



# Werkgelegenheid in de uitvaartbranche

Adrian Heslinga (s1511211)  
Begeleider: drs. P.J.M. van Steen  
Scriptie Economische geografie  
Rijksuniversiteit Groningen  
Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen  
Januari, 2011

## Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeerscriptie voor de master Economische Geografie aan de Rijksuniversiteit Groningen. Deze scriptie gaat in op de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartsector in de laatste twee decennia. Dit onderwerp is door middel van een enquête, interviews en literatuurstudies onderzocht.

Het scriptieonderwerp dat aangedragen is door drs. P.J.M. van Steen vind ik interessant, omdat mijn grootouders vele jaren hebben gewerkt in de uitvaartsector. Het werk dat gedaan werd door mijn grootouders bij de uitvaartvereniging "De Eendracht" in Kollum gebeurde voor een groot deel op vrijwillige basis. Mijn grootvader was dan ook zeer teleurgesteld, dat zijn werkopvolger wel loon ging ontvangen.

Wat naar mijn mening interessant is aan de veranderingen in de uitvaartsector, is hoe en in welke mate deze veranderingen de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartsector beïnvloeden en beïnvloed hebben. Daarnaast kreeg ik via het artikel "Death and space in the Netherlands" (Van Steen & Pellenbarg, 2006) de indicatie dat de verhouding tussen de werkgelegenheid en het aantal sterfgevallen de laatste jaren duidelijk aan het veranderen is. Het artikel "Death and space in the Netherlands" en de teleurstelling van mijn grootvader waren reden te meer om een onderzoek te doen naar de ontwikkelingen van de werkgelegenheid in de uitvaartbranche.

Groningen, januari 2011

## Samenvatting

Uit een onderzoeksartikel van de Rijksuniversiteit Groningen, genaamd "Death and space in the Netherlands" en cijfers van het CBS blijkt dat het aantal banen in de Nederlandse uitvaartbranche tussen 1996 en 2006 bijna verdubbeld is. Daar staat tegenover dat het hedendaagse sterftecijfer in Nederland nagenoeg gelijk is gebleven.

Naast de werkgelegenheidsgroei richt dit onderzoek zich ook op verklaringen voor de eventuele regionale verschillen in het aantal banen in de uitvaartbranche.

Bij dit onderzoek is er onderscheid gemaakt tussen grote en kleine bedrijven, om over zo volledig mogelijke informatie te kunnen beschikken. In verband met het onderzoek naar regionale verschillen is het van belang om grote en kleine uitvaartbedrijven in de noordelijke, westelijke, oostelijke en zuidelijke regio's te enquêteren. Op deze manier ontstaat er een beter overzicht van Nederland. Er is onderzoek gedaan door middel van literatuurstudie, enquêtes en interviews om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. Via literatuuronderzoek zijn er determinanten uitgekomen en hypothesen opgesteld, waar verder onderzoek naar gedaan moest worden. De determinanten (factoren) die onderzocht moesten worden om de werkgelegenheidsgroei te verklaren zijn:

1. Oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven
2. Verhoudingen tussen het aantal parttime en fulltime banen
3. Verdwijning van vrijwilligerswerk en de toename van informele hulpverlening
4. Verandering in het aantal uitvaarten per onderneming
5. Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden
6. De opkomst van meer uitgebreide en persoonlijke uitvaarten
7. De toenemende professionalisering
8. Toenemende begeleiding rond de dood
9. Aandacht en taboe over de dood
10. De verandering in de verhoudingen tussen crematies en begrafenissen

De resultaten van het onderzoek naar de werkgelegenheidsgroei zijn als volgt:

Bij de kleine (nieuwe) uitvaartbedrijven is er een toename van de werkgelegenheid.

Aangenomen kan worden dat nadat de uitvaartzorg een vrij beroep is geworden, ondernemers voornamelijk eigen uitvaartbedrijven hebben opgestart uit onvrede over de bestaande (grotere) uitvaartbedrijven, goede demografische toekomstverwachtingen van het CBS en de gedachte/wens de klant beter van dienst te kunnen zijn met hun visie en ambitie, met name door zich te specialiseren en door uitvaarten meer naar persoonlijke wensen in te richten. Naast de conclusie dat de groei van het aantal kleine uitvaartbedrijven heeft gezorgd voor werkgelegenheidsgroei, zijn er meer factoren die de groei kunnen verklaren.

De eerste factor is het persoonlijker (meer informele hulpverlening) worden van de uitvaarten. Aan de vraagkant is er een meer persoonlijke invulling van de uitvaart gekomen.

Aan de aanbodkant zijn er meer mogelijkheden (dienstverlening, kwaliteit) voor de klant gekomen. De vraag naar meer mogelijkheden/dienstverlening heeft als gevolg gehad een verschuiving van activiteiten. De activiteiten die voorheen gedaan werden door afzonderlijke bedrijven, worden nu door de uitvaartbedrijven zelf gedaan. Onder de toegenomen activiteiten valt o.a. het zorgen voor meer kwaliteit, de toegenomen begeleiding rond de dood en het op de markt brengen van nieuwe producten en dienstverlening. Het uitvoeren van meer activiteiten door de uitvaartbedrijven is voornamelijk ontstaan door professionalisering en commercialisering. Door de toename van dienstverlening (waarbij de kwaliteit zeer van belang is), is de tijdsduur van uitvaarten ook toegenomen. Door de toenemende vraag naar dienstverlening is er ook meer vraag naar flexibiliteit in de uitvaartbedrijven gekomen.

Daardoor is de verhouding tussen het aantal parttime en fulltime banen veranderd, met als gevolg werkgelegenheidsgroei.

Doormiddel van de interviews is gebleken dat kleine uitvaartbedrijven mobieler en dus minder afhankelijk van locatie zijn ten opzichte van grote uitvaartbedrijven, waardoor bij toenemende concurrentie werkgebieden groter kunnen worden. Grote bedrijven zijn meer afhankelijk van hun locatie in vergelijking met éénpitters. Door groeiende concurrentie worden de werkgebieden van grote uitvaartbedrijven over het algemeen kleiner. Om landelijke dekking te verkrijgen zijn grote bedrijven tot het besluit gekomen om te fuseren of overnames te doen. De gedachte is: Of heel groot, of klein werken in hun eigen gebied. Door middel van enquêtes en interviews kunnen ook de eventuele regionale verschillen in de veranderingen van de omvang van werkgebieden in de uitvaartbranche worden verklaard. De factor vergrijzing, sterftcijfer, bevolkingsdichtheid en de marktwerking/concurrentie tussen de verschillende uitvaartbedrijven zijn voornamelijk van invloed om de verandering van werkgebieden van de uitvaartbedrijven te kunnen verklaren. Bij de werkgebiedveranderingen is Noord Nederland een uitzondering op de rest van Nederland. Door het bestaan van uitvaartverenigingen en een andere manier van verzekeren van de uitvaart is het toetreden tot deze markt van kleine uitvaartbedrijven minder goed mogelijk, waardoor er dus ook minder werkgebiedveranderingen ontstaan. Daardoor zijn er in de rest van Nederland mede door positieve cijfers van het CBS, meer startende zelfstandige ondernemers bijgekomen dan in Noord Nederland.

Voor de toekomst op korte termijn wordt verwacht, dat de tendens in de uitvaartsector (uitvaartzorg) van de afgelopen 15 jaar door gaat zetten, maar in minder stijgende lijn. Ook de uitvaartbedrijven hebben last van de economische crisis. De verwachting voor de werkgelegenheid op lange termijn (meer dan 5 jaar) in de uitvaartbranche is dat er door de vergrijzing meer mensen zullen komen te overlijden, met als gevolg meer werkgelegenheid. Op lange termijn zal de mate van vergrijzing regionaal gezien in de loop van de tijd een belangrijke factor worden, in de zin van hoe de werkgelegenheidsgroei per regio zal verlopen.

# Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Samenvatting .....	3
Inhoudsopgave.....	5
H.1 Introductie.....	8
1.1 Aanleiding.....	8
1.2 Probleemstelling.....	9
1.3 Doelstelling.....	9
1.4 Vraagstelling .....	9
1.5 Opzet en uitvoering van het onderzoek .....	10
1.6 Leeswijzer .....	11
H.2. Theoretisch kader.....	12
2.1. De Nederlandse uitvaartbranche.....	12
2.1.1. Het ontstaan van de uitvaartbranche.....	12
2.1.2. Toenemende belangstelling voor de dood.....	12
2.1.3. Invloeden op de uitvaartbranche .....	13
2.2. De Nederlandse arbeidsmarkt .....	15
2.2.1. Toenemende hoeveelheid parttime banen.....	15
2.2.2. Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening .....	16
H.3. Typering van de Nederlandse uitvaartbranche.....	19
3.1 Onderzoekstypering werkgelegenheid Nederlandse uitvaartbranche .....	19
3.2 Uitvaartbedrijven in Nederland.....	20
3.3 Keten onderscheiding.....	21
3.4 Conjunctuurbewegingen in de uitvaartbranche.....	21
3.5 Jaarlijkse conjunctuurbewegingen van uitvaartbedrijven. ....	22
3.6 Internationalisering van uitvaartbedrijven.....	23
3.7 Begraven worden in land van herkomst .....	24
3.9 Wetgeving .....	25
3.9 Opleidingsvereisten .....	25
H.4. Onderzoek.....	26
4.1. Inleiding .....	26
4.2. Determinanten werkgelegenheid uitvaartbranche .....	26

4.2.1.	Oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven.....	26
4.2.2.	Verhoudingen tussen het aantal parttime en fulltime banen .....	27
4.2.3.	Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening .....	27
4.2.4.	Verandering in het aantal uitvaarten per onderneming.....	28
4.2.5.	Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden.....	28
4.2.6.	Uitgebreidere en persoonlijkere uitvaarten .....	29
4.2.7.	De professionalisering.....	29
4.2.8.	Meer begeleiding rond de dood .....	30
4.2.9.	Het taboe over de dood .....	31
4.2.10.	Verhouding crematies en begrafenissen.....	31
4.2.11.	Werkgebiedverandering .....	32
H.5.	Onderzoeksuitkomsten.....	35
5.1.	Inleiding .....	35
5.2.	Uitslagen van de hypothesen .....	35
5.2.1.	Oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven.....	35
5.2.2.	Verhoudingen tussen het aantal parttime en fulltime banen .....	36
5.2.3.	Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening.....	36
5.2.4.	Verandering in de hoeveelheid uitvaarten per onderneming.....	37
5.2.5.	Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden.....	37
5.2.6.	Uitgebreidere en persoonlijkere uitvaarten.....	38
5.2.7.	De professionalisering .....	39
5.2.8.	Meer begeleiding rond de dood.....	40
5.2.9.	Aandacht en taboe over de dood.....	41
5.2.10.	Verhouding crematies en begrafenissen .....	42
5.2.11.	Werkgebiedverandering .....	42
H 5.3.	Samenvatting van de hypothesen .....	45
H.6.	De toekomstverwachting.....	47
H.7.	Conclusie.....	49
7.1.	Onderzoek.....	49
7.1.1.	Typering van de werkgelegenheid in de uitvaartbranche.....	49
7.1.2.	Verklaring van de werkgelegenheidsgroei.....	49
7.1.3.	Aanwijzingen voor regionale verschillen in werkgelegenheid (groei) .....	50

7.1.4. Toekomstverwachtingen van de werkgelegenheidsontwikkelingen .....	51
7.2. Zelfreflectie.....	51
H.8. Bronnen:.....	52
H.9. Bijlage.....	55
9.1 De geënquêteerde bedrijven .....	55
9.1.1. De kleine geënquêteerde bedrijven .....	55
9.1.2. De grote geënquêteerde bedrijven .....	55
9.2 Enquêtelijst.....	55
9.3 De geïnterviewde uitvaartbedrijven.....	58
9.4 Interviewlijst.....	58

# H.1 Introductie

## 1.1 Aanleiding

Uit een onderzoeksartikel van de Rijksuniversiteit Groningen, genaamd "Death and space in the Netherlands" en cijfers van het CBS blijkt dat het aantal banen in de Nederlandse uitvaartbranche tussen 1996 en 2006 bijna verdubbeld is (zie figuur 1.1). Daar staat tegenover dat het hedendaagse sterftcijfer in Nederland nagenoeg gelijk is gebleven met dat van 1996, ook al was er een lichte daling waarneembaar vanaf 2002 (zie figuur 1.2) (Van Steen & Pellenburg, 2006a). Door het onderzoek van het CBS komt naar voren dat de werkgelegenheidsgroei voornamelijk is ontstaan door de opkomst van eenmansbedrijven en bedrijven met 0 tot 5 werknemers (CBS, 2007). Toch is onduidelijk wat de redenen zijn, dat er in 10 jaar tijd een verdubbeling heeft plaatsgevonden van het aantal banen in de uitvaartbranche (figuur 1.1) met een bijna onveranderd sterftcijfer (figuur 1.2). Daarnaast geeft het onderzoeksartikel "A Dutch geography of death" aan, dat er in Nederland regionale verschillen bestaan in het aantal banen in de uitvaartbranche (Van Steen & Pellenburg, 2006b). Naast de werkgelegenheidsgroei is het interessant om te onderzoeken wat de verklaring is voor eventuele regionale verschillen in het aantal banen in de uitvaartbranche. Om een duidelijk beeld rond deze werkgelegenheid te kunnen schetsen wordt door middel van gerichte onderzoeksvragen onderzocht wat de eventuele oorzaken zijn.

Om alvast een beeld te vormen wat de oorzaken van de werkgelegenheidsgroei kunnen zijn heeft aantal Nederlandse uitvaartbedrijven in 2006 in het vakblad "Uitvaart" een aantal opmerkingen geplaatst over de toename van het aantal kleine uitvaartbedrijven. Een aantal citaten uit het vakblad worden hieronder weergegeven.

Annemarie Brokslag van Brokking & Brokslag:

"Ik hoor van bedrijven die zowel voor grote als voor kleine ondernemingen werken dat de kleinere groeien, waar de grote ondernemingen moeite hebben om aan hun aantallen te komen. Mijn conclusie is dan, dat de mensen echt behoefte hebben aan persoonlijke dienstverlening. Die markt groeit" (Enklaar, 2006).

Mark Debets van Monuta:

"Ik kan me wel voorstellen dat kleinere ondernemingen minder last hebben van terugloop. Deze bedrijven moeten het veel uit hun persoonlijke omgeving hebben. De band tussen de ondernemer en de kring om hem heen is sterker. Dat zou kunnen betekenen dat zij minder last hebben van een teruglopend aantal uitvaarten" (Enklaar, 2006).

Harm Wormgoor van Vredenhof uitvaartverzorging Enschede:

"Ik zie het aantal starters toenemen, dat te maken heeft met een dalende markt. Er is hierdoor onrust binnen de bedrijven. Het is heel demotiverend als je met een team zit te wachten op uitvaarten. Dan gaan mensen praten en nadenken en dan kunnen ze op de gedachte komen dat het interessant is om voor jezelf te beginnen (Enklaar, 2006)."



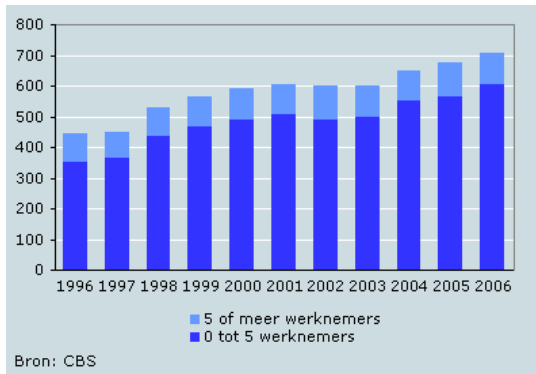


Fig. 1.1: Toenemende werkgelegenheid (CBS, 2007)

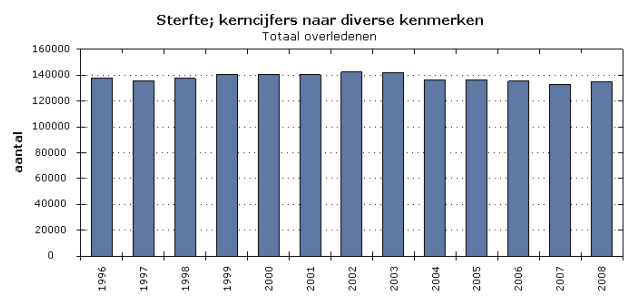


Fig. 1.2: licht variërende sterftecijfer (CBS, 2008)

## 1.2 Probleemstelling

Naar aanleiding van de hierboven toegelichte ontwikkelingen rond de werkgelegenheid in de uitvaartbranche is de volgende probleemstelling geformuleerd:

*Het is onduidelijk, gelet op het aantal sterfgevallen in de afgelopen periode, waarom er sprake is van een sterke werkgelegenheidsgroei in de Nederlandse uitvaartbranche en of er sprake is van regionale variaties in de werkgelegenheidsgroei.*

## 1.3 Doelstelling

Het inzichtelijk maken van de werkgelegenheidsgroei in de Nederlandse uitvaartbranche in verhouding tot het stabiele sterftecijfer vanaf midden jaren negentig en onderzoeken of er sprake is van regionale variaties in de werkgelegenheidsgroei en wat hier mogelijkwjs de oorzaken van zijn.

## 1.4 Vraagstelling

*Teneinde de doelstelling te bereiken zijn de volgende vraagstellingen opgesteld:*

*1a. Hoe kan de werkgelegenheid in de uitvaartsector worden getypeerd?*

*1b. Wat is de mate van parttime werkgelegenheid?*

*2. Hoe kan de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen 15 jaar worden verklaard?*

*3a. Zijn er aanwijzingen voor regionale verschillen in werkgelegenheid en werkgelegenheidsgroei in Nederland?*

*3b. Kunnen eventuele regionale verschillen worden verklaard?*

*4. Hoe zal de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartbranche zich in de toekomst, naar verwachting gaan ontwikkelen en waarom?*

## 1.5 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Door middel van de vraagstellingen en punten die benoemd zijn in de probleembeschrijving, zal worden onderzocht hoe de verdubbeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartverzorging tussen 1995 en 2009 tot stand is gekomen en of groei regionaal gezien in gelijke mate heeft plaatsgevonden (zie figuur 1.3).

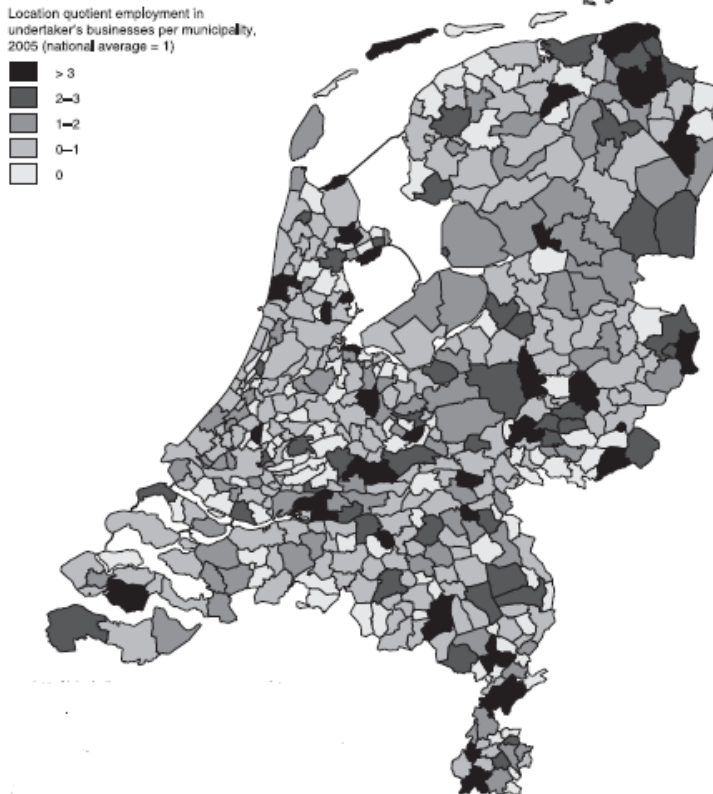


Fig. 1.3: werkgelegenheid in de uitvaartbranche (Pellenbarg & Van Steen, 2006b)

Allereerst zal beschreven worden op welke manier de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartbranche getypeerd kan worden. Kort gezegd: wat zijn de eigenschappen waaruit de werkgelegenheid in de uitvaartverzorging bestaat. Dit punt is door middel van secundaire data (literatuurstudie) beschreven. Om antwoord te krijgen op de rest van de vragen, hebben 7 grote (meer dan 10 werknemers) en 9 kleine (tussen 1 en 5 werknemers) uitvaartbedrijven door heel Nederland medewerking verleend aan een enquête. In de enquête zijn vragen gesteld over alle aspecten die invloed kunnen hebben op de werkgelegenheids groei (zie bijlage), dit om de antwoorden op de vraagstelling zo volledig mogelijk antwoord te krijgen. Het tweede punt dat antwoord moet geven op de vraag hoe de recente groei van de werkgelegenheid kan worden verklaard, is door middel van de beschikbare secundaire data en de antwoorden uit de enquêtes en interviews onderzocht. Bij de enquêtes is het van belang geweest om grote en kleine uitvaartbedrijven in de noordelijke, westelijke, oostelijke en zuidelijke regio's te strikken, om een beter overzicht te krijgen van Nederland. Het onderscheid tussen grote en kleine bedrijven wordt gemaakt om over zo volledig mogelijke informatie te beschikken. Het vermoeden is aanwezig dat grote en kleine uitvaartbedrijven verschillende visies over de werkgelegenheids groei zullen uitspreken, o.a. omdat grotere bedrijven over het algemeen langer bestaan dan kleinere bedrijven en de werkomstandigheden tussen eenmansbedrijven en grotere bedrijven anders liggen. Door de variatie van grote en kleine uitvaartbedrijven in de verschillende regio's van Nederland te onderzoeken, kan er een aanwijzing of antwoord gevonden worden op de

vraag of er regionale verschillen bestaan in de werkgelegenheid en de eventuele groei daarin. Na de enquête wordt geprobeerd de onbeantwoorde vragen over werkgelegenheidsgroei en de regionale verschillen te beantwoorden, door middel van interviews met de drie grootste uitvaartbedrijven van Nederland, genaamd Monuta, Yarden en Dela. Wanneer de eerste drie onderzoeksvragen beantwoord zijn, kan door middel van secundaire data (o.a. gegevens van het CBS), enquêteantwoorden en de gehouden interviews een schatting worden gemaakt voor de toekomstige tendens van de werkgelegenheid in de uitvaartbranche.

