(-sen): We organiseren minstens 1 opleiding per jaar. We organiseren korte opleidingen tijdens de Funeral Expo beurs. We informeren de begrafenisondernemers en hun personeel van de mogelijkheid tot het volgen van een opleiding via het magazine Funebra. Ook de organisator verdeelt de informatie bij het zoeken naar exposanten. Timing : beurs 2023 Opleidingen : 2023-2025

PRIORITEIT: Leren en opvolgen

Actie 1: Lerend netwerk organiseren met opleidingsverstrekkers CVO en Syntra. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: CVO en Syntra zijn de aanbieders van de opleidingen begrafenismedewerker, begrafenis-assistent en begrafenisondernemer. We merken bij het bezoeken van begrafenisondernemers dat zij niet altijd de meerwaarde zien van een stagiair die een opleiding volgt. De kwaliteit van de opleiding is afhankelijk van een aantal criteria. De coördinator van de opleidingen, de docenten (en de persoonlijke visie), lesmateriaal, oefenmateriaal, kennis van de begrafenissector, ... Om ervoor te zorgen dat alle CVO en Syntra vestigingen eenzelfde kwaliteit van opleidingen kunnen bieden, willen we een lerend netwerk organiseren zodat we van elkaar kunnen leren en ervaringen kunnen uitwisselen.
	Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen CVO Syntra Syntrum
	Inspanningsverbintenis(-sen):

	<p>We leggen in 2023 voor het lerend netwerk met CVO en Syntra 3 data vast. Per jaar komen we 3 keer samen, telkens in een andere provincie. We kiezen voor Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Vlaams-Brabant, maar dit kan nog aangepast worden aan de noden van de deelnemers.</p> <p>Het doel van deze samenkomsten is om ervaringen uit te wisselen, en de knelpunten en hindernissen te benoemen in verband met lesmateriaal, oefenmateriaal, kennis van de begrafenissector, het vinden van stageplaatsen, enz. om vervolgens te proberen om samen tot een oplossing te komen.</p> <p>We geven feedback over de competentieprofielen en beroepskwalificaties in de begrafenissector teneinde de opleidingsinstellingen toe te laten hun cursus te kunnen aanpassen.</p> <p>We maken van elke samenkomst een verslag op.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>
--	--

<p>Actie 2: Opmaken van een handboek voor de opleiding begrafenisondernemer.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Momenteel zijn de opleidingen bij de centra voor volwassenenonderwijs ingedeeld als volgt: begrafenismedewerker, begrafenis assistent en begrafenisondernemer. Opleidingsverstrekkers hanteren een verschillende indeling en verschillende modules voor elk van de opleidingen.</p> <p>Het is onmogelijk om voor elke opleiding, indeling en/of module een handboek te voorzien.</p> <p>We stellen een nieuw handboek op voor de begrafenisondernemer waarin we rekening houden met de inclusieve competentieprofielen en de beroepskwalificatiedossiers.</p> <p>Dit handboek kan als basis gebruikt worden door de opleidingsverstrekkers en hun docenten en kan als naslagwerk gebruikt worden in de begrafenisonderneming.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We stellen een nieuw handboek op voor de begrafenisondernemer waarin we rekening houden met de inclusieve competentieprofielen en de beroepskwalificatiedossiers.</p> <p>Dit handboek kan als basis gebruikt worden door de opleidingsverstrekkers en hun docenten en kan als naslagwerk gebruikt worden in de begrafenisonderneming.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>
---	--

<p>Actie 3: Opvolgen van CVO's rond duaal leren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Duaal leren in het volwassenenonderwijs is mogelijk voor de begrafenissector. Op dit moment is er echter nog geen enkel CVO die een opleiding aanbiedt in duaal leren. Van zodra duaal leren wordt georganiseerd, zullen we de statistische gegevens hiervan verwerken. Hoeveel personen starten er, welke is de leeftijdscategorie, welke is de genderidentiteit van de cursist, hoeveel cursisten voleindigen de opleiding in duaal leren en hoeveel van deze personen blijven er nadien in de begrafenissector werken. We ondersteunen startende CVO's met vragen rond duaal leren.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen CVO's DWSE Vlaams Partnerschap Duaal Leren Funebra Act Now of andere externe aanbieder mentoropleiding</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We promoten duaal leren bij de begrafenisondernemers via het Funebra magazine. We laten eveneens weten dat we de mentoropleiding in het kader van duaal leren terugbetalen tot 500 euro. We houden de statistische gegevens bij van alle startende cursisten in duaal leren (aantal starters en uitvallers, gender, leeftijd, doorstromers). We ondersteunen startende CVO's bij vragen rond duaal leren Timing : afhankelijk van het opstarten van duaal leren door CVO.</p>
---	---

