

Personeelstekorten in beveiligingsberoepen

8 juli 2022



In het kort

Het effect van de coronacrisis was goed merkbaar voor beveiligingsberoepen: zeker in de evenementenbranche en de luchtvaart was er aanzienlijk minder vraag naar mensen met een beveiligingsberoep. Evenementen konden lange tijd geen doorgang vinden en er waren periodes dat er nauwelijks gevlogen werd. De impact van de coronacrisis verschilde echter wel per type beveiligingsberoep: terwijl er destijds geen evenementen mogelijk waren, en er vrijwel geen vraag was naar evenementenbeveiligers, was met name bij gemeenten de vraag naar toezichthouders/boa's juist hoger wegens opschaling van de handhaving van de coronamaatregelen.

In het eerste kwartaal van 2022 werden de coronamaatregelen in rap tempo afgeschaald en werd het gewone leven weer opgepakt. De gevolgen hiervan werden al snel zichtbaar: mensen wilden weer graag op reis en Schiphol beleefde begin mei een forse piekdruk. Vanwege personeelstekorten, waaronder een tekort aan beveiligers, ontstonden er toen al snel problemen waardoor Schiphol vluchten moest schrappen.¹ Ook mogen er weer evenementen gehouden worden, waardoor er meer vraag naar evenementenbeveiligers zal ontstaan. Ook voor deze groep is het onzeker of de werving uiteindelijk zal slagen.²

De arbeidsmarkt voor beveiligers wordt steeds krappere, er zijn veel vacatures. Een mogelijke oplossing voor het personeelstekort is dat werkgevers meer aandacht besteden aan het binden en boeien van (nieuwe) medewerkers en investeren in wat werknemers belangrijk vinden. Voor werkzoekenden zijn er veel kansen om een baan in de beveiliging te vinden.

Dit artikel geeft een blik op de beveiligingsberoepen, de spanning op de arbeidsmarkt, de personeelstekorten en de aanpak daarvan.

Wat zijn beveiligingsberoepen?

Om iets te zeggen over de arbeidsmarkt in de beveiliging wordt in dit artikel gekeken naar **beveiligingsberoepen**. Dit is breder dan de beveiligingsbranche, aangezien deze beroepen zowel in de beveiligingsbranche als in andere sectoren voor kunnen komen.

Voor de meeste beveiligingsberoepen is wettelijk geregeld welke diploma's of certificaten iemand moet bezitten om bepaalde werkzaamheden te mogen uitvoeren. Op basis van de examens behaald bij de examenorganisatie SVPB³ worden legitimatiebewijzen (de zgn. 'passen') verstrekt. Er zijn twee mbo-opleidingen, namelijk **Beveiligiger 2** en **Beveiligiger 3**, beiden herzien in 2021, en daarnaast een aantal branchecertificaten en -diploma's. Het diploma Beveiligiger 2 is het belangrijkste beveiligingsdiploma; met dit diploma mogen vrijwel alle beveiligingsberoepen worden uitgevoerd. Voor een aantal beveiligers is een aanvullend branchecertificaat nodig, bijvoorbeeld voor de winkelsurveillant of de persoonsbeveiligers (in het geval dat zij ongeuniformeerd willen werken).

¹ Personeelstekort Schiphol: KLM schrapt tientallen vluchten, Corendon wijkt deels uit naar Rotterdam (volkskrant.nl)

² Tekort aan beveiligers probleem voor zomerevenementen - BeveiligingNieuws

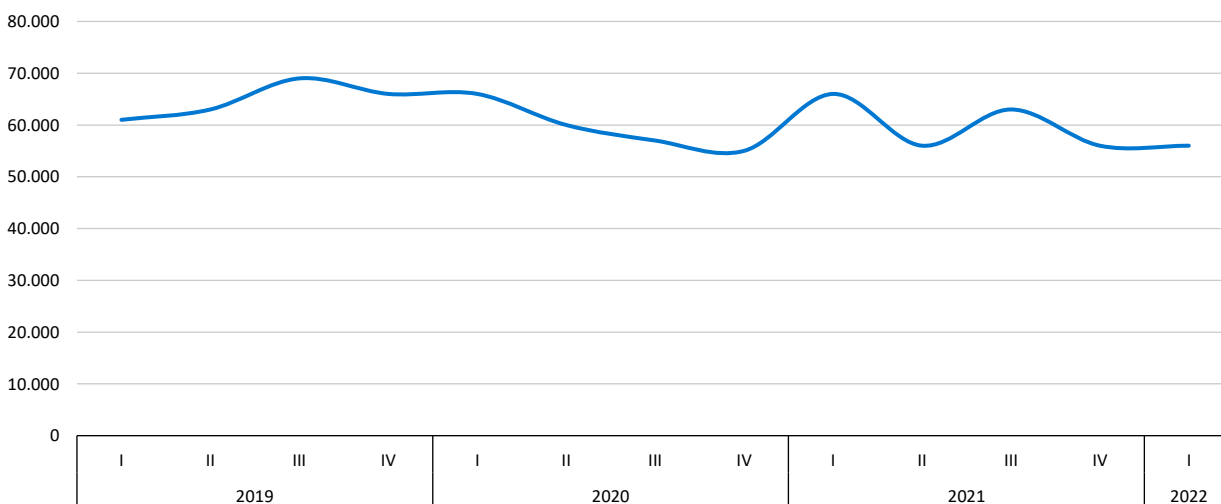
³ Stichting Vakexamens voor de Particuliere Beveiligingsorganisaties (svpb.nl)

| Meest voorkomende beroepen in de beveiliging | Pas, onderwijs |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Objectbeveiligers, mobiele en winkelsurveillance, persoonsbeveiligers • Horecabeveiligers • Evenementenbeveiligers • Voetbalstewards | Grijze pas, mbo-2 diploma Blauwe pas, diploma Horecaportier (SVH), Blauwe pas cursus Event Security Officer Oranje pas, certificaat KNVB |
| Hoofdbeveiligers | Mbo-3 |
| Veiligheidswerkers in gevangenissen: ⁴ <ul style="list-style-type: none"> • Complexbeveiligers • Penitentiaire inrichtingswerkers | minimaal een mbo-2-diploma beveiligers. minimaal een mbo-4-diploma in de richting Zorg en Welzijn |
| Toezichthouders | Mbo-2 diploma |
| Parkeercontroleurs | Mbo-2/3 diploma |
| Boa's | Mbo-3 diploma Handhaving Toezicht en Veiligheid (HTV) of BOA opleiding |
| Verkeersregelaars | Cursus en examen |

Werkgelegenheid beveiligingsberoepen beïnvloed door coronamaatregelen

In 2020 daalde het aantal werkende personen in beveiligingsberoepen vanaf het tweede kwartaal als gevolg van de coronacrisis. Het aantal werkzame personen daalde van 66.000 begin 2020 naar 55.000 eind 2020. In 2021 waren er gemiddeld 60.000 mensen met een beveiligingsberoep aan het werk. Zoom je in op de kwartalen van 2021, dan zie je schommelingen in het aantal werkzame personen. Dit is waarschijnlijk het effect van de toen geldende coronamaatregelen, met name in de horeca en het personenvervoer.

Ontwikkeling werkende personen beveiligingspersoneel, 2019-2022, eerste kwartaal



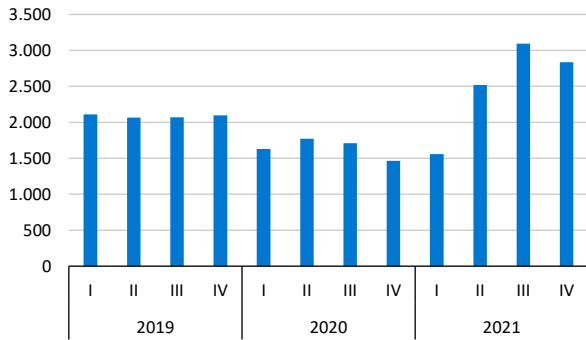
Bron: CBS Statline - werkzame beroepsbevolking 2019-2022

Arbeidsmarktkrapte beveiligingsberoepen fors toegenomen

In 2020 daalt het aantal vacatures voor beveiligingsberoepen. Ruim een jaar later, in het derde kwartaal 2021, stijgt het aantal vacatures door naar 3.100. Dit is ruim boven het oude niveau van vóór de coronacrisis (2019). Het aantal openstaande vacatures in het vierde kwartaal van 2021 verdubbelde bijna t.o.v. het vierde kwartaal van 2020 (+94%). De meeste vacatures in de beveiliging zijn voor objectbeveiligers. Tegelijkertijd is er in de periode maart 2021 tot maart 2022 sprake van een gestage daling (-44%) van het aantal mensen met een WW-uitkering met een beveiligingsberoep.

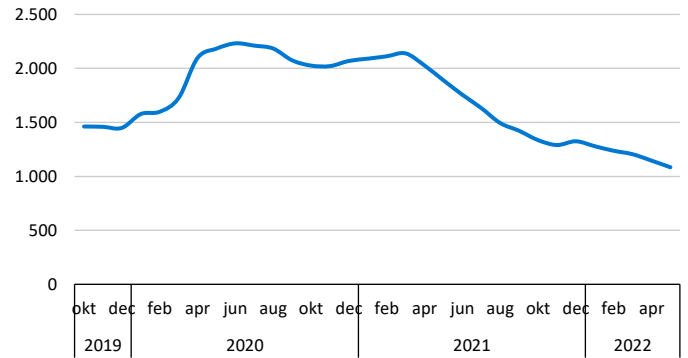
⁴ Welke uitvoerende functies heeft DJI? | Publicatie | dji.nl

Openstaande vacatures beveiligingsberoepen, 2019-2021



Bron: Vacaturecijfers UWV, schatting Vacaturemarkt

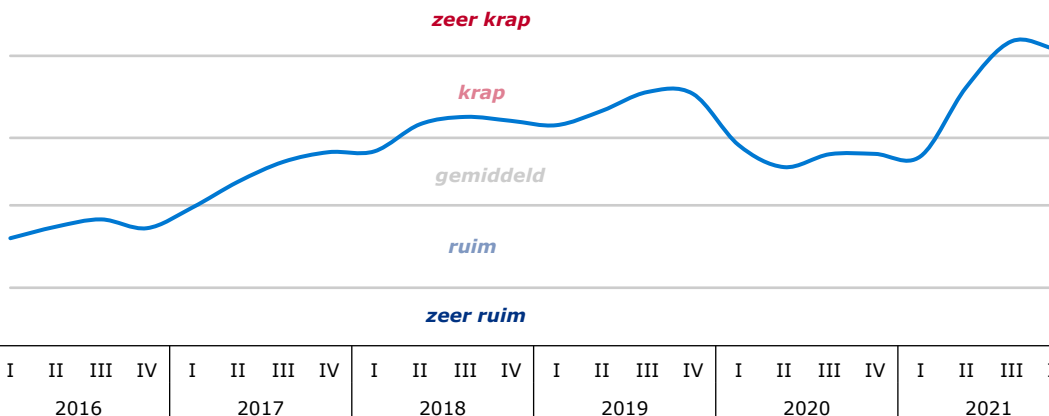
Aantal WW-ers met een beveiligingsberoep, Oktober 2019 – mei 2022



Bron: UWV - WW-personeel

Door het dalende aanbod van werkzoekenden en de stijgende vraag naar personeel neemt de spanning op de arbeidsmarkt voor beveiligingsberoepen in rap tempo toe. De spanningsindicator van UWV duidt sinds 2021 weer op een krappe arbeidsmarkt voor beveiligingsberoepen, in het derde kwartaal tikte het 'zeer krap' aan. Een krappe of zeer krappe arbeidsmarkt betekent dat werkgevers (veel) moeite hebben om vacatures te vervullen. Andersom zijn er voor werkzoekenden goede kansen om werk te vinden. Er zijn met name goede kansen voor objectbeveiligers, toezichthouders/boa's, verkeersregelaars en hoofdbeveiligers.

Ontwikkeling spanningsindicator beveiligingsberoepen 2016-2021



Bron: UWV - spanningsindicator

Dat de spanning op de arbeidsmarkt toeneemt, blijkt ook uit de Conjunctuurenquête van het CBS⁵. In het tweede kwartaal van 2022 ervaart 57% van de werkgevers in de sector het tekort aan arbeidskrachten als een belemmering in de bedrijfsvoering. Dit is hoger (34%) dan gemiddeld over alle sectoren. Een jaar eerder ging het nog maar om 7% van de werkgevers ten opzichte van 13% van alle sectoren.

Uit de praktijk blijkt dat tijdens de coronacrisis binnen de beveiligingsberoepen verschuivingen plaatsvonden. Door de vraaguitval zijn veel evenementen- en horecabeveiligers elders gaan werken, zoals in logistieke centra. Object- en winkelbeveiligers behielden doorgaans werk; door de sluiting van de detailhandel gingen winkelbeveiligers aan het werk in bouw- en supermarkten. Ook stapten objectbeveiligers en winkelbeveiligers over van particuliere beveiligingsbedrijven naar publieke partijen zoals de test- en vaccinatiecentra van de GGD. De vraag naar boa's steeg sterk doordat er meer handhaving en toezicht nodig was vanwege de coronamaatregelen. Bij de verkeersregelaars is niet echt sprake geweest van een 'dip'. Zij konden aan het werk bij gemeenten die infrastructurele werkzaamheden uitvoerden en hielden toezicht op parkeerplaatsen bij winkelcentra en ook bij GGD-teststraten.

⁵ Bron: CBS Opendata

Waarom is er spanning op de arbeidsmarkt?

Tijdens de coronacrisis raakten veel beveiligingsmedewerkers, met name evenementenbeveiligers hun baan kwijt. Het is aannemelijk dat zij in de tussentijd een andere baan hebben gevonden, zeker nu vrijwel alle sectoren kampen met personeelstekorten. Nu de coronamaatregelen zijn vervallen en bedrijven weer als vanouds hun werkzaamheden kunnen uitvoeren, is het extra lastig om aan personeel te komen. Daarbij speelt ook vergrijzing en daarmee de vervangingsvraag een rol. Ruim 3 op de 10 beveiligingsmedewerkers zijn ouder dan 55 jaar. Voor de totale beroepsbevolking is dit ruim 2 op de 10.⁶ Tegelijkertijd daalt het aantal gediplomeerde beveiligers uit de mbo-opleidingen.⁷

Ook kan het imago van de beveiligers een rol spelen. Het werk kan zwaar zijn. In veel gevallen is het een continue baan met dag- en nachtdiensten. En beveiligers krijgen steeds meer te maken met agressie. Met name boa's geven aan dat zij sinds het begin van de coronacrisis, nog vaker dan normaal te maken hebben met verbale agressie, intimidatie en fysieke agressie.⁸

De beveiligingsbranche heeft concurrentie van andere veiligheidssectoren zoals politie, marechaussee en defensie die allen grotendeels in dezelfde vijver vissen. Er vinden op dit moment initiatieven plaats om te gaan samenwerken.

Aanpak van personeelstekorten

UWV onderzoekt hoe bedrijven hun personeelstekort kunnen oplossen en zette 27 manieren op een rij.⁹ Deze zijn te verdelen in drie strategieën:

Nieuw talent aanboren



De eerste strategie is 'nieuw talent aanboren'. In april 2022 is een branche brede **wervingscampagne** van de Nederlandse Veiligheidsbranche 'Wat voor beveiligers ben jij?'¹⁰ gestart. Een campagne die vooral **jongeren** moet interesseren in een baan als beveiligers en beveiligers positief onder de aandacht wil brengen. Ook is er aandacht voor meer **vrouwen** in het beveiligingsberoep. Dit heeft te maken met de trend 'hospitality', uitmondend in de komst van de zogeheten 'security host' een combifunctie van beveiligers en receptionist.¹¹

Anders organiseren



Door het werk anders te organiseren kan er vaak efficiënter worden gewerkt. Meerdere partijen in de beveiligingskolom (politie, marechaussee, defensie, douane) bundelen de krachten tegen het constante tekort op de arbeidsmarkt. Het streven daarbij is om **mensen effectiever** in te zetten i.p.v. allemaal in dezelfde vijver blijven vissen. Op deze manier kan er een samenwerking in de keten ontstaan waardoor er loopbaanpaden mogelijk gemaakt worden.¹² Een ander voorbeeld van samenwerking is het voornemen om kandidaten perspectief te bieden én te behouden voor de sector: kandidaten die niet door de screening van de politie komen, in te laten stromen in een andere functie (bijvoorbeeld als boa). **Inzet van technologie** kan de werkwijze van beveiligers veranderen. Een voorbeeld hiervan is beveiliging op afstand (verplaatsing naar alarmcentrale).

Boeien en binden



Niet alleen het aanboren van nieuw talent is belangrijk, maar ook het **behoud** van personeel. Dit kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn voor (nieuwe) medewerkers en in te investeren in wat werknemers belangrijk vinden, zoals **arbeidsvoorwaarden** (bijvoorbeeld werktijden, open bedrijfscultuur, scholingsmogelijkheden, werknemersvoordelen etc.) Dit 'employer branding' kan een belangrijk voordeel zijn bij het werven en behouden van nieuwe medewerkers.

⁶ CBS [werkzame beroepsbevolking;beroep;leeftijd](#)

⁷ DUO [gediplomeerden in het mbo](#)

⁸ <https://www.wodc.nl/actueel/nieuws/2020/11/17/onveilige-werkomgeving-van-boas-vraagt-om-maatregelen>

⁹ UWV

¹⁰ <https://www.watvoorbeveiligersbenjij.nl/>

¹¹ UWV Factsheet Beveiligingsberoepen 2020

¹² Uit gesprekken met UWV WSP

Twee voorbeelden van omscholingsprojecten met UWV

Opleidingstrajecten BOA's – MB All

MB All en UWV werken samen om werkzoekenden te interesseren voor een baan als buitengewoon opsporingsambtenaar (boa). UWV verzorgt de werving van de kandidaten. MB All verzorgt de selectieprocedure en screening en leidt vervolgens mensen in 3 maanden op voor het BOA-getuigschrift. Het getuigschrift is ook onderdeel van de mbo-3 opleiding Handhaver toezicht en veiligheid (HTV-opleiding). De opleiding is 1 dag in de week en omvat 2 à 3 uur thuisstudie. Werkzoekenden studeren met behoud van uitkering. Na de opleiding biedt MB All de boa's een contract, in eerste instantie voor 7 maanden, daarna voor 2 jaar.

Circa 10 boa's studeren per twee maanden af. MB All werkt samen met 150 gemeenten waaronder de vier grote steden Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht.

Zij-instroomtrajecten beveiliging - G4S

Met **G4S** werkt UWV (WSP Groot Amsterdam) al twee jaar samen om werkzoekenden op te leiden als beveiliging via een werkend-leren traject. UWV verzorgt de werving van de kandidaten. G4S verzorgt de selectieprocedure en screening. Bij dit traject wordt ook een jobcoach (UWV) ingezet. Deze jobcoach is de schakel tussen werkgever en werknemer en begeleidt de kandidaten op de werkplek. G4S biedt een verkort werkend-leren opleidingstraject (3 dagen werken, 2 dagen naar school) aan, waarbij de kandidaten in vier maanden tijd worden omgeschoold tot beveiliging. In het najaar 2021 startte een klas met 12 kandidaten en in het voorjaar 2022 een klas met 10 kandidaten. Zij zijn in dienst bij G4S en krijgen betaald volgens de cao Particuliere beveiliging. Gedurende de opleiding hebben de beveiligers in opleiding de groene pas. Deze pas is bedoeld om nieuwe beveiligers in de praktijk stage te laten lopen, zodat zij voldoende voorbereid worden op de praktijk. Zodra zij de opleiding hebben afgerond via het SVPB-examen (mbo-2 opleiding Beveiliging 2) krijgen zij de grijze pas, dit is de algemene beveiligingspas.

Vanaf april 2022 is de samenwerking tussen **G4S** en UWV uitgebreid naar de steden Utrecht, Eindhoven, Groningen, Rotterdam en Amsterdam. Er wordt gezamenlijk geworven, onder andere door de inzet van een promo-film over het beveiligingsberoep. Zodra er voldoende kandidaten zijn, kan het opleidingstraject starten.

Werkgevers kunnen terecht bij een [Werkgeversservicepunt](#) in de regio voor onder andere advies en ondersteuning bij werving en selectie van personeel.

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

Pauline.vanzon@uwv.nl

Auteur

Pauline van Zon

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2022