## 1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt in het theoretisch kader omschreven hoe de Nederlandse uitvaartbranche ontstaan is tot de huidige uitvaartbranche. Ook worden in het hoofdstuk de invloeden uitgelegd die van toepassing zijn op de werkgelegenheidsveranderingen van de uitvaartbranche. Deze omschrijvingen zijn van belang voor het gehele onderzoek naar de werkgelegenheidsgroei en de regionale variaties. Verder wordt de werkgelegenheid in het algemeen omschreven, om een beeld te krijgen hoe de werkgelegenheid in elkaar zit en hoe die zich in de loop van de tijd heeft ontwikkeld. Hierbij wordt gekeken wat de invloed is van de toenemende hoeveelheid parttime banen en het aandeel en de ontwikkeling van vrijwilligerswerk en informele hulpverlening.

In hoofdstuk 3 wordt allereerst de typering van de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartbranche omschreven. Hiermee geef ik een kader aan, wat in dit onderzoek verstaan moet worden onder werkgelegenheid in de uitvaartbranche.

In hoofdstuk 4 worden de factoren besproken, die van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheidsgroei en de regionale verschillen in de uitvaartbranche. Hierbij worden de hypothesen gegeven over alle factoren die van invloed zijn op het aantal banen en de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche.

In hoofdstuk 5 worden onderzoeksresultaten uitgelegd om een indicatie te krijgen, wat nou daadwerkelijk de oorzaken zijn van de werkgelegenheidsgroei en of er regionale verschillen in werkgelegenheid en werkgelegenheidsgroei van Nederland zijn. Hierbij wordt gekeken of de in hoofdstuk 4 geformuleerde aangenomen kunnen worden, of juist verworpen moeten worden.

In hoofdstuk 6 wordt een voorzichtige toekomstvisie weergegeven.

In hoofdstuk 7 wordt de eindconclusie van het onderzoek beschreven met een reflectie op de masterthesis.

## H.2. Theoretisch kader

### 2.1. De Nederlandse uitvaartbranche

#### 2.1.1. Het ontstaan van de uitvaartbranche

Uitvaartverzorging is pas een bron van werkgelegenheid geworden bij het ontstaan van de begrafenisverenigingen rond begin 19<sup>e</sup> eeuw. Door de jaren heen hebben vele begrafenisverenigingen een naamswijziging doorgevoerd naar uitvaartverenigingen om de gehele begrafenisplechtigheid te kunnen vertegenwoordigen (Gorter & Nieboer, 2008). Voor de komst van begrafenis en uitvaartverenigingen bestond er de eeuwenoude burenplicht. Dit hield in dat bij een overlijden niet de familie, maar de burens verantwoordelijk waren voor de begrafenis. De reden hiervan was, dat familie te nauw verbonden zou zijn met de overledene (Kok, 2005). Aan de burenplicht waren duidelijke regels verbonden, waarbij vetes vaak terzijde werden geschoven. Winst en werkgelegenheid speelden in die tijd geen enkele rol (Nijenhuis, 2009). Door verbeterde economische omstandigheden, infrastructuur, vervoer en de veranderende wetgeving in 1869 verdween de burenplicht grotendeels uit de maatschappij (Van Steen & Pellenburg, 2006a). In sommige regio's op het platteland is burenplicht bij een overlijden nog wel zichtbaar (Kok, 2005).

#### 2.1.2. Toenemende belangstelling voor de dood

De dood wordt de laatste jaren duidelijk niet meer gezien als taboe maar als een booming business. Dat de dood in de belangstelling staat is ten eerste al te merken aan de groeiende media aandacht van de afgelopen decennia. Op de televisie is het begonnen met een kleine achtdelige serie in de jaren negentig, met de naam "Doodgewoon". Naarmate de tijd vorderde verschenen er meer programma's. Goede hedendaagse voorbeelden zijn het BNN programma "Over mijn lijk" en de EO programma's "De kist" en "Tot de dood ons scheidt". Ten tweede zijn er in de loop der tijd verschillende uitvaartbladen verschenen, zoals "Doodgewoon", "Het Uitvaartwezen" en "De Begraafplaats".

Ook kwamen er uitvaartbeurzen voor ondernemers in Nederland. De eerste uitvaartbeurzen voor consumenten werden in 1998 georganiseerd. Dit nieuwe concept bleek een groot succes te zijn. Al snel verschenen in heel het land jaarlijks beurzen, open dagen en themaweekends waarin de uitvaartondernemers de mensen konden tonen wat de uitvaartbranche naast de sobere uitvaarten nog meer te bieden had (Ondernemer, 2009). De hedendaagse ondernemer doet er alles aan om mee te kunnen profiteren van de uitvaart, van de beveiliging van het graf tot aan het schrijven van de grafrede. Er bestaat zelfs een International Funeral award voor de beste onderneming in de uitvaartbranche (Ondernemer, 2008). Dat het taboe over de dood serieus veranderd is blijkt ook wel uit het feit dat de brochures van uitvaartondernemers door de brievenbussen vallen, doodzieke mensen in ziekenhuizen en thuis lastig worden gevallen door uitvaartondernemers, tv commercials over uitvaartverzekeringen op televisie komen en dat nabestaanden geacht worden minder te treuren (Wytzes, 2009).

### 2.1.3. Invloeden op de uitvaartbranche

Zoals uit CBS gegevens in hoofdstuk 1 blijkt, is de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartbranche tussen 1996 en 2006 gestegen, terwijl in dezelfde periode het aantal sterfgevallen nagenoeg gelijk bleef. Bovendien blijkt de werkgelegenheid regionaal ongelijk verdeeld te zijn. In het onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen wordt verder geconstateerd dat de uitvaartsector verhoudingsgewijs meer werkgelegenheid kent in de rurale gebieden van Nederland (Van Steen & Pellenburg, 2006a).

Oorzaken die hierop van invloed kunnen zijn:

#### 1. Toenemende individualisering en ontkerkelijking

Individualisering is een langdurig historisch maatschappelijk proces, waarbij traditionele verbanden en sociale betrekkingen in de samenleving steeds meer losgelaten worden en het individu centraler komt te staan in het doen en denken. Een belangrijke oorzaak voor het ontstaan van individualisering in de maatschappij is de groeiende welvaart en de toenemende vrijheden. De manier van leven is meer gebaseerd geraakt op het maken van eigen keuzes in de alledaagse dingen en daar hoort ook de uitvaart bij (Zuylen uitvaartverzorging, 2009). Naast individualisering is ontkerkelijking ook één van oorzaken geweest waardoor de verpersoonlijking van de uitvaart is ontstaan. Wanneer mensen niet meer verbonden zijn aan een kerk en zich niet meer kunnen vinden in vaste tradities en rituelen, wordt er gezocht naar andere manieren om afscheid te nemen van dierbaren (Van der Vleuten & Bosman, 2006).

#### 2. Professionalisering

Professionalisering schijnt pas de laatste tien a vijftien jaar zijn intrede te hebben gedaan in de uitvaartbranche. Doel van de professionalisering is om beter opgeleid personeel te krijgen en incidenten (fouten) uit het verleden te voorkomen, door middel van bijvoorbeeld een Stichting Keurmerk Uitvaartzorg (SKU, 2009). Het is hierbij van belang om af te vragen of de professionalisering daadwerkelijk een rol heeft gespeeld in de werkgelegenheidsgroei, in de zin van dat professionalisering meer banen oplevert.

#### 3. Verdeling van parttime, fulltime banen en vrijwilligerswerk

Door verandering in de werkverdeling kan de werkgelegenheidsgroei ook verklaard worden. Het aantal parttimers in de uitvaartverzorging neemt volgens onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen toe. Dit kan onder meer verklaard worden uit de algemene trend dat uitvaartverzorgers minder uitvaarten verzorgen dan voorheen. Een andere verandering in de uitvaartbranche is de toename van het aantal werkzame vrouwen (Van Steen & Pellenburg, 2006). Aangezien deeltijdwerk populair is onder vrouwen, kan dit een oorzaak zijn van de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche. In de Nederlandse economie heeft slechts 1 op de 5 werkende vrouwen een fulltime baan (RTL, 2009). Ook nemen uitvaartbedrijven meer vrouwen aan voor met name de hoofdactiviteiten, omdat vrouwen erom bekend staan dat ze zich beter in kunnen leven wat betreft de situatie van de nabestaanden en daardoor beter in staat de wensen van de klant te vervullen (Howarth, 1996). Het vrijwilligerswerk in de uitvaartbranche kan in de loop der tijd zijn vervangen voor parttime werkers. Daarentegen moet hierbij ook rekening worden gehouden met het feit dat er meer informele hulpverleners kunnen zijn bijgekomen in de vorm van vrienden, familie en kennissen. Als dit inderdaad het geval is, dan kan onderzocht worden of dit ook gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in de uitvaartsector.

#### 4. Verhouding tussen het aantal crematies en begrafenissen

Crematie is voornamelijk populair geweest voor de opbouwgeneratie van na de tweede wereldoorlog, omdat het een snelle en schone manier van uitvaartverzorging is. Op deze manier wilde deze generatie de toekomstige generaties niet te veel overlast bezorgen. Latere generaties gaven meer de voorkeur aan begraven. Ook door de komst van meer islamieten in Nederland, werd in verband met hun geloofsovertuiging gekozen voor begraven (De Begraafplaats, 2004).

#### 5. Toenemende aandacht (meer tijd) en zorg voor de uitvaart

Voor een persoonlijke invulling van de uitvaart willen mensen meer mogelijkheden dan voorheen. Zo wordt er tegenwoordig meer gekozen voor alternatieve kisten, op maat gemaakte grafmonumenten, meer ceremonie etc. Hierin speelt de globalisering (invloeden van over de hele wereld) een grote rol bij de invulling van een uitvaart (Enklaar, 2007). Een andere grote verandering is dat nabestaanden (of overledene zelf) er tegenwoordig voor kiezen om meer tijd uit te trekken voor het afscheid van een overledene. Uiteraard brengen een persoonlijke invulling (meer voorbereidend werk) en het tijdsaspect meer kosten met zich mee in tegenstelling tot een standaard uitvaart (Uitvaart NL, 2009). Ook is de persoonlijke begeleiding voor verwerking van de nabestaanden in de loop der tijd sterk toegenomen. Nabestaanden kunnen zowel voor, tijdens en na de uitvaart een beroep doen op rouwbegeleiding. Door deze toenemende vraag naar aandacht en zorg voor de uitvaart is de groei van de werkgelegenheid te verklaren (Uitvaart NL, 2009).

#### 6. Het uitgavenpatroon in de uitvaartbranche is veranderd

Vroeger waren grote en dure uitvaarten alleen weggelegd voor mensen die kapitaalkrchtig waren en maatschappelijk aanzien hadden. Het was in die tijd een schande, wanneer mensen met status als armen begraven werden. Mede door verbeterde economische omstandigheden is het nu voor meer mensen mogelijk om aan de uitvaart meer aandacht en een meer persoonlijke invulling te geven, waarbij minder rekening hoeft te worden gehouden met de kosten (Uitvaart, 2009). Ook al hoeven mensen minder rekening te houden met de kosten, toch blijken er verschillen tussen de uitvaartkosten in de steden en die van het platteland. Zo zijn de uitvaartkosten in stad (met name het westen van Nederland) hoger dan op het platteland (Radar, 2006).

## 2.2. De Nederlandse arbeidsmarkt

### 2.2.1 Toenemende hoeveelheid parttime banen

Toenemende werkloosheid is in alle landen van de EU, maar natuurlijk ook in de rest van de wereld een groot probleem. Elk land probeert de werkloosheidsproblemen op verschillende manieren op te lossen. Nederland heeft zich bijvoorbeeld vanaf de tachtiger jaren voornamelijk toegelegd op werkverdeling en is dan ook de eerste deeltijd economie (zie figuur 2.1 en 2.2) in de wereld (Boeri, Burda & Kramarz, 2008). Nergens in de wereld zijn er verhoudingsgewijs zoveel vrouwen en mannen parttime aan het werk als in Nederland. In 2005 hadden 75 procent van alle werkende vrouwen een parttime baan (12 tot 34 uur) (CBS, 2005).

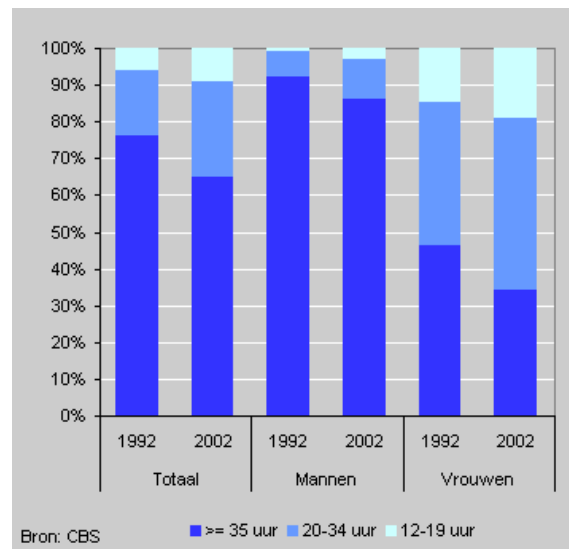
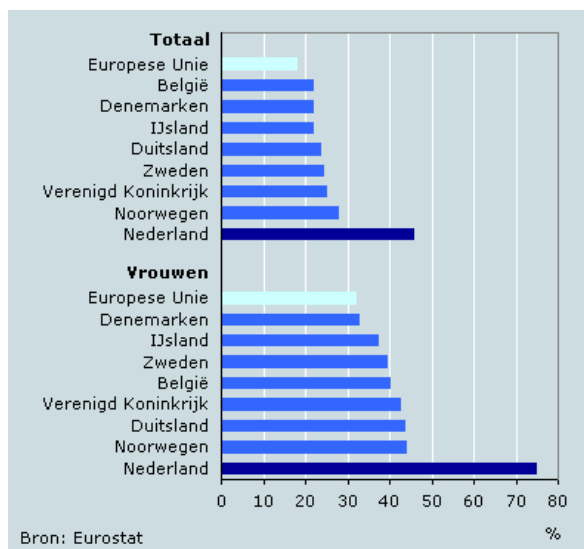


Fig. 2.1: aandeel deeltijdwerk internationaal (CBS, 2005) Fig. 2.2: deeltijdwerk blijft toenemen (CBS, 2003)

Gezien de voorkeur voor kortere werktijden is de verwachting dat het aantal parttime werknemers alleen maar toe zal nemen (Roman, Fouarge & Luijkx, 2004). In andere landen van de EU is dat minder het geval, omdat die bijvoorbeeld meer aandacht hebben voor carrière programma's, vermindering van het aantal uren in een werkweek en het verminderen van maandelijkse lonen (Boeri, Burda & Kramarz, 2008).

De toenemende ontwikkeling van parttime banen biedt voordelen voor het combineren van werk met andere banen en activiteiten. Met name voor vrouwen is het interessant om een baan te kunnen combineren met de taken en de zorg in het huishouden. Ook zijn parttime banen in een kenniseconomie als Nederland, een goede oplossing voor mensen die niet meer volledig kunnen werken en mensen die een baan willen combineren met een studie om langer te kunnen studeren (Roman, Fouarge & Luijkx, 2004). Voor de ondernemer in Nederland is het een voordeel dat een organisatie flexibeler kan zijn met steeds vaker afwijkende bedrijfs- en openingstijden (arbeids- en bedrijfstijden sluiten beter op elkaar aan), minder overwerkkosten, deeltijdwerkers zijn goedkoper dan uitzendkrachten, werknemers houden het werk langer vol (minder ziekteverzuim), werken efficiënter en hebben een hoger concentratievermogen en de werknemer hoeft minder mensen te ontslaan bij een reorganisatie (Veraart-Maas, 2001).

De toename van parttime banen is niet alleen positief, maar heeft ook negatieve gevolgen voor de individuele werknemers. Zo is het voor mensen moeilijk om het loonniveau weer op

peil te krijgen, wanneer zij de overstap willen maken van een fulltime baan naar een parttime baan. Vooral voor vrouwen heeft een parttime baan een negatief effect op de sociaal economische status; zij kunnen wat betreft de loongroei vaak geen inhaalslag maken. Ook de leeftijd die van positieve invloed is op de sociaal economische status verschilt tussen de man en vrouw. Bij vrouwen stopt dit positieve effect bij 44 jaar en bij mannen is dat ongeveer 51 jaar. De structurele ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is dus nog steeds aanwezig (Roman, Fouarge & Luijkx, 2004). Nadelen voor de ondernemer bij parttime werk zijn: Het is organisatorisch (planning) moeilijker werken als iedereen niet gelijke werktijden heeft, extra persoonsgebonden kosten in de vorm van administratie en werkplekken, werkdruk op collega's wordt groter, overdracht van werk (doorlooptijden) en langere inwerktijden kosten veel tijd en geld en hoge leidinggevende functies eisen vaak volledige beschikbaarheid (Veraart-Maas, 2001).

### 2.2.2. Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening

Vrijwilligerswerk kan gedefinieerd worden als het regelmatig uit vrije wil onbetaald arbeid verrichten voor een instantie of organisatie in het belang van de samenleving (Van 't Wout, 2004). Uit onderzoek van het CBS komt naar voren dat in de afgelopen jaren het aantal vrijwilligers is afgenomen. Uit de gegevens van het CBS in 2003 (figuur 2.3) is de lichte daling waarneembaar en in 2008 lag het percentage vrijwilligers op 42%. Dat is een daling van ongeveer 5% in tien jaar tijd. Tegenover de vermindering van het aantal vrijwilligers staat wel een stijging van het aantal informele hulpverleners (CBS, 2003).

Onder een informele hulpverlener wordt verstaan vrijwillige en onbetaalde hulp aanbieden aan een persoon uit zijn of haar sociale netwerk (Boer & Timmermans, 2005).

Dat de tegenwoordige jeugd minder voor de samenleving over heeft in de vorm van vrijwilligerswerk blijkt nu niet meer te kloppen. Uit de gegevens (zie figuur 2.4) van het CBS in 2008 blijkt namelijk dat jongeren en ouderen even vaak vrijwilligerswerk doen. Al blijkt wel dat jongeren minder informele hulpverlening geven. Oorzaak hiervan kan zijn dat de mensen tussen hun vijftigste en vijfenzestigste levensjaar vaak met hulpbehoevende ouders komen te zitten (CBS, 2008).

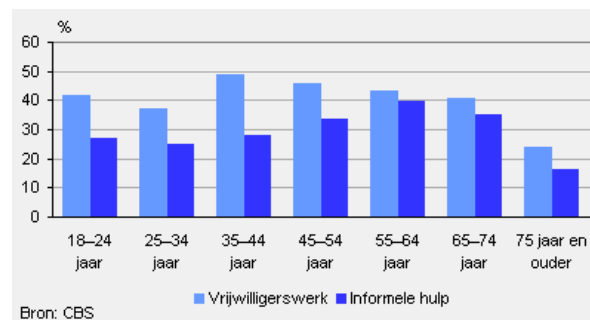
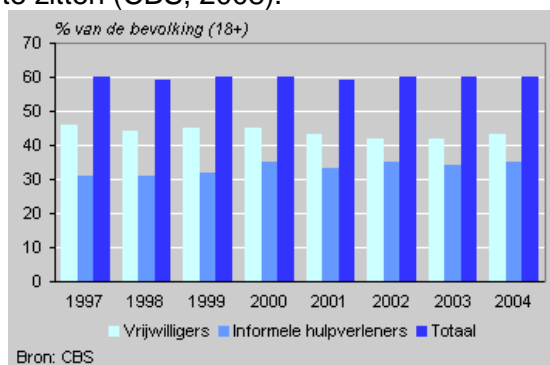


Fig. 2.3: minder vrijwilligers, meer informele hulpverleners (CBS,2005) fig. 2.4: ouderen en jongeren doen even vaak vrijwilligerswerk (CBS, 2008)

Buiten het feit dat er de afgelopen 10 jaar een vermindering van het aantal vrijwilligers heeft plaatsgevonden, is er geen verschuiving ontstaan tussen de verschillende economische sectoren (zie figuur 2.5) (Van den Berg, Dekker & de Hart, 2007).



	1997	1999	2001	2003	2004	2007
sportvereniging	12	14	13	14	13	13
culturele vereniging (zang, muziek, toneel)	5	5	5	5	5	5
hobbyvereniging	5	5	5	5	4	5
jeugdwerk	4	4	5	4	4	4
school (oudercommissie, bestuur, bibliotheek, leesouder e.d.)	9	9	9	8	9	9
sociaaleconomische organisatie	4	4	3	3	2	2
levensbeschouwelijke groep	9	8	9	8	8	9
politiek	1	2	1	2	1	1
andere organisaties	8	7	7	7	7	13
minstens één van deze	43	45	43	42	43	44

Bron: CBS (POLS'97-'04) gewogen resultaten; CBS (StatLine)

Fig. 2.5: vrijwilligerswerk en de economische sectoren (CBS, 2007)

De hoofdmotieven van het individu om voor vrijwilligerswerk te kiezen worden goed omschreven door E.M. Lindeman in zijn boek "Participatie in vrijwilligerswerk".

Hierin worden vier functionele doelen omschreven:

1. Investerings: vergroting eigen menselijk kapitaal, met ervaring, nieuwe vaardigheden en kans op betere banen.
2. Stimulering: het verkrijgen van positieve stimulering.
3. Sociale vaardigheden: het verkrijgen van sociale contacten en waardering.
4. Zorgen: het verbeteren van het maatschappelijke welzijn
5. Geloof: heb uw naaste lief en help elkaar

De maatschappelijke functie van vrijwilligerswerk is als volgt:

1. Aanvullende functie: als aanvulling dienen voor het professionele betaalde werk in bijvoorbeeld de gezondheidszorg en de hulpverlening.
2. Signaalfunctie: vormen van vrijwilligerswerk waarbij mensen hun ongenoegen willen tonen over de samenleving.
3. Reservoir, opvang en trainingsfunctie: mensen die niet volwaardig in de samenleving functioneren, hebben via vrijwilligerswerk wel kans doelen na te streven en activiteiten te ontwikkelen (Buiren, Zijderveld & Praag, 1999).

De mate van vrijwilligerswerk in de maatschappij is afhankelijk van de verbinding tussen de maatschappelijke en de individuele functie van vrijwilligerswerk. Zo wordt het individu beter van vrijwilligerswerk in de vorm van kennisvergaring en sociale waardering. De maatschappij en het bedrijfsleven hebben behoefte aan vrijwilligerswerk, daar waar betaalde arbeid niet haalbaar is. Een mogelijke reden van de vermindering van vrijwilligerswerk in de laatste jaren kan het Nederlandse overheidsbeleid zijn. De overheid heeft het beleid gericht op een economische ontwikkeling, waarbij zoveel mogelijk nieuwe arbeidsplaatsen moeten worden gecreëerd om de toenemende vergrijzing op te kunnen vangen. Dit beleid leidt tot minder vrijwilligerswerk, omdat minder mensen tijd over hebben om vrijwilligerswerk te doen. De dalende hoeveelheid vrije tijd leidt tot een accentverschuiving naar kapitaalintensieve vormen van vrijwilligerswerk, waarbij mensen eerder geld dan tijd schenken (Dekker, 2007). Daarnaast zorgt de toename van het aantal betaalde arbeidsplaatsen ervoor dat er ook meer behoefte komt aan vrijwilligerswerk. Een goed voorbeeld is de toenemende vraag naar vrijwilligers in de kinderopvang en de verzorgingshuizen. Vrouwen die voorheen nog aan vrijwilligerswerk deden, zijn overgestapt naar een betaalde baan (Buiren, Zijderveld & Praag, 1999). Een andere factor van de dalende vrijwilligersinzet is de ontkerkelijking. Voorheen ontstond er vanuit het kerkelijke leven een belangenloze inzet voor de (kerkelijke) samenleving, maar met de dalende hoeveelheid kerkgangers lijkt dit ook te zijn verdwenen. Overige maatschappelijke ontwikkelingen die hun uitwerking hebben op het vrijwilligerswerk zijn te zien in figuur 2.6 (Dekker, 2007).