<p>Actie 4: In kaart brengen organisaties rond rouwverwerking – imago van de begrafenissector.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Er zijn een heel aantal organisaties met maatschappelijk belang die werken rond rouwverwerking voor verschillende doelgroepen (kinderen, ouders van verongelukte kinderen, ouderen, vrienden, nabestaanden van kankerpatiënten, enz.). Uit bezoeken van begrafenisondernemers weten we dat zij worden overstelpt met voorstellen van organisaties rond rouwverwerking. Het zijn echter niet allemaal professionals. Wij willen deze organisaties zo goed mogelijk in kaart brengen en analyseren. Deze informatie kunnen we</p>
---	---

	<p>dan meenemen bij bedrijfsbezoeken bij onze begrafenisondernemers.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Organisaties met maatschappelijk belang</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zoeken verschillende organisaties rond rouwverwerking op en maken een database met de gegevens (naam, adres, telefoonnummer, e-mail adres, website). We analyseren het aanbod en van deze organisaties en gaan na of zij een wetenschappelijk onderbouwd systeem hanteren en/of de nodige professionele kennis bezitten om nabestaanden te kunnen ondersteunen in hun rouwproces. We stellen deze gegevens ter beschikking van onze begrafenisondernemers tijdens een bedrijfsbezoek of wanneer zij hiernaar vragen. We informeren de begrafenisondernemers van het bestaan van deze database via een nieuwsbrief. Timing : 2023 begin opstellen database Informeren begrafenisondernemers : 2024-2025</p>

<p>Actie 5: Evaluatie, bijsturen en hernemen van intersectorale campagne “iedereenkanbijleren”.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: We evalueren de bestaande campagne iedereen kan bijleren, sturen bij en hernemen deze indien nuttig. Met deze campagne richten we ons expliciet op medewerkers en wijzen we op het belang en de meerwaarde om ook tijdens je loopbaan te blijven leren. We onderzoeken of aansluiten op de communicatie vanuit het partnerschap levenslang leren opportuun is.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Communicatiebureau Andere sectorfondsen SERV Partnerschap Levenslang Leren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee een intersectorale campagne ter ondersteuning van levenslang leren.</p>

Thema 4: Werkbaar werk

Prioriteiten en acties

PRIORITEIT: Psychisch en emotioneel welzijn

<p>Actie 1: Psychisch en emotioneel welzijn.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Onze sector is een sector waar heel wat emoties de revue passeren, en dit niet enkel voor de nabestaanden. De begrafenisondernemer en zijn personeel blijven ten allen tijde professioneel, maar dat wil niet zeggen dat dit altijd gemakkelijk is. Begrafenisondernemers en personeel zijn meestal meevoelende, empathische, gevoelige personen. Het verdriet van nabestaanden, de agressie, het omgaan met mensen van allerlei achtergronden, de begrafenis van kinderen, kennissen, vrienden, mensen na een ongeval, ... eist vaak zijn tol.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen Funebra Extern deskundig aanbieder psychologisch en emotioneel welzijn.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Per provincie zoeken we een deskundig aanbieder die de begrafenisondernemer en zijn personeel psychologisch en emotioneel kan ondersteuning bieden. We informeren de begrafenisondernemer en zijn personeel via een artikel in het magazine Funebra en via een nieuwsbrief.</p>
---	---

PRIORITEIT: Sleutelen aan de loopbaan

<p>Actie 1: Jobcrafting promoten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Met jobcrafting laat je werknemers sleutelen aan hun baan, zodat die dichter in de buurt komt van hun ideale werk. Dat kan al met kleine veranderingen die veel kunnen betekenen voor een medewerker. De werknemer kan zijn takenpakket bijvoorbeeld enigszins aanpassen en zich meer richten op dingen waar hij goed in is. Dit heeft allerlei pluspunten ; de werknemer vindt een balans tussen energievreters en energiegevers, de werknemer is productiever, werknemers zullen voor een langere tijd op een betekenisvolle manier blijven werken, omdat het werk beter aansluit bij hun voorkeuren. Uiteraard houdt de werknemer rekening met zijn collega's.</p>
--	---

	<p>Dit past in een duurzaam personeelsbeleid en kan er mee voor zorgen dat de werknemer trouw blijft aan zijn werkgever omdat hij zich beter voelt in zijn job.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Personeel in begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We promoten jobcrafting bij de begrafenisondernemer en zijn personeel via een artikel in Funebra. Bij het bezoeken of contacteren van een begrafenisondernemer peilen we naar het al dan niet implementeren van jobcrafting in de onderneming. Jobcrafting valt eveneens onder de doelstelling retentie. Timing : promotie 2023 Peilen naar implementatie : 2023-2025</p>
--	--

<p>Actie 2: Werkbaarheidscheque promoten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Met de werkbaarheidscheque kunnen ondernemingen een scan laten uitvoeren over de werkbaarheid op hun werkvloer. Dat gaat dan bijvoorbeeld over het meten van de stress op het werk, de motivatie van werknemers en de leermogelijkheden. Met de cheque kunnen bedrijven tot 10.000 euro steun krijgen om bepaalde knelpunten aan te pakken. De deadline voor het indienen van een aanvraag is 30 november 2023.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers DWSE</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We promoten de werkbaarheidscheque bij onze begrafenisondernemers en leggen de voorwaarden, de bedragen en de manier van aanvragen uit door middel van een nieuwsbrief. Timing : 2023.</p>
--	---

PRIORITEIT: Werkbaar werk promoten

<p>Actie 1: Promoten van de website rond werkbaar werk</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p>	<p>Omschrijving: De website www.werkbaarwerk.be staat reeds op de website www.fonds320.be. We blijven deze website met interessante tools rond werkbaar werk kenbaar maken.</p> <p>Betrokken partners:</p>
--	---

<input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We zorgen dat de link www.werkbaarwerk.be op de website www.fonds320.be blijft staan. We promoten werkbaar werk via de website, tijdens de Funeral Expo beurs en tijdens bezoeken aan en contacten met de begrafenisondernemers.</p>
---	---

<p>Actie 2: Evaluatie, feedback en acties op basis van campagne “werkbaarwint” 2023.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: In de verlenging van 2023 ondernamen 30 sectoren samen een campagne rond werkbaar werk als preventie van langdurige ziekte waarin werd ingezet op contacten met ondernemingen en hen op weg te zetten met een activerend aanbod.</p> <p>Tijdens en volgend op deze campagne bevragen en beluisteren de sectorconsulenten de noden van ondernemingen om zo in beeld te krijgen welke vervolgacties nodig zijn.</p> <p>We peilen ook specifiek naar noden van bedrijven voor langdurigere trajecten, waarin een consultant rond het thema verschillende contactmomenten voorziet en gesprekken rond de volgende stappen aangaande werkbaar werk. Indien dit een nood blijkt te zijn, zetten we zo enkele experimenten op.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers SERV</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): ; De begrafenissector ondersteunt de verspreiding van de peiling en verwerkt samen de resultaten tot vervolgacties. Timing : 2023.</p>
---	--

<p>Actie 3: Hernemen intersectorale campagne werkbaar werk.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Indien de evaluatie van de campagne positief is, willen we de campagne hernemen gedurende de looptijd van het convenant. Hierin zal expliciet ruimte zijn voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De bekendmaking en verspreiding van de nieuwe meting van de werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie en Arbeid. - Opleidingsnoden die intersectoraal ingericht kunnen worden, zullen samen georganiseerd worden.
--	---

	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers SERV Opleidingspartners Stichting Innovatie en Arbeid VDAB DWSE Andere intermediaire partners.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert mee de intersectorale campagne werkbaar werk.</p>
--	--

Thema 5: Diversiteit en inclusie

De sector stelt een addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025.

*De sector stelt **geen** addendum 'diversiteit en inclusie' op en werkt dit thema verder uit in het sectorconvenant 2023-2025 met volgende prioriteiten en acties:*

Artikel 5. Sectorconsulenten

De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties. Hiertoe worden effectief 2 VTE- sectorconsulenten ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair toezicht.

De sectorconsulenten 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 acties 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 subsidie wordt toegekend voor de inzet van 2 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. De sector bezorgt de naam van de sectorconsulent, het INSZ-nummer en de DmfA-gegevens.

Artikel 6. Evaluatie

Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **30 september 2024** een voortgangsrapport en ten laatste op **30 september 2025** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

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

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.

Artikel 7. 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.

Artikel 8. Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg met 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.

Artikel 9. 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.

Namens de Vlaamse Regering,

Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

De heer Ben WEYTS

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

De heer Jo BROUNS

Namens de sociale partners van de Begrafenissector (PC 320),
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