

Beveiligingsberoepen

Factsheet arbeidsmarkt



De arbeidsmarkt in beveiligingsberoepen is de laatste jaren behoorlijk veranderd. Vacatures zijn steeds lastiger te vervullen, contracten worden langzaam 'vaster' en nemen in aantal uren toe. Voor werkzoekenden in de beveiliging ontstaan er scholingsmogelijkheden en steeds betere baankansen.

Wat zijn beveiligingsberoepen, en hoeveel mensen zijn hier in werkzaam? Hoe gespannen is de arbeidsmarkt in de beveiliging op dit moment? En wat valt er te zeggen over de baankansen? Om dit te onderzoeken is er enerzijds gebruik gemaakt van UUV-cijfers en gegevens van externe partijen (zoals het CBS). Anderzijds is er informatie opgehaald bij verschillende partijen in de beveiliging. Er zijn negen interviews gehouden met grote werkgevers en branchepartijen (meer informatie over de gesproken partijen op p. 11).

Afbakening: wat zijn beveiligingsberoepen?

Om iets te zeggen over de arbeidsmarkt in de beveiliging kan worden gekeken naar de beveiligingsbranche (ruim 40.000 werkzame personen). De branche bestaat uit particuliere beveiliging en technische beveiliging. Particuliere beveiliging betreft manbewaking voor bijvoorbeeld mobiele surveillance, evenementen, objecten, personen en geld- en waardetransport.

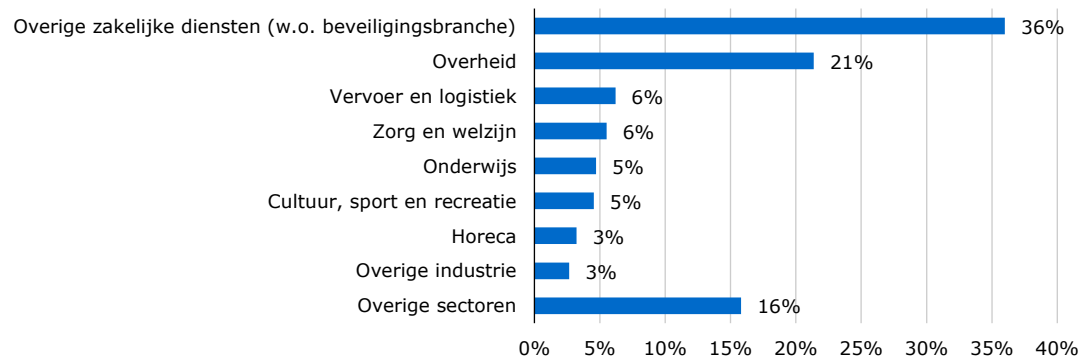
In deze factsheet wordt echter breder gekeken naar **beveiligingsberoepen** (64.000 werkzame personen).¹ Deze beroepen komen in de beveiligingsbranche of in andere sectoren voor. Zo kunnen buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) of parkeercontroleurs in dienst zijn van de overheid of de beveiligingsbranche.

De volgende beroepen worden onder meer tot beveiligingsberoepen gerekend:

- ✓ **Beveiligers:**
 - Objectbeveiliging, mobiele - en winkelsurveillance, persoonsbeveiliging (grijze pas) (mbo-2)
 - Horeca en evenementenbeveiligers (blauwe pas) (cursus)
 - Voetbalstewards (oranje pas) (geen instroomseisen)
- ✓ **Hoofdbeveiligers** (mbo-3)
- ✓ **Veiligheidswerkers in gevangenissen:**
 - Complexbeveiligers (mbo-2)
 - Penitentiaire inrichtingswerkers (mbo-4)
- ✓ **Toezichthouders** (mbo-2)
- ✓ **Parkeercontroleurs** (mbo-2/3)
- ✓ **Boa's** (mbo-3)
- ✓ **Verkeersregelaars** (geen instroomseisen, wel cursus)
- ✓ **Bedrijfsbrandwachten** (geen instroomseisen, wel cursus)

In welke sectoren werkt beveiligingspersoneel?

2017-2018 (2-jaarsgemiddelde), werkzame personen in %



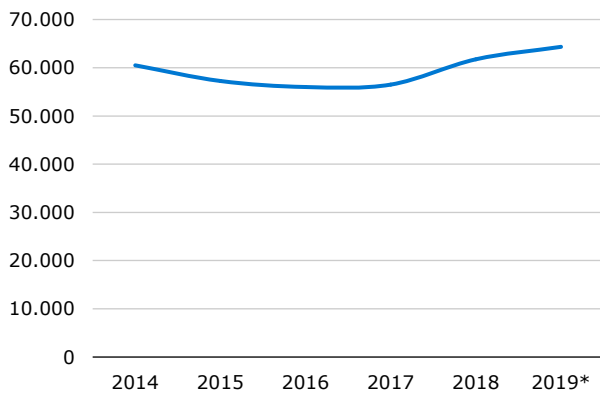
Bron: CBS op verzoek van UUV

¹ Er zijn ook beroepen die weliswaar met veiligheid te maken hebben, maar die toch buiten beschouwing worden gelaten. Dit omdat deze geheel onder de overheid of andere beroepsrichtingen vallen. Denk bijvoorbeeld aan functies bij de brandweer, politie, marechaussee, defensie en AIVD. Ook security specialisten in de ict zijn niet meegenomen in deze factsheet.

Werkgelegenheid: ontwikkeling

Ontwikkeling beveiligingspersoneel

2014-2019, werkzame personen



Bron: CBS Statline

* gemiddelde over eerste 3 kwartalen

Banengroei in 2018 en 2019

In 2019 waren er 64.000 mensen met een beveiligingsberoep aan het werk in Nederland (gemiddeld over de eerste drie kwartalen).

In 2015, 2016 en 2017 lag het aantal werkzame personen nog onder de 60.000. **Vanaf de tweede helft van 2017 groeit de werkgelegenheid.** Gemiddeld lag het aantal beveiligingsmedewerkers in 2018 en 2019 zo'n **12% hoger** dan in 2016 en 2017. Uit de gesprekken met professionals komen twee mogelijke verklaringen voor deze opleving in de werkgelegenheid:

- In de huidige tijd en maatschappij staat het veiligheidsgevoel hoog in het vaandel. Mensen verwachten dat beveiliging steeds zichtbaarder wordt, in de vorm van camera's én manbewaking.
- Tijdens de economische crisis is er door bedrijven bezuinigd op zaken zoals beveiliging. De afgelopen tijd kwam er weer meer financiële ruimte om beveiligers in te huren. Daarnaast zorgt de economisch goede tijd ervoor dat er meer wordt gebouwd in Nederland. Dit leidt tot de inzet van meer beroepsverkeersregelaars.

Stijgers en dalers in de werkgelegenheid

Op verzoek van UWV heeft CBS maatwerkcijfers geleverd waarmee het aantal beveiligers verder is op te splitsen naar grove beroepsgroepen. Hieruit blijkt dat er grote verschillen zijn in de ontwikkeling van aantallen werkzame personen over de jaren. Zo daalde het aantal gevangenebewaarders tussen 2014/2015 en 2017/2018 (2-jaars-gemiddelden) met een derde. Dit is voornamelijk het gevolg van het sluiten van een aantal inrichtingen. De groep met een 'overig' beveiligingsberoep steeg juist fors (+31%). Dit zijn bijvoorbeeld verkeersregelaars of parkeercontroleurs. Het is echter niet vast te stellen welk(e) specifiek(e) beroep(en) vooral voor deze groei zorgde(n).

Vacatures

Steeds meer vraag naar beveiligingspersoneel

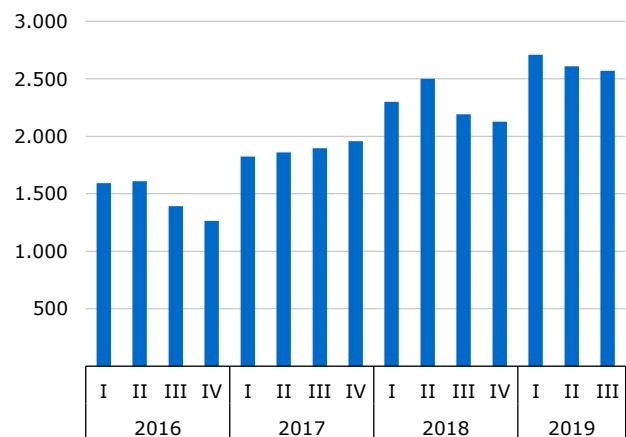
Van oudsher kent de beveiliging een hoog personeelsverloop. De stijgende werkgelegenheid vanaf 2017, in combinatie met een vervangingsvraag door een vergrijsd personeelsbestand zorgen voor een groeiend aantal vacatures in de beveiliging.