Maatschappelijke ontwikkelingen en hun uitwerking op het vrijwilligerswerk

factor	uitwerking	toelichting	andere effecten
stijging opleidingsniveau	++	groter potentieel bereidwilligen (i.h.b. bestuursfuncties)	vrijwilligers veeleisender
verbreding postmaterialisme	+	hoog welstandsniveau en aanwezigheid materiële voorzieningen verruimen blik voor immateriële zaken en nieuwe vormen van maatschappelijke inzet	
professionalisering	++ / -	enerzijds adequater en efficiënter inspelen op behoeften, meer kwaliteitsbewaking en transparanter; anderzijds gevaar van te instrumentele benadering, bureaucratisering, grotere afstand tot/afhaken van vrijwilligers	
vergrijzing	+ / -	op korte termijn neemt potentieel toe, eventueel afgeremd door verhoging pensioneringsleeftijd versus geringere aantrekkelijkheid voor jongeren	ook een toename van behoefte aan vrijwilligers (in de zorg) en mantelzorgers
Wmo	+ / -	meer erkenning en ondersteuning versus meer onderlinge concurrentie, afhankelijkheid subsidiecriteria en hogere eisen	
succesvolle emancipatie bevolkingsgroepen	- / +	problematisch voor verzuilde organisaties en organisaties die (historisch) gelieerd zijn aan emancipatiebewegingen, anderzijds uitbreiding inzet tot andere terreinen	
ontzuiling	- / +	geen vanzelfsprekende binding; maar ook minder incrowd en meer open	
verkleuring	- / +	op concentratiepunten van allochtonen voorlopig nog relatief geringe inzet t.b.v. bredere samenleving; in toekomst stijging eigen organisaties en ook geleidelijke toestroom algemener vrijwilligerswerk	
verschuiving van secundaire naar tertiaire organisaties	- / +	inhuren 'zaakbehartigers' i.p.v. zelf actief, geen leerschool democratische vaardigheden, dominantie hoger opgeleiden; wel vaak veel invloed op politiek en publieke-opinievorming	

Fig. 2.6: Overzicht van de maatschappelijke ontwikkelingen en de uitwerkingen op het vrijwilligerswerk

## H.3. Typering van de Nederlandse uitvaartbranche

### 3.1 Onderzoekstypering werkgelegenheid Nederlandse uitvaartbranche

Aangezien de exacte werkgelegenheid in de gehele uitvaartbranche lastig te onderzoeken is, wordt het werkgelegenheidsonderzoek specifiek gericht op de kern van de uitvaartbranche. Daartoe behoren alleen ondernemingen die werkzaam zijn in de uitvaartverzorging op het gebied van begrafenissen en crematies. Onder de werkgelegenheid in de uitvaartverzorging wordt verstaan de gehele of gedeeltelijke verzorging van de uitvaart, die tot stand gekomen is uit een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de ondernemer. Nader geciteerd: 'Het uitgeven, in stand houden, verlengen en beëindigen van een grafrecht, opgravingen en herbegraven, alsmede vergunningen voor het aanbrengen van een grafbedekking of afsluiting van een urnennis en andere aspecten van het begraven en begraven houden van overledenen of bijzetten en bijgezet houden van as bussen en de verstrooiing van as (Stichting Klachteninstituut Uitvaartwezen, 2009).

Onder de werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartbranche wordt verstaan:

- Uitvaartverzorgers: regelen van de uitvaart van de overledene
- Uitvaartleider: leiden van de uitvaart van de overledene
- Rouwkamermedewerker: zorg dragen voor alle services in de rouwkamer
- Mortuarium medewerker c.q. verzorger overledene: zorg dragen voor de verzorging en de opbaring van de overledene
- Chauffeurs van de rouwauto en de volgauto's
- Begeleiding (Ritueel, sterven en rouw) voor, tijdens en na de uitvaart

Medewerkers van de begraafplaatsen:

- Begraafplaatsbeheerder: draagt zorg aan alle algemene zaken van de begraafplaats, zoals het budget, beheer, administratie, coördinatie en planning van de werkzaamheden en staat de bezoekers te woord.
- Grafdelver c.q. tuinman: delven en sluiten van graven en onderhoud van de begraafplaats
- Draggers van de kist
- Administratief medewerker: afspraken maken met de ondernemers aangaande de begrafenis of crematie

Medewerkers van het crematorium:

- Beheerder crematorium: draagt zorg voor de administratie en heeft de leiding over het personeel
- Muziekmedewerker: verantwoordelijk voor de muziek
- Aulamedewerker: draagt zorg voor de auladienst en voor de begeleiding van de uitvaartleider
- Ovenist: zorgt voor de werking van de oven en de daarbij behorende administratie
- Medewerkers catering: naast het verzorgen van de catering, zorgen deze medewerkers vaak ook voor de schoonmaak van de aula
- Administratief medewerker: afspraken maken voor de asverstrooiing en eventuele begeleiding
- Medewerker nazorg: draagt zorg voor de begeleiding van de nabestaanden (Uitvaart infotheek, 2009).

### 3.2 Uitvaartbedrijven in Nederland

Volgens gegevens van ABN Amro heeft er een flinke stijging plaats gevonden tussen 1995 en 2010 van het aantal uitvaartbedrijven (zie figuur 3.1). In 2010 zijn er 710 bedrijven in de uitvaartbranche actief, ten opzichte van 400 uitvaartbedrijven in 1995. In totaal zijn er ongeveer 1200 uitvaartbedrijven in Nederland en werken er 7600 mensen in de uitvaartbranche (ABN AMRO, 2010). Het aantal kleine bedrijven (vijf of minder werknemers in dienst) in 2006 was 85 procent ten opzichte van het aantal grote uitvaartbedrijven. De meeste kleine uitvaartbedrijven (geen tot 5 werknemers) hebben personeel in dienst. De meeste grote uitvaartbedrijven hebben 5 tot 10 medewerkers (CBS, 2007).

In figuur 3.1 is vanaf 2006 een daling waar te nemen van het aantal eigenaren met crematoria, maar de werkgelegenheid is wel toegenomen. Volgens ABN AMRO heeft de daling van het aantal eigenaren met een crematorium een economische oorzaak. De daling heeft te maken met het feit, dat kleine en middelgrote bedrijven de strijd aan moeten gaan met de gevestigde grote bedrijven, die aanzienlijk meer prijskracht en schaal hebben om lagere tarieven te hanteren. Als reactie op deze situatie zijn een aantal kleine en middelgrote uitvaartbedrijven met een crematorium gefuseerd of opgekocht door grote uitvaartbedrijven.

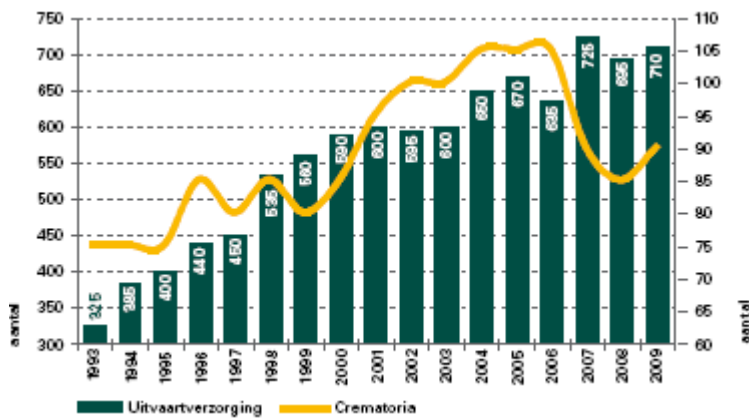


Fig. 3.1: stijging van het aantal uitvaartondernemingen (ABN Amro, 2010)

Uit de introductie (hoofdstuk 1) is te lezen dat er een grote toename in werkgelegenheid is door de toename van nieuwe kleine uitvaartbedrijven, maar hoe zit dat nou met de grote uitvaartbedrijven zoals Dela, Monuta en Yarden. Om aan te geven hoe de verhoudingen liggen tussen de kleine en grote uitvaartbedrijven is als voorbeeld een aantal crematies in 2005 (zie tabel 3.1) toegevoegd. De drie grootste uitvaartbedrijven (Dela, Yarden en Monuta) in Nederland hebben gezamenlijk 46% oftewel bijna de helft van alle crematies verzorgd (Uitvaart.com, 2005).

Eigendom	Crematoria	Percentage	Crematies	Percentage
Yarden	16	22%	19343	26%
Facultatieve	5	6%	7802	11%
DELA	5	6%	6801	9%
PC Hoofdgroep	6	8%	5759	8%
SCL	2	2%	5043	7%
Monuta	9	12%	4654	6%
St. Cr. Best	5	6%	3915	5%
Twente	2	2%	3119	4%
Gemeenten	8	11%	8011	11%
Overigen	7	9%	9351	13%

Tab. 3.1: Aantal crematoria en het aantal verzorgde crematies (Landelijke vereniging van crematoria, 2005)

Dela is het enige grote uitvaartbedrijf dat tussen 2003 en 2009 constant is blijven groeien in tegenstelling tot Yarden en Monuta (zie figuur 3.3). Een reden daarvoor kan zijn dat Dela elk jaar overnames heeft gedaan, maar een echte duidelijke verklaring kan Dela niet geven (Enklaar, 2006).

Aantal werknemers in de 3 grootste bedrijven van de uitvaartbranche

Jaar	Werknemers Dela	Werknemers fte (totaal) Yarden	Werknemers fte Monuta
2003	708		
2004	746	634 (948)	
2005	937	601(897)	697
2006	984		673
2007	1103		678
2008	1183	593 (920)	695
2009	1206	568 (820)	737

Tab 3.2: (bron: jaarverslagen van Dela, Yarden en Monuta)

### 3.3 Keten onderscheiding

De uitvaartbranche richt zich niet alleen op het organiseren en begeleiden van uitvaarten. Een ander belangrijke onderdeel voor met name de grote uitvaartbedrijven is de verkoop van uitvaartverzekeringen. In tegenstelling tot de daadwerkelijke begeleiding van uitvaarten, profiteert de verzekeringstak van de grote uitvaartbedrijven van lage aantallen sterfgevallen. In dit geval kunnen uitvaartbedrijven bij een daling van het aantal sterfgevallen, de winstdaling in de uitvaartbegeleiding compenseren met de winststijging in de verzekeringstak (Van der Heide, 2010).

Ook leggen grote uitvaartbedrijven zich toe op andere activiteiten om de uitvaartbranche betaalbaar te houden, zoals financiële beleggingen, onroerende zaken en obligaties (vastrentende waarden). Financieel beleggen is het handelen van aandelen van grote Europese beursgenoteerde bedrijven. Beleggingen in onroerende zaken is het kopen van vastgoedaandelen van bijvoorbeeld winkels en winkelcentra. Obligaties zijn het uitgeven van leningen met een vast rentepercentage, waaraan weinig risico verbonden is. Het gaat bij vastrentende waarden voornamelijk over staatsobligaties (Dela, 2010).

### 3.4 Conjunctuurbewegingen in de uitvaartbranche

Een conjunctuurbeweging van de werkgelegenheid in de uitvaartbranche is duidelijk waarneembaar vanaf 2004. Een belangrijke reden hiervoor kan zijn dat veel zelfstandige ondernemers een uitvaartbedrijf opstartten, maar ook weer ter ziele zijn gegaan. De belangrijkste reden hiervoor is volgens Intermediair simpel: Door een lichte daling in de sterftcijfers is de concurrentie in de uitvaartbranche moordend geworden (Kwast, 2003). Dit heeft voornamelijk te maken met de marktwerking, maar er doen ook verhalen de ronde dat er sprake zou zijn van uitvaarterreur. Uitvaarterreur houdt in dat bestaande traditionele uitvaartbedrijven geen voorstander zijn van de marktwerking, omdat marktwerking zorgt voor groeiende concurrentie met voornamelijk nieuwe uitvaartbedrijven. Nieuwe uitvaartbedrijven worden door bestaande grotere uitvaartbedrijven bijvoorbeeld tegen gewerkt, doormiddel van negatieve reclame uitlatingen en vernieling van goederen (Kwast, 2003). Naast de uitvaarterreur hebben nieuwe opkomende uitvaartbedrijven ook te maken met het provisiestelsel. Toeleveranciers van goederen voor een uitvaart betalen provisie om goederen te leveren, waardoor oude bestaande uitvaartbedrijven sneller rijk kunnen worden. Als toeleveranciers niet mee willen werken lopen deze nieuwe bedrijven het risico om buitengesloten te worden (Kwast, 2003).

Naast de algehele conjunctuur is de conjunctuur onder uitvaartbedrijven heel regio- en bedrijfsspecifiek. Een goed voorbeeld van een regionaal verschil is het totale sterftcijfer in de verschillende delen van het land (zie figuur 3.2), dat grote invloed heeft op het regionaal functioneren van een uitvaartbedrijf. Een ander voorbeeld beschreven in hoofdstuk 3.2 zijn de grootste uitvaartbedrijven van Nederland, waarbij Dela tussen 2003 en 2009 in vergelijking tot Yarden en Monuta een grotere toename van de werkgelegenheid laat zien.

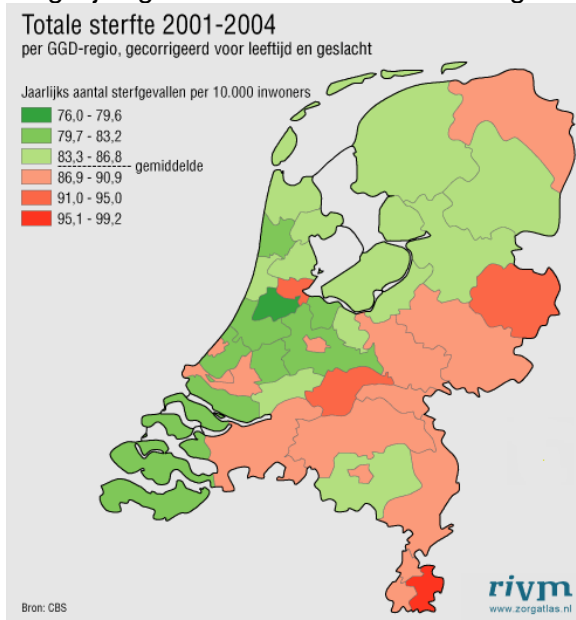


Fig. 3.2: Totale sterfte 2001 – 2004 (RIVM, 2004)

### 3.5 Jaarlijkse conjunctuurbewegingen van uitvaartbedrijven.

De mate van werkgelegenheid per jaar voor uitvaartbedrijven is uiteraard afhankelijk van het sterftcijfer. De sterftcijfers in een jaar zijn niet gelijk, maar vertonen enige lichte verschillen per seizoen.

In de zomermaanden komen over het algemeen jaarlijks minder mensen te overlijden dan in de wintermaanden (zie figuur 3.3) In de laatste 10 jaar is de voornaamste oorzaak voor een hoger sterftepercentage in de wintermaanden de griepgolf (Zorg en gezondheid, 2008). De herfstmaanden laten de laagste sterftcijfers zien, wat te danken is aan de milde temperaturen (zie figuur 3.3) (CBS, 2006)

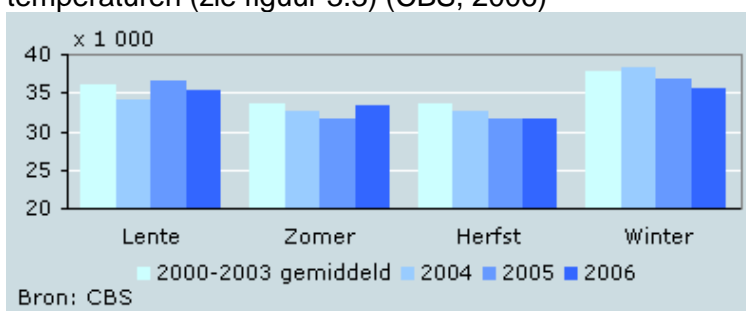


Fig. 3.3: sterfte per seizoen 2000 – 2006 (CBS, 2006)

In de zomermaanden kunnen hittegolven de oorzaak zijn van een hoger sterftcijfer en dan vooral onder hoogbejaarden (Zorg en gezondheid, 2008). De temperatuur bepaalt voor een groot deel hoe hoog of laag het sterftcijfer uitvalt, waarbij milde temperaturen zorgen voor een lager sterftcijfer en zeer hoge en zeer lage temperaturen een hoger sterftcijfer veroorzaken (zie figuur 3.4) (CBS, 2006)

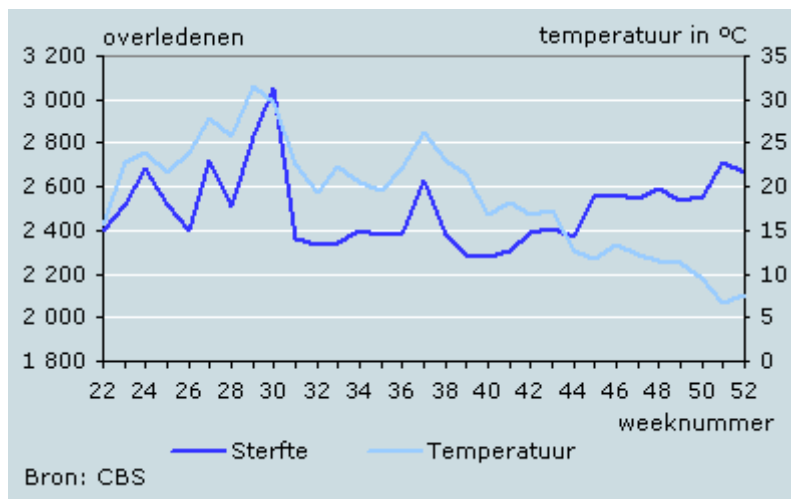


Fig. 3.4: Sterfte per week in de zomer en herfst van 2006 (CBS, 2006)

### 3.6 Internationalisering van uitvaartbedrijven

Grote Nederlandse uitvaartbedrijven breiden hun activiteiten en werkgebied vaker uit naar het buitenland en dan met name binnen West-Europa. Belangrijkste oorzaken hiervan zijn naast het beperkte werkgebied en afnemende binnenlandse groei, de handelsgeest en de goede naamsbekendheid van de Nederlandse uitvaartbranche. In de toekomst van de uitvaartzorg wordt de dienstbaarheid naar de klant toe van groter belang.

De grootste Nederlandse speler die actief is op het gebied van de uitvaartverzorging in het buitenland is Dela. Met de overname van Sophia Group is Dela naast Nederland ook het grootste uitvaartverzorgingsbedrijf in België geworden. Dela was overigens al actief in België op het gebied van verzekeringen (Uitvaart, 2007).

Ook Monuta investeert sinds enkele jaren in Duitsland, maar dan alleen door middel van uitvaartverzekeringen. Dit heeft te maken met het lage percentage verzekerde Duitsers, dat ontstaan is doordat de uitvaartverzekering door de Duitse overheid uit het ziekenfonds is gehaald (Stad in bedrijf, 2007). De reden waarom er voornamelijk in Europese buurlanden geïnvesteerd wordt, zijn de kleine culturele verschillen, lagere transportkosten van goederen en het is op kortere afstand makkelijker te managen (Uitvaart NL, 2007).

Naast overnames van buitenlandse uitvaartbedrijven, worden er uiteraard ook diensten en producten over de Nederlandse grens geleverd. Voorbeelden zijn o.a. de verkoop van verzekeringen, grafkisten en crematieovens (Uitvaart, 2007).

Uiteraard importeert Nederland als handelsland ook veel producten uit het buitenland, omdat in Nederland niet alle grondstoffen aanwezig zijn en het buitenland goedkopere producten kan leveren in verband met de lagere arbeidskosten en kapitaal (Uitvaart, 2007).

### 3.7 Begraven worden in land van herkomst

Het aantal Nederlanders dat in het buitenland overlijdt is ongeveer 1400 per jaar. Daarvan wordt 99 procent begraven/gecremeerd in Nederland. Het aantal overleden Nederlanders in het buitenland per jaar is ten opzichte van het totale aantal overleden nauwelijks van invloed op de werkgelegenheid in de uitvaartbranche (Muerte, 2009).

Een bevolkingsgroep die van invloed kan worden/zijn op de uitvaartbranche is het (groeiende) aantal allochtonen in Nederland die moslim zijn (zie figuur 3.5). Moslims (eerste generatie) van voornamelijk Turkse en Marokkaanse afkomst werden tot nog toe begraven in het land van herkomst, maar dat gaat in de toekomst mogelijke veranderen (Trouw a, 2010).

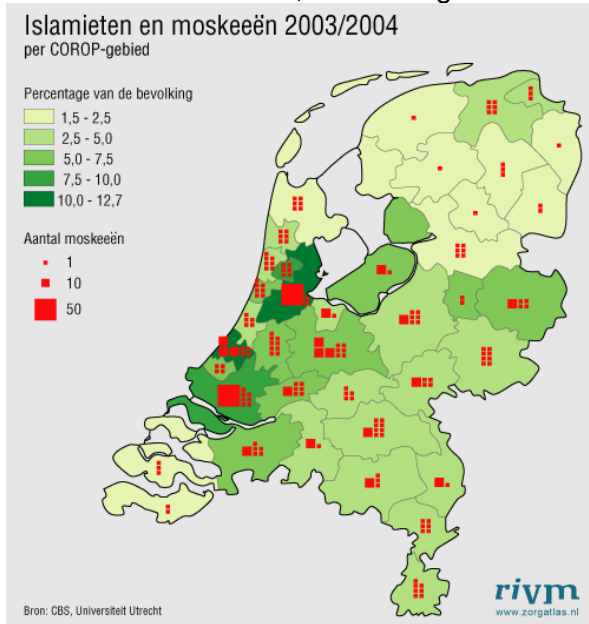


Fig 3.5: Percentage islamieten ten op zichte van de bevolking (CBS, 2004).

Hedendaagse problemen voor moslims om in Nederland begraven te worden zijn:

1. Niet volledig bekend zijn met de Nederlandse begraafcultuur
2. Afwezigheid van Islamitische uitvaartverzorgingsbedrijven, die op de hoogte zijn van de voorschriften voor islamitische begrafenissen
3. Het ruimen van graven in Nederland na een bepaalde tijd (10 jaar), wat in islamitische landen bijna niet gebeurt
4. Islamieten in Nederland leven in grote getale in de grote steden, waar gebrek aan ruimte is en een begrafenis hogere kosten met zich mee brengt (Trouw a, 2010).

Het begin van een mogelijke kentering is het realiseren van verscheidene Islamitische begraafplaatsen in de afgelopen jaren in Nederland, gericht op de tweede en voornamelijk de derde generatie allochtonen (moslims) (NAP, 2010).



### 3.9 Wetgeving

De Nederlandse uitvaartbranche heeft strikte wettelijke regelingen, wat invloed kan hebben op de werkgelegenheidsontwikkeling van de afgelopen 15 jaar. Voorbeelden zijn de milieunormen en de ARBO en CAO wetgeving.

Wat betreft de milieunormen is het cremeren van mensen milieuvriendelijker dan begraven. Bij cremeren wordt het natuurlijke proces versneld onder bewaakte omstandigheden.

Bij begraven worden vele lijken op een begraafplaats geconcentreerd, wat een grotere belasting is voor het milieu in de vorm van bodemverontreiniging (Uitvaartinformatie Bolink, 2006). Toch zorgen strenger geworden milieueisen voor cremeren ervoor dat er een maximum aantal crematies per jaar in een crematoria plaats mogen vinden (Uitvaar NL, 2001). Deze strengere milieueisen kunnen een verklaring zijn voor het groeiende aantal crematoria (zie figuur 3.1) Daarnaast zijn er voornamelijk strenge voorschriften/regels voor de te gebruiken materialen en stoffen van de kist voor het begraven of cremeren van een overledene. Zo is bijvoorbeeld het gebruik van metaal lood en zink (behalve in uitzonderlijke gevallen) verboden (Uitvaartinformatie, 2010).

De ARBO wet is de arbeidsomstandighedenwet, waarin de plichten en rechten staan vermeld voor de werknemer en de werkgever. In de uitvaartbranche is de ARBO wet de laatste decennia licht van invloed geweest op de werkgelegenheid op bijvoorbeeld het aantal kistdragers en grafdelvers (minimaal 2 personen aanwezig). Zo mogen medewerkers steeds minder tillen en moet er meer gebruik worden gemaakt van machines (Echo, 2010).

De CNV dienstenbond geeft aan dat door de komst van de Arbo catalogus het ziekteverzuimcijfer mogelijk gedaald is. Of het gedaalde ziekteverzuimcijfer rechtsreeks te danken is aan de komst van de Arbo catalogus is niet met zekerheid te zeggen (CNV, 2010)

De CAO wetgeving is een collectieve arbeidsovereenkomst met afspraken over arbeidsvoorwaarden die schriftelijk overeen zijn gekomen. De CNV dienstenbond denkt wat betreft de CAO met zekerheid te kunnen zeggen dat dit gevolgen heeft gehad voor de werkgelegenheid. De branche is mede dankzij de CAO professioneler geworden, waarbij de CAO-regelgeving ook meer en meer wordt nageleefd. De CNV dienstenbond geeft als voorbeeld, dat de oprichting van een commissie waarbij geschillen tussen werkgever en werknemer worden besproken en beoordeeld daaraan heeft bijgedragen (CNV, 2010).

### 3.9 Opleidingsvereisten

Beroepen in de uitvaartbranche worden steeds populairder en professioneler. Een logisch gevolg wanneer bedrijven het personeel voor het uitzoeken hebben is dat de eisen, het niveau, en de selectieprocedure van een beroep in de branche hoger worden. Vandaar dat de laatste decennia bestaande opleidingen hogere eisen zijn gaan stellen aan de studenten en er nieuwe opleidingen opgericht worden. Zo had de Stivu (Stichting vakexamens uitvaartzorg) voorheen een vrije toelating en is dat veranderd naar een intakeprocedure. Mensen moeten beschikken over vele sociale en zakelijke talenten en zo hoog mogelijk opgeleid zijn (Uitvaart NL, 2010).

## H.4. Onderzoek

### 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bekijkt de verschillende factoren die van invloed kunnen zijn op de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen 15 jaar in de Nederlandse uitvaartbranche, bij een nagenoeg gelijk gebleven sterftcijfer. Hierbij wordt ook onderzocht of werkgebieden groter of kleiner worden, wat de eventuele redenen kunnen zijn waarom werkgebieden van uitvaartbedrijven groter of kleiner worden en of er regionale verschillen bestaan in de werkgelegenheidsgroei in Nederland.

De onderzoeksdeterminanten om de werkgelegenheidsgroei te onderzoeken zijn aan de hand van literatuuronderzoek geformuleerd. Deze literatuur staat beschreven in het theoretische kader in hoofdstuk 2 en de typering van de uitvaartbranche in hoofdstuk 3. Hier is de determinant oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven aan toegevoegd, om een beter beeld te krijgen waarom er een grote opkomst is van nieuwe uitvaartbedrijven en waardoor de eventuele groei van de werkgelegenheid is ontstaan. Aan de hand van de determinanten worden hypothesen opgesteld, die suggereren wat de vermoedelijke invloed van de verschillende determinanten op de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen 15 jaar kan zijn geweest in de Nederlandse uitvaartbranche.

### 4.2. Determinanten werkgelegenheid uitvaartbranche

#### 4.2.1. Oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven

Uit het inleidende deel van dit onderzoek komt naar voren, dat door de opkomst van eenmansbedrijven en bedrijven met 0 tot 5 werknemers, de werkgelegenheid de laatste 15 jaar sterk is toegenomen. Wat de voornaamste oprichtingsredenen van deze uitvaartbedrijven zijn is niet helemaal duidelijk. Zijn de nieuwe bedrijven ontstaan vanuit de kerk, solidariteitsbeginsel en de zorg voor elkaar of heeft het daadwerkelijk alleen te maken met de onrust in en de onvrede over de bestaande uitvaartbedrijven, zoals Harm Wormgoor van Vredenhof uitvaartverzorging Enschede in hoofdstuk 1.1 beschrijft (Enklaar, 2006). Ook economische motieven kunnen een rol spelen, zoals een hoger inkomen of het zien van marktkansen of vanwege het geschetste toekomstperspectief van het CBS over de uitvaartbranche. Naast de opkomst van zelfstandige uitvaartbedrijven is er een nieuwe manier van ondernemen ontstaan in samenwerking met grote uitvaartbedrijven, zoals Monuta en Yarden (Franchise formules, 2006). Het nieuwe ondernemen is een franchise samenwerking, waarbij de uitvaartondernemer bij het zelfstandig ondernemen ondersteund wordt door financiële middelen, expertise en de bekendheid van een grote landelijke uitvaartorganisatie. Hieronder valt o.a. een basisomzet door verwijzing van verzekerde uitvaarten, eigen werkgebied, training/opleiding/stage, ondersteuning bij administratie/bedrijfsvoering/marketing, callcenter ondersteuning en specifieke uitvaartsoftware. Op deze manier willen grote uitvaartbedrijven net als kleine bedrijven de persoonlijke uitvaart aan de klant aanbieden (Uitvaarttv, 2010). De opkomst van deze nieuwe vorm van ondernemen "kan ook een oorzaak van de groei van het aantal zelfstandige ondernemers in de uitvaartbranche zijn". Vanuit deze informatie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

Hypothese 1. De oprichting van nieuwe uitvaartbedrijven is ontstaan, vanwege economische motieven (hoger inkomen en het zien van marktkansen) en uit onrust in en de onvrede over de bestaande uitvaartbedrijven, met als gevolg een sterke groei van de werkgelegenheid.

#### 4.2.2. Verhoudingen tussen het aantal parttime en fulltime banen

Dat er de laatste decennia een grote toename is in het aantal parttime banen is algemeen bekend, maar is dat ook het geval in de uitvaartsector? Als die toename daadwerkelijk aanwezig is, kan het één van de verklaringen zijn van de werkgelegenheidsgroei. De positieve en negatieve effecten van een toename in het aantal parttime banen staan beschreven in hoofdstuk 2.2.1. Bij het onderzoek naar een eventuele toe- of afname van het aantal parttime banen is ten eerste van belang dat er rekening gehouden moet worden met het feit of het aantal fulltime banen opgesplitst is in meerdere parttime banen i.v.m. de stabiele hoeveelheid uitvaarten. Ten tweede moet er gekeken worden of het werk dat voorheen gedaan werd door vrijwilligers nu omgezet is in betaalde (parttime) banen. Het vermoeden is dat de laatste vijftien jaar wel enige veranderingen in de verhoudingsstructuur tussen het aantal parttime en fulltime banen in de uitvaartbranche gekomen is, omdat het aantal parttime werknemers over het algemeen in Nederland de laatste twee decennia is gestegen. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid dat het aantal parttime banen gestegen is ten koste van het vrijwilligerswerk. Beide factoren zouden de werkgelegenheidsgroei kunnen verklaren. Vanuit deze informatie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

Hypothese 2. De verhouding tussen het aantal parttime en fulltime banen is veranderd en heeft invloed gehad op de werkgelegenheid (in de zin dat het aantal banen gegroeid is).

#### 4.2.3. Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening

Uit hoofdstuk 2.2 blijkt procentueel gezien, dat het aantal mensen dat aan vrijwilligerswerk (in het algemeen) doet de afgelopen 15 jaar is gedaald. De vraag is of de afname van het aantal vrijwilligers een rol heeft gespeeld in de werkgelegenheidsgroei, in die zin dat de afname van het vrijwilligerswerk veel betaalde banen opgeleverd heeft. Het kan namelijk ook zijn dat kennissen en familie de uitvaarttaken grotendeels hebben overgenomen van de vrijwilligers onder het mom van informele hulpverlening. Als de informele hulpverlening daadwerkelijk in de plaats is gekomen van het vrijwilligerswerk, dan is deze determinant minder van invloed op de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche. Er is namelijk een stijgende trend van informele hulpverlening in de uitvaartbranche, omdat mensen meer betrokken willen zijn bij de uitvaart met een persoonlijke stijl. Dat nabestaanden actiever willen zijn bij het afscheid van een geliefde betekent niet perse dat een uitvaart goedkoper is en minder werk oplevert voor het uitvaartbedrijf. De kist laten dragen door nabestaanden bespaart geld en is minder werkgelegenheid, maar een persoonlijke invulling van een uitvaart kan resulteren in meer begeleiding en voorbereidend werk voor de uitvaartbegeleider en dus meer tijd en werkgelegenheidsgroei. Wat de exacte invloed is van informele hulpverlening op de werkgelegenheid is nog onduidelijk en zal onderzocht moeten worden. Op basis van de beschikbare informatie kunnen de volgende hypothesen geformuleerd worden:

Hypothese 3.1. De toename van informele hulpverlening is een factor die van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, omdat het meer betrokken (meer persoonlijke stijl) willen zijn van nabestaanden bij de uitvaart, meer begeleiding en voorbereidend werk eist.

Hypothese 3.2. Vrijwilligerswerk is de laatste 15 jaar langzaam veranderd in betaalde banen, met als gevolg werkgelegenheidsgroei, omdat het de algemene trend is dat het percentage vrijwilligerswerk dalende is in Nederland.

#### 4.2.4. Verandering in het aantal uitvaarten per onderneming

Met de laatste 15 jaar een nagenoeg gelijk gebleven sterftcijfer en stijgende werkgelegenheid zou het een logisch gevolg zijn, dat de uitvaartbedrijven een kleinere hoeveelheid uitvaarten regelen dan bijvoorbeeld 15 jaar geleden. Belangrijke vragen die gesteld kunnen worden bij deze veronderstelling is ten eerste of een daling in de hoeveelheid uitvaarten wel van toepassing is op alle uitvaartbedrijven. Volgens de visie van ABN AMRO hebben grote uitvaartbedrijven (5 of meer personeelsleden) te maken met afname van het aantal uitvaarten per jaar door de groeiende concurrentie van het in aantal toegenomen kleine uitvaartbedrijven (1 tot 5 personeelsleden), waarbij kleine uitvaartbedrijven in verhouding meer uitvaarten per jaar verzorgen. De voornaamste oorzaak die hiervoor gegeven wordt, is dat kleine uitvaartbedrijven beter in staat zijn om de persoonlijke dienstverlening vorm te geven dan grote uitvaartbedrijven (ABN AMRO, 2010). Door de toename van het aantal kleine uitvaartbedrijven, die ook meer uitvaarten zijn gaan verzorgen ten opzichte van grotere bedrijven (bij een nagenoeg gelijk gebleven sterftcijfer), kan verwacht worden dat grote uitvaartbedrijven minder uitvaarten per werknemer per jaar zijn gaan verzorgen, met als gevolg kleinere winstmarges. De winstmarges die onder druk staan bij grote uitvaartbedrijven kunnen gecompenseerd worden met andere winstmarges, zoals die van premies uit uitvaartverzekeringen, het aanbieden van extra services en financiële reserves die behaald zijn in het verleden (ABN AMRO, 2010). Hierbij moet wel opgemerkt worden dat er een mogelijkheid bestaat dat de klant tegenwoordig meer tijd voor een uitvaart wil uittrekken dan vroeger en daarvoor meer geld moet betalen. Gevolg is dat uitvaartbedrijven minder uitvaarten verzorgen, maar dat er wat betreft de inkomsten geen veranderingen optreden. Op basis van deze informatie kunnen de volgende hypothesen geformuleerd worden:

Hypothese 4. Een daling van het aantal uitvaarten per jaar van de grote uitvaartbedrijven en een stijging van het aantal uitvaarten per jaar van de kleine uitvaartbedrijven zorgt voor werkgelegenheidsgroei, omdat de grote bedrijven een daling in het aantal uitvaarten per jaar op heeft kunnen vangen met financiële reserves.

#### 4.2.5. Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden

Uit de literatuur komt naar voren dat door verbeterde economische omstandigheden nabestaanden minder rekening hoeven te houden met de kosten. Het feit dat nabestaanden minder budget afhankelijk zijn geworden, kan er bijvoorbeeld voor gezorgd hebben dat nabestaanden onbewust of bewust meer geld uit zijn gaan geven aan bijvoorbeeld een meer persoonlijke uitvaart of dat bedrijven de prijzen langzaam hoger opgevoerd hebben dan de gebruikelijke inflatie. Kostte een gemiddelde uitvaart in de begin jaren '90 nog maar 1800 euro, in 2003 was dat ongeveer 5000 euro (Kwast, 2003). In 2010 kost een gemiddelde uitvaart al ongeveer 7000 euro (Wild, 2010).

Een goede reden waarom nabestaanden minder budgetbewust zijn geworden, kan zijn dat steeds meer mensen er aan denken om een uitvaartverzekering af te sluiten, waarop een gedeelte van de kosten kan worden verhaald. Bovendien wordt er in het algemeen niet veel onderhandeld met de uitvaartondernemer over de kosten, omdat mensen het verliezen van een geliefde en de vraag wat het kost een ongepaste combinatie vinden en soms meer bezig zijn met hun emoties dan met de rekening (Uitvaart, 2009). Daarnaast is het moeilijk om een goede prijsvergelijking te doen.

Een ruime meerderheid (ongeveer 88%) van de mensen in Nederland vindt dat de prijzen voor een uitvaart te hoog zijn. Er zijn onderling grote prijsverschillen en uitvaartrekeningen zijn vaak onduidelijk (Doodgewoon, 2010).

Bij de determinant: Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden, is de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 5. Mensen geven meer geld uit aan een uitvaart, omdat nabestaanden over meer geld beschikken. Winstpercentages van uitvaartbedrijven stijgen en kunnen daardoor meer werknemers in dienst nemen.

#### 4.2.6. Uitgebreidere en persoonlijkere uitvaarten

Volgens Uitvaart NL is de groeiende werkgelegenheid in de uitvaartbranche mede te verklaren door toenemende aandacht en tijd voor begrafenissen, waarbij uitvaarten persoonlijker en uitgebreider zijn geworden. Nabestaanden hebben bijvoorbeeld liever één begeleider voor de gehele uitvaart in plaats van een groot team van begeleiders, wat vaak het geval is bij de grote uitvaartbedrijven (Mulders, 2010).

De afgelopen decennia willen mensen meer expressie geven aan een uitvaart en zich onderscheiden van de grijze massa. Op deze verpersoonlijking van de uitvaart kan slim worden ingesprongen door bedrijven of zelfstandige werknemers die werkzaam zijn in de uitvaartverzorging. Door de individualisering en ontkerkelijking moeten bedrijven zich steeds creatiever onderscheiden richting hun gewenste doelgroep en kunnen mutaties ontstaan in de werkgelegenheidsgroei en de verhoudingen tussen grote en kleine bedrijven in de uitvaartverzorging. Kleinere uitvaartbedrijven zouden bijvoorbeeld meer serviceverlening kunnen geven door zich meer te specialiseren (Fhij & Struiving, 2009).

Om meer winstgevend te zijn in de uitvaartbranche worden uitvaartbedrijven gedwongen te vernieuwen om te voldoen aan de persoonlijke eisen en wensen van de klanten.

Voorbeelden zijn online fotoalbums, filmopnames van de uitvaart, ecologische kisten en luxe uitvaarten etc. De vraag die vervolgens gesteld kan worden is; zijn uitvaarten naast persoonlijker ook uitgebreider geworden en heeft de verpersoonlijking daadwerkelijk gevolgen gehad voor de toenemende werkgelegenheid?

Is dit het geval dan hoort hier de volgende hypothese bij:

Hypothese 6. Het aanbieden van uitgebreidere en meer persoonlijke uitvaarten door de individualisering en ontkerkelijking heeft voor meer werkgelegenheid gezorgd.

#### 4.2.7. De professionalisering

De uitvaartbranche was gedurende lange tijd een gesloten circuit, waardoor vernieuwingen nauwelijks plaatsvonden en professionalisering niet aan de orde was. Door de gesloten houding van de uitvaartbranche was er weinig grip op slechte dienstverlening. Het is ook nog maar iets van de laatste tien a vijftien jaar dat de professionalisering van de uitvaartbranche zijn intrede heeft gedaan om aan de speciale behoeften van de klant te kunnen voldoen en om incidenten van slechte dienstverlening te voorkomen. Ernstige incidenten uit het verleden zijn bijvoorbeeld het verwisselen van kisten, waardoor de verkeerde personen werden begraven en het zoekraken van waardevolle bezittingen van de overledene (SKU, 2009).

Met de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg in 2006 willen verenigingen van ondernemingen in de uitvaartbranche de professionaliteit behouden en stimuleren. De belangrijkste redenen voor de oprichting van dit keurmerk is het behouden van consumentenvertrouwen in de kwaliteit van de uitvaartverzorging en de bescherming van de consumenten tegen slechte dienstverlening (SKU, 2009).

Ook andere zaken kunnen de toenemende werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche verklaren, zoals de langzame verdwijning van vestigingseisen, het afnemende taboe rond de dood en de toenemende belangstelling voor de spiritualiteit en andere culturele invloeden.

De uitvaartbranche wordt op deze manier interessant voor gemotiveerde en creatieve mensen die oog hebben voor de medemenselijke factor van het uitvaartwerk (Leeuwen, 2007). Hadden uitvaartbedrijven het tientallen jaren geleden moeilijk om aan personeel te

komen, nu niet meer. Tegenwoordig hebben uitvaartbedrijven het personeel voor het uitkiezen en zijn er wachtlijsten voor de studie uitvaartverzorgers met als gevolg, dat het opleidingsniveau stijgt, de eisen en dus de kwaliteit van de uitvaartwerknemers. Dit komt allemaal ten goede van de professionalisering van de uitvaartbranche. (Uitvaart NL, 2010) De hypothese is al met al:

Hypothese 7. De professionalisering in de vorm van een keurmerk is niet van invloed op de werkgelegenheidsgroei, omdat de "manier van werken" niets te maken heeft met de toename van banen in de uitvaartbranche.

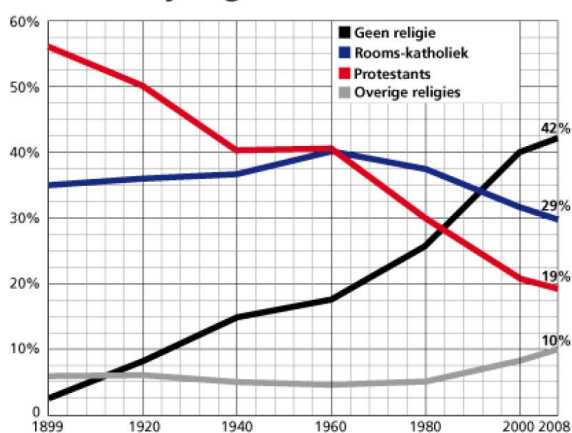
#### 4.2.8. Meer begeleiding rond de dood

Extra persoonlijke begeleiding is een nieuwe vorm van werkgelegenheid die de opkomst van meer kleine uitvaartbedrijven (1 tot 5 personeelsleden) kan verklaren. Een extreem voorbeeld is de begeleiding van mensen die een sterfenswens hebben. Voorheen was het meer de taak van vrijwilligers van de kerk om nabestaanden en stervende mensen te ondersteunen, maar door o.a. de ontkerkelijking (sterkste ter wereld) en de individualisering is het steeds meer betaald werk geworden. De voornaamste verklaring voor ontkerkelijking (zie figuur 4.1) is het functieverlies van de kerk met een sociale oorzaak. Onder deze sociale oorzaak kan worden verstaan een grotere mobiliteit, de komst van de media (internet, televisie etc.) meer welvaart en een hoger algemeen opleidingsniveau (Reformatorisch Dagblad, 2010).

Door de individualisering is de kans groot dat er meer vraag van nabestaanden is gekomen naar individuele begeleiding. Individuele begeleiding van nabestaanden is vooral gericht op mensen die niet beschikken over een sociaal netwerk of zich onbegrepen voelen. De kosten voor deze persoonlijke begeleiding zijn ongeveer 40 a 50 euro per uur (Verlies en rouwbegeleiding, 2010). De groei van werkgelegenheid in de uitvaartbranche kan dus zeer zeker af te leiden zijn uit de toenemende persoonlijke begeleiding voor de stervende en de nabestaanden. Als hypothese bij meer begeleiding rond de dood kan het volgende gesteld worden:

Hypothese 8. Door de ontkerkelijking en de verharding van de maatschappij (sociale netwerken verdwijnen) staan veel meer mensen er alleen voor. Daarom is er meer begeleiding gekomen voor nabestaanden en de stervende, met als gevolg een toename in de werkgelegenheid van de uitvaartbranche.

#### Ontkerkelijking in Nederland



©RD, Thijs van Daalen – bron: CBS

Fig. 4.1: Ontkerkelijking in Nederland (Reformatorisch dagblad, 2010)

#### 4.2.9. Het taboe over de dood

Volgens diverse literatuurbronnen (o.a. Wytzes, Ondernemer) schijnt de taboe over de dood aan het verdwijnen te zijn. Dit verschijnsel is vanaf de jaren '90 voornamelijk te merken aan de vele tv programma's, tv commercials en reclamefolders over o.a. uitvaartverzekeringen en uitvaartzorg.

Verder valt uit het literatuuronderzoek (hoofdstuk 2.1.2) op te maken dat door een meer persoonlijke invulling van de uitvaart en door maatschappelijke ontwikkelingen de taboesfeer niet alleen onder de nabestaanden minder is geworden, maar dat het ook aantrekkelijker is geworden om in de uitvaartbranche te werken. Waar uitvaartbedrijven het voorheen moeilijk hadden met het werven van personeel, hebben uitvaartondernemers nu de luxe om personeel uit te kiezen, vanwege de vele sollicitanten. Ook voor de opleiding van uitvaartverzorger zijn er tegenwoordig wachtlijsten (Uitvaart NL, 2006).

Aangenomen kan worden dat de toenemende aandacht voor de dood invloed heeft op de werkgelegenheid aan de marketingzijde van de uitvaartbranche, maar is de eventuele verdwijning van het taboe rond de dood van invloed op de werkgelegenheid in de gehele uitvaartbranche? Als Hypothese kan gesteld worden:

Hypothese 9. Het taboe over de dood is minder geworden. Doordat mensen meer open zijn over hun beleving van afscheid en hun wensen daarin, worden uitvaarten persoonlijker en uitgebreider, waardoor geconcludeerd kan worden dat de vermindering van de taboesfeer invloed heeft op de werkgelegenheids groei.

#### 4.2.10. Verhouding crematies en begrafenissen

Uitvaartmedia geeft aan dat er de afgelopen decennia schommelingen zijn geweest tussen het percentage mensen die de voorkeur gaven aan crematies in verhouding tot het percentage begrafenissen. Zeker is dat het percentage crematies de afgelopen 20 jaar langzaam gestegen is van 44,4% in 1990 naar 56,8% in 2009 (zie tabel 4.1)

Jaar	Sterftecijfer	Begravenis		Crematie	
		Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
1990	128790	71660	55,6%	57130	44,4%
1995	135675	72438	53,4%	63237	46,6%
2000	140527	71827	51,1%	68700	48,9%
2001	140377	71338	50,8%	69039	49,2%
2002	142355	71404	50,2%	70951	49,8%
2003	141936	70121	49,4%	71815	50,6%
2004	136553	66055	48,4%	70498	51,6%
2005	136402	65636	48,1%	70766	51,9%
2006	135372	62706	46,3%	72666	53,7%
2007	133022	60604	45,6%	72418	54,4%
2008	135136	59834	44,3%	75302	55,7%
2009	134174	57983	43,2 %	76191	56,8%

Tabel 4.1: Percentage begrafenissen en crematies van 1990 t/m 2009 (uitvaartinformatie, 2009)

De groep die nu het meest van belang is voor de uitvaartbranche zijn de 65 plussers. Een bepaald deel van deze bevolkingsgroep geeft aan gecremeerd te willen worden. Deze mensen zijn net als de naoorlogse generatie dezelfde mening toegedaan, dat ze geen overlast willen vormen voor de nabestaanden wat betreft grafonderhoud en grafkosten. Aangenomen wordt dat nabestaanden te ver weg wonen om een graf te bezoeken (Gemeente Ede, 2008). Andere redenen om te kiezen voor cremieren kunnen zijn, dat de

kosten over het algemeen bij cremeren (geen graf en onderhoudskosten) lager liggen dan bij een begrafenis en mensen het een eng idee vinden om te worden begraven. Belangrijke redenen waarom mensen voor een graf kiezen zijn voornamelijk het geloof en de traditie. Ook willen mensen niet graag verbrand worden, is begraven natuurlijker en willen nabestaanden een plek hebben om naar de overledene te gaan (in verband met de rouwverwerking) (DSE, 2003).

Om de invloed van het percentage crematies ten opzichte van begrafenissen op werkgelegenheid te onderzoeken, zal eerst onderzocht moeten worden of procentuele veranderingen tussen begraven en cremeren daadwerkelijk gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in de uitvaartbranche. Zo ja, is er dan ook een duidelijke trend te ontdekken tussen 1995 en 2009, waardoor de groei in de werkgelegenheid verklaard kan worden? Daarbij moet rekening gehouden worden met de verschillen in Nederland regionaal gezien. Het westen en oosten van het land komen ongeveer op het landelijke gemiddelde terecht wat betreft de wens om te worden gecremeerd. In het zuiden van Nederland ligt de crematiewens boven het landelijke gemiddelde (Uitvaartmedia, 2009). De keuze tussen cremeren of begraven is hierbij ook afhankelijk van het feit of het om een stedelijk of een plattelandsgebied gaat. Begraven worden in een stedelijk gebied is over het algemeen velen malen duurder dan cremeren (Gemeente Ede, 2008).

Vanuit deze informatie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

Hypothese 10. Door de verhouding tussen het aantal crematies en begrafenissen zijn er verschillen in de mate van werkgelegenheid tussen crematies en begrafenissen. Dit komt omdat er bij begrafenissen dragers en grafdelvers nodig zijn, met gevolg meer werkgelegenheid. Door conjunctuurbewegingen en de groei van het aantal crematies kan het van invloed zijn geweest op de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen 15 jaar.

#### 4.2.11. Werkgebiedverandering

Om te kunnen achterhalen of er sprake is van variaties in de werkgelegenheidsgroei per regio, is het van belang verschillende uitvaartbedrijven de vraag te stellen of het werkgebied van deze bedrijven door de jaren heen veranderd (kleiner, groter of gelijk gebleven) is. Op deze manier kan een inschatting worden gemaakt of er overal in dezelfde mate werkgelegenheidsgroei heeft plaats gevonden of dat er duidelijke regionaal verschillen zijn tussen werkgebieden. De bevolkingsdichtheid per regio in Nederland (zie figuur 4.3) is een belangrijke determinant om te aan te tonen of de grootte van werkgebieden in de verschillende delen van Nederland van elkaar verschillen.

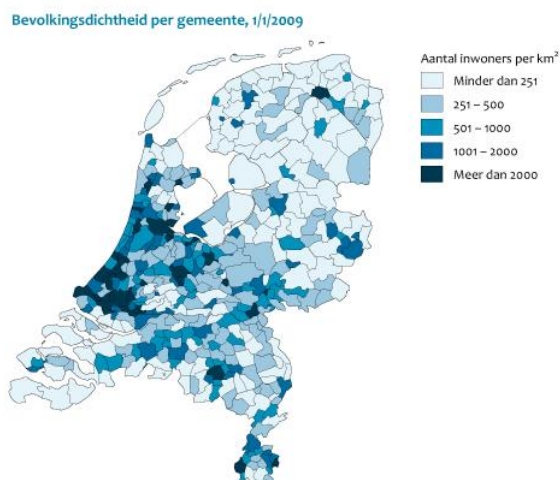


Fig. 4.3: Bevolkingsdichtheid per gemeente (Compendium, 2010)



De demografische factor vergrijzing en de marktwerking/concurrentie tussen de verschillende uitvaartbedrijven zijn voornamelijk van invloed op de verandering van werkgebieden van de uitvaartbedrijven. In de figuren 4.4 en 4.5 is te zien dat de vergrijzing per gemeente en provincie nogal wat verschillen vertonen. Dit kan per regio gevolgen hebben voor zowel de werkgebiedgrootte, als de eventuele werkgelegenheidsgroei. Van belang is dat het vergrijzingspercentage in de grote steden en de studentensteden relatief laag ligt. In de toekomst zal het vergrijzingpercentage ook laag zijn, aangezien deze steden jonge mensen blijven aantrekken (De Jong & van Duin, 2010).

Aandeel bevolking 65 jaar en ouder

2009

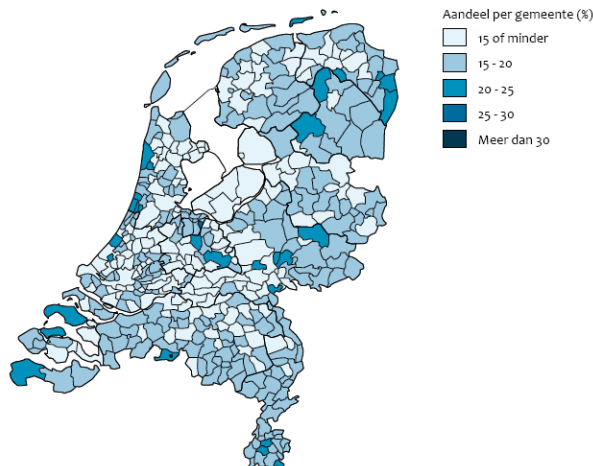


Fig. 4.4: (bron: De Jong & van Duin, 2010)

Aandeel 65 jaar en ouder per provincie

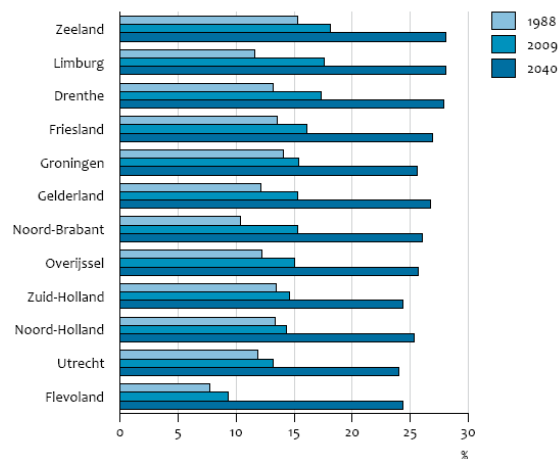


Fig. 4.5: (bron: De Jong & van Duin, 2010)

Wat betreft de factor marktwerking geeft mr. Kasper van CNV Dienstenbond aan, dat de grote bedrijven in Nederland de laatste decennia steeds meer bedrijven naar zich toegetrokken hebben door fusies of overname. Er zijn nu enkele erg grote uitvaartbedrijven in Nederland die samen toch wel het grootste deel van de markt bedienen en ook al zijn er nog een flink aantal kleine uitvaartbedrijven, vaak werken zij toch in opdracht van de grotere bedrijven of zijn daaraan verbonden. Met name de grote bedrijven hebben professionele arbeidsvoorwaarden die doorgaans verder gaan dan de voorwaarden die in de cao zijn opgenomen. Zo zijn zij een professionele werkgever en is het 'echt lokale papabedrijf' toch wel een beetje verdwenen. De CNV woordvoerder is van mening dat er voor verschillende kanten wat te zeggen valt, maar vindt het vanuit arbeidsperspectief (zowel qua werkgelegenheid als naleving van arbeidsvoorwaarden) toch wel een goede ontwikkeling. Daarnaast geeft ABM AMRO in een visie op de uitvaartbranche aan dat grote uitvaartbedrijven het werkgebied uitbreiden over de landelijke grenzen, door middel van intensieve samenwerkingsverbanden, overnames en het creëren van franchise ondernemingen. Grote uitvaartbedrijven als Dela en Yarden zijn op zoek naar nieuwe activiteiten in o.a. Duitsland en België (ABN AMRO, 2010). Uitvaartbedrijven die aangesloten zijn bij grotere ondernemers, zoals de franchise constructies van Yarden, krijgen een eigen werkgebied toegewezen. Een eigen werkgebied voor deze zelfstandige ondernemers, moet de concurrentiestrijd onderling verminderen (Yarden, 2010). Of andere zelfstandige ondernemers die niet gesteund worden door grote uitvaartbedrijven, ook een eigen werkgebied aanhouden of door concurrentie en ambitie het werkgebied hebben moeten vergroten is een vraag waar onderzoek naar gedaan moet worden.

Als hypothese van Werkgebiedverandering kan gesteld worden:

Hypothese 11.1 Over het algemeen zijn werkgebieden in de Nederlandse uitvaartbranche kleiner geworden door toenemende concurrentie.

Hypothese 11.2 De verwachting is dat de werkgelegenheidsgroei in Nederland per regio verschilt, mede door verschillen in de mate van vergrijzing.

## H.5. Onderzoeksuitkomsten

### 5.1. Inleiding

In hoofdstuk 4 is aangegeven wat de factoren zijn die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling van de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche van de afgelopen 15 jaar. Aan de hand van deze factoren zijn hypothesen opgesteld. Om de hypothese te toetsen is een enquête opgesteld, waarbij de antwoorden op de vragen duidelijkheid moeten geven over welke factoren wel en welke factoren niet een rol spelen in de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche. Aangezien de opkomst van de kleine bedrijven heeft gezorgd voor een toename in de werkgelegenheid, is er in het onderzoek onderscheid gemaakt tussen kleine nieuwe (10 a 15 jaar oud) bedrijven en grote oudere (ouder dan 15 jaar) bedrijven. Om antwoorden te verkrijgen op de vraag of er regionaal verschillen zijn in werkgelegenheid van de uitvaartbranche, hebben 16 bedrijven uit alle windrichtingen in eerst instantie een enquête (zie hoofdstuk 9.1) ingevuld. Deze 16 uitvaartbedrijven zijn opgesplitst in 9 kleine (tussen de 1 en 5 medewerkers) en 7 grote uitvaartbedrijven (meer dan 10 werknemers). Vervolgens zijn 3 bedrijven van de 3 grootste uitvaartorganisaties (Monuta, Yarden en Dela) in Nederland bereid geweest mee te werken aan een interview (zie hoofdstuk 9.4) om antwoorden te krijgen op nieuwe of onbeantwoorde vragen die in het belang zijn van het onderzoek.

### 5.2. Uitslagen van de hypothesen

#### 5.2.1. Oprichtingsredenen van de uitvaartbedrijven

Uit de enquête kan geconcludeerd worden, dat er 2 belangrijke factoren zijn die de laatste decennia voor een grote toename van kleine uitvaartbedrijven hebben gezorgd.

Ten eerste geven 6 kleine bedrijven aan uit onvrede over de gang van zaken in de uitvaartbranche voor zich zelf te zijn begonnen. Kort samengevat gaat het hier om ergernis over de plaatselijke uitvaartondernemers en om slechte persoonlijke ervaringen met huidige werkgevers in de zin van ondeskundigheid, slechte arbeidsomstandigheden (werken niet volgens CAO) en een slechte beloning. Ten tweede vonden de ondernemers van kleine bedrijven het leuk om voor zichzelf te beginnen, waarbij termen worden gebruikt als missie, visie en ambitie en het persoonlijk maken en begeleiden van uitvaarten.

De grote bedrijven bestaan langer en zijn voornamelijk ontstaan uit fusies, omdat er destijds markt voor was en door initiatieven uit solidariteit en zorg vanuit de kerk.

Op basis van deze enquête uitslagen kan hypothese 1, die stelt dat de oprichting van nieuwe uitvaartbedrijven vanwege economische motieven (hoger inkomen en het zien van marktkansen) en uit onrust in en de onvrede over de bestaande uitvaartbedrijven plaatsvindt, worden aangenomen. Grote uitvaartbedrijven raken personeel kwijt, omdat deze mensen een eigen bedrijf gaan beginnen. De vrij gekomen arbeidsplaatsen worden vervolgens opgevuld door nieuw personeel, dus een groei van de werkgelegenheid. Mensen afkomstig uit andere economische sectoren starten een nieuw bedrijf o.a. vanwege de economische motieven (voor nu en in de toekomst) in de uitvaartbranche door o.a. voorspellingen van het CBS. Hierbij moet wel gezegd worden dat het maatschappelijke werk voornamelijk wel uit het hart moet komen, anders kan je het werk niet doen/volhouden.

### 5.2.2. Verhoudingen tussen het aantal parttime en fulltime banen

Het vermoeden dat er de laatste vijftien jaar wel enige veranderingen zijn gekomen in de verhoudingsstructuur tussen het aantal parttime en fulltime banen in de uitvaartbranche wordt bevestigd door de geënquêteerde en geïnterviewde uitvaartbedrijven.

De kleine bedrijven geven aan dat er weinig verschillen zijn met 15 jaar geleden, maar dat kan als oorzaak hebben dat de geënquêteerde kleine uitvaartbedrijven vaak eenmansbedrijven zijn of nog niet heel lang bestaan. De eigenaren van de kleine bedrijven werken meestal fulltime, waarbij er in sommige gevallen hulp is van een parttimer in de vorm van een partner of familielid. Wanneer er overig personeel nodig is, dan wordt dat vaak ingehuurd. Over vrijwilligerswerk spreken kleine uitvaartbedrijven niet of nauwelijks. Bij de grote uitvaartbedrijven wordt toch wel aangegeven dat er tegenwoordig iets meer parttimers werken dan in 1995. Belangrijke oorzaken die gegeven worden door de uitvaartbedrijven zijn de veranderingen (diversiteit) van de dienstverlening, waardoor er meer personeel nodig is om de service te bieden die ze willen aanbieden. Hierbij is er behoefte aan flexibiliteit in de bezetting. Een voorbeeld gegeven door een uitvaartbedrijf uit het westen van het land is, dat er bij de bouw van een eigen uitvaartcentrum (1996) parttime banen werden gecreëerd als rouwkamer-medewerker(s), koffiedame(s), schoonmakers en er werd een eigen rouwauto aangeschaft (chauffeur).

Ook uit de interviews komt naar voren dat het aantal parttime banen is toegenomen, door o.a. overnames van uitvaartbedrijven. De belangrijkste reden voor een toename van het aantal parttimers, is zorgen voor de noodzakelijke flexibiliteit. Omdat een uitvaartbedrijf seizoensgebonden is en afhankelijk is van pieken en dalen, heeft een uitvaartbedrijf meer aan 2 parttimers (met 0 uur of 20-30 uren contracten), dan 1 fulltimer (met een 40 uur contract), omdat het uitvaartbedrijf dan beschikt over 4 handjes in plaats van 2 handjes. Er wordt veel gebruik gemaakt van oproepkrachten en niet van uitzendkrachten, omdat oproepkrachten ingewerkt zijn en uitvaartbedrijven weten dat de oproepkrachten geschikt zijn om hun beroep goed met behoud van kwaliteit uit te voeren.

Op basis van de antwoorden uit de enquêtes en interviews de hypothese 2, die stelt dat de verhouding tussen het aantal parttime en fulltime banen veranderd is en invloed heeft op de werkgelegenheid (in de zin dat het aantal banen gegroeid is), kan worden aangenomen.

### 5.2.3. Vrijwilligerswerk en informele hulpverlening

Uit de enquêtes onder grote en kleine uitvaartbedrijven komt naar voren dat er vroeger (veel) minder informele hulpverlening was dan nu. Belangrijke oorzaken van een toename van informele hulpverlening zijn: 1. De individualisering. 2. Nabestaanden staan nu meer open(mondiger) om direct betrokken te zijn bij de uitvaart en worden daardoor ook meer gevraagd/gestimuleerd worden om mee te helpen. 3. Het algemeen geaccepteerd is om zelf dingen te doen. 4. Er meer informatie is over de mogelijkheden. 5. Nabestaanden dichter bij de overledene willen zijn. 6. Er minder angst is voor de dood. Hierbij zijn tradities en gewoonten bij de uitvaarten van tegenwoordig minder vanzelfsprekend geworden. Een uitvaartbedrijf uit het noorden van het land geeft ook aan dat het typerend voor haar klanten is, dat ze op zoek gaan naar een uitvaartondernemer waar ze veel dingen zelf kunnen doen. Hypothese 3.1, die stelt dat de toename van informele hulpverlening een factor is, die van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, omdat het meer betrokken (meer persoonlijke stijl) willen zijn van nabestaanden bij de uitvaart, meer begeleiding en voorbereidend werk eist, kan aangenomen worden. Dit is een factor die van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, vooral vanwege de verbondenheid met de wens van nabestaanden om een uitvaart persoonlijk en op basis van speciale wensen te organiseren.

Op basis van de interviews komt duidelijk naar voren dat de grote uitvaartbedrijven over de afgelopen 15 jaar bijna helemaal geen gebruik hebben gemaakt van vrijwilligers in de

professionele uitvaartzorg. Het verdwijnen van het vrijwilligerswerk (burenhulp) is meer iets van de begin jaren 70. Incidenteel worden nog wel vrijwilligers gebruikt. Zo heeft Yarden bijvoorbeeld een vrijwilligerstak die verschillende activiteiten organiseert, om de mensen te voorzien van informatie. Op basis van deze informatie kan geconcludeerd worden dat hypothese 3.2, die stelt dat “Vrijwilligerswerk de laatste 15 jaar langzaam verandert is in betaalde banen (met als gevolg werkgelegenheidsgroei)”, kan niet aangenomen worden.

#### 5.2.4. Verandering in de hoeveelheid uitvaarten per onderneming

Op basis van de onderzoeksresultaten kan hypothese 4, die stelt dat een daling van het aantal uitvaarten per jaar van de grote uitvaartbedrijven en een stijging van het aantal uitvaarten per jaar van de kleine uitvaartbedrijven zorgt voor werkgelegenheidsgroei, kan niet worden aangenomen. Bij de meeste geënquêteerde grote bedrijven is er een toename zichtbaar van het aantal uitvaarten per jaar. Bij een groot uitvaartbedrijf uit het zuiden is er sprake van een daling en bij één bedrijf in het noorden is er een kleine daling in het aantal uitvaarten. Voor de kleine bedrijven zijn er te weinig gegevens om een conclusie te kunnen trekken. Het is logisch dat een eenmansbedrijf in het eerste jaar van het bestaan over een korte periode, minder uitvaarten verzorgt dan in de daarop volgende periode. Het verschilt per ondernemer of er sprake is van een toe of afname van het aantal uitvaarten per jaar. Uit onderzoek blijkt dat er sprake is van marktwerking en concurrentie onder de bedrijven en bedrijven afhankelijk zijn van pieken en dalen. Zowel grote als kleine uitvaartbedrijven laten de laatste vijftien jaar stijgingen en dalingen zien in het aantal uitvaarten die ze verzorgen. Toch moet er rekening mee worden gehouden dat veel nieuw opgezette kleine bedrijven een grotere klantenkring krijgen ten koste van de grote uitvaartbedrijven, maar dat grote uitvaartbedrijven de daling van het aantal uitvaarten kunnen opvangen met reserves. Uitvaartbedrijven geven ook aan dat prijzen in de uitvaartsector stijgen. De stijging van de uitvaartprijzen is niet ter compensatie van een daling in het aantal uitvaarten, maar ter bevordering van service en persoonlijke eisen.

Volgens Dela betekent de vraag naar meer dienstverlening in vergelijking met 15 jaar geleden, dat organisaties van uitvaarten arbeidsintensiever zijn geworden. Er kunnen op deze manier dus minder uitvaarten door één uitvaartverzorger worden gedaan. Zo worden bijvoorbeeld in crematoria extra tijden voor aula en koffiekamer gereserveerd.

#### 5.2.5. Verandering in het uitgavenpatroon van nabestaanden

De geënquêteerde kleine en grote uitvaartbedrijven variëren nogal van mening of de uitgaven van nabestaanden voor een uitvaart groter zijn geworden. In figuur 5.1 staan de meningen van de geënquêteerde bedrijven over het feit dat nabestaanden meer geld zijn gaan uitgeven aan een uitvaart. Vijf kleine bedrijven zijn het (helemaal) eens met de stelling dat nabestaanden meer geld uitgeven. Deze bedrijven geven aan dat de begrafenis en crematoria kosten jaarlijks toenemen, zonder dat de service of het product verandert. Twee bedrijven geven aan dat er meer geld beschikbaar is voor meer persoonlijke wensen, maar dat de uitbundigheid van die uitvaarten er wel voor zorgt dat rekeningen langer open blijven staan. Daar tegenover beweren bedrijven die het niet met de stelling eens zijn, dat alles ieder jaar duurder (4%) wordt. Een groot uitvaartbedrijf beweert zelfs dat het klanten geen biet kan schelen hoe duur de uitvaart is en dat het de nabestaanden meestal meevalt.

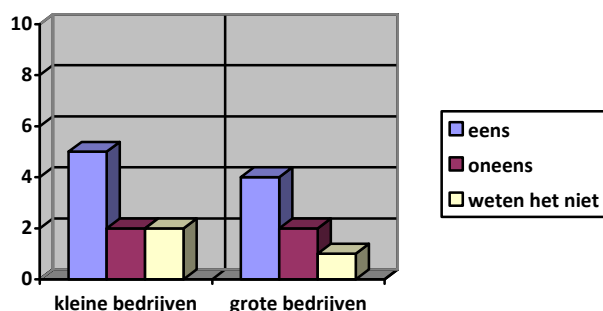


Fig. 5.1: Mening van de geënquêteerde bedrijven over grotere uitgaven nabestaanden

Uit onderzoek van "Doodgewoon" blijkt dat niet waar te zijn en vindt een meerderheid van de nabestaanden (88 procent) dat de kosten voor een uitvaart te hoog zijn.

De grote bedrijven die het er niet mee eens zijn, geven aan dat er niet meer geld uitgegeven wordt of de wensen uitgebreider zijn, maar dat de prijzen gewoon enorm zijn gestegen (o.a. door professionalisering). Er wordt bijvoorbeeld veel minder gebruik gemaakt van volgauto's, omdat het te duur is geworden. De vier grote bedrijven die het er mee eens zijn geven als redenen dat de kosten aanmerkelijk gestegen zijn, professionalisering meer geld kost, de toenemende individualisering (meer aandacht), betere verzekeringen, en er is meer geld te besteden door o.a. nalatenschappen.

Nabestaanden geven meer geld uit, maar doen dat niet altijd onbewust. Meestal liggen de persoonlijke wensen daaraan ook ten grondslag, maar de inflatie wordt ook als oorzaak gegeven. Doordat er meer tijd uitgetrokken wordt voor een uitvaart tegen uiteraard betaling, kunnen uitvaarten duurder zijn geworden.

Uit de interviews blijkt ook dat hypothese 5, die stelt dat mensen meer geld uitgeven aan een uitvaart, omdat nabestaanden over meer geld beschikken, winstpercentages van uitvaartbedrijven stijgen en deze daardoor meer werknemers in dienst kunnen nemen, niet aangenomen kan worden. Volgens Monuta en Yarden is alles gewoon duurder geworden door inflatie, personeelskosten en de enorm gestegen energiekosten. Als voorbeeld geeft Monuta als grootste klapper aan, dat gemeenten van de overheid de kosten van de begraafplaats moeten beheren, waardoor de laatste jaren de begraafplaatskosten hoger zijn geworden. De prijzen (tarieven) kunnen niet zomaar omhoog gedaan worden, want dan wordt een bedrijf uit de markt geprijsd. Alleen de inflaties kunnen worden doorberekend. Nabestaanden kunnen volgens Monuta ook niet voor een verrassing komen te staan met torenhoge rekeningen, want kosten van de uitvaart worden de afgelopen 15 jaar altijd vooraf besproken. Uitvaarten kunnen wel enigszins duurder zijn geworden, maar dat is dan wel gerelateerd aan de vraag naar meer dienstverlening, zoals een meer uitgebreide catering.

### 5.2.6. Uitgebreidere en persoonlijkere uitvaarten

Zowel de grote als de kleine bedrijven zijn het erover eens dat uitvaarten persoonlijker en uitgebreider zijn geworden. Bij de kleine bedrijven zijn 8 bedrijven het (helemaal) eens met de stelling. Bij de grote bedrijven zijn 7 bedrijven het (helemaal) eens met de stelling. De redenen die hiervoor gegeven zijn: 1. Nabestaanden minder bang (thema dood meer uit de anonimiteit) en mondiger (meer wensen, individualisering) geworden 2. Er wordt meer informatie gegeven (o.a. via internet). 3. Nabestaanden worden meer betrokken bij een uitvaart (helpt bij het verwerken van het verdriet). 4. Door tv en radio (voorlichting) krijgen nabestaanden een beter beeld van wat de mogelijkheden zijn rond een uitvaart. 5. Het opleidingsniveau van mensen werkzaam in de uitvaartbranche is hoger geworden 6. De ontkerkelijking speelt ook een rol bij de meer persoonlijke invulling van uitvaarten. Een groot

bedrijf uit Zuid Nederland merkt nog wel op dat de dienstverlening niet uitgebreider is geworden, alleen persoonlijker.

Hypothese 6, die stelt dat uitgebreidere en meer persoonlijke uitvaarten door de individualisering en ontkerkelijking van invloed zijn op werkgelegenheid kan aangenomen worden. Bedrijven geven aan dat de onderneming zich steeds creatiever moet onderscheiden richting hun gewenste doelgroep en zorgen voor meer serviceverlening en zich beter specialiseren. Dit heeft als gevolg een opkomst van meer nieuwe uitvaartbedrijven en dus meer werkgelegenheid.

### 5.2.7. De professionalisering

Acht kleine bedrijven zijn het (helemaal) niet eens met de stelling dat de professionalisering (o.a. de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg) de laatste 10 tot 15 jaar invloed heeft gehad op werkgelegenheid in de uitvaartbranche (zie figuur 5.2). De redenen waarom de kleine bedrijven vinden dat de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg geen invloed of waarde heeft gehad, heeft te maken met het feit dat het keurmerk is opgezet door de drie grote Nederlandse uitvaartbedrijven DELA, Monuta en Yarden. Kleine bedrijven vinden dat daadwerkelijke kwaliteit zich niet op die manier laat meten. Kwaliteit zit o.a. in het ontastbare aspect van de persoonlijke contacten tussen nabestaanden en uitvaartleider. Eén klein bedrijf is het wel eens met de stelling en denkt dat het een verbetering is, omdat professionalisering ook ontstaat door andere opleidingen met andere accenten.

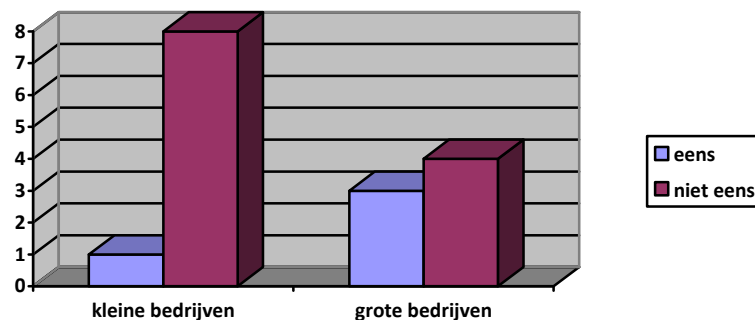


Fig. 5.2: Mening van de geënquêteerde bedrijven over de invloed van professionalisering op de werkgelegenheid

Over het feit dat professionalisering invloed heeft op de werkgelegenheid van de uitvaartsector, zijn vooral de meningen van de grote uitvaartbedrijven verdeeld (zie figuur 5.2). Drie grote uitvaartbedrijven zijn het er mee eens met als reden, dat door professionalisering de grotere en bestaande bedrijven professioneler zijn geworden en hogere eisen zijn gaan stellen aan het personeel.

Bij de grote uitvaartbedrijven zijn vier bedrijven het (helemaal) niet eens met de stelling. Belangrijke redenen waarom grote uitvaartbedrijven het er niet mee eens zijn: 1. Juist de onprofessionalisering heeft invloed op de werkgelegenheid. Nadat uitvaartzorg een vrij beroep werd, kon iedereen zomaar een uitvaartbedrijf starten (ook beunhazen). De eisen vanuit de klant vragen verdere professionalisering en meer tijd, waardoor ook bij bestaande ondernemingen meer mensen nodig zijn. 2. De professionalisering heeft geen invloed op de werkgelegenheid, maar er is meer openheid gekomen over de werkzaamheden. 3. Keurmerk of niet, iedereen in de branche werkt met hart en ziel. Gezien de negatieve incidenten uit het verleden (die beschreven zijn door SKU), is dit misschien een naïeve gedachte.

De uitvaartbedrijven concluderen dat het keurmerk tot op heden geen verband heeft met de werkgelegenheid in de uitvaartbranche, al vindt Claassen uitvaartverzorging dat het wel invloed zou kunnen krijgen, als de dienstverlening meer arbeidskracht vraagt door het

Keurmerk. Claassen uitvaartverzorging vindt wel dat professionalisering invloed heeft op de werkgelegenheid in vorm van de CAO. Door de CAO is er een rooster nodig om het personeel te laten werken. Als er een tijdje minder uitvaarten zijn, heeft een uitvaartbedrijf er niets aan als personeel vertrekt of ontslagen wordt, omdat er dan gaten in het rooster ontstaan. Dit kan later leiden tot personeelsproblemen en meerkosten door overwerk. Op basis van de enquête uitslagen kan hypothese 7, die stelt dat de professionalisering in de vorm van een keurmerk, niet van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, omdat de "manier van werken" niets te maken heeft met de toename van banen in de uitvaartbranche, niet aangenomen worden. Wel aangenomen kan worden dat de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg tot nu toe weinig invloed heeft gehad op de werkgelegenheid. Op basis van de interviews is te begrijpen waarom bijna alle kleine bedrijven het niet eens zijn met de stelling en er verdeeldheid bestaat onder de grote uitvaartbedrijven over de stelling dat professionalisering van invloed is op de werkgelegenheid. In de interviews geven de 3 uitvaartbedrijven aan dat professionalisering een lastig begrip is. In de manier van werken verandert er niets aan de werkgelegenheid, daar waar het keurmerk ook voor staat. Maar door het aantrekken van meer activiteiten heeft de laatste 15 jaar wel meer werkgelegenheid opgeleverd. Zo is bijvoorbeeld het drukwerk verschoven naar de uitvaartcentra (eigen drukkers in dienst), terwijl dat 15 jaar geleden meer werd uitbesteed aan andere bedrijven. Het uitbesteden is verdwenen, omdat alles sneller klaar moet zijn. Een ander voorbeeld is de commercialisering, zoals het aanbieden van meer horecamogelijkheden, sieraden en andere artikelen rond de uitvaart. Het uitvoeren van meerdere activiteiten is niet aan de orde bij de kleine uitvaartbedrijven, dus is het begrijpelijk dat de kleine uitvaartbedrijven in grote getale met oneens hebben geantwoord op de stelling.

#### 5.2.8. Meer begeleiding rond de dood

Bijna alle kleine en grote uitvaartbedrijven zijn het met de stelling (helemaal) eens, dat er in de laatste 10 tot 15 jaar meer begeleiding is gekomen voor nabestaanden zowel voor, tijdens als na de uitvaart. Redenen waarom kleine bedrijven het met deze stelling eens zijn is 1. Met name voor en na de uitvaart, zijn er meer groepen voor lotgenoten ontstaan, vanuit kerkelijke en niet kerkelijke hoek. Veel van deze ondersteuning is van vrijwillige aard. 2. Er is meer openheid en betrokkenheid (taboe over de dood verdwijnt). 3. Er wordt meer aandacht gegeven aan rouwverwerking en er wordt meer openlijk gerouwd. 4. Het komt door de persoonlijke manier van werken.

Redenen voor de grote uitvaartbedrijven om het met de stelling eens te zijn is 1. Er kan meer, dus nabestaanden willen meer (vooraf veel meer vragen). 2. De kerk heeft minder invloed, waardoor mensen om meer service gaan vragen en nabestaanden komen hierbij ook veel meer zelf met ideeën dan vroeger. 3. Er is meer aandacht gekomen voor het individu.

Meer mensen (werknemers) in de maatschappij zoeken naar mogelijkheden in de uitvaartbranche. Mogelijk vanwege een voorspelling van een toenemend sterftcijfer of door ontwikkeling van kennis en dienstverlening op het gebied van begeleiding of doordat meer mensen in begeleidende dienstverlening in de gezondheidszorg een vermindering van kansen ziet en een verhoging van stress en daardoor ze hun kansen/rust in de uitvaartbranche zoeken.

Eén groot uitvaartbedrijf was het gedeeltelijk eens met de stelling en vindt dat tijdens de uitvaart er wel meer begeleiding is, maar voor en na de uitvaart laat de begeleiding eigenlijk nog te wensen over. Er wordt veel over gesproken, maar concreet gebeurt er niet zoveel. Alles moet wel betaald worden, dus de totale markt is heel klein.



De geïnterviewde bedrijven geven aan dat door meer begeleiding er inderdaad meer werkgelegenheid is gekomen. Dit heeft vooral te maken met het feit dat uitvaarten beter bespreekbaar (minder taboe) zijn. Door meer reclame, informatie en manieren om te verzekeren is er meer begeleiding. Vooraf leggen gezonde mensen meer hun eigen uitvaart vast. Er is ook meer nazorg na een uitvaart, zoals meer mogelijkheden rond de asbestemming. Een voorbeeld van een nieuwe soort functie bij Monuta is de Uitvaartconsulent. De uitvaartconsulent draagt zorg voor de zogenaamde 'voorregelingen' (iemand wil de uitvaart regelen voordat hij/zij is overleden), wat de laatste 15 jaar zeker is toegenomen. Daarnaast verzorgd deze medewerker ook de nazorg. Ook dit traject is behoorlijk uitgebreid geworden de laatste jaren. Denk hierbij aan de verschillende mogelijkheden van as-sieraden, urnen, gedenkartikelen, graf- of urnmonumenten, doorverwijzingen richting professionele hulp bij verliesverwerking. De hypothese 8, die stelt dat groeiende begeleiding rond de dood zorgt voor meer werkgelegenheidsgroei, is aangenomen.

### 5.2.9. Aandacht en taboe over de dood

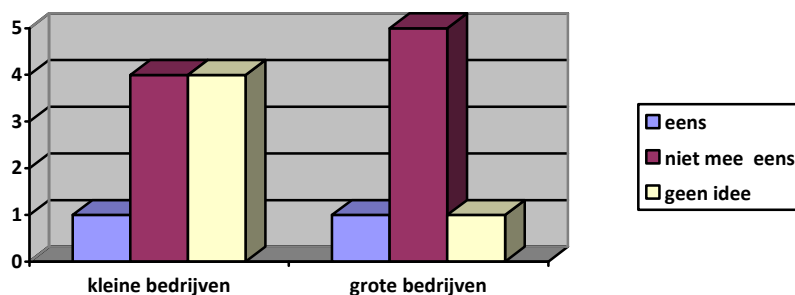


Fig. 5.3: Mening van de geënquêteerde uitvaartbedrijven over het verdwijnen van het taboe

De meeste kleine uitvaartbedrijven antwoorden met nee op de vraag of meer aandacht voor uitvaarten en de verdwijning van de taboe over de dood gevolgen heeft gehad voor de werkgelegenheid (zie figuur 5.3). De kleine bedrijven die daar met ja op antwoorden, geven aan dat zij er voordeel bij hebben, omdat nabestaanden sneller voor hen zullen kiezen. Deze bedrijven vinden waarschijnlijk dat ze beter op de wensen van de klanten kunnen inspelen dan hun concurrenten (grote bedrijven).

Vier grote bedrijven antwoorden met nee (zie figuur 5.3) en één bedrijf vindt dat het taboe helemaal niet verdwenen is, ondanks dat er wel meer aandacht is gekomen voor het onderwerp. De media doen alsof het taboe verdwijnt met veel bijzondere onderwerpen in Tv-uitzendingen. Toch vinden mensen buiten de media het vaak moeilijk om de stap te zetten om meer informatie over de uitvaartzorg in te winnen.

Twee grote bedrijven vinden dat ze per uitvaart beduidend meer aandacht moeten geven en dus meer tijd kwijt zijn. Er wordt veel meer informatie verschaft tijdens de regelgesprekken, er is meer tussentijds contact en er is meer nazorg.

De geïnterviewde bedrijven geven aan dat het persoonlijker worden van de uitvaarten ook te maken heeft met de verdwijning van de taboesfeer. Jongeren gaan er o.a. gemakkelijker mee om. Over het feit of het persoonlijker worden van uitvaarten invloed heeft gehad op werkgelegenheidsgroei verschillen de meningen. Monuta is van mening dat het alleen van invloed is bij de extreme gevallen. Het is niet zodanig dat je meer personeel in dienst moet nemen. Wel zorgt het minder worden van het taboe dat het arbeidspotentieel groter wordt, doordat meer mensen zich realiseren dat het best een interessant vak is.

De hypothese 9, die stelt dat verdwijning van de taboesfeer over de dood van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, kan niet aangenomen worden. Uitvaartbedrijven verschillen van mening over het feit dat het taboe over de dood daadwerkelijk aan het verdwijnen is. Het overgrote deel is van mening dat de eventuele verdwijning van het taboe niet van invloed is op de werkgelegenheid ook al geeft de media zoveel aandacht aan het onderwerp. Toch, wanneer de link gelegd wordt tussen de diversiteit in het organiseren van een uitvaart in combinatie met de vermindering van het taboe, dan kan dit mede oorzaak zijn van de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche.

### 5.2.10. Verhouding crematies en begrafenissen

Uit de exacte cijfers die de uitvaartbedrijven gegeven hebben, kan geen conclusie getrokken worden. Kleine en grote uitvaartbedrijven geven aan dat verandering tussen het aandeel crematies ten opzichte van begrafenissen, bijna geen invloed heeft op de werkgelegenheid. Veel uitvaartbedrijven zeggen dat bij begrafenissen er dragers nodig zijn en bij crematies niet, maar gezien de werkuren is het verschil nihil. Daarentegen zegt één klein uitvaartbedrijf dat crematies iets meer uren vragen in de uitvoering, vanwege consumptiegebruik in het crematorium indien men daarvoor kiest. Een ander klein uitvaartbedrijf vertelt dat begrafenissen doorgaans meer werk vergen, doordat het op meer plaatsen is dan een crematie (kerk/begraafplaats). Soms heb je dan ook extra personeel nodig voor de opvang in bijvoorbeeld de kerk.

De hypothese 10, die stelt dat door de verhouding tussen het aantal crematies en begrafenissen er verschillen zijn in de mate van werkgelegenheid tussen crematies en begrafenissen, omdat er bij begrafenissen dragers en grafdelvers nodig zijn, met gevolg meer werkgelegenheid, kan niet aangenomen worden. Uit onderzoek is gebleken dat de fluctuaties tussen het percentage begrafenissen en crematies weinig invloed heeft op de werkgelegenheid in de uitvaartbranche. De regionale verschillen tussen het percentage crematies ten opzichte van het percentage begrafenissen in Nederland, zijn door het verwerpen van de hypothese ook niet van invloed op de werkgelegenheidsgroei.

### 5.2.11. Werkgebiedverandering

Bijna alle kleine uitvaartbedrijven in alle regio's geven aan dat hun werkgebied groter is geworden (zie figuur 5.4). Eén bedrijf geeft aan dat het gelijk is gebleven, één bedrijf geeft aan dat het werkgebied nog steeds aan het groeien is. Een bedrijf dat een groter werkgebied heeft gekregen geeft wel aan dat het moeilijker werken is, vanwege de verhoudingsgewijs lagere hoeveelheid klanten (erg verspreid en groter gebied).

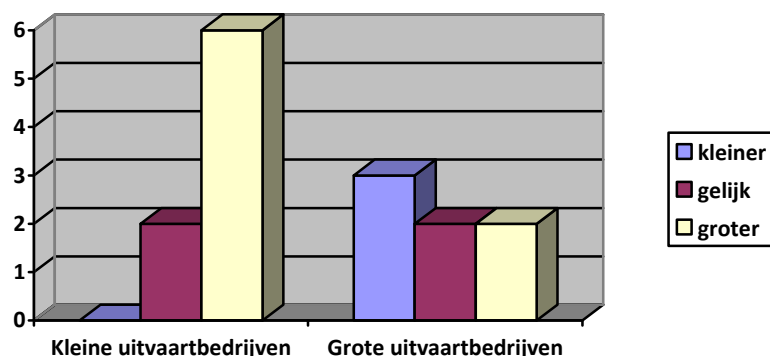


Fig. 5.4: Aantal geënquêteerde en geïnterviewde uitvaartbedrijven die aangeven of hun werkgebied verandert is.

Bij de grote uitvaartbedrijven zijn er wel verschillen (zie figuur 5.4). Bij één bedrijf in Noord Nederland (uitvaartcentrum) is het werkgebied gelijk gebleven. Eén bedrijf uit West - Nederland geeft aan dat ze klanten hebben over heel Nederland. In Oost-Nederland hebben de twee grote uitvaartbedrijven een groter werkgebied gekregen. Deze bedrijven geven aan dat nabestaanden in toenemende mate een meer overwogen besluit nemen bij het kiezen van een uitvaartondernemer. Daardoor kan het zijn dat ze verder buiten hun 'werkgebied' komen. Een uitvaartonderneming is niet gebonden aan een bepaald gebied, ze mogen overal werken. Toch blijft de uitvaartbranche meestal local business.

In Zuid Nederland heeft één bedrijf een kleiner werkgebied gekregen, als gevolg van toenemende concurrentie. Bij een ander bedrijf in het zuiden is het werkgebied gelijk gebleven, maar is er wel meer dienstverlening in de regio gekomen door eigen bouw en beheer van uitvaartcentra en rouwkamers.

Op basis van de enquêtes kan hypothese 11.1, die stelt dat werkgebieden van Nederlandse uitvaartbedrijven kleiner zijn geworden door toenemende concurrentie, niet aangenomen worden. Kleine uitvaartbedrijven geven in grote getale aan, dat hun werkgebieden groter zijn geworden om meer klanten te kunnen vergaren. De geënquêteerde grote bedrijven geven niet een eenduidig antwoord of hun werkgebieden groter of kleiner zijn geworden of gelijk zijn blijven. Door concurrentie en marktwerking in de verschillende regio's in Nederland kan er niet een duidelijk beeld gevormd worden, wat de invloed is op de werkgelegenheid. Omdat er ook onderzoek is gedaan naar o.a. franchisebedrijven en niet de totale organisaties, treden er verschillen op wat betreft de werkgebiedveranderingen. De verwachting dat de grote uitvaartbedrijven (zoals Dela, Monuta en Yarden) door middel van overnames en fusies hun werkgebiedgebieden vergroten wordt bevestigd door Monuta. Monuta geeft aan dat 20 jaar geleden de grote bedrijven zijn begonnen met overnames, vanwege de wil voor landelijke dekking. De gedachte is of heel groot of klein werken in hun eigen gebiedje. Toen grote bedrijven daar mee bezig waren, kwam de uitvaartverzorging ook wat meer in de spotlights.

De hypothese 11.2, die stelt dat de werkgelegenheidsgroei naar verwachting in de Nederlandse regio's verschilt, mede door regionale verschillen in de mate van vergrijzing, kan op basis van de gehouden interviews aangenomen worden.

De uitvaartondernemer van Yarden in Groningen geeft aan dat bijvoorbeeld Groningen een jonge populatie heeft, omdat het een studentenstad is. Dit zorgt in de uitvaartcentra in Groningen verhoudingsgewijs voor aanmerkelijk minder uitvaarten in vergelijking met andere regio's. Daar komt bij dat een klein deel van bevolking kiest voor een ander uitvaartcentrum (in dit geval bijvoorbeeld Appingedam), vanwege de beleving en uitstraling. Maar over het algemeen kiezen mensen toch voor het dichtstbijzijnde uitvaartcentrum en crematorium of begraafplaats. Ook zeggen de geïnterviewde uitvaartondernemers van Yarden en Dela dat er meer concurrentie is gekomen, waardoor werkgebieden en werkgelegenheid zijn veranderd. Yarden Groningen crematorium geeft als voorbeeld, dat de komst van het crematorium bij Drachten (Opende) gezorgd heeft voor een afname van ongeveer 100 a 150 crematies per jaar.

De uitvaartondernemer van Monuta geeft aan dat in het noorden van Nederland de werkgebieden groter zijn. Dit heeft vooral te maken met het feit dat het noorden van Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe) de uitvaartbedrijven veel te maken hebben met uitvaartverenigingen. Dit fenomeen is ook aanwezig in Limburg in de vorm van uitvaartfondsen. Uitvaartverenigingen hadden vroeger eigen uitvaartverzoorgers, maar dat is langzaam professioneel geworden. Elke vereniging is nu door middel van een goede verdeling verbonden aan een uitvaartcentra en daar kan niemand tussen komen. Gevolg is weinig nieuwe toetredende uitvaartondernemers, waardoor werkgebieden in het noorden constanter blijven.

In de rest van Nederland zijn er bijna geen uitvaartverenigingen of uitvaartfondsen en dus meer startende zelfstandige ondernemers. Dit heeft tot gevolg, meer concurrentie, meer marktwerking. De groei van éénpitters komt ook door de regionale verschillen in de uitvaartverzekeringen. In het noorden zijn er naturaverzekeringen bij een uitvaartbedrijf. Daarbij is iedereen verzekerd van goederen en diensten en het heeft financiële consequenties om te veranderen van uitvaartbedrijf. In de rest van het land is er de sommenverzekeringen waarbij een bepaald bedrag (8000 of 10000 euro) krijgt en een eigen uitvaartondernemer mag uitkiezen.

### H 5.3. Samenvatting van de hypotheses

Naar aanleiding van de enquêtering en de interviews van grote en kleine bedrijven in de uitvaartbranche kan worden bepaald of de gemaakte hypotheses in hoofdstuk 4 aangenomen of verworpen kunnen worden. In deze korte samenvatting staan als eerste de oprichtingsredenen gevolgd door de aangenomen en niet aangenomen hypotheses. Hypotheses worden aangenomen of niet aangenomen op een basis van een forse meerderheid van de gegeven antwoorden, dat ook overeenstemt met de literatuur. De oprichtingsreden van de kleine uitvaartbedrijven is vooral de onvrede over de gang van zaken in de grote uitvaartbedrijven. Daarnaast zagen de ondernemers van kleine bedrijven meer toekomst (ambitie, visie, missie) door voor zichzelf te beginnen. De grote bedrijven bestaan langer en zijn voornamelijk ontstaan uit fusies, omdat er destijds markt voor was en door initiatieven uit solidariteit en zorg vanuit de kerk.

De volgende hypotheses zijn aangenomen:

- Hypothese 1, die stelt dat de oprichting van nieuwe uitvaartbedrijven vanwege economische motieven (hoger inkomen en het zien van marktkansen) en uit onrust in en de onvrede over de bestaande uitvaartbedrijven plaatsvindt.
- Hypothese 2, die stelt dat de verhouding tussen het aantal parttime en fulltime banen is de afgelopen 15 jaar veranderd en heeft invloed gehad op de werkgelegenheid (groei). Er zijn meer parttime werknemers gekomen in verband met de flexibiliteit.
- Hypothese 3.1, die stelt dat de toename van informele hulpverlening een factor is, die van invloed is op de werkgelegenheidsgroei, omdat het meer betrokken (meer persoonlijke stijl) willen zijn van nabestaanden bij de uitvaart, meer begeleiding en voorbereidend werk eist.
- Hypothese 6, die stelt dat uitgebreidere en meer persoonlijke uitvaarten door de individualisering en ontkerkelijking van invloed zijn op werkgelegenheid.
- Hypothese 7, die stelt dat de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg heeft tot nu toe weinig invloed gehad op de werkgelegenheid.
- De hypothese 8, die stelt dat groeiende begeleiding rond de dood zorgt voor meer werkgelegenheidsgroei.
- Hypothese 11.2, die stelt dat de werkgelegenheidsgroei naar verwachting in de Nederlandse regio's verschilt, mede door regionale verschillen in de mate van vergrijzing.

De volgende hypotheses kunnen niet aangenomen worden:

- Hypothese 3.2, die stelt dat "Vrijwilligerswerk de laatste 15 jaar langzaam verandert is in betaalde banen (met als gevolg werkgelegenheidsgroei)". Het verdwijnen van vrijwilligerswerk uit de uitvaartbranche is voor 1995 al gebeurd.
- Hypothese 4, die stelt dat een daling van het aantal uitvaarten per jaar van de grote uitvaartbedrijven en een stijging van het aantal uitvaarten per jaar van de kleine uitvaartbedrijven zorgt voor werkgelegenheidsgroei.
- Hypothese 5, die stelt dat mensen meer geld uitgeven aan een uitvaart, omdat nabestaanden over meer geld beschikken, winstpercentages van uitvaartbedrijven stijgen en deze daardoor meer werknemers in dienst kunnen nemen.
- Hypothese 7, die stelt dat de professionalisering niet van invloed is op de werkgelegenheidsgroei.

- Hypothese 9, die stelt dat verdwijning van de taboesfeer over de dood van invloed is op de werkgelegenheidsgroei.
- De hypothese 10, die stelt dat door de verhouding tussen het aantal crematies en begrafenissen er verschillen zijn in de mate van werkgelegenheid tussen crematies en begrafenissen, omdat er bij begrafenissen dragers en grafdelvers nodig zijn, met gevolg meer werkgelegenheid. Het verschil tussen de benodigde werknemers voor crematies en begrafenissen wordt als nihil beschouwd.
- Hypothese 11.1, die stelt dat werkgebieden van uitvaartbedrijven kleiner zijn geworden door toenemende concurrentie.

## H.6. De toekomstverwachting

Om een toekomstverwachting van het aantal uitvaartbedrijven te geven, spelen toekomstige demografische factoren en economische factoren (omzetprognoses) een belangrijke rol. Volgens de bevolkingsprognose van het CBS van 2008 zullen er ongeveer vanaf 2015 door vergrijzing jaarlijks meer mensen sterven, dan geboren worden. De verwachting zal zijn dat het aantal sterfgevallen blijft stijgen, maar dat door immigratie het bevolkingsaantal pas gaat dalen in 2038 (CBS, 2008). Wat de exacte invloed van de demografische ontwikkelingen op de werkgelegenheid zal zijn blijft koffiedik kijken, omdat onzeker is wat de exacte invloed zal zijn van bijvoorbeeld de medische vooruitgang en de manier van leven van de mens. Minder aannemelijke invloeden zijn oorlogen (terroristische aanslagen) en natuurlijke invloeden (overstromingen, aardbevingen etc.). Als er van het normale scenario wordt uitgegaan, dan zullen gepensioneerden (65 plussers) langer leven en het aantal zal dus toenemen (zie figuren 6.1 en 6.2). Verwacht wordt dat in 2025 ongeveer 70% van de huidige 65 plussers 80 jaar of ouder worden ten opzichte van 60% in 1990 (De Jong & van Duin, 2010). Daarnaast moet nog blijken of de allochtone bevolking zich massaal laat begraven of cremen in Nederland of in het buitenland. Wanneer dit in het buitenland gebeurt zal hiervoor ongetwijfeld ook werk aan de winkel zijn in Nederland.

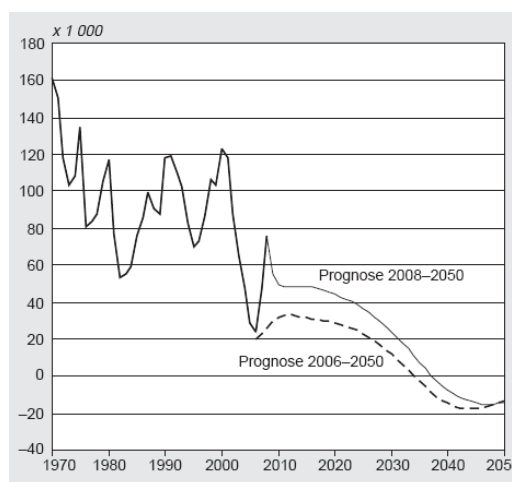
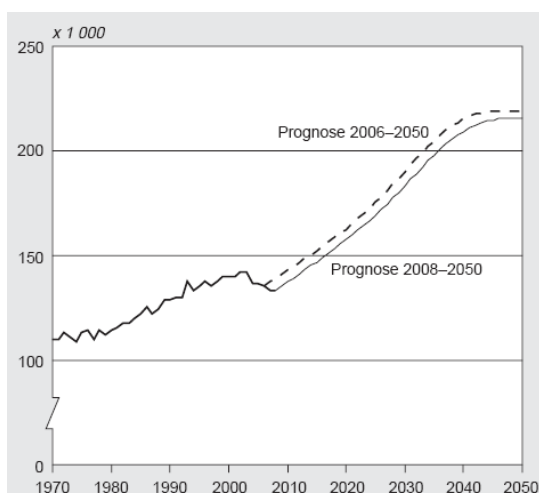


Fig. 6.1: aantal sterfgevallen 1970-2050 (cbs, 2008) Fig. 6.2: bevolkingsgroei 1970-2050 (cbs, 2008)

	Nederland		
	Totale bevolking	65+ absoluut	65+ %
2007	16.353.970	2.367.010	14,5
2010	16.432.520	2.520.420	15,3
2020	16.747.890	3.281.030	19,6
2030	16.975.870	3.949.270	23,3
2040	16.963.080	4.246.060	25,0

Fig. 6.3: prognose van het totale inwonersaantal in verhouding tot het aantal 65 plussers (gemeente Ede, 2008)

Het is in Nederland volgens de wet op lijkbezorging alleen toegestaan om overleden mensen te begraven of te cremen. Voor de toekomst zijn er wel nieuwe methoden ontwikkeld, zoals het resomeren, cryomeren (vriesdrogen) en voor de verre toekomst misschien eeuwige bevriezing. Resomeren is het oplossen van de overledene door middel van een bijtende stof (verwateren) en cryomeren is het ontbinden van de overledene door middel van vloeibare stikstof. Het voordeel bij deze nieuwe methoden is dat het milieuvriendelijker is dan cremen, aangezien er geen schadelijke stoffen vrij komen (Trouw, 2010b). Verwacht wordt

dat de nieuwe uitvaarttechnieken in de toekomst bijna geen extra werkgelegenheid in de uitvaartbranche zal opleveren. De nieuwe manier van uitvaarten is meer duurzaam en beter voor het milieu.

Of er in Nederland regionaal verschillen in werkgelegenheidsgroei zullen optreden is tot op heden nog onduidelijk en zal de toekomst moeten uitwijzen. Maar tot de tijd dat er nog geen wetwijzigingen doorgevoerd zijn, zal er een toekomstplanning gemaakt moeten worden voor begrafenissen en cremen.

De toekomstverwachting is puur gebaseerd op de cijfers van het CBS, waarbij de externe factoren (medische vooruitgang, natuurlijke invloeden) buiten beschouwing worden gelaten. Mede op basis van de interviews met de drie grote uitvaartbedrijven Monuta, Yarden en Dela zijn de verwachtingen tot stand gekomen. De verwachting op korte termijn is dat de tendens in de uitvaartsector (uitvaartzorg) van de afgelopen 15 jaar door gaat zetten, maar dan zal de groei wel minder groot zijn. Door de economische crisis zijn mensen meer kostenbewust geworden. Voor met name grote uitvaartbedrijven geldt dat door kostenbesparing minder personeel gevraagd wordt, die efficiënter moeten gaan werken. Kortom minder personeel moet meer gaan doen.

Wat betreft de werkgelegenheidsverandering op lange termijn (meer dan 5 jaar) in de uitvaartbranche zal de verwachting zijn dat door vergrijzing (zie figuur 6.3) meer mensen zullen komen te overlijden, met als gevolg meer werkgelegenheid. Een logisch gevolg zou zijn, meer overnames en fusies van grote uitvaartbedrijven en het ontstaan van nieuwe (kleine) uitvaartbedrijven. Door verschuivingen van de vergrijzing, zullen regionaal gezien werkgebieden en werkgelegenheid over de jaren heen flink fluctueren (zie figuur 6.4).

Periode waarin het aandeel van de bevolking 65 jaar en ouder boven 25% komt

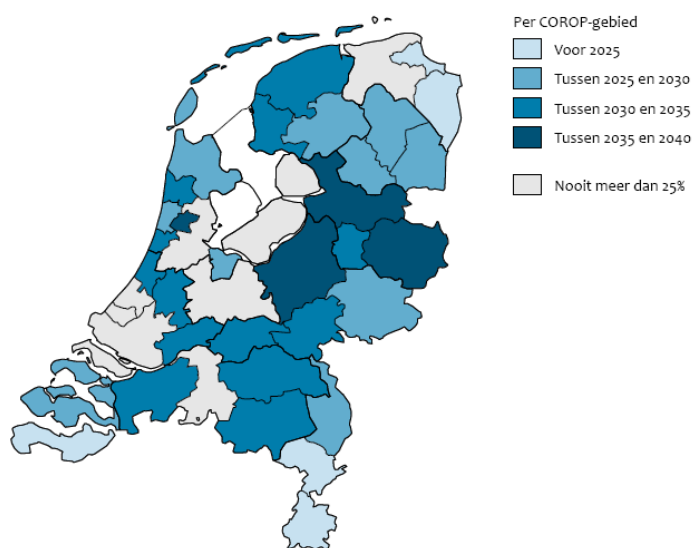


Fig. 6.4: (bron: de Jong & van Duin, 2010)

Maar goed, aangezien de voorspellingen van het CBS de afgelopen 15 jaar niet uitkwamen, zullen de huidige voorspellingen ook niet met zekerheid aanvaard kunnen worden. Er zal op lange termijn vast weer een piek in zitten en daarna zal het snel gaan dalen. In verband met de begroting wordt er wel met een scheef oog gekeken naar de voorspellingen, maar er wordt pas meer personeel (werkgelegenheidsgroei) in dienst genomen als het sterftcijfer stijgt.



## H.7. Conclusie

### 7.1. Onderzoek

#### 7.1.1. Typering van de werkgelegenheid in de uitvaartbranche

Onder de werkgelegenheid in de uitvaartverzorging wordt verstaan de gehele of gedeeltelijke verzorging van de uitvaart, die tot stand gekomen is uit een overeenkomst tussen de opdrachtgever en de ondernemer. In totaal zijn er ongeveer 1200 uitvaartbedrijven in Nederland en werken er 7600 mensen in de uitvaartbranche. De drie grootste spelers op de uitvaartmarkt zijn Dela, Yarden en Monuta. De werkgelegenheid in de Nederlandse uitvaartsector kan wat betreft de uitvaartzorg, vooral getypeerd worden als een local business. Dit houdt in dat uitvaartbedrijven werkgelegenheid ontvangen uit de lokale bevolking. Het werk in de Nederlandse uitvaartzorg is afhankelijk van pieken en dalen. De uitvaartbranche richt zich naast het organiseren en begeleiden van uitvaarten, ook op de verkoop van uitvaartverzekeringen, financiële beleggingen, onroerende zaken en obligaties (vastrentende waarden). De Nederlandse uitvaartzorg is nauwelijks actief over de Nederlandse grens (o.a. in verband met cultuurverschillen) in vergelijking met andere takken van de uitvaartbranche. Uitvaartverzekeringsbedrijven zijn bijvoorbeeld actief in Duitsland en België. Goederen als grafkisten worden ook geëxporteerd naar het buitenland.

#### 7.1.2. Verklaring van de werkgelegenheidsgroei

Bij de kleine (nieuwe) uitvaartbedrijven werd in het inleidende deel van de scriptie al duidelijk dat daar een toename van de werkgelegenheid is. Aangenomen kan worden dat nadat de uitvaartzorg een vrij beroep is geworden, ondernemers voornamelijk eigen uitvaartbedrijven hebben opgestart uit onvrede over de bestaande (grotere) uitvaartbedrijven, goede demografische toekomstverwachtingen van het CBS en de gedachte/wens de klant beter van dienst te kunnen zijn met hun visie en ambitie, met name door zich te specialiseren en door uitvaarten meer naar persoonlijke wensen in te richten.

Volgens de kleine uitvaartbedrijven zijn de belangrijkste factoren die van invloed zijn op de werkgelegenheid:

1. Een toenemende vraag naar meer begeleiding met name tijdens de uitvaarten
2. Nabestaanden geven over het algemeen meer geld uit wanneer zij een persoonlijke uitvaart willen. Daarbij speelt ook een rol, dat alles ieder jaar duurder (inflatie) wordt.
3. Er is een toename van de informele hulpverlening. Nabestaanden willen meer betrokken zijn en zelf doen, volgens de persoonlijke wensen, wat meer tijd, begeleiding, aanwezigheid, voorbereiding en dus geld kost.

Volgens de grote uitvaartbedrijven zijn de belangrijkste factoren die van invloed zijn op de werkgelegenheid:

1. De komst van meer parttime banen in verband met de flexibilisering.
2. De toegenomen (meer diversiteit) dienstverlening (begeleiding) rond de dood.
3. De groei van informele hulpverlening. Nabestaanden willen meer betrokken zijn, waarbij de uitvaart meer moet voldoen aan de persoonlijke wensen.
4. De toegenomen begeleiding voor nabestaanden. Er wordt tegenwoordig meer van de uitvaartverzorger gevraagd op het gebied van dienstverlening (service).

Op de vraag hoe de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen 15 jaar verklaard kan worden, kan uiteindelijk geconcludeerd worden dat niet één, maar meerdere factoren een rol hebben gespeeld. De toename van het aantal kleine uitvaartbedrijven hoeft niet meteen als gevolg te hebben dat de werkgelegenheid groeit, omdat een gedeelte van de mensen afkomstig zijn uit de uitvaartbranche zelf. Deze kleine uitvaartbedrijven zijn immers ontstaan uit ontevredenheid over de huidige uitvaartbranche en het zien van marktkansen. Toch kan er geconcludeerd worden, dat de toename van het aantal kleine uitvaartbedrijven wel invloed heeft gehad op de werkgelegenheidsgroei door de CAO. Door de professionalisering wordt de CAO regelgeving meer en beter nageleefd. Volgens de CAO is er een rooster nodig om het personeel te laten werken. Als er een tijdje minder uitvaarten zijn, heeft een uitvaartbedrijf er niets aan als personeel vertrekt of ontslagen wordt, omdat er dan gaten in het rooster ontstaan. Dit leidt tot personeelsproblemen en meerkosten door overwerk, met als resultaat het aantal werknemers in de grote uitvaartbedrijven in stand blijft. Naast de conclusie dat de groei van het aantal kleine uitvaartbedrijven heeft gezorgd voor werkgelegenheidsgroei, zijn er meer factoren die de groei kunnen verklaren. De eerste factor is het persoonlijker (meer informele hulpverlening) worden van de uitvaarten. Aan de vraagkant is er een meer persoonlijke invulling van de uitvaart gekomen. Aan de aanbodkant zijn er meer mogelijkheden (dienstverlening, kwaliteit) voor de klant gekomen. De vraag naar meer mogelijkheden/dienstverlening heeft als gevolg gehad een verschuiving van activiteiten. De activiteiten die voorheen gedaan werden door afzonderlijke bedrijven, worden nu door de uitvaartbedrijven zelf gedaan. Onder de toegenomen activiteiten valt o.a. het zorgen voor meer kwaliteit, de toegenomen begeleiding rond de dood en het op de markt brengen van nieuwe producten en dienstverlening. Het uitvoeren van meer activiteiten door de uitvaartbedrijven is voornamelijk ontstaan door professionalisering en commercialisering. Door de toename van dienstverlening (waarbij de kwaliteit zeer van belang is) is de tijdsduur van uitvaarten ook toegenomen. Door de toenemende vraag naar dienstverlening is er ook meer vraag naar flexibiliteit in de uitvaartbedrijven gekomen. Daardoor is de verhouding tussen het aantal parttime en fulltime banen veranderd, met als gevolg werkgelegenheidsgroei. Omdat de uitvaartbranche afhankelijk is van de pieken en dalen in het aantal sterfgevallen, zijn er meer parttime werknemers gekomen. Op deze manier kunnen uitvaartbedrijven met name rond de pieken voordeliger werken, immers twee parttimers beschikken over twee paar handen en één fulltimer maar over één paar handen.

### 7.1.3. Aanwijzingen voor regionale verschillen in werkgelegenheid (groei)

De regionale verschillen en verklaringen van werkgebiedveranderingen kunnen mede aan de hand van hoofdstuk 5.2.11 worden verklaard. Een combinatie van de bevolkingsdichtheid, de concurrentie tussen de uitvaartbedrijven, de mate van vergrijzing en het sterftcijfer per regio is van invloed op de regionale verschillen in de grootte van de werkgebieden en de werkgebiedveranderingen. Gezien de verschillen per regio in Nederland bij alle vier factoren en het feit dat uitvaartbedrijven hun werkgebied bepalen aan de hand van een combinatie van deze factoren, is het onmogelijk om de grootte van de werkgebieden of de werkgebiedveranderingen in kaart te brengen. Daar komt bij dat kleine uitvaartbedrijven (éénpitters) mobieler en dus minder afhankelijk van locatie zijn ten opzichte van grote uitvaartbedrijven, waardoor bij toenemende concurrentie werkgebieden van kleine uitvaartbedrijven groter zijn geworden. Uitvaartcentra kunnen namelijk overal door uitvaartverzorgers gehuurd worden. Grote bedrijven zijn daarentegen meer afhankelijk van hun locatie. Door groeiende concurrentie worden de werkgebieden van grote uitvaartbedrijven over het algemeen kleiner. De werkgebieden van kleine uitvaartbedrijven hebben natuurlijk wel grenzen. Het is niet zo dat kleine uitvaartbedrijven uit Friesland uitvaarten in Limburg gaan doen. Om landelijke dekking te verkrijgen zijn grote bedrijven tot het besluit gekomen om overnames te doen. De gedachte is of heel groot of klein werken in

hun eigen gebied. De bevolkingsdichtheid per regio is van invloed, omdat bij een lage bevolkingsdichtheid de werkgebieden van uitvaartbedrijven over het algemeen groter zijn. Ook de mate van vergrijzing speelt hierin een rol. Met name in de grote steden en de studentensteden ligt en blijft de mate van vergrijzing relatief laag, met als gevolg minder sterfte, dus minder werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche.

Bij de werkgebiedveranderingen is Noord Nederland een uitzondering op de rest van Nederland. Door het bestaan van uitvaartverenigingen en een andere manier van verzekeren van de uitvaart is het toetreden tot deze markt van kleine uitvaartbedrijven minder goed mogelijk, waardoor er dus ook minder werkgebiedveranderingen ontstaan. Daardoor zijn er in de rest van Nederland mede door positieve cijfers van het CBS, meer startende zelfstandige ondernemers bijgekomen dan in Noord Nederland.

#### 7.1.4. Toekomstverwachtingen van de werkgelegenheidsontwikkelingen

Voor de toekomst op korte termijn wordt verwacht, dat de stijgende lijn in de werkgelegenheidsgroei van de uitvaartsector (uitvaartzorg) van de afgelopen 15 jaar, zich hoewel in iets mindere mate toch door zal zetten. Ook de uitvaartbedrijven hebben last van de economische crisis en zullen efficiënter moeten gaan werken. De verwachting voor de werkgelegenheid op lange termijn (meer dan 5 jaar) in de uitvaartbranche is dat door de vergrijzing er verhoudingsgewijs meer mensen zullen komen te overlijden, met als gevolg meer werkgelegenheidsgroei. In de toekomst zal de mate van vergrijzing ook regionaal gezien een belangrijke factor worden, met betrekking tot de werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche.

## 7.2. Zelfreflectie

Het onderzoek naar werkgelegenheidsgroei in de uitvaartbranche heeft lang geduurd. Niet vanwege de motivatie over het onderwerp, maar de manier van onderzoeken (enquêtes en interviews) waarbij je niet altijd de volledige medewerking krijgt van de uitvaartbedrijven. Desalniettemin ben ik tevreden over de informatie van het aantal uitvaartbedrijven dat wel mee heeft gewerkt aan het onderzoek. Ik wil deze bedrijven hierbij dan ook bedanken. Wat achteraf niet goed verlopen is dat ik de enquêtevragen niet altijd zorgvuldig gesteld heb, omdat het gedane literatuuronderzoek onvoldoende was. Op deze manier heb ik met de enquête niet tot een volledig resultaat en conclusie kunnen komen. Gelukkig heb ik dit kunnen compenseren door middel van de interviews, waarbij antwoorden vollediger worden en ik zeker weet dat de uitvaartverzorgers de vragen goed begrepen hebben. Ik ben erachter gekomen dat de uitvaartbranche complexer is, dan ik in eerste instantie verwacht had. Over het eindresultaat van mijn scriptie ben ik redelijk tevreden.

## H.8. Bronnen:

- ABN AMRO (2010) visie op zakelijke dienstverlening (uitvaartbranche) [www.abnamro.nl](http://www.abnamro.nl)> bezocht op 21 mei 2010
- Berg, E. van den & P. Dekker & J. de Hart. (2007) Verenigingsleven en maatschappelijk middenveld <<http://english.scp.nl>> bezocht op 7 januari 2010
- Boer, A.H. de, J.M. Timmermans. (2005). Wat is informele zorg? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. <<http://www.nationaalkompas.nl>> bezocht op 5 januari 2010
- Boeri, T., M.C. Burda, & F. Kramarz, & P. Cahuc. (2008) Working hours en job sharing in the EU and USA: are Europeans lazy?, or Americans Crazy? New York: Oxford university press
- Buiren, K.H.S. van, C.E. Zijderveld, B.M.S. van Praag. (1999) Het aanbod van vrijwilligerswerk in Nederland. Amsterdam: SEO, stichting voor economisch onderzoek der universiteit van Amsterdam
- CBS (2003) Minder vrijwilligers, meer informele hulpverleners <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op 6 januari 2010
- CBS (2004) Grote regionale verschillen in het percentage islamieten <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op 13 januari 2011
- CBS (2005) Veel Nederlanders werken, maar vaak in deeltijd <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op 6 januari 2010
- CBS (2006) milde temperaturen, lage sterfte <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op
- CBS (2007) Uitvaartverzorging blijft groeien. < <http://www.cbs.nl>> bezocht op 21 november 2009
- CBS (2008) Ouderen en jongeren doen even vaak vrijwilligerswerk <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op 6 januari 2010
- CBS (2008) Bevolkingsprognose 2008–2050: naar 17,5 miljoen inwoners <[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)> bezocht op 8 mei 2010
- Compendium voor de leefomgeving (2010) Bevolkingsdichtheid Nederland (2009) <[www.compendiumvoordeleefomgeving.nl](http://www.compendiumvoordeleefomgeving.nl)> bezocht op 13 januari 2011
- De begraafplaats (2004) Stijging aantal crematies zet door? <<http://www.dse.nl/~rk-begraafplaats>> nr. 6 jaargang 2, bezocht op 17 december 2009
- Dela (2009) jaarverslag 2009 <[www.dela.nl](http://www.dela.nl)> bezocht op 11 oktober 2010
- Dela (2010) beleggingsbeleid van Dela <[www.dela.nl](http://www.dela.nl)> bezocht op 11 oktober 2010
- Dekker, P, de hart, J & Faulk, L (2007) toekomstverkenning: vrijwillige inzet 2015 Den Haag: sociaal en cultureel planbureau.
- Doodgewoon (2010) hoge kosten, vage facturen. <[www.dood.nl](http://www.dood.nl)> bezocht op 18 augustus 2010
- DSE (2003) R.K. begraafplaatsen <[www.dse.nl](http://www.dse.nl)> bezocht op 12 oktober 2010
- Echo (2010) Zegening urnenmuur < [www.echo.nl](http://www.echo.nl)> bezocht op 5 september 2010
- Enklaar, J. (2006) De harde cijfers <http://www.jasperenklaar.nl/downloads/DeHardeCijfers.pdf> (bezocht op 2 mei 2010)
- Enklaar, J. (2007) Feestje op je uitvaart? <<http://www.katholieknederland.nl/soeterbeeck>> bezocht op 16 december 2009
- Fhij, J. & J. Struiving. (2009) Individualisering is een trend < <http://www.ev.nl>> bezocht op 18 december 2009
- Franchise formules (2006) uitvaartverzorging gaat steeds meer in Franchise <[www.franchiseformules.nl](http://www.franchiseformules.nl)> bezocht op 26 oktober 2010

- Gemeente Ede (2008) verwachte behoefte aan graven op de gemeentelijke begraafplaatsen van Ede 2008 – 2038 <[www.ede.nl](http://www.ede.nl)> bezocht op
- Gorter, G. & J. Nieboer.(2008) 100 jaar uitvaartvereniging de laatste eer. Leek: Bronsema Bosman
- Heide van der, L (2010) Uitvaartverzekeraars profiteren van daling sterfgevallen <<http://www.nrc.nl/economie>> bezocht op 13 oktober 2010
- Howarth, Glennys (1996) last rites: the work of the modern funeral director. New York: baywood publishing company, inc.
- Jong, A. de & C. van Duin, (2010) regionale prognose 2009-2040, vergrijzing en omslag van groei naar krimp. <<http://www.regionalebevolkingsprognose.nl>> bezocht op 24 december 2010
- Kok, H.L. (2005), Thanatos. De Geschiedenis van de Laatste Eer. Heeswijk-Dinther: Berne boekenmakerij
- Kwast, P. van der (2003) Uitvaartterreur <<http://www.intermediair.nl>> bezocht op 14 oktober 2010
- Leeuwen, M. van (2007) Bezieling in het werk <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 21 oktober 2010
- Mulders, Robert (2010) uitvaartbegeleider schopt tegen de marges van de grote jongens.
- Monuta (2009) jaarverslag 2009 <[www.monuta.nl](http://www.monuta.nl)> bezocht op 11 oktober 2010
- Muerte (Monuta), ( 2009) Overlijden in het buitenland <<http://www.uitvaartinederland.nl>> bezocht op
- Nieuw Amsterdams Peil (2010) Islamitisch begraven in de kinderschoenen <<http://napnieuws.nl>> bezocht op 20 oktober 2010
- Nijenhuis. H.J (2009) Begrafenisgebruiken<<http://www.nostalgiechede.nl>> bezocht op 25 november 2009
- Ondernemer, de (2009) De stoel: Franc Korsten <[www.deondernemer.nl](http://www.deondernemer.nl)> bezocht op 17 december 2009
- Ondernemer, de (2008) Monuta genomineerd voor “uitvaartoscar” <[www.deondernemer.nl](http://www.deondernemer.nl)> bezocht op 4 januari 2010
- Radar (2006) Dela uitvaartverzorging <[www.trosradar.nl](http://www.trosradar.nl)> bezocht op 23 december 2010
- Reformatorisch dagblad (2010) Ontkerkeling in Nederland sterkst <<http://www.refdag.nl>> bezocht op 14 oktober 2010
- RIVM (2004) Laagste sterfte in Amstelland – de Meerlanden <[www.rivm.nl/vtv/object\\_map/o1793n21682.html](http://www.rivm.nl/vtv/object_map/o1793n21682.html)> bezocht op 20 oktober 2010
- Roman, A. & D. Fouarge & R. Luijkx. (2004) Career consequences of part-time work : results from dutch panel data 1990-2001. Tilburg: organisatie voor strategisch arbeidsmarktonderzoek (OSA)
- RTL nieuws (2009) Vrouwen willen vooral parttime werk. <[www.rtl.nl](http://www.rtl.nl)> bezocht op 17 december 2009
- SKU (2009) Stichting keurmerk uitvaartzorg. <<http://www.keurmerkuitvaartzorg.eu/>> Bezocht op 18 december 2009
- Stad in bedrijf (2007) Monuta pioniert in Duitsland <<http://www.stadinbedrijf.nl>> bezocht op 13 oktober 2010
- Steen, P.J.M. van & P.H. Pellenburg. (2006a) The Netherlands in maps, death and space in the Netherlands. Artikel uit het tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie 97 afl. 5

- Steen, P.J.M. van & P.H. Pellenburg. (2006b) A dutch geography of death: introduction to the 2006 maps. Werkgelegenheid in kaart, geografie van de dood. Artikel uit het tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie 97 afl. 3
- Trouw (2010a) Op de rechterzij, gezicht naar Mekka < [www.trouw.nl](http://www.trouw.nl)> bezocht op
- Trouw (2010b) Uitvaartbedrijf wil lijken oplossen < [www.trouw.nl](http://www.trouw.nl)> bezocht op 19 september 2010
- Uitvaart COM/ nieuwsbank (2005) toenemende populariteit crematie zet door <[www.nieuwsbank.nl](http://www.nieuwsbank.nl)> bezocht op 14 oktober 2010
- Uitvaar NL (2001) Juridisch advies: milieuwet begraven/cremeren <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 14 oktober 2010
- Uitvaart NL (2007) Nederlandse uitvaartwereld verovert Europa <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 17 oktober 2010
- Uitvaart NL (2009) Wat gaat het me kosten en hoe financier ik de uitvaart? <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 17 december 2009
- Uitvaart NL (2009) Wat gaat mijn uitvaart kosten? <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op
- Uitvaart NL (2010) Uitvaart regelen <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 28 december 2010
- Uitvaart NL (2010) uitvaartverzorger: een trendy beroep <[www.uitvaart.nl](http://www.uitvaart.nl)> bezocht op 15 oktober 2010
- Uitvaart infotheek (2009), Werken in de uitvaartbranche <<http://www.uitvaartinformatie.nl>> bezocht op 25 november 2009
- Uitvaartinformatie (2009) sterftcijfers en wijze van uitvaart: begraven of cremeren <[www.uitvaartinformatie.nl](http://www.uitvaartinformatie.nl)> bezocht op 9 oktober 2010
- Uitvaartinformatie (2010) Algemene milieu eisen rondom de uitvaart < [www.uitvaartinformatie.nl](http://www.uitvaartinformatie.nl)> bezocht op 15 oktober 2010
- Uitvaartmedia (2008) Dood is taboe in Nederland. <[www.uitvaartmedia.com](http://www.uitvaartmedia.com)> bezocht op 17 december 2009
- Uitvaartmedia (2009) Voorkeur voor cremeren blijft stijgen <[www.uitvaartmedia.com](http://www.uitvaartmedia.com)> bezocht op 17 december 2009
- Uitvaarttv (2010) productdemonstratie: Yarden Franchise <<http://www.uitvaart.tv>> bezocht op 14 oktober 2010
- verlies en rouwbegeleiding (2010) individuele (rouw) begeleiding <[www.verliesenrouwbegeleiding.mysites.nl](http://www.verliesenrouwbegeleiding.mysites.nl)> bezocht op 14 oktober 2010
- Veraart-Maas, H. (2001) Werken aan deeltijd: deeltijdwerk in een resultaatgerichte cultuur. Schiedam: Scriptum
- Vleuten, H. van der & F. G. Bosman. (2006) Wie doet wat in de ritueelbegeleiding? <[www.uitvaartmedia.com](http://www.uitvaartmedia.com)> bezocht op 18 december 2009
- Wild, D. de (2010) Alles over uitvaartverzekeringen: let op de inflatie < <http://www.independen.nl>> bezocht op 15 augustus 2010
- Wout, E. van 't(2004) Wat beweegt vrijwilligers? <<http://dare.uva.nl/document/11630>> bezocht op 7 januari 2010
- Wytzes, L. (2009) Laat de dood vooral een taboe blijven. <[www.volkskrant.nl](http://www.volkskrant.nl)> bezocht op 4 januari 2010
- Yarden (2009) jaarverslag 2009 <[www.yarden.nl](http://www.yarden.nl)> bezocht op 11 oktober 2010
- Yarden (2010) Over Yarden Franchise <[www.yarden.nl](http://www.yarden.nl)> bezocht op 14 september 2010
- Zorg en gezondheid (2008) Sterfte per seizoen: aantal overlijdens per maand < [www.zorg-en-gezondheid.be](http://www.zorg-en-gezondheid.be)> bezocht op 25 september 2010
- Zuylen uitvaartverzorging. (2009) Uitvaartverzorging <<http://www.zuylen.nl/uitvaartverzorging.html>> bezocht op 18 december 2009

## H.9. Bijlage

### 9.1 De geënquêteerde bedrijven

#### 9.1.1. De kleine geënquêteerde bedrijven

Met dank aan:

- Gonneke Haaksma Uitvaartzorg en Begeleiding uit Oppenhuizen
- Jager Uitvaartverzorging uit Dronten
- Carla van der Burg Uitvaartverzorging uit Groningen
- Jaap de Boer uitvaartverzorging uit Apeldoorn
- Marinka de Haan uitvaartverzorging uit Apeldoorn
- Uitvaartverzorging Monica Beers uit Hoorn
- Diny Neplenbroek uitvaartverzorging uit Amstelveen
- Begrafenis en uitvaartverzorging Ria Jongenotter uit Klundert en Ooltgensplaat
- Uitvaartonderneming Wilma van Opstal uit Breda

#### 9.1.2. De grote geënquêteerde bedrijven

Met dank aan:

- Uitvaartcentrum Oost Groningen uit Winschoten
- IRIS & De Mol Uitvaartverzorging uit Rheden
- Vredenhof uitvaartverzorging uit Enschede
- Janson & Bolland Uitvaartverzorging uit Leiden
- RGU Uitvaartzorg uit Den Haag
- Claassen uitvaartverzorging uit Cuijk e.o.
- Zuylen uitvaartverzorging uit Breda

### 9.2 Enquêtelijst

Naam bedrijf:

Plaats:

- De vragen gaan over een tijdbestek van 15 jaar en relateren vaak naar 1995. Indien uw bedrijf jonger is, dan kunt u gewoon een korter tijdbestek/ eerste (volledige) bedrijfsjaar gebruiken in plaats van 1995!
- Indien een vraag niet van toepassing is, kunt u N.V.T noteren.

1. In welk jaar is uw bedrijf opgericht:

Antwoord:

2. Waarom heeft u besloten om een bedrijf in de uitvaartbranche op te richten?

Antwoord:

3. Hoeveel mensen werken momenteel bij uw bedrijf?

Antwoord:

4. Hoe is de verdeling van deze werkgelegenheid naar part-time en full-time banen: fulltime baan is 35 of meer uren, parttime baan varieert van 12 tot 34 uren, bijbaan is 1 tot 12 uren ?

Antwoord:

5. Hoeveel mensen werkten in 1995 gemiddeld bij uw bedrijf?

Antwoord:

6. Hoe was de verdeling van banen in Parttime/fulltime en vrijwilligerswerk in 1995: fulltime baan is 35 of meer uren, parttime baan varieert van 12 tot 34 uren, bijbaan is 1 tot 12 uren ?

Antwoord:

7. Kunt u de eventuele veranderingen in de verhoudingen van parttime/fulltime/ vrijwilligerswerk tussen 1995 en 2010 verklaren?

Antwoord:

8. Is er tussen 1995 en 2009 meer of minder gebruik gemaakt van informele hulpverlening (meer hulp rond de uitvaart door familie en kennissenkring van de overledene, door bijvoorbeeld de kist te dragen etc.)?
- Vroeger veel meer informele hulpverlening dan nu
  - Vroeger meer informele hulpverlening dan nu
  - Min of meer gelijk gebleven
  - Vroeger minder informele hulpverlening dan nu
  - Vroeger veel minder informele hulpverlening dan nu

Heeft u daar een verklaring voor?

Antwoord:

9. Hoeveel uitvaarten heeft uw bedrijf ongeveer georganiseerd in 2009?

Antwoord:

10. Hoeveel uitvaarten heeft uw bedrijf ongeveer georganiseerd in 1995?

Antwoord:

11. Kunt u de eventuele verandering in de algehele werkgelegenheid tussen 1995 en nu verklaren aan de hand van de volgende stellingen:

- In de laatste 10 tot 15 jaar zijn nabestaanden meer geld gaan uitgeven voor een uitvaart.
  - Helemaal niet mee eens
  - Niet mee eens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

Heeft u daar een verklaring voor?

Antwoord:



- In de laatste 10 tot 15 jaar zijn de uitvaarten uitgebreider en persoonlijker geworden.
  - Helemaal niet mee eens
  - Niet mee eens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

Heeft u daar een verklaring voor?

Antwoord:

- In de laatste 10 tot 15 jaar heeft de professionalisering (o.a. de komst van de Stichting Keurmerk Uitvaartzorg) invloed gehad op werkgelegenheid in de uitvaartbranche.
  - Helemaal niet mee eens
  - Niet mee eens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

Heeft u daar een verklaring voor?

Antwoord:

- Er is in de laatste 10 tot 15 jaar is meer begeleiding voor nabestaanden gekomen voor, tijdens en na de uitvaart!
  - Helemaal niet mee eens
  - Niet mee eens
  - Mee eens
  - Helemaal mee eens

Heeft u daar een verklaring voor?

Antwoord:

12. Welk percentage van de uitvaarten die u bedrijf in 1995 verzorgde had betrekking op crematies?

Antwoord:

13. Welk percentage van de uitvaarten die u bedrijf in 2009 verzorgde had betrekking op crematies?

Antwoord:

14. Is een verandering in de verhouding tussen het aantal crematies en begrafenissen van invloed op de werkgelegenheid? Zo ja, kunt u dat uitleggen?

Antwoord:

15. Uit literatuur blijkt dat er meer aandacht is gekomen voor uitvaarten en de taboe over de dood aan het verdwijnen is. Heeft dit gevolgen gehad voor de werkgelegenheid in uw bedrijf? Zo ja, op welke manier?

Antwoord:

16. Is het werkgebied van uw bedrijf tussen 1995 en 2010 veranderd (groter of kleiner geworden)? Trekt u nu meer of minder klanten van verder weg t.o.v. 1995?

Antwoord:

## 9.3 De geïnterviewde uitvaartbedrijven

Met dank aan:

- Mr. Uil van Monuta
- Mr. Booij van Yarden
- Mr. Koning van Dela

## 9.4 Interviewlijst

Naam bedrijf:

De afgelopen 15 jaar is de werkgelegenheid in de uitvaartsector gegroeid, terwijl het sterftcijfer nagenoeg gelijk is gebleven. Om erachter te komen wat de oorzaken zijn van de werkgelegenheids groei heb ik een aantal vragen voor u.

Vragen:

1. Wat is de mate van parttime werkgelegenheid(12 tot 34 uren per week) en de veranderingen over de afgelopen 15 jaar?  
Is de groei van het aantal parttime werknemers de oorzaak voor de groei van werkgelegenheid in de uitvaartbranche?  
Antw:
2. Heeft de afnemende rol van vrijwilligerswerk in het uitvaartwezen de afgelopen 15 jaar invloed gehad op de werkgelegenheids groei?  
Antw:
3. Heeft het duurder worden van uitvaarten invloed op de werkgelegenheid in de uitvaartbranche?  
Antw:
4. Wat is de invloed van de eventuele verdwijning van taboesfeer (persoonlijkere uitvaarten) op de werkgelegenheid?  
Antw:
5. Heeft de professionalisering invloed op de werkgelegenheid?  
Antw:
6. Heeft de komst van meer begeleiding rond de uitvaarten meer werkgelegenheid opgeleverd?  
Antw:
7. Zijn er aanwijzingen voor regionale verschillen (concentraties) in werkgelegenheid en werkgelegenheids groei in Nederland(noord, west, oost, noord)?  
Antw:

Kunnen eventuele regionale verschillen worden verklaard?

Antw:

8. Wat kunt u me nog meer vertellen over het groter en kleiner worden van de werkgebieden in de uitvaartbranche en of er regionale verschillen in Nederland zijn? In het buitenland ondernemen?

Antw:

9. Wat is de verklaring voor de groeiende werkgelegenheid in uitvaartsector van de afgelopen 15 jaar, terwijl het aantal sterfgevallen is gedaald?

Antw:

10. Hoe ziet de toekomst (korte termijn/ lange termijn) van de werkgelegenheid (toename/afname) in de Nederlandse uitvaartbranche eruit? Verklaring op welke factoren dat gebaseerd wordt?

Antw: