Gezocht: beveiligers

25 november 2024

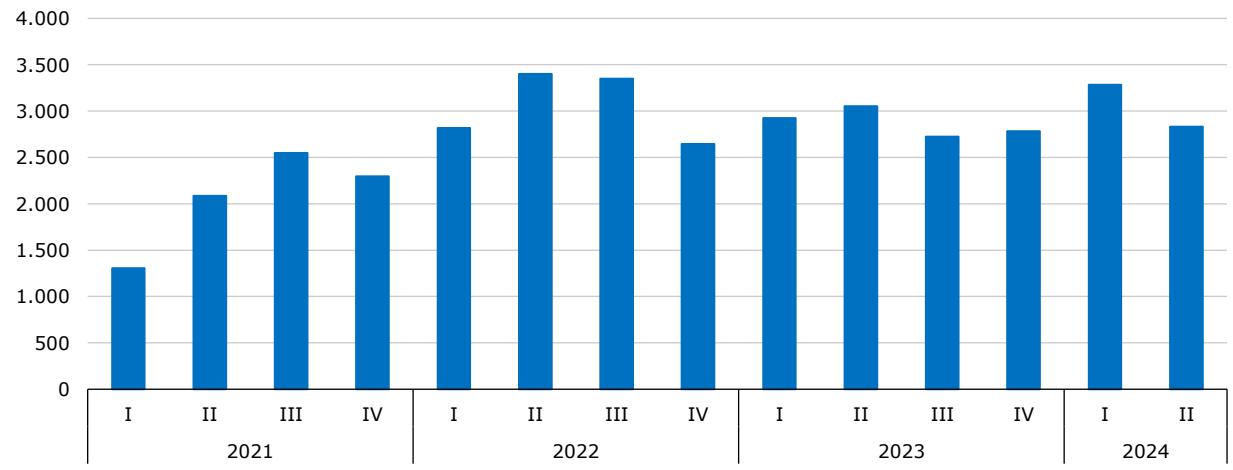
In het kort

- De behoefte aan veiligheid in de samenleving is groot en zorgt voor blijvende vraag naar mensen met een beveiligingsberoep. Daarnaast ontstaan vacatures vooral ter vervanging van beveiligers waarvan het (tijdelijke) contract afloopt, die ander werk gaan doen, ziek of arbeidsongeschikt raken of die met pensioen gaan. Er is al jaren sprake van een (zeer) krappe arbeidsmarkt.
- Kleine banen komen relatief vaak voor bij beveiligers. Een kwart van de beveiligers in deeltijd werkt 12 uur of minder. Mogelijk zit bij deze groep ruimte voor uitbreiding van het aantal uren.
- Het aandeel flexwerkers (30%) onder beveiligers is de afgelopen jaren flink gedaald, het aandeel zzp'ers (17%) nam juist sterk toe. De volledige handhaving van de Wet DBA vanaf 1 januari 2025 kan de krapte versterken. Waarschijnlijk komt niet iedere schijnzelfstandige (terug) in loondienst, een deel stroomt naar andere sectoren.
- Ook de relatief sterke vergrijzing van de werkzame beveiligers zet extra druk op de vraag. Bijna een derde van hen is 55 jaar of ouder. Wanneer zij met pensioen gaan leidt dat tot extra vacatures om hen te vervangen.
- Ondanks de krapte is er nog steeds (onbenut) aanbod te vinden, maar het is versnipperd. Een belangrijke bron is het onderwijs, de instroom van mbo-studenten voor beveiligingsopleidingen is de afgelopen jaren toegenomen. Verder wil een deel van deeltijders wellicht meer uren werken. Vanuit een uitkering kunnen werkzoekenden beginnen of terugkeren in de beveiliging. Ook kan samenwerking met andere veiligheidssectoren leiden tot meer behoud van mensen voor zowel privaat als publiek beveiligingswerk. In de praktijk stappen er maar weinig mensen over van de ene naar de andere veiligheidssector.

Blijvend hoge vraag naar beveiligers

Het aantal vacatures voor mensen met een beveiligingsberoep varieert behoorlijk van kwartaal tot kwartaal. Na een flinke dip in coronajaar 2020 liep het aantal vacatures snel op en schoot door naar een piek in 2022. Het aantal openstaande vacatures zakte daarna wat terug en schommelt sindsdien rond de 2.900.

Openstaande vacatures voor beveiligers
1e kwartaal 2021 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

Dat het aantal openstaande vacatures nu relatief hoog blijft komt voor een deel door de **blijvende behoefte aan veiligheid in de Nederlandse maatschappij**. Volgens de huidige regering staan onze veiligheid, vrijheden en democratische rechtsstaat onder druk. Daarvoor zijn extra investeringen nodig. De Veiligheidsmonitor 2023 geeft aan dat ruim een op de drie Nederlanders (35%) zich weleens onveilig voelt. Daarmee is Nederland nog geen onveilig land, maar veiligheid vraagt continu aandacht en onderhoud. Beveiliging en dus de behoefte aan beveiligers is daar onderdeel van.[1] Ook speelt de **vergrijzing van de beroepsgroep** een rol. Vergrijzing leidt over een langere periode tot extra vacatures om mensen die met pensioen gaan te vervangen. Daarnaast maakt een krappe arbeidsmarkt het voor werkenden gemakkelijker en **minder risicovol om eens van baan te veranderen**, of zelfs van sector. Dat wordt nog aantrekkelijker als bij een andere werkgever ook nog eens de arbeidsvoorwaarden beter zijn. Dat betekent meer verloop, dus meer vacatures. Meer verloop is er ook door de mensen in loondienst die de afgelopen jaren **in groten getale zzp'er zijn geworden**. Maar dat leidt veel minder vaak tot echte vacatures, omdat die zzp'ers veelal zelf door de werkgever weer terug ingehuurd worden.

Ruim de helft van de beveiligingsvacatures bestaat uit vacatures voor objectbeveiligers. Dat aandeel is de afgelopen jaren kleiner geworden. Vijf jaar geleden was dat nog bijna twee derde. Naast inzet van meer technologie zoals camerabewaking speelt hier mogelijk een effect van meer thuiswerken. Er wordt steeds meer kantoorruimte afgestoten wat vermoedelijk ook de inzet van beveiligers van kantoren raakt. Na objectbeveiliger zijn de meeste vacatures voor ambulante beveiligers en handhavers openbare ruimte (boa's). Hun aandeel is de afgelopen vijf jaar juist toegenomen, van 20% naar ruim 30%.

Wat zijn beveiligingsberoepen?
In dit artikel wordt vooral gekeken naar de groep beveiligingspersoneel (circa 56.000 werkzame personen), hierna ook wel kortweg beveiligers genoemd. Daar vallen verschillende beroepen onder en die komen voor in de beveiligingsbranche, maar ook in andere sectoren of branches. Zo kunnen buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) of parkeercontroleurs in dienst zijn van een beveiligingsbedrijf of van een gemeente.

De volgende beroepen horen tot de groep beveiligingspersoneel:

- Beveiligers:
  - Objectbeveiliging, mobiele surveillance en winkelsurveillance, persoonsbeveiliging (grijze pas) (mbo-2)
  - Horeca en evenementenbeveiligers (blauwe pas) (cursus)
  - Voetbalstewards (oranje pas) (geen instroomeisen)
  - 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 instroomeisen, wel cursus)
- Bedrijfsbrandwachten (geen instroomeisen, wel cursus)

Zij vormen met drie andere beroepsgroepen de beveiligingswerkers:

- Beveiligingspersoneel
- Politie en brandweer
- Politie-inspecteurs
- Militaire beroepen

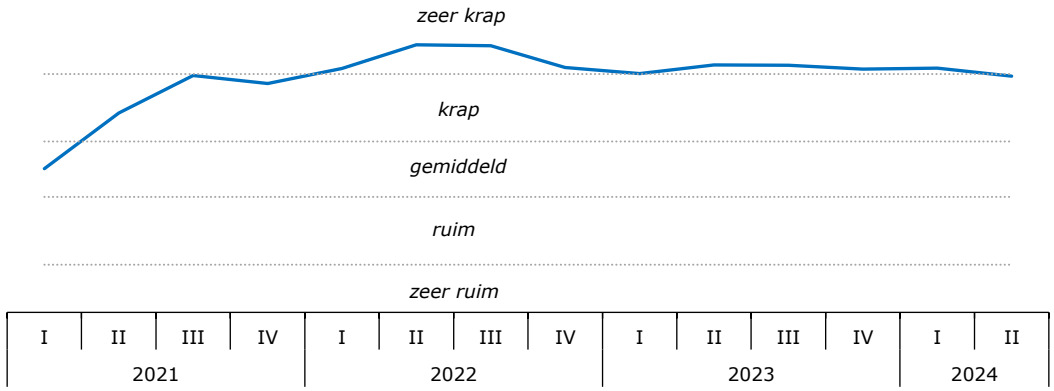
Aanhoudende krapte beveiligers

Vrijwel gelijk opgaand met de vacatureontwikkeling veranderde in de periode van begin 2021 tot halverwege 2024 ook de spanning op de arbeidsmarkt voor beveiligers. De UWV Spanningsindicator geeft een indicatie van de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. **Sinds 2021 is de arbeidsmarkt voor mensen met een beveiligingsberoep '(zeer) krap',** dat wil zeggen dat er weinig werkzoekenden zijn in verhouding tot het aantal vacatures dat er openstaat. Het is dan moeilijker voor werkgevers om hun vacatures te vervullen. Private werkgevers die beveiligers zoeken concurreren daarbij niet alleen met elkaar, maar zeker ook met publieke werkgevers zoals Defensie en politie die hetzelfde type kandidaten zoeken.

De typering van de Spanningsindicator voor beveiligers was van 2021 tot halverwege 2024 vrijwel gelijk aan die van alle beroepen samen.

[1] Rijksoverheid, nieuwsbericht van 14 november 2025: € 280 miljoen extra voor politie en veiligheid | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl "Onze veiligheid, vrijheden en democratische rechtsstaat staan onder druk.." en 2-jaarlijks verschijnt de Veiligheidsmonitor van het Ministerie van Justitie en Veiligheid en het CBS: Veiligheidsmonitor 2023 | CBS , gepubliceerd 1 maart 2024.

Spanningsindicator beveiligers
1e kwartaal 2021 – 2e kwartaal 2024



Bron: UWV

In alle arbeidsmarktregio's staat de arbeidsmarkt voor beveiligers flink onder spanning. Overal is de arbeidsmarkt krap of zeer krap. Dat geldt ook voor de grootste groepen beveiligers: de objectbeveiligers en de ambulante beveiligers en handhavers openbare ruimte (boa's). Voor minder grote groepen, zoals horecaportiers, verkeersregelaars en parkeercontroleurs geeft de Spanningsindicator landelijk wel krapte aan, maar zijn de aantallen te klein om naar regio te verbijzonderen.

Trends die (mogelijk) invloed hebben op tekorten

Meer deeltijd in kleinere banen

Bijna 6 op de 10 mensen met een beveiligingsberoep werkt voltijds, mannen nog wat meer dan vrouwen. Dat is een hoger aandeel dan gemiddeld voor alle beroepen (52%). Het aandeel beveiligers dat in deeltijd werkt is dus wat kleiner dan gemiddeld, maar hiervan werkt wel een groter deel in kleine banen. Van deze deeltijders werkt twee derde 20 tot 35 uur per week. Dat aandeel is vergelijkbaar met het gemiddelde van 67% over alle beroepen. Een **kwart van de beveiligers in deeltijd werkt minder dan 12 uur per week**. Over alle beroepen samen ligt dat aandeel op ongeveer 20%. Mogelijk zit er bij deze categorie beveiligers in deeltijd nog ruimte voor urenuitbreiding om de krapte te verminderen.

Vergrijzing én vergroening

In 2023 en de eerste 3 kwartalen van 2024 is er bij beveiligers zowel sprake van vergrijzing als van vergroening. De aandelen van de leeftijdsgroepen 55-65 jaar (24%) en 65-75 jaar (8%) zijn gestegen, en liggen allebei hoger dan gemiddeld voor alle beroepen. **Bijna een derde van de beveiligers is 55 jaar of ouder**. Een flink deel daarvan zal binnen nu en 10 jaar de arbeidsmarkt verlaten, wat dan tot extra vacatures leidt om dit verloop op te vangen. Het gestegen aandeel 55-plussers komt doordat zittend personeel ouder wordt, maar ook doordat er meer ouderen worden aangenomen. Opvallend genoeg nam ook het aandeel jongeren (15-25 jaar) in 2023-2024 toe tot circa 18%. Dat is ongeveer gelijk aan het landelijk gemiddelde.

Minder flex, meer zzp

Een andere verschuiving is te zien in de samenstelling naar het soort arbeidsrelatie. Er wordt minder gewerkt op flexibele contracten en binnen het flexwerk is een tendens naar contractvormen met **meer 'zekerheid'** voor werknemers.

Van de werkenden met een beveiligingsberoep heeft in 2024 gemiddeld **31% een flexibele arbeidsrelatie** (over de eerste 3 kwartalen van 2024). Dit aandeel is de afgelopen jaren flink gedaald. In 2018, voor corona, was dat nog bijna 50%. Het aandeel flexibele arbeidsrelaties van beveiligers is niet alleen kleiner geworden, maar deze flexibele schil is ook van samenstelling veranderd. Wat vooral opvalt is de terugloop van oproep- en invalcontracten. Van de beveiligers met een flexibel contract werkte in 2018 bijna de helft als oproep- of invalkracht. In 2024 daalde dit tot gemiddeld 37%. Het aandeel van uitzendkrachten is gelijk gebleven, van 30% (van de werknemers) in 2018 naar gemiddeld 29% in 2024. Het aandeel tijdelijk personeel met uitzicht op een vast contract is flink toegenomen van 12% (van de werknemers) in 2018 naar gemiddeld 21% in 2024.

Tegenover deze afname van flexibele arbeidsrelaties staat vooral een **toename van het aandeel zelfstandigen** (vrijwel alleen zzp'ers). Dat aandeel lag in de eerste 3 kwartalen van 2024 gemiddeld op **17%** tegen 3% in 2018. Het aandeel vaste arbeidsrelaties neemt over diezelfde periode ook wel toe, maar niet veel, tot gemiddeld 53% in 2024. Het is de vraag of die sterke groei van het aandeel zelfstandigen nog verder doorzet. Krapte op de arbeidsmarkt trekt over het algemeen meer zzp'ers aan. Maar de overheid gaat vanaf 1 januari 2025 volledig handhaven op schijnzelfstandigheid, onder de al bestaande **wet DBA** (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Schijnzelfstandigheid

betekent kort gezegd dat iemand als zzp'er werkt, maar volgens het arbeidsrecht eigenlijk in loondienst is.[2] Handhaving op schijnzelfstandigheid kan de groei van het aantal zzp'ers afremmen. De grootste brancheorganisatie NVB (Nederlandse Veiligheidsbranche) hoopt dat schijnzelfstandigen (weer) in loondienst gaan bij een beveiligingsbedrijf.[3] Maar het is ook denkbaar dat een deel afhaakt, dus niet in loondienst gaat, waardoor het tekort toeneemt.

Waar is nog aanbod te vinden?

Om de krapte tegen te gaan zijn er voor werkgevers verschillende soorten oplossingen mogelijk om beter en effectiever te werven, om het werk anders te organiseren of om personeel langer en sterker te binden aan het bedrijf. Eerder heeft UWV hierover de publicatie '34 oplossingen voor personeelstekorten' uitgebracht.[4] Later is daar nog de publicatie 'Oplossingen voor tekorten beveiligers' bijgekomen met de focus op praktijkvoorbeelden van 3 oplossingsrichtingen – laagdrempelig werven, meer focus op kandidaat en zelf nieuw personeel opleiden.[5]

Zoals voor veel vormen van dienstverlening geldt ook voor beveiliging dat het voor een belangrijk deel **mensenwerk** is. Slimmer werken en inzet van technologie kunnen zeker helpen, maar het vinden van nieuwe mensen blijft erg belangrijk. Het is een kwestie van en-en. Maar is dat aanbod er nog wel? Ja, maar het is **schaars, divers en kan extra inspanningen vergen** om het te vinden en te benutten. Hierna komen verschillende van die mogelijke bronnen aan bod.

Onderwijs: studentenaantallen gestegen

Een belangrijke bron voor nieuw personeel is het onderwijs. Voor de meeste beroepen onder de noemer beveiligingspersoneel is een mbo-opleiding nodig. Die zijn te onderscheiden in Particuliere beveiliging (vooral studenten voor opleiding tot Beveiliger 2 of 3) en Publieke veiligheid (m.n. studenten voor Handhaver toezicht en veiligheid – generiek, openbaar vervoer en openbare ruimte). Opleidingen Veiligheid en vakmanschap (VeVa) leiden op voor Defensie en betreffen vooral studenten Medewerker grondoptreden en Onderofficier grondoptreden. Die beroepen vallen niet onder de beveiligers, maar onder militaire beroepen.

Volgens cijfers van DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs)[6] nam het aantal studenten in de drie genoemde hoofdrichtingen toe van ruim 13.400 in 2019 tot 15.700 in 2023. Die toename was het saldo van een **stijging bij de opleidingen Particuliere beveiliging** (vooral in 2022 en 2023) en afnames bij Publieke veiligheid in 2022 en 2023 (maar in 2023 nog wel iets meer studenten dan in 2019). De Stichting Vakbekwaamheid Particuliere Beveiligingsorganisaties (SVPB)[7] houdt het aantal praktijkovereenkomsten voor Beveiliger bij. Die cijfers laten in 2023 dezelfde sterke toename zien als DUO. In 2024 liggen de aantallen eerst duidelijk lager dan in piekjaar 2023, maar in de tweede helft van het jaar (gemeten tot en met oktober) lijkt sprake van een inhaalrace en wordt het verschil met 2023 steeds kleiner.

Net als voor andere opleidingen geldt dat niet alle studenten een diploma halen en niet alle gediplomeerden gaan het werk doen waar ze voor zijn opgeleid. Zo wijst een onderzoek van SVPB naar de uitstroom van gediplomeerden uit dat bijna de helft van de gediplomeerden 5 jaar later geen SVPB-verklaring meer heeft en dus niet (meer) als beveiliger werkt. Die verklaring is namelijk een verplicht document bij de aanvraag van een legitimatiebewijs voor beveiligers.

De toegenomen studentenaantallen zullen de krapte niet geheel oplossen, maar wel voor een deel.

Beperkte mobiliteit tussen beveiligingsberoepen en -sectoren

Door de krapte op de arbeidsmarkt gaan werkgevers onder andere op zoek naar nieuwe groepen potentiële medewerkers. Vanuit het idee dat er behoorlijke overeenkomsten zijn in de gevraagde kwalificaties voor beveiliger, militairen en politieagenten zijn er initiatieven om de **gezamenlijke vijver waarin wordt gevist zo groot mogelijk te houden**. Geschikte kandidaten die uiteindelijk toch niet op een vacature worden aangenomen, worden actief geattendeerd op kansen bij andere private of publieke werkgevers met beveiligingswerk. Vanuit dat idee zijn er enkele jaren geleden al eens gezamenlijke banenmarkten georganiseerd, met positieve resultaten. Tegelijkertijd blijft er ook sprake van onderlinge concurrentie om het schaarse aanbod en blijft iedere partij ook zijn eigen wervingscampagnes voeren. Het blijft voor partijen zoeken naar de **balans tussen algemeen belang en eigen belang**.

In praktijk lijkt de mobiliteit tussen de beroepen van beveiligers, militaire beroepen en politie & brandweer nog niet erg groot. Tenminste niet volgens de historische gegevens van de werkzoekenden die nu bij UWV staan ingeschreven. Een aantal van deze werkzoekenden is op enig moment in de periode 2017-juli 2024 gaan werken als beveiligingspersoneel. Iets meer dan 40% werkte voorafgaand ook als beveiligingspersoneel, dus bijna 60% werkte voorafgaand in een andere beroepsgroep. Slechts een fractie werkte voorafgaand in een militair beroep of in een beroep uit de beroepsgroep politie en brandweer. Andersom stapten in diezelfde periode ook mensen over van beveiligingspersoneel naar nieuw werk. Bijna de helft ging opnieuw aan de slag als beveiligingspersoneel en de helft stapte over naar een andere beroepsgroep.

---

[2] Nieuwsbericht Rijksoverheid van 6 september 2024: Vanaf 1 januari 2025 volledige handhaving op schijnzelfstandigheid | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl en informatie van de Belastingdienst Schijnzelfstandigheid en wet DBA | Belastingdienst (geraadpleegd 19-11-2024).

[3] De Nederlandse Veiligheidsbranche, nieuwsartikel van 17 oktober 2024: Nederlandse Veiligheidsbranche aan zzp'ers: 'Kom in loondienst!'

[4] UWV-publicatie van 28 maart 2023: 34 oplossingen voor personeelstekorten

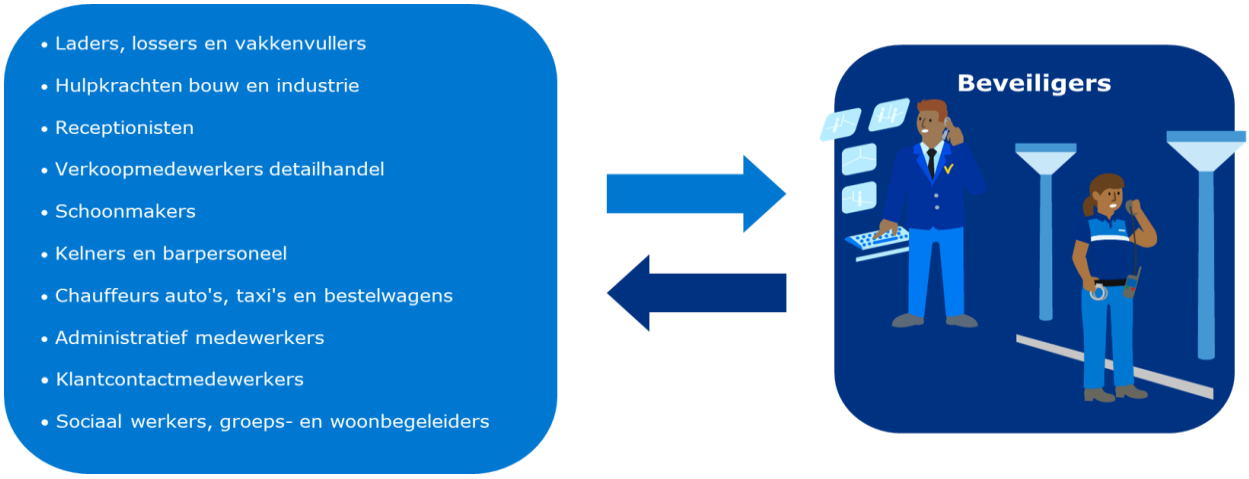
[5] UWV-publicatie 25 april 2024: Oplossingen voor tekorten beveiligers

[6] DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) publiceert aantallen deelnemers in het mbo over de afgelopen 5 jaar. Het aantal mbo-deelnemers per instelling(soort), kwalificatie, leeftijdscategorie en verblijfsjaar over de afgelopen 5 jaar. - Open Onderwijsdata (geraadpleegd 19-11-2024)

[7] Stichting Vakbekwaamheid Particuliere Beveiligingsorganisaties SVPB. Uitstroomonderzoek naar gediplomeerden van studiejaren 2016-2017 en 2018-2019.

Opvallend is dat de meest voorkomende andere beroepsgroepen van waaruit werd overgestapt naar beveiligers en waar beveiligers naartoe overstapten dezelfde zijn, met alleen verschillen in de volgorde op basis van aantallen overstappen. Daarmee lijken deze overstappen vooral een weergave van het soort werk dat mensen 'in between jobs' als beveiliger doen. In deze beroepen komt veel uitzendwerk voor. Er waren in verhouding maar **weinig overstappen tussen beveiligers en militair personeel en politie & brandweer**.

Gemaakte overstappen tussen beveiligers en andere beroepen
2017-juli 2024



Bron: UWV

De gevonden overstappen duiden erop dat een deel van de beveiligingsmedewerkers voor kortere of langere tijd andersoortig werk doet. Voor werkgevers zit daar een risico in dat mensen niet meer terugkomen naar de beveiliging. Met het oog op het behoud van personeel kan het de moeite waard zijn om te kijken naar mogelijke combinatiebanen, eventueel samen met andere veiligheidssectoren, of vormen van taakroulatie of taakverbreding om medewerkers sterker verbonden te houden met het bedrijf en met beveiligingswerk in het algemeen.

Potentieel bij UWV is groter dan alleen WW
Bij UWV staan veel mensen met een uitkering geregistreerd (vooral vanwege WW, bijstand of arbeidsongeschiktheid), maar ook werkzoekenden zonder uitkering die hun cv op werk.nl hebben gezet. Voor al die groepen samen wordt de term **Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU)** gebruikt.

Van de mensen in het GWU staan er 8.200 ingeschreven met een beveiligingsberoep, waarvan 13% een WW-uitkering heeft. Vaak wordt bij onbenut potentieel als eerste gedacht aan mensen met een WW-uitkering. Dat is niet vreemd, want in principe zitten daar mensen die geschikt en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Eind oktober 2024 staan er bijna 1.100 mensen met een WW-uitkering ingeschreven als beveiliger. Dit aantal is al 3 jaar min of meer stabiel. Maar het potentieel in het GWU is dus groter dan alleen WW'ers en zit vooral bij mensen met een bijstandsuitkering, WIA of Wajong. Van de beveiligers in het GWU staat 60% geregistreerd als objectbeveiliger en een kwart als ambulante beveiligers en handhavers openbare ruimte (boa's). Dit zijn ook de twee beroepen waarvoor de meeste vacatures openstaan.

Het GWU omvat een **grote diversiteit aan werkzoekenden** waarvan een deel **extra aandacht en ondersteuning** kan gebruiken om (weer) aan het werk te komen en te blijven. Daarvoor zijn diverse mogelijkheden en maatregelen, maar het vraagt in eerste instantie ook betrokkenheid van werkgevers. Maatschappelijk verantwoord ondernemen gebeurt al volop en daar past ook een inclusieve arbeidsmarkt bij. Beveiligingsbedrijven voelen die verantwoordelijkheid ook en het is bovendien een manier om hun personeelstekorten te verkleinen. Publieke opdrachtgevers kunnen daar via hun aanbestedingsregels een extra impuls aan geven door eisen te stellen aan de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. UWV kan helpen bij de bemiddeling van mensen met een arbeidsbeperking, bijvoorbeeld door de inzet van het Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie (BIA) om te onderzoeken of het anders organiseren van werk een oplossing is voor het vraagstuk binnen een bedrijf.

Extra kansen voor werkzoekenden met afstand tot de arbeidsmarkt door SROI

Social Return On Investment (SROI) is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. Het Rijk zet haar inkoopkracht in om deze mensen perspectief te bieden op werk, inkomen én participatie in de samenleving. Inkopers van overheden kunnen, bij het verstrekken van opdrachten, de opdrachtnemer stimuleren of verplichten om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

G4S is een groot particulier beveiligingsbedrijf. Het krijgt ook opdrachten van verschillende overheden. In overleg met die opdrachtgevers geeft G4S invulling aan SROI-verplichtingen. G4S werkt daarbij met UWV samen om kandidaten te vinden. Sommige kandidaten hebben wat extra ondersteuning nodig. Daarom onderzoekt G4S nu samen met UWV mogelijkheden om extra 'opstapjes' te creëren voor kandidaten die dat nodig hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld om een voorschakeltraject voor anderstaligen of een traject om te mensen te laten starten als toezichthouders (op niveau 1) en daarna verder op te leiden op minimaal niveau 2.

Securitas is een groot particulier beveiligingsbedrijf met een breed dienstenpakket. Bij de werving van personeel wordt niet alleen naar de eisen van de vacature gekeken. Centraal staat het talent van de kandidaat en waar dat talent bij Securitas het beste kan worden ingezet. Een deel van de kandidaten wordt door UWV voorgedragen of wordt gesproken op een georganiseerd event door UWV (bijv. een banenmarkt). Alle kandidaten krijgen eerst een informatiebijeenkomst om te zorgen dat ze een goed en reëel beeld hebben van het bedrijf en van het werk. Daarna volgen nog verschillende selectiestappen met als einddoel vaak een BBL-opleiding. Van de totale instroom bij Securitas valt ongeveer 15% binnen de SROI-doelgroep. In de eerste 3 kwartalen van 2024 waren dat er bijna 200.

Precieze potentieel GWU lastig te bepalen

Bij de diversiteit van het GWU hoort ook dat niet iedereen uit het GWU (meteen) inzetbaar en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Dat kan uiteenlopende oorzaken hebben, bijvoorbeeld (tijdelijke) gezondheidsproblemen, onvoldoende opleiding/ervaring of dat mensen langdurig uit het arbeidsproces zijn. Daarnaast is ook een deel van het GWU al aan het werk.

Van de groep beveiligers in het GWU werkt een kwart. Dat is gelijk aan het gemiddelde van het totale bestand GWU. Van deze werkenden werkt de helft tussen de 24 en 32 uur per week. Hun arbeidspotentieel wordt dus **deels al benut** en is minder snel beschikbaar voor ander werk. Werkzoekenden binnen het GWU zijn niet allemaal in gelijke mate beschikbaar voor werk. Het aandeel werkenden verschilt tussen de uitkeringssoorten.

Voor beroepen als verkeersregelaar, voetbalsteward of evenementenbeveiliger is een startkwalificatie niet altijd nodig, maar voor de meeste beroepen als beveiligingspersoneel wordt een mbo-opleiding gevraagd. Niet alle beveiligers in het GWU hebben dat. Bijna de helft heeft een **startkwalificatie**, dat wil zeggen een diploma havo, vwo, mbo-2 of hoger. Bij de objectbeveiligers in het GWU ligt het aandeel met een startkwalificatie op 53%, dus wat hoger dan gemiddeld. Van de ambulante beveiligers en handhavers openbare ruimte (boa's) heeft 40% een startkwalificatie. Degenen zonder startkwalificatie kunnen hun kansen in de veiligheidsbranche vergroten door alsnog die startkwalificatie te halen. Veel werkgevers bieden opleidingsmogelijkheden in combinatie met werk.

Nog meer onbenut talent?

Niet alle mensen die werk zoeken staan ingeschreven bij het UWV. Het **onbenut arbeidspotentieel**, volgens de definitie van het CBS, omvat in het 3e kwartaal van 2024 1,2 miljoen mensen. De overlap met het GWU is beperkt.[8] Dat wil zeggen dat er buiten het GWU nog meer mensen zijn die beschikbaar zijn of komen voor de arbeidsmarkt. Hier zit ongetwijfeld ook potentieel in voor beveiligers, maar dat is verder niet te kwantificeren.

Inzet onbenut talent gaat niet vanzelf

Op de arbeidsmarkt is nog potentieel aanbod dat de tekorten aan beveiligers kan helpen oplossen, maar het is niet altijd aan te geven waar het precies zit. Dit vergt van werkgevers de nodige creativiteit en verschillende benaderingen om dat potentieel uiteindelijk te benutten. In dit artikel worden een aantal richtingen besproken waarin gezocht kan worden. Inzet op bredere werving via algemene campagnes, studenten koesteren, werkzoekenden (met een afstand tot de arbeidsmarkt) opleiden, inzet van veiligheidssectoren op gezamenlijke personeelsvoorziening en kijken naar uitbreiding van het aantal uren. Dit zijn allemaal manieren voor werkgevers om het verborgen talent nog beter te benutten. Het kan, maar gaat niet vanzelf.

[8] CBS, 17-8-2022 Arbeidspotentieel van niet-werkenden | CBS. Actuele stand onbenut arbeidspotentieel: Dashboard beroepsbevolking | CBS

Colofon

Uitgave
UWV *Arbeidsmarktinformatie- en advies*

Inlichtingen
Roland.keiren@uwv.nl

Auteur
Roland Keiren

Volg ons

Disclaimer

Meer informatie is te vinden op www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie.
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding. Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

UWV © 2024