In 2016 ontstonden er naar schatting 5.900 vacatures voor beveiligingsmedewerkers. In 2018 waren dit er al circa **9.100** (+56%). 2019 lijkt daar bovendien te komen met al 7.900 nieuwe vacatures in de eerste drie kwartalen.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt verwacht tot aan 2024 een hoge vervangingsvraag onder beveiligingspersoneel.

Nieuwe vacatures beveiligingspersoneel

2016-2019, ontstane vacatures per kwartaal



Bron: UWV (schatting o.b.v. totale vacaturemarkt CBS)

Top 5 beveiligingsvacatures in 2019*	Groei ten opzichte van 2016*
1. Objectbeveiligers	+++
2. Toezichhouders/boa's	+
3. Hoofdbeveiligers	+++
4. Mobiele surveillanten	+
5. Verkeersregelaars	++
Alle beveiligingsvacatures	++

Bron: UWV (schatting o.b.v. totale vacaturemarkt CBS)

* ontstane vacatures over de eerste drie kwartalen van het jaar.
+ 1% tot 50%; ++ 51% tot 100%; +++ meer dan 100% groei

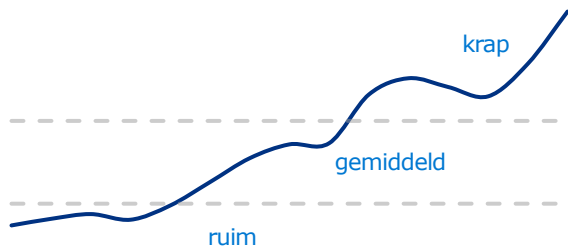
Sterkste vacaturegroei onder object- en hoofdveveiligers

Verreweg de meeste vacatures in de beveiliging zijn er voor **objectbeveiligers**. Daarna volgen vacatures voor toezichhouders/boa's, hoofdveveiligers, mobiele surveillanten en verkeersregelaars.

De afgelopen jaren hadden alle beroepen in deze top 5 een groeiend aantal vacatures. De stijging was het grootst onder objectbeveiligers en hoofdveveiligers. Het aantal vacatures in deze beroepen is meer dan verdubbeld in drie jaar tijd.

Groeiende tekorten aan personeel

Ontwikkeling spanning beveiligingspersoneel 2016-2019 per kwartaal



I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	
2016				2017				2018				2019			

Bron: UWV (De spanningsindicator geeft het aantal openstaande vacatures per kortdurend werkzoekende (<6 maanden WW-duur))

Midden en zuiden van Nederland grootste tekorten

Uit de gesprekken komt naar voren dat de krapte voornamelijk speelt in de **Randstad, het midden en het zuiden van Nederland**. De steden Amsterdam en Utrecht worden daarbij specifiek genoemd. In de ogen van één organisatie is de situatie in Utrecht zelfs zo erg gesteld dat het aanbod er nagenoeg '0' zou zijn.

In het oosten van Nederland "gaat het vinden van mensen nog wel", volgens de gesproken partijen. Ook in het noorden speelt de krapte wat minder, al stellen sommige werkgevers dat het daar ook lastig wordt om beveiligers te vinden. Men noemt bijvoorbeeld Groningen in verband met de beveiliging van de Eemshaven.

Ook de spanningsindicator laat in veel regio's in het midden en zuiden van Nederland een krappe arbeidsmarkt zien voor vijf omvangrijke beveiligingsberoepen. Er zijn acht regio's met een 'zeer krappe' arbeidsmarkt: Groot Amsterdam, Midden-Utrecht, Amersfoort, Gooi en Vechtstreek, Midden-, Noordoost- en Zuidoost-Brabant en Zeeland. Enkele regio's in het oosten en noorden van Nederland hebben een 'gemiddelde' arbeidsmarkt. Drenthe laat zelfs een ruime arbeidsmarkt zien voor beveiligingsberoepen.

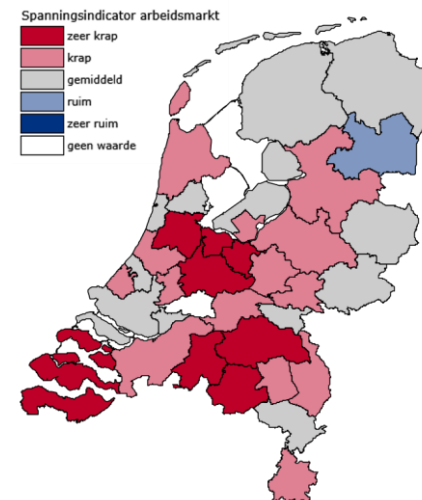
Arbeidsmarkt beveiligers in rap tempo gekanteld

De spanningsindicator van UWV duidt sinds het tweede kwartaal van 2018 op een **krappe arbeidsmarkt** voor beveiligingsberoepen. Krapte betekent dat werkgevers moeite hebben om vacatures te vervullen.

Het tekort aan beveiligingspersoneel is iets wat pas recent speelt. Ook de geïnterviewde bedrijven geven aan dat er pas vanaf 2018 grote wervingsproblemen zijn ontstaan. In 2016 en in het begin van 2017 was er nog sprake van een ruime arbeidsmarkt. Het was toen dus eenvoudiger om beschikbare beveiligers te vinden. In een relatief korte tijd is de arbeidsmarktsituatie radicaal veranderd.

Regionale spreiding van spanning in vijf grote beveiligingsberoepen*

2018/2019 (4^e kwart. 2018 / 1^{ste}, 2^e, 3^e kwart. 2019)



Bron: UWV

* De vijf grootste beroepen qua vacatureaantallen zijn samengenomen: objectbeveiligers, toezichthouders/boa's, hoofdveiligers, mobiele surveillanten en verkeersregelaars.

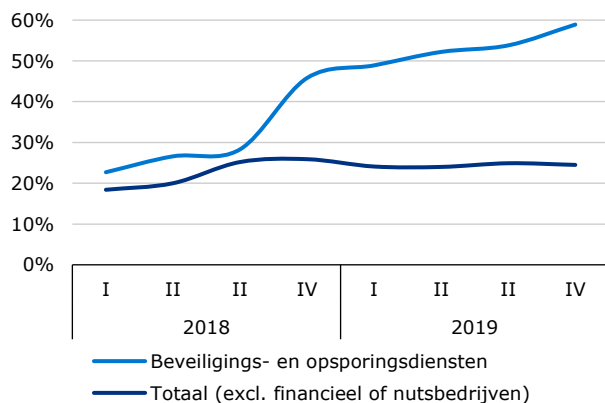
Oorzaken en gevolgen van de tekorten

Er zijn een aantal redenen aan te wijzen waarom vacatures in de beveiliging tegenwoordig moeilijk te vervullen zijn. Uit de gesprekken met organisaties komen de volgende zes verklaringen naar voren:

- De **vergrijzing** van het personeelsbestand leidt tot een groeiende behoefte aan nieuwe talenten. Het zorgt voor een toenemende uitstroom van personeel dat met pensioen gaat. Daarnaast zijn er ook steeds meer oudere beveiligers werkzaam. Zo'n 3 op de 10 beveiligingsmedewerkers is inmiddels 55 jaar of ouder. Beveiligers van 55 jaar of ouder mogen nachtdiensten weigeren, waardoor er extra druk komt op dit soort diensten. Ook zou door de vergrijzing een steeds groter deel van de werkzoekenden kampen met gezondheidsklachten. Door deze beperkte inzetbaarheid in combinatie met salarisverschillen hebben veel opdrachtgevers een voorkeur voor jonge beveiligers boven 55-plussers, zo komt naar voren in een aantal gesprekken.
- Opdrachtgevers willen beveiligers die meteen en volledig inzetbaar zijn. Dit zijn dus - bij voorkeur jonge - gediplomeerde beveiligers in plaats van aspiranten in opleiding. De aanwas van **gediplomeerden** vanuit beveiligingsopleidingen is echter **niet voldoende** om te gaten op te vullen. Uit cijfers van DUO blijkt dat er in 2018 2.700 gediplomeerden waren vanuit beveiligingsopleidingen. Dit aantal is vanaf 2016 gedaald. In dat jaar ging het nog om 3.700 gediplomeerden.
- De **eisen aan personeel worden strenger**. Er worden veel nieuwe competenties gevraagd zoals het spreken van Engels, servicegerichtheid en het kunnen omgaan met technologie. Op pagina 9 wordt verder ingegaan op de benodigde vaardigheden van beveiligers. Ook wordt er vaak gevraagd naar eigen vervoer, omdat veel locaties lastig met het openbaar vervoer te bereiken zijn. Omdat beveiligers een 'uniformberoep' is, vindt er elke drie jaar opnieuw een screening op betrouwbaarheid plaats. Dit houdt onder meer in dat de beveiligers in meerdere voorafgaande jaren geen straffen of boetes mag hebben gehad. Deze screening kan zorgen voor extra tussentijdse uitval van huidige krachten.

- Mogelijk speelt ook het **imago** van het vak van beveiligers een rol. Werken in de beveiliging kan zwaar zijn. Daarbij komt het 's nachts moeten werken en de agressie waar beveiligers soms mee te maken krijgen. De branche heeft bovendien jarenlang vooral kleine en flexibele contracten geboden. Twee bedrijven benoemen dit in de gesprekken als volgt: "Tijdens de crisisjaren is er niet netjes met het personeel in de beveiliging omgegaan." Dit beïnvloedt mogelijk ook het imago van het vak.
- De particuliere beveiliging ervaart **concurrentie van andere veiligheidssectoren** zoals politie, marechaussee en defensie, die allen in een vergelijkbare vijver vissen. Ook van andere sectoren ontstaat er concurrentie. In een arbeidsmarkt waar steeds meer baankansen ontstaan, zien bedrijven dat beveiligers overstappen naar andere beroepen zoals: voorman schoonmaak, logistiek medewerker, taxi- of vrachtwagenchauffeur.
- Het overgrote deel van het beveiligingspersoneel werkt in loondienst bij een bedrijf. Circa 6% is als zelfstandige werkzaam. Dit is een relatief laag percentage: het totale aandeel zelfstandigen in de beroepsbevolking ligt al jaren op 17%. Cijfers duiden echter op een sterke '**verzelfstandiging**' van de branche. Uit de bedrijventellingen van het CBS blijkt dat tussen eind 2017 en eind 2019 het aantal eenmanszaken in de particuliere beveiligingsbranche met circa 50% is gegroeid. Volgens één van de geïnterviewde professionals is het groeiend aantal zzp'ers een oorzaak voor het tekort aan beveiligers in loondienst. Het salaris zou voor veel beveiligers in loondienst een reden zijn om de overstap te maken naar het zelfstandige bestaan. Momenteel vindt er een discussie plaats in hoeverre deze verzelfstandiging past binnen de huidige wet- en regelgeving.

Aandeel beveiligingsbedrijven dat belemmerd wordt door personeelstekort



Bron: COEN-enquête CBS (2019)

Ruim helft beveiligingsbedrijven komt in de knel

Een toenemend aantal bedrijven in de beveiliging en opsporing ondervindt hinder als gevolg van het tekort aan personeel, zo blijkt uit de conjunctuurenquête van het CBS. In de tweede helft van 2019 ervaart ruim 55% van de beveiligingsbedrijven problemen als gevolg van de tekorten, ruim tweemaal hoger dan het gemiddelde aandeel onder alle bedrijven samen (25%).

Ook uit de gesprekken blijkt dat bedrijven vanaf 2018 de gevolgen van de krapte echt voelen. Opdrachten weigeren of niet kunnen uitvoeren is eigenlijk geen optie in de beveiligingsbranche, waar sterke onderlinge concurrentie en lage marges de markt bepalen. Het lukt echter steeds minder goed om mensen te vinden. Eén bedrijf zegt dat er vanaf 2018 is gestart met een grootschalige marketingcampagne om beveiligers te vinden. "Wachten tot geschikte kandidaten vanzelf naar ons toekomen, heeft geen zin meer", zo wordt er gesteld.

Ook duurt het vinden van personeel langer. Een ander bedrijf geeft aan: "Normaal moeten wij een kandidaat wel binnen twee weken kunnen leveren aan een opdrachtgever. Nu is dit ongeveer een maand. Door de krapte is de 'levertijd' dus verdubbeld." Een bijkomend probleem is dat de betrouwbaarheidstoets van de politie lang kan duren. In sommige regio's is dit acht weken. Beveiligers die worden geworven kunnen vaak dus niet meteen aan de slag.

Risico's van personeelstekort voor de beveiliging

De gevolgen van de krapte brengen risico's met zich mee voor zowel bedrijven als personeel:

- Bedrijven geven aan steeds vaker **derden (zoals intermediairs) in te moeten huren** voor de werving van kandidaten, omdat dit henzelf niet meer lukt. Dit drukt de – toch al lage - marges voor beveiligingsbedrijven. Daar komt bij dat het de intermediairs zelf vaak ook niet meer lukt om mensen te vinden.
- Een ander risico is dat het huidige personeel vaker **overuren** draait om de diensten rond te krijgen. Dit zou leiden tot een hoger verloop onder werknemers, die liever bij werkgevers aan de slag gaan waar overwerken niet of minder aan de orde is.

Beveiligingsberoepen: waar zijn (geen) tekorten?

Zoals gezegd is de arbeidsmarkt voor de totale groep beveiligingspersoneel krap. Toch concentreert de grootste krapte zich in **vijf specifieke beroepen**. Dit zijn beveiligingsberoepen met duidelijke aanwijzingen dat vacatures op landelijk niveau moeilijk te vervullen zijn. Dit betekent dat de baankansen in deze beroepen over het algemeen goed zijn.

Dat wil niet zeggen dat er in andere beroepen in de beveiliging geen wervingsproblemen of baankansen zijn. De situatie kan verschillen per bedrijf, segment of regio. In dit hoofdstuk volgt meer informatie per beveiligingsberoep/-segment.

Beveiligingsberoepen met moeilijk vervulbare vacatures

Lager beroepsniveau/geen instroomeisen

[Verkeersregelaars](#)

[Brandwachten/heetwerkwachten](#)

Middelbaar beroepsniveau

[Parkeercontroleurs](#)

[Buitengewoon opsporingsambtenaren \(boa's\)](#)

[Beveiligers \(met grijze pas\)](#)

Bron: UWV

Grote schaarste aan beveiligers met grijze pas

Beveiligers zijn te onderscheiden naar de kleur van de pas die ze dragen. Zo zijn er beveiligers met blauwe passen (evenementen- of horecabeveiliging), oranje passen (voetbalstewards) en grijze passen (reguliere beveiligers). Unaniem wordt aangegeven dat er een groot tekort is aan beveiligers met een grijze pas. Het gaat dan om:

- **Objectbeveiligers.** Zij beveiligen kantoorpanden, overheidsgebouwen, zorginstellingen, bouwgronden of *highrisk* objecten als datacenters en kerncentrales. Uit de gesprekken komt naar voren in welke segmenten de krapte het ergst is. De havenbeveiliging wordt genoemd als segment waar het heel erg lastig is om personeel te vinden, onder andere vanwege de bereikbaarheid. Ook de *highrisk* beveiliging zoals de petrochemie en kerncentrales (o.a. in Petten) zijn zeer krappe segmenten.
- Beveiligers in de **mobiele surveillance.** Zij rijden 's nachts rond in voertuigen en gaan kijken als ze een melding krijgen vanuit de centrale. Zij schakelen zo nodig politie in bij een dreigende situatie. Vanwege de vele nachtdiensten is dit segment niet erg geliefd onder beveiligingspersoneel.
- **Centralisten.** Zij werken in alarmcentrales waar (24/7) camerabeelden worden bekeken. Centralisten hebben een verbindende functie tussen de hulpdiensten. Als er iets aan de hand is, worden de beelden doorgestuurd naar bijvoorbeeld politie of brandweer. Ook houden zij contact met de mobiele surveillance.
- **Winkelsurveillanten.** Dit segment is minder populair, onder meer vanwege agressie van klanten.
- Door sommige bedrijven wordt ook de **hoofdbeveiliging** aangemerkt als krapteberoep.

Er zijn ook segmenten en beroepen waar de werving van beveiligers iets gemakkelijker gaat. Zo ontstaan er weliswaar veel vacatures in de luchthavenbeveiliging, maar is dit tegelijkertijd een geliefd segment onder werkzoekenden. Specifiek wordt Schiphol genoemd als locatie die populair is onder beveiligers, al is het verloop er ook hoog. Ook onder evenementen- of horecabeveiligers of voetbalstewards is de krapte wat minder structureel. Deze beveiligers werken vaak op oproepbasis. Vacatures concentreren zich in het seizoen (met een piek rondom festivals). "Veel vacatures worden vervuld door studenten, of door objectbeveiligers die dit leuk vinden om erbij te doen in weekenden", zo stelt een bedrijf. Gezien de onzekerheid in contract(uren) en het gemiddeld lagere salaris, biedt dit segment minder kansen op een structureel inkomen.



Geen tekort aan toezichthouders

Toezichthouders surveilleren in de openbare ruimte. Zij zijn preventief aanwezig op straat om de leefbaarheid te bevorderen. Een toezichthouder heeft geen opsporingsbevoegdheden maar kan wel optreden tegen wangedrag. Het gaat dan om kleine criminaliteit, zoals: vervuiling, vandalisme, overlast van hangjongeren of dronken personen. Naast een corrigerende rol heeft de toezichthouder ook een dienstverlenende rol. Hij biedt service aan burgers. Als voorbeeld noemt één bedrijf het beroep servicemedewerker in het openbaar vervoer. Dit is een toezichthouder die preventief aanwezig is op stations om problemen als overlast en vervuiling te signaleren, maar vooral om reizigers te informeren. Zowel uit cijfers als uit gesprekken blijkt niet dat er een structureel tekort is aan toezichthouders.

Boa's bij marktpartijen het moeilijkst te vinden

Buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) worden ingezet om de publieke veiligheid te handhaven. Boa's zijn handhavers met meer bevoegdheden dan toezichthouders. Zij mogen mensen staande houden en boetes uitschrijven. In tegenstelling tot algemeen opsporingsambtenaren (zoals politieagenten), die bevoegd zijn tot opsporing van alle strafbare feiten, zijn boa's beperkt tot opsporing van een kleiner aantal strafbare feiten binnen één bepaald domein. Zo zijn er milieuinspecteurs, jachtopzieners, treinconducteurs en leerplichtambtenaren. Deze factsheet behandelt enkel de bekendste en meest gevraagde variant: boa openbare ruimte (domein 1). Deze boa richt zich op de aanpak van overlast en kleine ergernissen die de leefbaarheid aantasten. Boa's moeten een proces-verbaal kunnen opmaken en actuele kennis hebben van het strafrecht. Vaak wordt een afgeronde opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (mbo-3) gevraagd, daarnaast is permanente her- en bijscholing vereist. Er speelt momenteel een discussie over de bewapening van boa's in de openbare ruimte. In sommige gemeenten worden boa's uitgerust met een wapenstok en pepperspray. Dit betekent wel dat zij extra getraind moeten worden.

Boa's zijn vaak in dienst bij gemeenten, maar kunnen ook werken voor commerciële partijen. Gemeenten kunnen boa's nog relatief makkelijk vinden, er zijn geen signalen van een structureel wervingsprobleem. Dit is anders voor marktpartijen. Zij ervaren grote knelpunten om vacatures te vervullen. Het salaris en het aantal uren liggen er vaak lager dan bij gemeenten, waardoor het voor veel boa's niet aantrekkelijk is om voor een detacheerder te werken.

Steeds meer werk voor verkeersregelaars

Er zijn twee soorten verkeersregelaars: beroepsverkeersregelaars zijn nodig bij wegwerkzaamheden en evenementenverkeersregelaars worden ingezet bij grote evenementen zoals festivals of voetbalwedstrijden. Om als verkeersregelaar aan de slag te gaan bestaat geen hoge instroomeis. Mensen met een verkeersregelaarspas (een opleiding van 3 dagen) kunnen aan de slag. Soms wordt ook een VCA (veiligheidsdiploma) gevraagd. Er is een grote vraag naar verkeersregelaars. Toch is het beroep niet populair. Men moet op flexibele tijden kunnen werken en fysiek gezond zijn, omdat je als verkeersregelaar lang (buiten) moet kunnen staan. Ook wordt de inhoud van het werk lang niet altijd leuk gevonden.

De contracten van verkeersregelaars veranderen. Voorheen waren deze sterk afhankelijk van het seizoen: in het voorjaar/zomer zijn er immers meer bouwactiviteiten en evenementen. Men kreeg vaak een tijdelijk contract voor 0-uren. Het seizoen wordt echter langer, onder meer omdat het werk in de bouw en infra langer doorgaat door de zachtere winters. Daarnaast is het evenementenseizoen langer geworden. Werkzekerheid kan nu vaak worden gegarandeerd van maart tot november. Tegenwoordig komen 0-urencontracten dan ook minder voor, verkeersregelaars worden steeds vaker voor 36 uur per week ingezet.

Parkeercontroleurs gezocht

Het wordt ook steeds lastiger om genoeg parkeercontroleur te vinden. Een parkeercontroleur is een toezichthouder in dienst van een gemeente of detacheerder. Vaak gaat het om boa's, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Zo worden er ook fiscaal parkeercontroleurs gevraagd zonder mbo-opleiding. Als boa heeft de parkeercontroleur wel meer bevoegdheden, zoals het staande houden van mensen wanneer hij andere strafbare feiten constateert.

Tekort aan brandwachten chemische industrie

Een brandwacht/heetwerkwacht neemt (preventief) veiligheidsmaatregelen en volgt deze op ter voorkoming van brand in onveilige werksituaties. Dit gebeurt op plekken waar risicovolle werkzaamheden plaatsvinden, zoals scheepswerven of (petro-)chemische industriële omgevingen. Tekorten doen zich dan ook met name voor in regio's met veel chemische industrie. Binnen enkele weken kunnen kandidaten certificaten halen (onder andere VCA) om aan de slag te kunnen.

Veiligheidsfuncties in gevangenissen

In voorgaande jaren zorgde dalende criminaliteit in Nederland voor sluitingen van gevangenissen. In combinatie met bezuinigingen leidde dit tot minder banen en zelfs een vacaturestop bij Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) in 2013. Tegenwoordig wordt er weer volop geworven in instellingen. Grofweg komen er twee soorten beveiligingsfuncties voor in justitiële- en penitentiaire inrichtingen en tbs-klinieken: **complexbeveiligers** en **penitentiair inrichtingswerkers (PIW'ers)**.

- Justitiële en penitentiaire complexbeveiligers (mbo-2) zorgen in gevangenissen voor de veiligheid buiten de cellen. Zij ontvangen bezoekers, houden toezicht bij het bezoek en controleren de invoer van goederen. Het beroep is vergelijkbaar met objectbeveiligers. Complexbeveiligers zijn in dienst van DJI, maar worden ook vaak ingehuurd via detacheerders. UWV-cijfers duiden niet op tekorten voor deze beveiligers. Ook uit de gesprekken komt naar voren dat het vinden van complexbeveiligers 'nog wel gaat'.
- Daarnaast werken er PIW'ers (mbo-4) in de gevangenissen. Zij zijn verantwoordelijk voor de bewaring en beveiliging van gedetineerden. Ook hebben zij een coachende rol als mentor van de gedetineerden. Geluiden uit het veld zijn dat het 'soms lastig kan zijn' om PIW'ers te vinden. Het gaat dan vooral om de gespecialiseerde PIW'ers, waarbij een aanvullende (interne) opleiding op hbo-niveau nodig is. Kortom, hoe specifiek de functie, hoe lastiger het is om mensen te vinden. Een groot tekort aan PIW'ers in de breedte is er echter niet.

Over het algemeen zijn er dus geen structurele en landelijke wervingsproblemen voor beveiligingsfuncties in het gevangeniswezen.² Voor beide beroepen geldt overigens dat het in de Randstad meer moeite kost om mensen te vinden dan elders in het land.

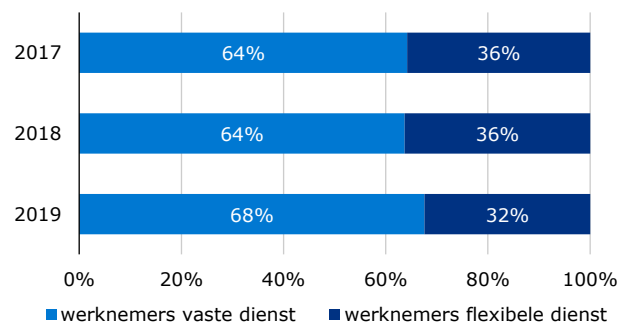
Veranderingen in geboden contracten

Aandeel flexibel contract nog altijd hoog, maar daalde wel in 2019

Van alle werknemers in de beveiliging heeft ruim twee derde een vaste aanstelling (68%), een derde heeft een flexibel contract (32%). Hiermee ligt het aandeel flexwerkers in de beveiliging hoger dan gemiddeld onder alle beroepsgroepen op de arbeidsmarkt (26%). "Door de lage marges willen klanten snel kunnen op- en afschalen", zo wordt aangegeven door een geïnterviewde partij.

Wel neemt het percentage tijdelijke contracten in de beveiliging wat af, ten gunste van het vaste contract. Uit de gesprekken komt naar voren dat de krappe arbeidsmarkt hier debet aan zou zijn. In 2017 en 2018 lag het aandeel flexibele arbeidsrelaties onder beveiligers nog rond de 36%. In de eerste drie kwartalen van 2019 daalde dit percentage naar 32%. Hoewel het nog niet erg hard gaat, is dit is een grotere afname dan gemiddeld onder alle beroepsgroepen in dezelfde periode.

Ontwikkeling contracttype beveiligingspersoneel 2017-2019 (eerste 3 kwartalen van elk jaar)



Flex verandert: veel minder oproepcontracten

Van al het beveiligingspersoneel met een flexibel contract werken de meesten als **uitzendkracht** (29%), gevolgd door **oproepkracht** (27%) en tijdelijke krachten met **uitzicht op een vast contract** (17%).

² Ook de Rekenkamer ziet niet dat er landelijk een kwantitatief personeelstekort is in het gevangeniswezen. Uit hun rapport blijkt dat acute tekorten aan PIW'ers in 2018 konden worden opgelost met externe inhuur van beveiligers. Wel zouden sommige penitentiaire inrichtingen kampen met tekorten, en daardoor moeilijk alle roosters kunnen bezetten. Overigens spreekt de Rekenkamer wel van kwalitatieve personeelstekorten. Het is van belang om voldoende gekwalificeerd personeel te hebben. Echter, het personeel heeft door de krappe bezetting nog maar weinig tijd voor het volgen van opleidingen en trainingen.

Bron: Rekenkamer (2019). *Resultaten verantwoordingsonderzoek 2018*. Ministerie van Justitie en Veiligheid (VI).

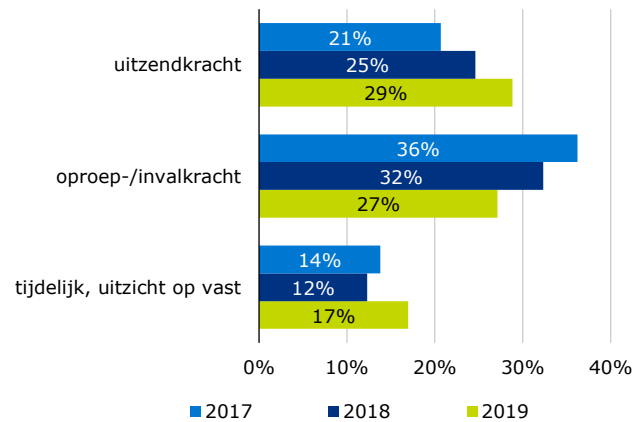
Het aandeel uitzendkrachten in de beveiliging is de laatste jaren gegroeid. Volgens de gesproken bedrijven zouden er wel steeds vaker fase-B contracten met een vast aantal uren worden geboden in plaats van fase-A contracten. In fase-B heeft men een overeenkomst met de uitzender voor bepaalde tijd. Het contract kan dus niet tussentijds worden beëindigd (wat wel kan met een fase-A contract met uitzendbeding).

Ook steeg het aandeel tijdelijke krachten met uitzicht op een vast contract iets ten opzichte van eerdere jaren.

Het percentage **oproepkrachten** in de beveiliging is **fors gedaald** in een paar jaar tijd (van 36% in 2017 tot 27% in 2019). Ook in de interviews geven bedrijven aan dat 0-uren/oproepcontracten steeds minder worden geboden. Het huidige aandeel oproepkrachten in de beveiliging is vergelijkbaar met het gemiddelde over alle flexkrachten (28%).

Overigens verschilt het aantal oproepkrachten tussen de segmenten. Zo komt uit de interviews naar voren dat er relatief veel oproepkrachten werken in de evenementen- en horecabeveiliging.

Ontwikkeling 3 flexvormen beveiligingspersoneel 2017-2019 (eerste 3 kwartalen van elk jaar), % van totaal flexibele contracten beveiliging

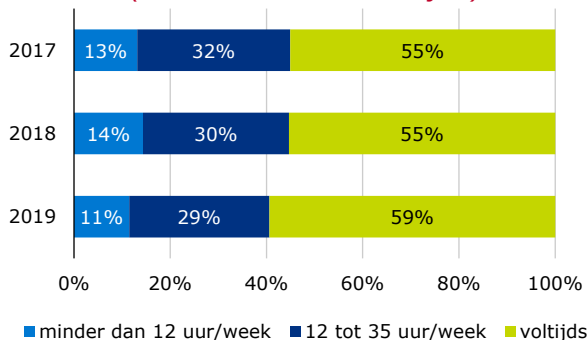


Bron: CBS Statline

Steeds meer fulltimers in de beveiliging

Circa **6 op de 10** beveiligingsmedewerkers werkt **voltijds** (meer dan 35 uur per week). Dit is fors hoger dan gemiddeld (51%). Het aandeel is de laatste tijd gegroeid. Het percentage fulltimers lag in 2017 en 2018 nog 4%-punt lager. Uit de interviews ontstaat eveneens het beeld dat het aantal contracturen in de beveiliging zoetjes aan verandert. Zo'n 11% van al het beveiligingspersoneel werkt minder dan 12 uur per week, vergelijkbaar met het gemiddelde onder alle beroepsgroepen.

Ontwikkeling contracturen beveiligingspersoneel 2017-2019 (eerste 3 kwartalen van elk jaar)



Bron: CBS Statline

Het is volgens de gesproken beveiligingsbedrijven pas zeer recent dat werkgevers meer uren aanbieden, waarschijnlijk als gevolg van de krapte. Toch blijft het volgens hen een beroepsgroep waar nog altijd veel in deeltijd gewerkt wordt. Dit botst echter met het feit dat er in de beveiliging meer voltijdscontracten worden geboden dan gemiddeld. Waarschijnlijk komt dit doordat de cijfers gaan over de totale groep van beveiligingsmedewerkers, terwijl er verschillen zijn in geboden contracturen tussen overheid en bedrijfsleven. Zoals vermeld werken boa's in dienst van gemeenten doorgaans meer uren dan bij marktpartijen.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Per 1 januari 2020 trad de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Met de nieuwe wet is flexibele arbeid duurder gemaakt, waarmee het kabinet werkgevers wil stimuleren om meer mensen in vaste dienst te nemen.

In de WAB staat onder andere het volgende:

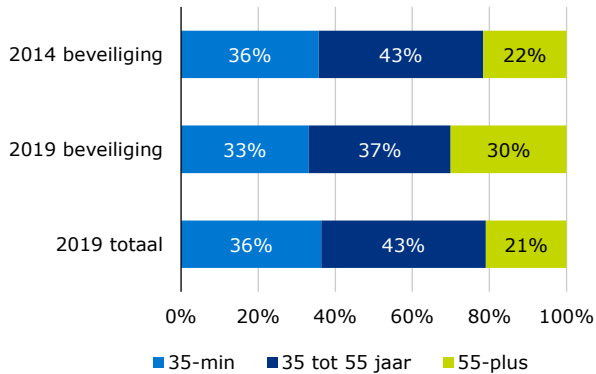
- Werkgevers gaan hogere WW-premies betalen voor werknemers met een flexibel contract dan voor werknemers met een vast contract. Uitzend- en detachingsorganisaties gaan fors hogere WW-premies betalen dan andere organisaties.
- Payrollkrachten krijgen recht op dezelfde primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn (denk aan pensioenopbouw en eindejaarsuitkering).
- Er komen strengere regels voor de beschikbaarheid van oproepkrachten. Een oproepkracht is straks alleen verplicht om gehoor te geven aan een oproep als de werkgever hem minimaal vier dagen van tevoren oproept.

De WAB heeft een grote financiële en organisatorische impact op de beveiliging, omdat er veel wordt gewerkt met uitzend- en detachingscontracten. De verwachting is dat de WAB gaat zorgen voor **meer werkzekerheid voor beveiligingspersoneel** (meer vast en meer uren). Volgens een van de gesproken bedrijven is de WAB uiteindelijk in het voordeel van zowel het personeel als de werkgever (detacheerder). De werkgever wil in een krappe arbeidsmarkt werknemers behouden, en heeft er dus geen baat bij dat beveiligers met kortdurende contracten steeds wisselen van werkgever – iets wat nu blijkbaar regelmatig voorkomt in de beveiliging.

Kenmerken van beveiligingspersoneel

Beveiliging is van oudsher een **mannenvak**, al stijgt het aandeel vrouwen behoorlijk. In de eerste drie kwartalen van 2019 bestaat ruim 78% van al het personeel in de beveiliging uit mannen. In 2014 lag het percentage mannen nog op 81%.

Leeftijdverdeling beveiligingspersoneel 2014 en 2019 (eerste 3 kwartalen van elk jaar)



Bron: CBS Statline

Snelle vergrijzing onder beveiligingspersoneel

Circa **3 op de 10** mensen die een beveiligingsberoep uitoefenen is **55 jaar of ouder**. Dit is 8%-punt hoger dan in 2014 (22%). Ook is het 9%-punt hoger dan gemiddeld (21%). Over alle beroepsgroepen samen groeide het aandeel 55-plussers in de periode 2014-2019 met 3%-punt. De beveiliging is in de recente periode dus relatief snel vergrijst.

Zoals vermeld is de vergrijzing één van de oorzaken waarom bedrijven vacatures moeilijker kunnen vervullen. Door de beperkte inzetbaarheid en hogere salarissen van 55-plussers zijn zij minder aantrekkelijk voor werkgevers, zo blijkt uit de gesprekken. Hoewel werkgevers bij voorkeur jonge beveiligers zoeken, daalde het aandeel 35-minners van 36% in 2014 naar 33% in 2019.

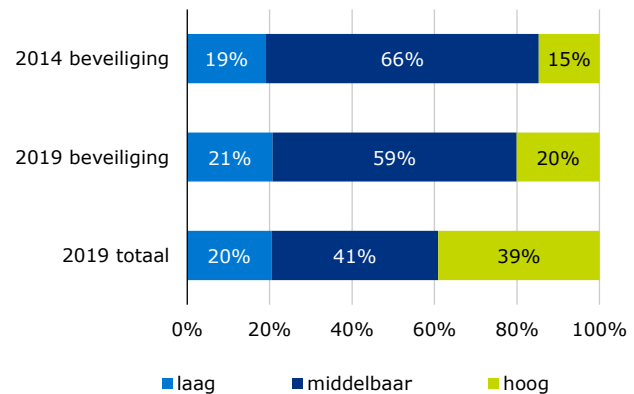
Middelbaar opleidingsniveau dominant

Beveiligingsberoepen worden gedomineerd door mensen met een middelbaar opleidingsniveau (59%). In de meeste beroepen wordt gevraagd om een afgeronde mbo-opleiding, denk aan toezichthouders (mbo-2), beveiligers (mbo-2) of boa's (mbo-3). Zo'n 20% van het personeel is laagopgeleid. Dit zijn bijvoorbeeld mensen in beroepen zonder instroomeisen (zoals verkeersregelaars).

Het aandeel beveiligingsmedewerkers met een hoog opleidingsniveau steeg van 15% in 2014 naar 20% in 2019. Dit kan er mee te maken hebben dat sommige werkzaamheden complexer worden of meer verantwoordelijkheden vragen. Vanuit het gevangeniswezen komt bijvoorbeeld het signaal dat er de laatste jaren kwalitatief andere personeelsleden worden gezocht (steeds meer op hbo-niveau).³

Opleidingsniveau beveiligingspersoneel

2014 en 2019 (eerste 3 kwartalen van elk jaar)



Bron: CBS Statline

Veranderingen in beveiligingsberoepen

Technologie verandert de beveiliging⁴

Dat (camera)technologie zijn intrede heeft gedaan in de beveiliging is evident. Enkele ontwikkelingen op een rij:

- **Cameratoezicht** bestaat al geruime tijd, maar wint nog altijd aan populariteit. Camera's worden kwalitatief beter en de toepassingen van cameratechnologie gaan steeds verder. Er zijn twee soorten beveiligings-systemen: analoge - en IP-systemen, waarbij de laatstgenoemde de eerstgenoemde steeds vaker vervangen. IP-camera's hebben een hogere resolutie dan analoge camera's. Er bestaan tegenwoordig megapixelcamera's waardoor er over steeds grotere afstanden kan worden waargenomen. Ook worden camera's intelligenter. Ze kunnen worden uitgerust met bewegings- en geluidsdetectie en sensoren voor temperatuur. Met kunstmatige intelligentie lukt het steeds beter om patronen, nummerborden en zelfs gezichten te herkennen (biometrie).
- Steeds vaker worden er **mobiele camera-units** ingezet, bijvoorbeeld om bouwplaatsen of evenementen op afstand te bewaken. De mobiele units vervangen de inzet van tijdelijke manbewaking op deze locaties.
- Ook in kantoorgebouwen vervullen camera's een steeds prominentere rol. Sommige bedrijven gaan zelfs geheel over naar **beveiliging op afstand**. De functie van beveiligers op locatie wordt dan (deels) verplaatst naar de alarmcentrale. Het gaat dan bijvoorbeeld om het op afstand openen en sluiten van het pand, toegangsverlening, cameratoezicht, intercomafhandelingen en alarmverificatie van brand-, inbraak- en gebouwgerelateerde systemen. Overgaan op beveiligen op afstand kan een efficiënte oplossing zijn, zeker naar mate het moeilijker wordt om personeel te vinden. Met name voor bedrijven die niet meer volgens het klassieke 8.00 tot 17.00 uur kantoormodel werken kan het interessant zijn. Het geeft medewerkers immers meer flexibiliteit

³ Zie ook: NRC (december 2019). 'Werken als cipier? Brede schouders zijn niet meer genoeg'

⁴ Bronnen: ABN Amro Insights. 'Beveiligingsbedrijven'. (09-08-2017); Securitymanagement.nl 'Cameratoezicht als fysieke beveiligingsmaatregel' (28-10-2019); Securitymanagement.nl. 'Cameratoezicht: ook een zaak voor boa's?' (11-04-2016); Securitymanagement.nl. 'Particuliere beveiliging' (21-10-2019); SBB (2019). *Trendrapport Zakelijke dienstverlening en Veiligheid*.

om op elk gewenst moment naar het werk te gaan, zonder dat er 24/7 fysieke beveiliging aanwezig is.

- Binnen de **publieke veiligheid** krijgt technologie eveneens vaste voet aan de grond. Er zijn voorbeelden van gemeenten die hun boa's uitrusten met bodycams. Ook zijn er handhavers die toezicht gaan uitvoeren met drones. Volgens de gesproken deskundigen verandert technologie ook het beroep van parkeercontroleur. Het scannen van nummerborden gebeurt steeds vaker automatisch vanuit een voertuig. Hierdoor zou de confrontatie met burgers op termijn afnemen, wat mogelijk bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het vak.

De gesproken partijen in de beveiliging zijn het erover eens: de komst van **technologie verandert het beveiligingslandschap**. De deskundigen stellen dat het steeds belangrijker wordt dat beveiligers affiniteit hebben met techniek. De meeste geïnterviewde organisaties denken dat de technologische ontwikkelingen snel zullen gaan de komende jaren. Toch wordt ook opgemerkt dat er nog altijd behoefte blijft aan manbewaking (de 'factor mens').

Combi-functie: beveiligers en receptionist

Naast de opkomst technologie is ook *hospitality* een trend in de beveiliging. Dit lijkt een ogenschijnlijke tegenstrijdigheid, maar is aanvullend op elkaar. Op veel plekken blijft manbewaking essentieel vanwege het persoonlijke contact met klanten, burgers of medewerkers. Steeds vaker valt de functie van beveiligers samen met die van receptionist, in een rol die lijkt op die van een gastheer of -vrouw: de zogeheten *security host*. Veel van de gesproken bedrijven bemiddelen al in deze combinatiefunctie. Voor werkzoekende receptionisten zou dit een logische overstap kunnen zijn naar de beveiliging.⁵ Voor *security hosts* is proactief beveiligen van groot belang (zie hieronder).

Veranderende eisen beveiligers

In de interviews is gevraagd welke vaardigheden beveiligers tegenwoordig in huis moeten hebben.⁶ Het beeld dat hieruit naar voren komt is dat er grofweg twee soorten van vaardigheden te onderscheiden zijn: oude en nieuwe.

'Oude' vaardigheden horen van oudsher bij het vak beveiligers en zijn nog steeds relevant, zoals **alert/waakzaam** zijn en **integer** handelen. Daarnaast worden eisen aan beveiligers gesteld zoals **representatief** voorkomen en **fysiek in orde zijn**, aangezien er flink wat lichamelijke inspanning bij kan komen kijken. Ook is het vaak noodzakelijk dat beveiligers beschikken over eigen vervoer.

Daarnaast zijn er 'nieuwe' vaardigheden die volgens de geïnterviewde partijen tegenwoordig steeds vaker gevraagd worden:

- ✓ **Klantgerichtheid**. Er is tegenwoordig steeds meer klantcontact in de beveiliging. Objectbeveiligers zijn vaak het eerste gezicht naar klanten, burgers, patiënten of medewerkers. Vriendelijkheid, behulpzaamheid en een servicegerichte houding zijn dan vereist. Ook in andere beveiligingsberoepen is contact met mensen steeds relevanter, denk aan het beroep servicemedewerker in het openbaar vervoer (toezichthouder).
- ✓ **Talenkennis**. In veel vacatures wordt gevraagd om een goede beheersing van de Nederlandse taal. Door de toestroom van buitenlandse toeristen en internationalisering van bedrijven wordt het voor beveiligers ook steeds belangrijker om buitenlandse talen te spreken. Volgens de geïnterviewde bedrijven is in ieder geval het spreken van Engels een *must*.
- ✓ **Proactief beveiligen**. Tegenwoordig is een veelgehoorde term in de beveiliging '*proactief beveiligen*'. Dat wil zeggen dat beveiligers goed moeten kunnen inschatten of er dreiging uitgaat van personen of objecten. De professional moet vroegtijdig signaleren of er in een bepaalde situatie afwijkingen voorkomen. Om dit te doen zijn mensenkennis, goed kunnen luisteren en sociale vaardigheden nodig. Als voorbeeld schetst een bedrijf de volgende fictieve situatie: "Stel iemand loopt een kantoorpand binnen met een bontjas- en -muts, terwijl het buiten 30 graden is. Wat doe je? Laat je iemand gaan of probeer je op een vriendelijke manier met iemand het gesprek aan te gaan om er achter te komen waarom iemand deze kleding draagt?"
- ✓ **Digitale vaardigheden**. Het werk van een beveiligers bestaat tegenwoordig ook uit administreren/registreren. Hij/zij moet bijvoorbeeld kunnen rapporteren over een dienst. Dit gebeurt vaak digitaal. Daarnaast werken veel beveiligers met *personal digital assistants* (pda's), waarop ze alarmen binnenkrijgen, in real life camerabeelden kunnen zien en in geval van nood alarm kunnen slaan. Volgens de deskundigen zoeken werkgevers steeds meer naar mensen met digitale skills.



Volgens de branche dragen de ontwikkelingen in de beveiliging bij aan de aantrekkelijkheid van het vak. Nieuwe technologieën maken het vak interessanter en de opkomst van *hospitality* zorgt voor meer sociale interactie. Ook werken (object)beveiligers vaker in teamverband dan veel mensen waarschijnlijk denken, stelt de branche.

⁵ Overigens bemiddelen sommige van de gesproken bedrijven ook in receptionisten (dus zonder beveiligingsopleiding).

⁶ Meer over veranderende taakeisen en vaardigheden van (mobiele) objectbeveiligers is te lezen in het *working paper* 'Werkinstensivering van beroepen' van de Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR) (januari 2020).

Kansen voor werkzoekenden

Sterke daling werkloosheid

Als gevolg van de toenemende vraag naar beveiligingspersoneel neemt de werkloosheid af. Het aantal nieuwe WW-uitkeringen dat wordt verstrekt aan mensen met een beveiligingsberoep daalt al enkele jaren op rij. In 2016 waren er nog bijna 4.500 nieuwe uitkeringen, tegenover bijna 2.500 in 2019 (-45%).

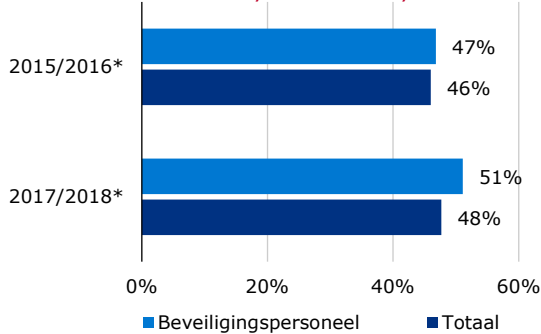
Per december 2019 ontvingen **1.500 mensen met een beveiligingsberoep een WW-uitkering**. Dit is 43% lager dan in januari 2018. Daarmee daalde de WW-populatie in de beveiliging in deze periode een stuk sneller dan gemiddeld (-32%). In sommige beveiligingsberoepen daalde het aantal WW'ers zelfs nóg harder. Zo ging het aantal WW-ontvangers onder het omvangrijkste beroep, objectbeveiliging, met 45% omlaag.

Veel 55-plussers en laagopgeleiden in de WW

Van alle WW-ontvangers met een beveiligingsberoep is 31% 55 jaar of ouder. Dit is gelijk aan het aandeel 55-plussers onder werkenden (30%). Verder valt op dat verhoudingsgewijs veel beveiligingspersoneel in de WW laagopgeleid is (32%). Van het werkzame beveiligingspersoneel is slechts 21% laagopgeleid. Het aandeel hoogopgeleide WW'ers is juist relatief laag (7%).

Werkhervattingen (%) vanuit de WW binnen zes maanden

Instroomcohorten 2015/2016 – 2017/2018



Bron: UWV

* Het laatste halfjaar van het eerste jaar is samengenomen met eerste halfjaar van het daaropvolgende jaar.

- De hoogste werkhervattingspercentages (hoger dan 51%) zijn er voor **objectbeveiligers, toezichthouders/boa's en verkeersregelaars**.
- Ook als wordt gekeken naar duurzame werkhervattingen doen beveiligingsberoepen (33%) niet onder ten opzichte van het gemiddelde (31%). Dit zijn WW'ers die binnen zes maanden werk vinden, en vervolgens voor minimaal 12 maanden aaneen aan het werk blijven.

Werven en opleiden van zij-instromers

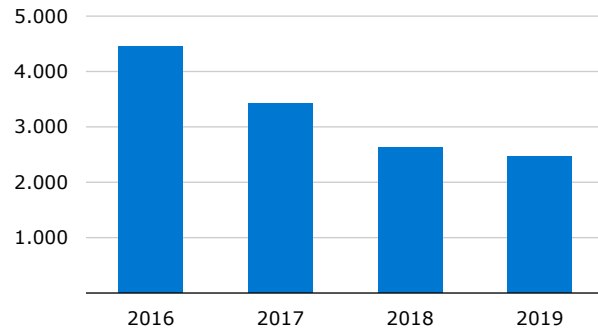
Steeds meer bedrijven in de beveiliging beginnen met het **opleiden** van kandidaten. Veel bedrijven starten bbl-trajecten, **waarbij zij de opleiding betalen voor de kandidaten**. Hiermee wordt de drempel voor zij-instromers die als beveiliging willen werken verlaagd. Het bbl-traject voor beveiliging (mbo-2) duurt normaal gesproken maximaal 12 maanden en bestaat uit een theorie- en een praktijkdeel, waar aspiranten op de werkvloer ervaring moeten opdoen. Kandidaten komen vaak gelijk op contract van het beveiligingsbedrijf. Het aantal bbl-trajecten in de beveiliging waar ROC's bij betrokken zijn geweest, is volgens cijfers van DUO in één jaar tijd al fors toegenomen van 800 in 2017 naar 1.300 in 2018.⁷ Het aantal studenten in de beveiliging dat via de bbl-leerweg een opleiding volgt, ligt inmiddels hoger dan het aantal bol-studenten, zo blijkt uit cijfers van SBB.

Twee voorbeelden van omscholingsprojecten met UWV

Samen met UWV heeft **Consolid** een bbl-traject opgezet voor mensen zonder beveiligingservaring/-diploma. Het Werkgeversservicepunt Groot Amsterdam verzorgt de werving van de kandidaten vanuit de WW en bijstand. Consolid staat hierin nadrukkelijk ook open voor 50-plussers. Het traject is uniek omdat kandidaten binnen 4 maanden tijd worden klaargestoomd tot gediplomeerd beveiliging (mbo-2). Dit duurt normaal gesproken 12 maanden. De geselecteerde en gescreende kandidaten doorlopen de opleiding met behoud van uitkering en zijn gedurende deze periode vrijgesteld van

Ontwikkeling nieuw verstrekte WW-uitkeringen beveiligingspersoneel

2016-2019



Bron: UWV

Werk vinden vanuit de WW

Een steeds groter deel van de WW-ontvangers met een beveiligingsberoep weet snel weer werk te vinden. Van al het beveiligingspersoneel dat in 2017/2018 in de WW terecht kwam, wist 51% aan de slag te komen binnen zes maanden tijd. Van de instroom in 2015/2016 was dit nog 47%. Het werkhervattingspercentage onder beveiligingspersoneel ligt hoger dan gemiddeld onder alle WW'ers (48%).

Ondanks de voorkeuren die werkgevers voor jongeren zouden hebben, vindt beveiligingspersoneel van 55 jaar of ouder vanuit de WW relatief snel weer een baan (42%). Gemiddeld over alle beroepsgroepen lukt het WW'ers van 55 jaar of ouder namelijk beduidend minder vaak om een baan te vinden in zes maanden tijd (30%).

⁷ Het gaat hier om bekostigd onderwijs. Daarnaast zijn er veel studenten beveiliging binnen het particulier onderwijs.

sollicitatieplicht. Het bbl-traject is kort omdat zowel het theorie- als praktijkdeel voor het grootste deel bij Consolid 'in huis' plaatsvindt. Consolid heeft een intensief en innovatief opleidingsprogramma ontwikkeld door de theorielessen direct te combineren met het opdoen van praktijkervaring op het eigen hoofdkantoor en bij klanten van Consolid. Consolid draagt de volledige kosten van de opleiding (inclusief reiskosten) en examens. Na het behalen het diploma krijgen kandidaten direct een regulier contract van minimaal 28 uur per week voor de duur van minimaal 8 maanden bij Consolid.

MAATbeveiliging is specialist op het gebied van winkelbeveiliging. Hier zijn de tekorten groot omdat het segment verre van populair is onder beveiligers. UWV levert kandidaten die geïnteresseerd zijn in een opleiding als winkelsurveillant. De selectie vindt onder andere plaats via speeddates. MAATbeveiliging leidt vervolgens de kandidaten op in bbl-trajecten van uiterlijk 12 maanden tijd.

Overstappen naar en vanuit de beveiliging

Uit de gesprekken komt naar voren dat bedrijven vooral zoeken naar gastvrije en communicatieve mensen, bijvoorbeeld afkomstig uit de horeca. Een overstap naar de beveiliging vanuit een andere sector is dus mogelijk, zeker met de juiste vaardigheden. Uit gegevens van UWV over het arbeidsverleden van werkzoekenden blijkt inderdaad dat (object)beveiligers eerder vaak werkzaam waren in de **horeca** (bijvoorbeeld medewerker bediening). Daarnaast waren beveiligers eerder werkzaam in de **logistiek en transport** (bijvoorbeeld als vrachtwagen- of taxichauffeur) of als **receptionist**.⁸ Beveiligingsbedrijf Consolid laat zien wat mogelijke carrièrepaden zijn in de veiligheids- en vervoersbranche.⁹

Ook binnen de beveiliging zijn er carrièremogelijkheden. "Mensen hebben misschien niet door dat het echt een sector is waar men kan doorgroeien", aldus een beveiligingsbedrijf. Er is momenteel veel vraag naar hoofd-beveiligers. Dit is mogelijk interessant voor (object)beveiligers die willen doorgroeien. Volgens de branche is de beveiliging ook een mooie opstap om uiteindelijk door te stromen naar andere veiligheidssectoren zoals de politie of marechaussee.

Kansen voor andere doelgroepen

Enkele van de geïnterviewde partijen zeggen dat de toenemende krapte hen ook 'dwingt' om breder te kijken naar andere doelgroepen, zoals: statushouders of anderen met een **afstand tot de arbeidsmarkt**. Toch blijkt het niet altijd eenvoudig voor statushouders om aan de slag te gaan als beveiligers. Om als beveiligers te kunnen werken, geldt een screening bij de politie. Deze wordt pas afgenomen als iemand aantoonbaar betrouwbaar is gebleken. Voor de betrouwbaarheidstoets zijn onder andere gegevens nodig over gevolgde opleiding en justitiële achtergrond. Voor veel vluchtelingen is het echter niet mogelijk om deze gegevens op te vragen uit het land van herkomst.

Buitengewoon

De facilitaire dienstverlener Facilicom, waar ook beveiligingsbedrijf Trigion onder valt, zet zich met het project Buitengewoon in voor mensen met een afstand op de arbeidsmarkt. Zij bieden leer-/werktrajecten aan diverse kandidaten. Dit kunnen bijvoorbeeld mensen zijn met een arbeidsbeperking (vanuit de Wajong), mensen zonder diploma of statushouders. Kandidaten krijgen terwijl ze werken een opleiding en passende begeleiding. Er wordt goed gekeken welke functie bij iemand past. Voor mensen met een beperking kan dit bijvoorbeeld centralist zijn. In alarmcentrales werken immers meerdere mensen, waardoor hier de juiste begeleiding kan worden geboden. Aan kandidaten wordt een loopbaantraject geboden. Als men dit wil kan men ervaring opdoen in meerdere beveiligingsberoepen, en bijvoorbeeld van verkeersregelaar doorgroeien tot (aspirant)beveiligers. In totaal zijn er vanuit het project al tientallen kandidaten aan het werk gegaan.

Bron: wijzjnbuitengewoon.nl

Geïnterviewde partijen voor dit onderzoek

Tussen mei 2019 en januari 2020 zijn er negen face-to-face en telefonische interviews gehouden met grote werkgevers/detacheerders en branchepartijen.

UWV dankt de hiernaast genoemde organisaties en personen voor hun bijdrage aan deze factsheet (in volgorde van gevoerd gesprek).

Geïnterviewde partijen	Gesproken met
Trigion (onderdeel Facilicom)	Carmen van den Berg & Cora van der Spoel
Safetygroup (onderdeel Trigion)	Wouter Kok
Vakbond BOA ACP	Wout Jongman
Consolid	Peter Helgering
G4S	Jerome Prins
Securitas	Lonneke Schagen
Beveiligingsbranche	Gepke Haringsma
Dienst Justitiële Inrichtingen	Arie van Leeuwen
Nederlandse Veiligheidsbranche	Robin de Vries & Trees van den Broeck

⁸ UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die de afgelopen jaren op enig moment (tussen 2013 en 2017) als werkzoekend waren ingeschreven op werk.nl. Deze werkzoekenden laten een digitaal cv achter, waarmee de meest voorkomende loopbaanwisselingen in kaart kunnen worden gebracht.

⁹ www.consolid.nl/consolid-academy-leidt-jou-op/

Colofon

Uitgave – januari 2020

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

freek.kalkhoven@uwv.nl

Auteur

Freek Kalkhoven

Volg ons





Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2020

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:


ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie


verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid