

Onderzoek arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging
ECABO
Conclusies, advies en samenvatting

7 juli 2009
Kees Hagens
Hilde Kraaijvanger

Inhoudsopgave

	pagina
Inleiding	1
De achtergrond van het onderzoek	1
Het doel van het onderzoek	1
De onderzoeksmethode, de respons en de statistische betrouwbaarheid	3
Dit rapport	5
Eindconclusies en advies	6
Eindconclusies	6
Advies	7
Antwoorden op de onderzoeksvragen	11
Samenvatting van de onderzoeksresultaten op hoofdlijnen	39
1. Discrepanties op de arbeidsmarkt	39
2. De MBO-beroepsopleidingen	43
3. De instroom van nieuwe mensen in de branche	51
4. De werknemers	56
5. Uitstroom van werknemers	72
6. Externe factoren die de arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging beïnvloeden	78
7. Gebruikte en alternatieve methoden om de arbeidsmarktdiscrepanties op te lossen	80

Inleiding

De achtergrond van het onderzoek

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven ECABO ziet het onder andere als haar functie het bedrijfsleven en het onderwijs te voorzien van goede arbeidsmarktinformatie, over zowel de vraag naar arbeid, het aanbod van arbeid als de beschikbaarheid van stages. In 2007 is gebleken dat het arbeidsmarktonderzoek in de Sector Orde en Veiligheid extra aandacht behoeft. De sector kent drie domeinen met ieder hun eigen dynamiek: Publieke Veiligheid, Defensie en Particuliere beveiliging. Er is voor gekozen om voor ieder van de drie sectoren een apart plan te ontwikkelen.

De sector Particuliere beveiliging voert zelf elk jaar arbeidsmarktonderzoek uit, dat vooral op de vraagkant van de arbeidsmarkt is gericht. In een gesprek met sectorvertegenwoordigers is gebleken dat men ook informatie zou willen hebben over achtergronden van in-, door- en uitstroom van personeel, opleiding en scholing, et cetera. Deze behoefte is mede ingegeven door het relatief grote verloop binnen de branche, waardoor er voortdurend nieuwe instroom nodig is. Dit roept binnen de branche ook de vraag op in hoeverre de andere domeinen van de sector Orde en Veiligheid (in het bijzonder de krijgsmacht) aanknopingspunten voor de werving bieden.

De arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging is regelmatig onderzocht. In 1989, 1999 en in 2004/2005 zijn onderzoeken uitgevoerd. De VPB laat jaarlijks een beperkt vacatureonderzoek uitvoeren onder haar leden. Ook doen de grote bedrijven intern onderzoek onder uitstromers. De branche houdt dus zelf al de vinger aan de pols.

Dit onderzoek onder werkgevers, werknemers, eindexamenkandidaten en via de bestanden van heeft een gedegen en diepgaand karakter, zodat het echt iets toevoegt aan de bestaande onderzoeksactiviteiten.

Het doel van het onderzoek

De centrale onderzoeksvraag luidt: Hoe ziet de arbeidsmarkt (opleidingen, instroom, doorstroom, uitstroom) van de particuliere beveiliging er uit? Hieruit is een aantal deelvragen afgeleid, die niet alleen betrekking hebben op de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt maar ook verder gaan.

1. Externe ontwikkelingen

- Welke externe ontwikkelingen (PESTLE = politiek, economie, sociaal/ maatschappelijk/ demografisch, technologisch, juridisch en milieu) zijn relevant voor de arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging?
- Welke rol spelen de eisen van opdrachtgevers?

2. Drijfveren voor potentieel arbeidsaanbod

Wat zijn de drijfveren voor potentieel arbeidsaanbod (jongeren, zij-instromers, eventueel werklozen) om in de particuliere beveiliging (al dan niet) te gaan werken?

3. Leerlingen: aantal en kenmerken

Wat zijn de aantallen leerlingen in de BBL en de BOL voor beide opleidingen in de particuliere beveiliging en wat zijn de kenmerken van deze leerlingen (w.o. regio)?

4. Gediplomeerden en vroegtijdige uitval

- Hoeveel van deze leerlingen halen de diploma's Beveiliging en/of Coördinator Beveiliging?
- Wat zijn de kenmerken van gediplomeerden?
- Wat zijn de redenen van vroegtijdige uitval?
- Waarin wijken SVPB en Cfi van elkaar af?
- In hoeverre wijken inschrijvingen voor het examen en afgelegde examens van elkaar af?

5. De vraag naar personeel

- Wat zijn omvang en kenmerken van de vraag naar personeel van de bedrijven in de particuliere beveiliging (MBO-geplomeerden én anders geplomeerden)?
- In hoeverre is sprake van moeilijk vervulbare vraag?

6. Hoe verhouden zich vraag en aanbod voor stages?
 - Specifiek: stages voor de BOL
 - Specifiek: stages buiten de branche (particuliere beveiligingsbedrijven).
 - Specifiek: overschot aan stageplaatsen Er is een tekort.
 - Specifiek: kwaliteit van de stages (geschiktheid, begeleiding, etc.)
7. Doorstroom uit de opleidingen naar werk in de particuliere beveiliging
 - In hoeverre leidt voltooiing van de opleiding ook tot voortzetten van het dienstverband c.q. indiensttreding bij een ander beveiligingsbedrijf?
 - Wat zijn de kenmerken van personen waarbij dat niet het geval is?
8. Doorstroom in de branche
 - Hoe ziet de doorstroom in de branche eruit;
 - o Binnen bedrijven: horizontaal;
 - o Binnen bedrijven: verticaal;
 - o Tussen bedrijven;
 - Welke functies zijn in een bedrijf aanwezig;
 - Hoe lang werkt men al in bepaalde functies?
 - Hoe tevreden is men over (het ontbreken van) carrièremogelijkheden?
9. Uitstroom: omvang, kenmerken, motieven en verwachtingen
 - Wat zijn omvang en kenmerken van de uitstroom uit de branche?
 - Wat zijn de achtergronden van uitstroom (de motieven voor uitstroom)?
 - Hoe lang denken werknemers in de branche te blijven werken?
10. Discrepanties op de arbeidsmarkt
Tot wat voor soort discrepanties op de arbeidsmarkt leidt het bovenstaande, nu en in de toekomst?
 - Kwantitatieve discrepanties
 - Kwalitatieve discrepanties
 - Ondoorzichtigheden op de arbeidsmarkt
11. Methoden voor het oplossen van arbeidsmarktdiscrepanties
 - Wat zijn de methoden waarmee de branche op dit moment arbeidsmarktdiscrepanties oplost?
 - Wat is het succes van deze aanpak?
12. Alternatieve methoden voor bestrijden van arbeidsmarkttekortingen
 - Wat zijn eventuele alternatieve methoden om arbeidsmarkttekortingen te bestrijden c.q. te voorkomen (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, inzet van reserves, behoud van werknemers, aanpassing van personeelsbeleid en eventueel bedrijfsvoering)?
 - Specifiek: behoefte aan een Associate Degree-opleiding.
13. Behoefte aan een MBO niveau 4 opleiding
 - Is er behoefte aan een MBO niveau 4 opleiding voor de particuliere beveiliging?
 - Wat zijn de hoofdtaken van het bijbehorende functieprofiel?
 - Welke verschillen zijn er met het profiel van de niveau 3 opleiding (coördinator beveiliging).
14. Monitoring van de arbeidsmarkt
Een bijzondere onderzoeksvraag is nog die naar verdere monitoring van de arbeidsmarkt in de sector, onder andere op basis van de monitor van Heliview, uitstroomonderzoeken en bij SVPB en ECABO (en eventueel de politie) beschikbare gegevens.

Deze onderzoeksvragen zijn in verschillende deelonderzoeken onderzocht. Het onderzoek bestaat uit de volgende onderdelen:

- een telefonische enquête onder geslaagde examenkandidaten uit het schooljaar 2006-2007;
- een telefonische enquête onder werknemers;
- een telefonische enquête onder werkgevers;
- diepte-interviews met deskundigen;
- bestandsanalyse;
- deskresearch.

De onderzoeksmethode, de respons en de statistische betrouwbaarheid

Onder examenkandidaten

Rijnland Advies heeft een conceptvragenlijst opgesteld en voorgelegd aan de begeleidingscommissie en ECABO. Vervolgens is de definitieve vragenlijst opgesteld.

Voor dit onderzoek is een adresbestand gebruikt van SVPB. Onder gediplomeerde examenkandidaten in het schooljaar 2006-2007 is een telefonische enquête uitgevoerd. De respons bedroeg 412 ingevulde vragenlijsten.

Deze respons levert een maximale onnauwkeurigheidsmarge op van 4,8%. Dit geldt in de sociale wetenschappen als een redelijk hoge statistische betrouwbaarheid. Een voorbeeld: Stel, een score op een vraag bedraagt 50%. Dan zou het resultaat, dat verkregen zou zijn als de gehele populatie van alle examenkandidaten zou zijn ondervraagd, met een waarschijnlijkheid van 95% liggen tussen $(50-4,8=) 45,2\%$ en $(50+4,8=) 54,8\%$. Als de score verder "uit het midden ligt", is de onnauwkeurigheidsmarge kleiner. Bij een score van 15%, bijvoorbeeld, bedraagt de onnauwkeurigheidsmarge 3,5%.

Onder werknemers

Ook voor het telefonische enquête onder werknemers is in overleg met ECABO een vragenlijst opgesteld. Voor het onderzoek zijn gegevens uit de passenregistratie van ECABO gebruikt. In eerste instantie is een steekproef getrokken uit de passenregistratie van 2008. Deze gegevens zijn door de SVPB verrijkt met adresgegevens van de werknemers, uit de examenadministratie. Vervolgens zijn deze data verrijkt met telefoonnummers. Omdat deze operatie in eerste instantie onvoldoende respons opleverde, is de zelfde actie nogmaals uitgevoerd, met gegevens uit de passenregistratie van 2007. De data van het onderzoek onder werknemers zijn verzameld via een telefonische enquête. Dit geeft een totale respons van 499 ingevulde vragenlijsten.

Deze respons levert een maximale onnauwkeurigheidsmarge op van 4,4%. Dit geldt in de sociale wetenschappen als een redelijk hoge statistische betrouwbaarheid.

Onder werkgevers

In overleg met de begeleidingscommissie en ECABO is een vragenlijst opgesteld. Deze is met ECABO besproken en aangepast.

Voor het onderzoek onder de werkgevers is een adresbestand gebruikt van opleidingsfonds SOBB. In het adresbestand van SOBB bevinden zich 234 bedrijven met een adres. Binnen het SOBB bestand¹ hebben deze bedrijven tezamen 33.635 werknemers. Tijdens de dataverzameling bleken twee bedrijven onderdeel te zijn van twee andere bedrijven uit het SOBB bestand. Eén bedrijf was inmiddels failliet gegaan en een ander bedrijf kon niet worden teruggevonden. Het netto aantal bedrijven waarbij data verzameld konden worden bedroeg 230, zij hebben tezamen 33.435 werknemers.

Alle bedrijven hebben een brief ontvangen namens ECABO, opleidingsfonds SOBB, exameninstituut SVPB, werkgeversorganisatie VPB en de vakbonden, waarin men werd gevraagd aan het onderzoek mee te werken. Alle bedrijven zijn minimaal 5 keer benaderd in de periode december 2008 tot en met medio februari 2009. De vragenlijsten werden telefonisch beantwoord, of schriftelijk/via e-mail indien het bedrijf dat wenste.

¹ Alleen de bedrijven met geverifieerde gegevens zijn gebruikt.

Binnen de onderzoeksperiode hebben 108 bedrijven uit het SOBB-bestand meegewerkt aan het onderzoek. 122 bedrijven werkten niet mee aan het onderzoek.

Binnen het SOBB-bestand bedroeg de respons derhalve 47%. Daarmee wordt 80% van de werkgelegenheid in de branche afgedekt. Doordat 80% van de arbeidsmarkt in beeld is gebracht, leveren deze resultaten een solide basis voor het doen van uitspraken over de gehele arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging en voor het maken van extrapolaties voor de ontbrekende 20%.

Respons en non-respons binnen het SOBB-bedrijvenbestand

	Respons	Non-respons	Totaal bestand SOBB
Bedrijven	108	122	230
Werknemers	26.801	6.634	33.435

In een aantal gevallen werd de vragenlijst voor meerdere bedrijven uit het SOBB-bestand beantwoord door één persoon. Het aantal respondenten bedroeg 102. Op vragen waarbij de antwoorden van de bedrijven even “zwaar” wegen (zoals tevredenheidsvragen, vragen over het bedrijfsbeleid), levert de bereikte respons een maximale onnauwkeurigheidsmarge op van 7,1%. Dit geldt in de sociale wetenschappen als een acceptabele statistische betrouwbaarheid.

Op landelijk niveau dekt de netto steekproef het grootste deel van de werkgelegenheid af (80%). Op het niveau van de CWI-districten is het beeld anders. In de regio's Noord, Oost en Zuid-Oost bevindt het merendeel van de werkgelegenheid zich niet bij de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt.

Medewerkers (volgens het SOBB-bestand) en vestigingen van bedrijven binnen en buiten de netto steekproef, naar CWI-district

	CWI-district						Nederland	% van totaal
	Noord	Oost	Midden-West	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost		
Bedrijven in netto steekproef								
medewerkers	83	351	875	15.415	9.659	418	26.801	80,159%
vestigingen	6	12	22	24	31	13	108	46,957%
Bedrijven buiten netto steekproef								
medewerkers	1.309	560	340	1.529	730	2.166	6.634	19,841%
vestigingen	3	22	19	20	27	31	122	53,043%

Onder deskundigen

In overleg met de begeleidingscommissie en ECABO is een lijst van te interviewen stakeholders opgesteld. Deze deskundigen zijn persoonlijk of telefonisch bevestigd over de discrepanties op de arbeidsmarkt en mogelijke oplossingen. In totaal zijn 12 personen geïnterviewd.

Dit rapport

In deze korte versie van het eindrapport worden de relevante resultaten met betrekking tot de onderzoeksvragen behandeld en worden eindconclusies en adviezen geformuleerd. Tevens bevat het rapport een samenvatting van de onderzoeksresultaten op hoofdlijnen. Een uitgebreide versie met alle onderzoeksresultaten is beschikbaar.

Eindconclusies en advies

Hieronder worden de eindconclusies en adviezen van de onderzoekers geformuleerd.

Eindconclusies

De discrepanties op de arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging hebben geen kwantitatieve maar kwalitatieve oorzaken.

Er stromen voldoende mensen in in de MBO-beroepsopleidingen voor de branche. Een deel van hen stroomt voortijdig uit, vanwege:

- een verkeerd beroepsbeeld: de praktijk van het werk is minder avontuurlijk, afwisselend en biedt minder contact met mensen dan men had verwacht;
- onvoldoende competenties van de leerling.

Het aantal mensen dat het SVPB-diploma haalt is voldoende. Een deel van de gediplomeerden stroomt vervolgens niet de branche in, of stroomt na één à anderhalf jaar weer uit. Ook hier komen dezelfde kwalitatieve knelpunten terug:

- de praktijk van het werk valt tegen. Naast de afwisseling in het werk spelen nu ook de onregelmatige en ongunstige werktijden en het salaris een rol.
- werkgevers laten een deel van de gediplomeerden uitstromen omdat zij niet de vereiste competenties bezitten.

De uitstroom van medewerkers uit de branche als geheel ligt op een niveau dat vergelijkbaar is met andere branches met veel arbeid op MBO-2 niveau. De belangrijkste oorzaken voor uitstroom van medewerkers zijn:

- de onregelmatige en ongunstige werktijden, het salaris, en het feit dat men ander werk aantrekkelijker vindt;
- werkgevers bezuinigen op arbeid en laten minder competentie werknemers vertrekken.

Om de arbeidsmarktsituatie te verbeteren, lijkt het relevant verder beleid te ontwikkelen op de volgende terreinen:

- *instroombevordering en realiseren van een juist beroepsbeeld.* Het is van belang de instroom in de beroepsopleidingen op een goed niveau te houden en indien mogelijk te vergroten. Daarbij is het van belang een juist beroepsbeeld te communiceren en kandidaat-leerlingen met onvoldoende motivatie of capaciteiten buiten de opleidingen te houden.
- *optimaliseren van de beroepsopleidingen.* Het knelpunt dat een deel van de leerlingen onvoldoende vaardigheden bezit, kan tijdens de opleiding worden opgelost via specifieke en praktijkgetrouwe trainingen. Samenwerking tussen bedrijven en opleiders (zowel bekostigde als niet bekostigde opleiders) zou kunnen worden uitgebreid;
- *uitstroombeperking.* Modern personeelsbeleid en het optimaliseren van de organisatie in bedrijven. Werknemers die langer in de branche werken hebben met name problemen met de onregelmatige en ongunstige werktijden en met de geringe afwisseling in het werk. Om de uitstroom van werknemers te beperken zou de branche hieraan extra aandacht kunnen besteden.

In de hierna geformuleerde adviezen worden op deze terreinen aanbevelingen geformuleerd.

Advies

Advies ten aanzien van instroombevordering

1. Richt beroepenvoorlichting met name op VMBO-leerlingen en werknemers in andere bedrijfstakken (zij-instromers).
 - Andere branches gebruiken richting het VMBO voorlichtingsmiddelen zoals bedrijfsbezoeken, snuffelstages, voorlichtingsbijeenkomsten op de scholen en het verspreiden van magazines en games, waarin het vak wordt belicht. De haalbaarheid van dergelijke activiteiten voor de particuliere beveiliging zou kunnen worden verkend.
 - Communicatie naar werknemers in andere bedrijfstakken staat in veel bedrijfstakken nog in de kinderschoenen. De bouwsector, defensie, de transportsector en de mobiliteitsbranche timmeren aan de weg met het verspreiden van flyers, met vakwedstrijden en met reclame/vakkwissen via de televisie. Te overwegen valt de haalbaarheid van dergelijke activiteiten voor de particuliere beveiliging te verkennen.
2. Benadruk bij de beroepenvoorlichting met name de aspecten waarover de huidige werknemers tevreden zijn.
3. Selectie “aan de poort” voortzetten, verscherpen en uitbreiden. Het selecteren van leerlingen aan de poort zou kunnen worden uitgebreid naar meer ROC's, particuliere opleiders en bedrijven. Belangrijke elementen hierbij zijn:
 - realistische voorlichting geven over het vak;
 - een intrede-assessment zou kunnen worden ontwikkeld, om de essentiële vaardigheden van kandidaat-leerlingen, zoals taalvaardigheid, sociale en communicatieve vaardigheden te testen;
 - kandidaat-deelnemers voorlichten over de politiescreening als vereiste voor het werken in de branche en over het vinden van een BPV-plaats bij een bedrijf als vereiste voor het volgen van de BBL;
 - rekening houden met de opnamecapaciteit van particuliere beveiligingsbedrijven in de betreffende regio.
4. Een strengere selectie zal resulteren in een lagere instroom in de opleidingen, maar ook in een lagere uitstroom, en daardoor in minder verlies van investering.²
5. Investeer meer in BBL. Het opleiden van BBL-leerlingen is, zeker over de langere termijn, doelmatiger voor de branche, dan het opleiden van BOL-leerlingen. BBL-ers vinden vaker dan BOL-deelnemers een baan in de branche, blijven gemiddeld langer in de branche werken en krijgen ook vaker dan BOL-deelnemers een vast dienstverband, wat er op wijst dat de kwaliteit van deze mensen hoger is. Om het aantal BBL-leerlingen te vergroten, kan wellicht een constructie worden gerealiseerd, in samenwerking met het onderwijs. In andere branches worden, mede onder invloed van de economische crisis, duobanen gemaakt, waarbij twee leerlingen op één werkplek worden geplaatst. De leerling brengt dan 50% in de praktijk door, en ontvangt in de overige 50% theorieles en aanvullende praktijktraining buiten het leerbedrijf. De haalbaarheid van dergelijke creatieve oplossingen kan worden verkend.
6. Aangezien een derde van de uitgestroomde werknemers graag terug wil keren naar de particuliere beveiliging, verdient het aanbeveling op een goede manier afscheid te nemen van medewerkers die vertrekken. Dat kan bijvoorbeeld via het bewust voeren van exitgesprekken met uitstromende medewerkers. Op brancheniveau zou hiervoor een format of checklist kunnen worden ontwikkeld, voor gebruik door de bedrijven. Ook het registreren van vertrekkende medewerkers lijkt zinvol, zodat men contact kan houden, bijvoorbeeld via het toesturen van een nieuwsbrief of vacaturekrant.

² Uit een onderzoek in de Technische Installatiebranche blijkt, dat indien een BBL-leerling het bedrijf na een half jaar verlaat, het bedrijf over het eerste half jaar reeds een investering heeft gedaan van ruim € 5.200.

7. Ook verdient het aanbeveling om meer intensief te werven binnen alternatieve doelgroepen. Bedrijven staan open voor het werven van werknemers onder allochtonen, vrouwen, werklozen en ouderen. Het verdient aanbeveling communicatie te ontwikkelen op brancheniveau, specifiek gericht op allochtonen, vrouwen en ouderen.
8. Met betrekking tot het werven van werklozen bestaat er al samenwerking tussen bedrijven en UWV WERKbedrijf (CWI). Ruim een kwart van de bedrijven werft medewerkers via deze weg. Om deze potentiële bron van instromers beter te kunnen benutten, zou een opleiding op niveau 1 kunnen worden ontwikkeld, die ingezet kan worden bij werkgelegenheids-/reïntegratieprojecten.
9. Medewerkers ontwikkelen in de particuliere beveiliging vaardigheden die in andere bedrijfstakken gewild zijn, zoals communicatieve en sociale vaardigheden, klantgericht handelen, verantwoordelijkheid dragen en representativiteit in uiterlijk en gedrag. De branche kan dit argument gebruiken in het wervingsbeleid.
10. Om het vak aantrekkelijker te maken, zou de bevoegdheid van beveiligers uitgebreid kunnen worden, bijvoorbeeld met het opvragen van identificatie.
11. Verder kan, binnen of buiten CAO-verband, aandacht worden gevraagd voor het al dan niet overnemen van voorzieningen bij contractovernames. Bij overnames gaan medewerkers niet automatisch over naar een nieuw bedrijf en als men wel over gaat, zijn wél de CAO-rechten geborgd, maar niet alle extra voorzieningen die bij de oude werkgever zijn verworven (objecttoeslag of bedongen rooster).
12. Een andere manier om het vak aantrekkelijker te maken is het creëren van mogelijkheden voor een meer passende planning van het werk, bijvoorbeeld via zelfplannende teams.

Adviezen ten aanzien van het optimaliseren van de beroepsopleidingen

13. ROC's hebben bedrijfsbeveiligingsdiensten met een BD-vergunning gerealiseerd, om de BOL-deelnemers praktijkervaring te laten opdoen. Bedrijven geven veelal aan, dat deze afdelingen binnen ROC's onvoldoende praktijkervaring opleveren. Het lijkt zinvol te verkennen of bedrijven en ROC's kunnen samenwerken aan het verbeteren van de praktijkvoorzieningen in de ROC's en bij de overige stagebiedende organisaties. Ook de branche heeft immers belang bij goede praktijkstages voor de BOL-deelnemers. Daarnaast zouden bedrijven voor de eigen BOL- en BBL-deelnemers, die te jong zijn om bij opdrachtgevers te worden geplaatst, ook gebruik kunnen maken van deze praktijkfaciliteiten. Een gezamenlijk gebruik van praktijkfaciliteiten biedt bovendien mogelijkheden om leerlingen te laten rouleren tussen stage-organisaties en contexten, waardoor zij een bredere ervaring opdoen.
14. Het zou goed zijn, als ook tussen bedrijven onderling zou kunnen worden samengewerkt aan roulatie van leerlingen op stageplekken. Dit vereist een persoonsgebonden pas.
15. Bedrijven nemen het opleiden van leerlingen serieus. De meeste bedrijven leiden leerlingen op, en de getalsverhouding praktijkopleiders/leerlingen is gunstig. De kwaliteit van de begeleiding door de praktijkopleiders en de hoeveelheid tijd die zij besteden aan de begeleiding kunnen worden verbeterd.
16. Selectie aan de poort helpt. Daar waar dit wordt toegepast is de uitval beduidend lager. Het verdient aanbeveling op brancheniveau de selectie-instrumenten verder te ontwikkelen en te verspreiden onder de scholen en de bedrijven.

17. Het probleem van het ontbreken van de juiste sociale en communicatieve vaardigheden bij leerlingen/nieuwe werknemers speelt niet alleen in de particuliere beveiliging, maar in alle dienstverlenende branches en beroepen. Sociale en communicatieve vaardigheden zijn voor een deel “aangeboren”, maar kunnen ook worden ontwikkeld. Het lijkt relevant bij selectie aan de poort met name het theoretisch vermogen en de basisvaardigheden op taal-, sociaal en communicatief gebied te testen. En vervolgens de vereiste softskills via praktijkervaring en praktijktraining verder te ontwikkelen, binnen de stages. Hiertoe zouden specifieke trainingsprogramma's en instrumenten kunnen worden ontwikkeld. Dit vraagt een gezamenlijke inspanning van bedrijven en scholen.

Advies ten aanzien van uitstroombeperking

18. De onderzoeksresultaten maken duidelijk, dat de werknemers behoefte hebben aan “vastigheid” en graag bij hun huidige werkgever of in de branche willen blijven werken, maar ook behoefte hebben aan verandering van functie. Het lijkt daarom zinvol afwisseling van werkzaamheden zoveel mogelijk te bevorderen.
19. De doorstroom van werknemers tussen bedrijven is hoog. Enerzijds werkt de manier waarop de markt functioneert (overname van contracten) dit in de hand. Daarnaast is de organisatie van het werk (op lokatie, op afstand van de eigen werkgever) niet bevorderlijk voor de binding tussen de werknemer en het bedrijf. Desondanks hebben werknemers behoefte aan stabiliteit, als het gaat om het behouden van hun functie en het behouden van hun baan bij hun werkgever. Het is daarom belangrijk een band te houden met de werknemers. Regelmatig contact, bezoek op lokatie en intensieve begeleiding zijn manieren om de band met de eigen werkgever te verstevigen. De grote bedrijven zijn hier bewust mee bezig.
20. Het aanbieden van cursussen is een manier om de binding tussen werknemer en werkgever te vergroten. De werknemer kan dit ervaren als een vorm van erkenning, en de helft van de werknemers heeft hier behoefte aan. In combinatie met jobrotation kunnen cursussen worden gebruikt om de werknemer bij te scholen voor een nieuwe functie of context. De intentie van opleidingsfonds SOBB om een bijscholingsaanbod voor gediplomeerde medewerkers te ontwikkelen, is daarom relevant en verdient voortzetting.
21. Uitstroom ontstaat voor een deel doordat met name de kleinere werkgevers om redenen van kwaliteit én om bedrijfseconomische redenen medewerkers geen vaste dienstverbanden willen aanbieden en ex-leerlingen niet laten doorstromen naar een dienstverband. Op het niveau van de totale branche lijkt het jammer mensen te laten uitstromen om bedrijfseconomische redenen. De mogelijkheid zou kunnen worden verkend om uitstromende medewerkers te registreren, zodat bedrijven die personeel nodig hebben uit deze groep kunnen werven. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een CV-bank of een mobiliteitsbureau.
22. Uitstroom ontstaat voor een ander deel doordat medewerkers het bedrijf of de branche verlaten vanwege het salaris, te weinig afwisseling in het werk, een te hoge belasting in het werk, een gebrek aan zekerheid wat betreft de toekomstige werkgever en werkring en een moeilijke combinatie van werk en privé als gevolg van onregelmatige werktijden. Op deze gebieden ontwikkelt de branche een aantal initiatieven, die passen in een modern beleid voor personeelsontwikkeling. De meeste van deze initiatieven bevinden zich nog in een vroeg stadium, en zijn, blijkens de resultaten van de enquête onder werkgevers, zeker nog niet breed door de bedrijven geadopteerd. Het doorzetten van de initiatieven en het begeleiden van bedrijven bij het implementeren van de ontwikkelde instrumenten en projecten lijkt cruciaal.

23. Gezien de resultaten van de enquête onder werknemers, sluiten de volgende branche-initiatieven direct aan op behoeften van de medewerkers:
- intensieve begeleiding van werknemers in het eerste dienstjaar (een naar verhouding groot deel van de nieuwe werknemers stroomt in de beginfase uit);
 - het aanbieden van cursussen en scholingsrechten (voor elke werknemer een bedrag beschikbaar stellen voor het volgen van cursussen), in combinatie met -hoofdzakelijk horizontale- functieroulatie (de helft van de werknemers wil graag cursussen volgen);
 - levensfasebewust personeelsbeleid (jongere en oudere medewerkers hebben verschillende behoeften als het gaat om salaris, aantal werkuren en werktijden);
 - experimenteren met zelfroosterende teams (onregelmatige werktijden zijn één van de belangrijkste knelpunten en oorzaken voor uitstroom).
24. Daarnaast lijkt het van belang bij het personeelsbeleid ook rekening te houden met verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke medewerkers. Vrouwen hebben vaker problemen met de onregelmatige en ongunstige werktijden en zijn minder tevreden over de waardering door collega's en leidinggevenden. Naast levensfasebewust personeelsbeleid dient ook "sexe-bewust personeelsbeleid" aandacht te krijgen.

De antwoorden op de onderzoeksvragen

In deze paragraaf worden de onderzoeksresultaten uit de deelonderzoeken behandeld, in relatie tot de onderzoeksvragen. Tevens worden per onderzoeksvraag conclusies geformuleerd.

Onderzoeksvraag 1.

Welke externe ontwikkelingen zijn relevant voor de arbeidsmarkt in de Particuliere Beveiliging

De ontwikkeling van de werkgelegenheid en de conjunctuur

Structurele bezuinigingen op arbeid

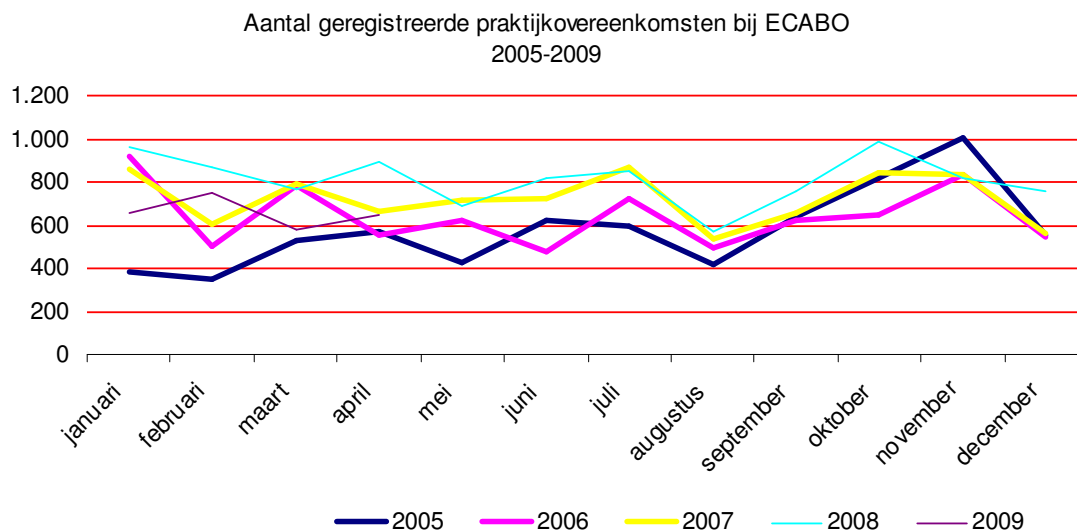
In de afgelopen jaren is de vraag naar particuliere beveiliging gegroeid, maar ook het aanbod is toegenomen. Opdrachtgevers zijn sterker gaan letten op prijs en kwaliteit. Dat heeft zware prijsconcurrentie tot gevolg gehad. Dit zet de marges en de werkgelegenheid onder druk. Particuliere beveiligingsbedrijven reageren hierop door te streven naar kostenbeheersing. Oplossingen worden gevonden door een grotere inzet van mobiele surveillance en meer gebruik van technologie, waardoor er minder mensen nodig zijn.

De crisis

Op dit moment is er sprake van een minder goed economisch tij. Op het moment van onderzoek (begin 2009) verwachtten de geraadpleegde deskundigen voor 2009 nog geen substantiële afname van de werkgelegenheid in de particuliere beveiliging. De verwachting was wel, dat er in de iets verdere toekomst minder mensen nodig zullen zijn. Bij de voltooiing van dit eindrapport (begin juni) is de arbeidsmarktsituatie volgens de leden van de begeleidingscommissie verslechterd.

Het kwantitatieve effect van de crisis op de werkgelegenheid in de branche is moeilijk te voorspellen. Maar er zijn wel enkele indicatoren.

- Op basis van de CPB-prognoses is, als gevolg van een daling van de vraag naar de diensten van de branche, een werkgelegenheidsdaling van circa 1.100 werkzame personen te verwachten. Als gevolg van de economische recessie zal het aantal baanopeningen in andere bedrijfstakken dalen, waardoor ook de uitstroom uit de particuliere beveiliging naar andere bedrijfstakken zal afnemen.
- De bedrijven verwachten in 2009 5.700 vacatures. Dat zijn bijna 1.500 vacatures minder dan in 2008.
- Een andere indicator van de afgenomen arbeidsvraag is het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten bij ECABO. Voor een stageplek (BOL of BBL) dient een praktijkovereenkomst te worden afgesloten. Het aantal praktijkovereenkomsten is indicatief voor de arbeidsvraag. Een lagere arbeidsvraag en werkgelegenheid zullen normaal gesproken resulteren in een lager aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten. De grafiek op de volgende pagina geeft het verloop weer van het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten bij ECABO. In januari tot en met april 2009 werden in totaal 2.634 praktijkovereenkomsten geregistreerd, tegenover 3.486 in de eerste vier maanden van 2008. Een afname van 24%.



Het tekort op de arbeidsmarkt zal zich in 2009/2010 oplossen door een daling van de arbeidsvraag, gecombineerd met een afname van de uitstroom. Bij een economisch herstel vanaf 2011 of later, zal normaal gesproken wederom een tekortsituatie ontstaan. Het is daarom voor de branche belangrijk te blijven werken aan het oplossen van de arbeidsmarktdiscrepanties.

Verschuiving van activiteiten van publiek naar privaat

Een verschuiving van werkzaamheden van het publieke naar het private domein is in gang gezet. De particuliere beveiliging voert langzamerhand meer overheidsondersteunende taken uit, bijvoorbeeld bij gevangenis die werk uitbesteden aan particuliere beveiligers. Ook het beboeten van kleine delicten zal steeds vaker aan de particuliere beveiliging worden uitbesteed. Deze verschuiving van activiteiten van de overheid naar de particuliere beveiliging neemt overigens op dit moment nog geen grote vlucht. De verschuiving komt op gang, maar verloopt nog langzaam.

De overheid trekt zich bij particuliere initiatieven verder terug in politie- en justitiële taken, zoals concerten. De particuliere rechtspersoon moet dan zelf voor veiligheid zorgen. Zichtbaar is een groei in de evenementenbeveiliging en een toename van grootschalige evenementen die beveiligd moeten worden. In de toekomst is het mogelijk dat ook burgers meer gebruik zullen gaan maken van particuliere beveiliging, bijvoorbeeld door gebruik van domotica en zorgwoningen.

Technologie

Technologische ontwikkelingen maken dat particuliere beveiligers steeds meer gespecialiseerd werk doen. Een deel van het werk wordt overgenomen door techniek, bijvoorbeeld via camerasystemen bij mobiele surveillance. Ook op Schiphol streeft men naar een minder arbeidsintensieve werkwijze: bij de eerstelijns controle ligt de nadruk op controle door apparatuur en de tweedelijns controle is een combinatie van apparatuur én de medewerkers die de apparatuur kunnen hanteren en de vereiste 'soft-skills' bezitten (communicatief, klantvriendelijk, besluitvaardig, goede waarneming).

Terrorismedreiging

Dreiging van terrorisme is van invloed op de particuliere beveiliging. Beveiligingsbedrijven kunnen zich niet verzekeren tegen schade door terrorisme. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken te onderzoeken wat men hier aan kan doen. Terrorismedreiging lijkt geen groter aantal opdrachten tot gevolg te hebben. Sommige opdrachtgevers krijgen te maken met strengere eisen vanuit de EU (bijvoorbeeld Schiphol), die van invloed zijn op de eisen aan de beveiliging.

De eisen van opdrachtgevers

Terwijl de vraag naar medewerkers de komende jaren zal dalen, zullen de eisen aan de kwaliteit verder stijgen. Onder invloed van concurrentie in de eigen markt en hogere eisen aan kwaliteit en dienstverlening, stellen opdrachtgevers hogere eisen aan de dienstverlening van

beveiligingsmedewerkers, met name op het gebied van soft-skills door toename van dagarbeid (onder andere bij banken, verzekeraars, ziekenhuizen). Persoonlijke vaardigheden zoals representativiteit (het vervullen van een gastheerfunctie), een dienstverlenende instelling, het kunnen verrichten van meerdere taken en sociale en communicatieve vaardigheden worden steeds belangrijker. Door de economische achteruitgang zullen bedrijven kunnen kiezen welke medewerkers men zal aanstellen.

De gestegen vraag naar Particuliere Beveiliging heeft in de afgelopen jaren bedrijven er ook toe bewogen BBL-ers gemakkelijker aan te nemen, omdat men snel mensen wilde plaatsen. Particuliere Beveiligingsbedrijven hebben hierbij soms minder streng geselecteerd en kwaliteitseisen naar beneden bijgesteld.

Opdrachtgevers worden vaker gehouden aan regels van Nederlandse overheden en van de EU. Zij stellen hierdoor eisen aan de opleiding van de beveiligingsmedewerkers, aan de leeftijd en aan de persoonlijke vaardigheden en eigenschappen van de medewerkers. Een grote opdrachtgever als Schiphol eist onder andere:

- specifieke opleidingen: een afgeronde opleiding VMBO (jaar 4), het nationaal trainingsprogramma Beveiliging Burgerluchtvaart en de opleiding Klantgerichtheid Schiphol. De MBO-opleiding Beveiliging niveau 2 is geen eis van Schiphol. Deze opleiding is overigens wel vereist om in de particuliere beveiliging te mogen werken, ingevolge de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (WPBR).
- taalbeheersing: Nederlands in woord en geschrift en mondelinge beheersing van Engels.
- minimumleeftijd 18 jaar. Leerlingen van 16 en 17 jaar mogen niet op Schiphol werken. Dit geldt ook voor veel andere opdrachtgevers.
- antecedentenonderzoek door de Koninklijke Marechaussee, voor luchthavengerelateerde incidenten. Ook de achtergrond van partners en familie wordt gecontroleerd. Dus het antecedentenonderzoek voor de "pas", door de politie alleen is niet voldoende.
- persoonlijke eigenschappen: goede contactuele eigenschappen, stressbestendigheid, behulpzaam, servicegericht, klantgericht, professionele uitstraling.

Conclusie

Voor de komende jaren is de economische crisis de belangrijkste externe beïnvloeder van de arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging. Door de crisis zullen zowel de vraag naar arbeid als de uitstroom van medewerkers uit de branche dalen. De arbeidsmarkttekorten die in 2008 nog bestonden zullen zich daardoor oplossen. Bij een aantrekkelijke vraag vanaf 2011 is de kans groot, dat de tekortsituatie van de afgelopen jaren zal terugkeren.

Ook ontwikkelingen bij de opdrachtgevers hebben veel invloed op de arbeidsmarkt. Opdrachtgevers dienen in hun eigen markt meer te presteren op het gebied van kwaliteit en klantgericht werken. Dit resulteert in hogere eisen aan de kwaliteit van de beveiligers: aan persoonlijke vaardigheden (soft skills), taalbeheersing en attitude.

Ook voor de opdrachtgevers staan de marges onder druk, zij letten meer op de prijs van de beveiligingsdiensten. Dit levert in de particuliere beveiliging een grote prijsconcurrentie en bezuinigingen op arbeid op.

Opdrachtgevers zijn steeds meer gehouden aan landelijke en Europese regelgeving. Dit heeft onder andere tot gevolg dat personen onder de 18 jaar niet te werk kunnen worden gesteld. Daarnaast stelt een deel van de grote opdrachtgevers aanvullende opleidingseisen.

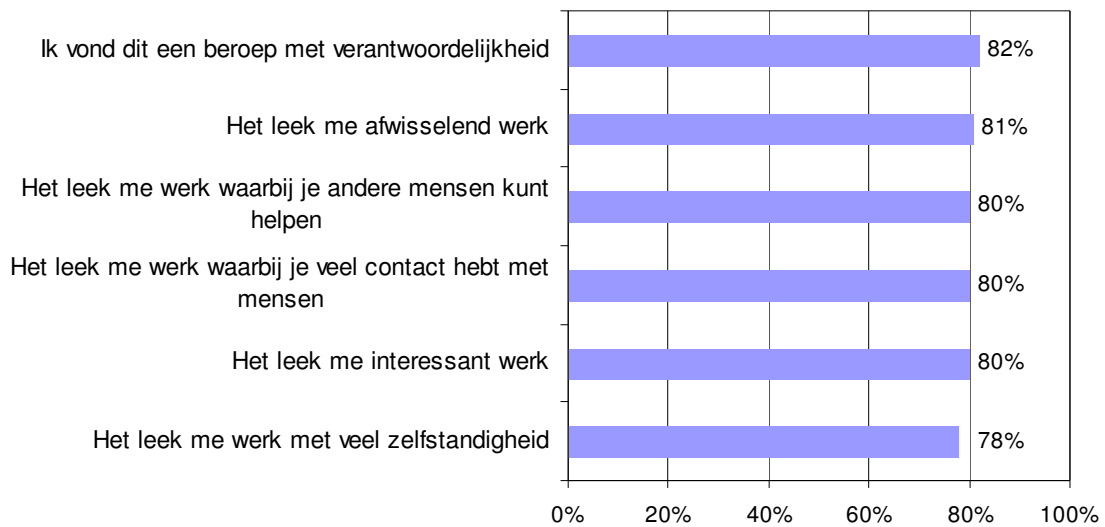
Onderzoeksvraag 2.

Wat zijn de drijfveren van potentieel arbeidsaanbod om in de Particuliere Beveiliging te gaan werken?

De belangrijkste positieve aspecten die kandidaat-leerlingen en kandidaat-werknemers aantrekken zijn:

- het is een beroep met verantwoordelijkheid;
- het is afwisselend werk;
- het is werk waarbij je andere mensen kunt helpen;
- het is werk waarbij je veel contact hebt met mensen;
- het is interessant werk;
- het is werk met veel zelfstandigheid.

Redenen om voor dit vak te kiezen (n=395)

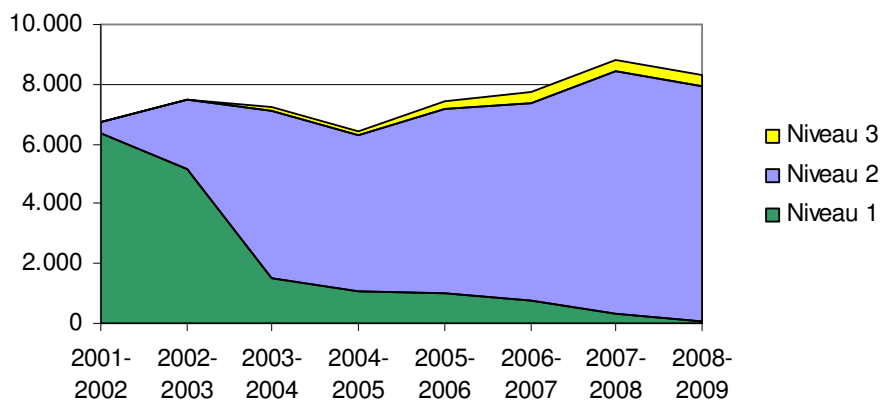


Onderzoeksvraag 3.

Wat zijn de aantallen leerlingen in de BBL en BOL voor de opleidingen in de particuliere beveiliging

In het schooljaar 2008-2009 telden de beveiligingsopleidingen bij door het Ministerie van OC&W bekostigde opleiders (ROC's) ruim 8.300 deelnemers. Over de periode 2001 tot en met 2009 is het deelnemeraantal gegroeid met 24%. De afname van niveau 1 heeft te maken met het beëindigen van de opleiding Algemeen Beveiligingsmedewerker (niveau 1) en het starten van de opleiding Beveiligger (niveau 2) in 2003.

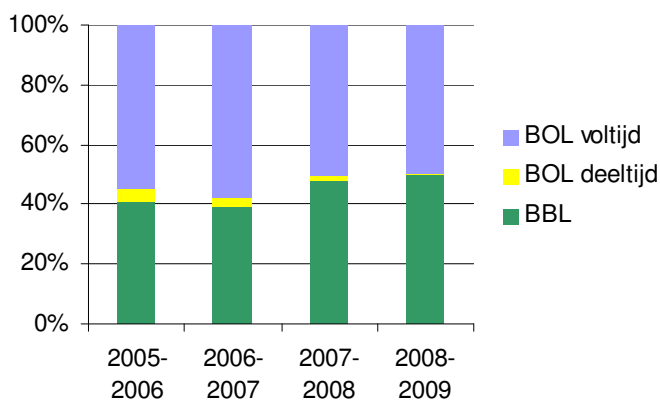
Ontwikkeling deelnemeraantal bekostigde opleidingen Particuliere Beveiliging 2001-2009



Bron: Colo april 2009

Het aandeel van de BBL is over de afgelopen vier schooljaren gegroeid en het aandeel van de BOL is afgenomen. Op dit moment zijn er evenveel BBL- als BOL-leerlingen.

Leerlingen bekostigde opleidingen Particuliere Beveiliging naar leerweg



Bron: Colo april 2009

Mannen vormen ruim driekwart (77%) van de deelnemers in het regulier onderwijs. Dit is vanaf het schooljaar 2005-2006 nauwelijks veranderd. Het aandeel van allochtone deelnemers is toegenomen van 34% in het schooljaar 2005/2006 tot 38% in het schooljaar 2008/2009.

Naast bekostigde opleidingsinstellingen (ROC's) leiden ook particuliere instellingen MBO-deelnemers op. Het deelnemeraantal in dit niet bekostigd onderwijs is niet bekend. ECABO sloot in 2008 9.735 BPV-overeenkomsten af. Van deze deelnemers volgde 76,1% de opleiding bij een bekostigde onderwijsinstelling en volgde 23,9% de opleiding bij een particuliere instelling. Op basis van deze gegevens kan het aantal deelnemers in het particulier onderwijs in 2008 worden geschat op circa 2.600.

Conclusie

Het aantal leerlingen in de bekostigde opleidingen is over de afgelopen jaren gestegen. Het aandeel van BBL-ers in de leerlingenpopulatie stijgt. Ook dit is op zich een gunstige trend. Uit andere onderzoeksresultaten blijkt immers dat van de BBL-opgeleiden een groter deel daadwerkelijk instroomt in een baan in de branche, en dat zij ook langer in de branche blijven werken.

Onderzoeksvraag 4. Gediplomeerden en voortijdige uitval

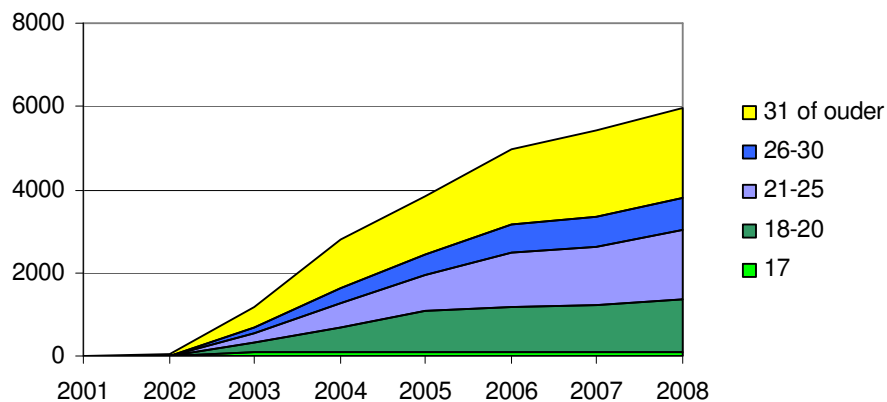
Bij deze onderzoeksvraag bestaan de volgende subvragen:

- Hoeveel van de leerlingen halen de diploma's Beveiliging en/of Coördinator Beveiliging?
- Wat zijn de kenmerken van gediplomeerden?
- Wat zijn de oorzaken van vroegtijdige uitval?
- Waarin wijken SVPB en Cfi van elkaar af?
- In hoeverre wijken inschrijvingen voor het examen en afgelegde examens van elkaar af?

De gediplomeerden

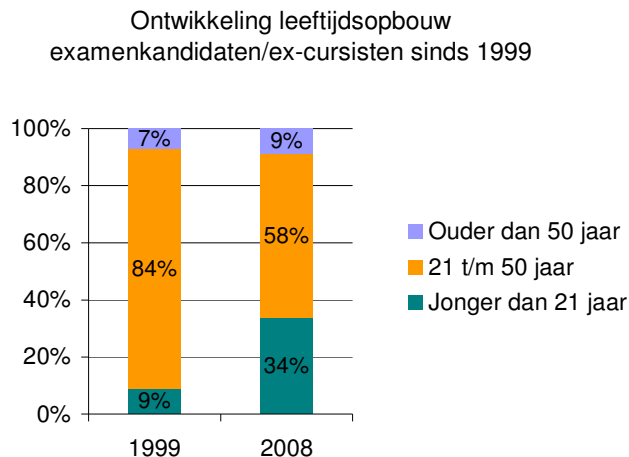
Het aantal gediplomeerden bij de SVPB voor de examens die overeenkomen met of onderdeel zijn van de reguliere beroepsopleidingen (Beveiliging niveau 2 en Coördinator Beveiliging niveau 3) bedroeg in het kalenderjaar 2008 bijna 6.000 personen. Deze opleidingen zijn in 2002 en 2003 opgestart. Door de jaren heen valt ongeveer een vijfde van de gediplomeerden in de leeftijdsgroep 18 tot en met 20 jaar. Een substantiële leeftijdsgroep onder de gediplomeerden is 21 tot en met 25 jaar. Het aandeel van deze leeftijdsgroep is in de afgelopen jaren toegenomen van een vijfde tot bijna een derde van de gediplomeerden. Het aandeel van mensen van 26 tot en met 30 jaar bedraagt de afgelopen jaren 13% tot 16%. De grootste leeftijdsgroep is "31 jaar of ouder". Deze groep vormt ruim een derde van de gediplomeerden.

Ontwikkeling gediplomeerden MBO-opleidingen
bij de SVPB 2001-2008



Bron: SVPB mei 2009

Vergeleken met de leeftijdsopbouw van ex-cursisten in 1999 bevindt zich onder de huidige gediplomeerde examenkandidaten een aanmerkelijk groter aandeel jongeren. Mogelijk heeft dit te maken met de professionalisering van de reguliere MBO-opleiding, waardoor deze voor jonge mensen beter vindbaar en toegankelijk is geworden.



Driekwart van de gediplomeerden bestaat uit mannen. Het aandeel van vrouwen ligt vanaf 2006 stabiel op een kwart.

Een relatief groot deel van de gediplomeerden (en van de deelnemers bij de ROC's) woont in de regio's Oost en Midden-West.

72% van de gediplomeerde examenkandidaten is opgeleid door een ROC. 28% van de examenkandidaten is opgeleid door een particuliere opleider. Er bestaan relevante verschillen tussen de gediplomeerde examenkandidaten van ROC's en van particuliere opleiders. De examenkandidaten van de ROC's zijn over het algemeen jonger (71% is jonger dan 28 jaar) en hebben vaker de BOL gevolgd (65%). De examenkandidaten van particuliere opleiders zijn ouder (69% is ouder 28 jaar of ouder) en hebben vaker de BBL gevolgd (55%).

Voortijdige uitval

Over de voortijdige uitval in het bekostigd onderwijs zijn geen gegevens ontvangen. Het hiervoor vereiste basismateriaal is bij Colo beschikbaar, maar Colo geeft aan niet de vereiste werkcapaciteit te hebben om de gegevens te kunnen leveren.

59% van de bedrijven met leerlingen kende voortijdige uitval. Onder de BOL-leerlingen bedroeg dit 16% en onder de BBL-leerlingen 23%. (Mogelijk is de uitval onder BOL-leerlingen een onderschatting.) De totale uitval kan worden geschat op 19,5%. Dit is hoog vergeleken met het landelijk gemiddelde voor MBO-niveau 2 (circa 15%).

De belangrijkste oorzaken voor uitval zijn volgens de bedrijven en de geraadpleegde deskundigen een gebrek aan de juiste persoonlijke eigenschappen/vaardigheden, onvoldoende leervermogen, onvoldoende beheersing van de theorie, onvoldoende beheersing van het Nederlands, onvoldoende motivatie (onder andere doordat de Particuliere Beveiliging een tweede keus is, na bijvoorbeeld politie of marechaussee) en ongeschiktheid van de leerlingen voor het beveiligingswerk in het algemeen. De geraadpleegde deskundigen noemen daarnaast ook het verhoogde niveau van de opleiding Beveiliging en het feit dat de examenstof niet correspondeert met de praktijk in de stagebedrijven.

Waarin wijken SVPB en CFI van elkaar af?

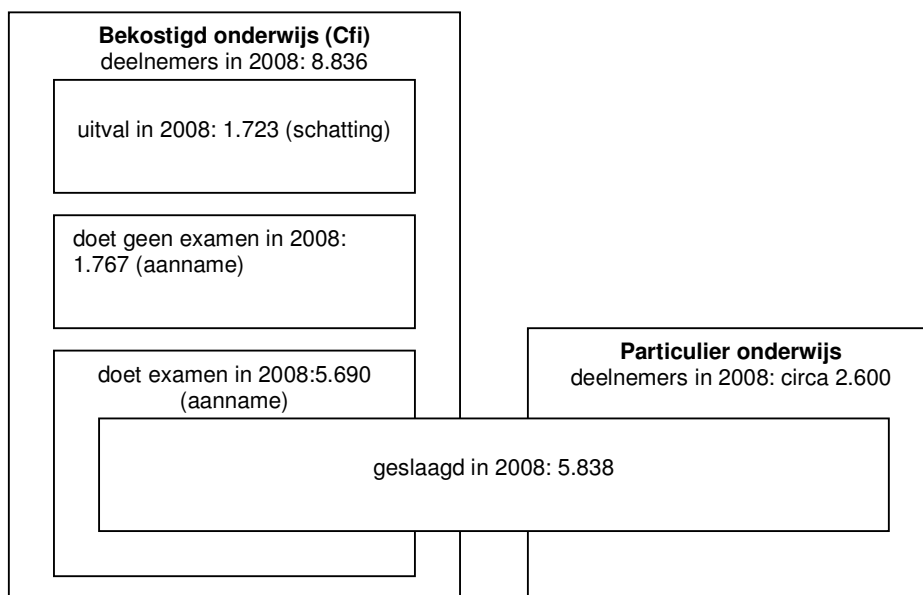
Onderstaand schema toont de gediplomeerde examenkandidaten van SVPB en de deelnemeraantallen van Cfi voor de reguliere MBO-opleidingen voor de particuliere beveiliging. Over de deelnemeraantallen aan de SVPB examens zijn geen correcte gegevens ontvangen. De gegevens zijn vooral voor de recentere jaargangen vergelijkbaar (2007 en 2008). De verhouding tussen de gediplomeerde examenkandidaten en het deelnemeraantal in het bekostigd onderwijs was over 2007 en 2008 gemiddeld 0,67.

Geslaagde examendeelnemers bij SVPB en deelnemers bekostigd onderwijs volgens Cfi (opleidingen Beveiliging niveau 2 en Coördinator Beveiliging niveau 3)

Gediplomeerden SVPB	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009*
	27	637	2.486	3.738	4.932	5.315	5.838	2.179
Deelnemers volgens Cfi	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009
	6.701	7.459	7.262	6.429	7.416	7.711	8.836	8.322

* Tot en met april.

In de onderstaande tekening is de verhouding tussen de SVPB- en Cfi-cijfers schematisch weergegeven voor 2008. Voor de cijfers met betrekking tot het bekostigd onderwijs zijn schattingen en aannames gedaan op basis van de verschillende deelonderzoeken. Deelnamegegevens voor het particulier onderwijs zijn niet beschikbaar.



Bij het vergelijken van de Cfi- en de SVPB-cijfers treedt een aantal knelpunten op.

- Over de deelnemers in het regulier onderwijs is een aantal zaken niet bekend: de voortijdige uitval en de deelname aan examens.
- Voor de examendeelnemers van SVPB is uit de naam van de opleider af te leiden of men regulier of particulier is opgeleid. Over het aantal daadwerkelijke deelnemers aan de SVPB examens hebben wij geen correcte gegevens ontvangen.
- Een deel van de examenkandidaten van SVPB is afkomstig uit het particulier onderwijs. Over deelnemers aan het particulier onderwijs wordt geen informatie verzameld. Het totaal aantal deelnemers, voortijdige uitval en deelname aan examens zijn voor deze groep niet bekend.

In hoeverre wijken inschrijvingen voor het examen en afgelegde examens van elkaar af?

Het opkomstpercentage bij de examens van de SVPB ligt voor de meeste examens rond 90%.

Conclusie

Het aantal gediplomeerde examenkandidaten stijgt. Opvallend is, dat een hoog percentage van de gediplomeerden 31 jaar of ouder is (ruim een derde). Het werven van volwassenen en deze een beroepsopleiding aanbieden (veelal via de BBL) vormt een belangrijk onderdeel van het wervingsbeleid van de bedrijven. Hierbij gebruiken bedrijven vaak particuliere opleiders. De examenkandidaten die afkomstig zijn van particuliere opleiders zijn meestal ouder en hebben vaker de BBL gevolgd. Tegelijkertijd valt op, dat het aandeel jongeren onder de examendeelnemers aanmerkelijk is gegroeid sinds 1999, waarschijnlijk als gevolg van de verbeteringen en professionalisering van de beroepsopleidingen, die hebben geleid tot een grotere bekendheid en toegankelijkheid voor jongeren.

De uitval uit de opleidingen is relatief hoog. De oorzaken hiervan zijn in veel gevallen ongeschiktheid voor het vak, een gebrek aan theoretisch niveau en taalbeheersing en een tekort aan softskills en een in eerste instantie verkeerd beroepsbeeld bij de leerling.

De gegevens van Cfi over de deelnemers in het bekostigd onderwijs en de gegevens van SVPB over de examenkandidaten zijn beperkt vergelijkbaar.

Onderzoeksvraag 5. De vraag naar personeel

Bij deze onderzoeksvraag bestaan de volgende subvragen:

- Wat zijn omvang en kenmerken van de vraag naar personeel van de bedrijven in de particuliere beveiliging (MBO-gediplomeerden én anders gediplomeerden)?
- In hoeverre is sprake van moeilijk vervulbare vraag?

De vraag naar personeel

De vraag naar personeel in 2008

De bedrijven die aan het onderzoek meewerkten hadden 5.757 vacatures in 2008. Daarvan werden 5.352 vacatures vervuld. De functies waarvoor de meeste vacatures ontstaan, zijn objectbeveiliging/receptionist (2.476 vacatures) en luchthavenbeveiliging (1.542 vacatures). Enkele honderden vacatures bestonden voor combinatiefuncties, mobiel surveillant en detentietoezichthouder. Voor de totale branche kan het aantal vacatures in worden geschat op bijna 7.200.

De verwachte vraag naar personeel in 2009

In 2009 verwachten de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt 4.576 vacatures. Dit is 79,5% van het aantal vacatures dat men had in 2008. Hier is sprake van een onderschatting, omdat een deel van de bedrijven niet weet hoeveel vacatures men verwacht of een conservatieve schatting doet. Ten opzichte van 2008 neemt het aantal vacatures voor objectbeveiliging/receptionist licht af. Het aantal vacatures voor luchthavenbeveiliging halveert in 2009. Het aantal vacatures voor combinatiefuncties neemt licht toe. Voor de totale branche kan het aantal vacatures in 2009 worden geschat op 5.700.

Ontstane en vervulde vacatures in 2008 en verwachte vacatures in 2009

Functie	Vacatures in 2008	Aangenomen in 2008	Verwacht in 2009
Objectbeveiligers/receptionist	2.476	2.269	2.270
Luchthavenbeveiligers	1.542	1.497	739
Combinatiefuncties	547	497	609
Mobiel surveillant	460	449	308
Detentietoezichthouder	300	231	300
Coördinator beveiliging	71	70	73
Winkelsurveillant	69	89	51
Evenementenbeveiligers	68	28	49
Centralist (meldkamer/alarmcentrale)	47	45	25
Unitmanager	39	39	32
Geld- en waardetransporteur	15	15	10
Hondenbeveiligers	4	4	4
Observant preventief	2	2	2
Persoonsbeveiligers	0	0	2
Totaal	5.757	5.352	4.576
Extrapolatie Nederland	7.182	6.677	5.709

Van de vacatures in 2008 was 51% ter vervanging van uitgestroomde medewerkers. 49% van de vacatures ontstond door groei van het bedrijf.

Op het moment van onderzoek (december 2008/januari 2009) komen de bedrijven in de steekproef 999 werknemers tekort. Dit cijfer is een onderschatting, omdat zes bedrijven wel werknemers tekort komen, maar niet weten hoeveel. Voor Nederland als geheel kan het aantal werknemers dat men in december 2008/januari 2009 tekort komt, worden geschat op 1.246.

De grotere bedrijven komen gemiddeld meer werknemers tekort dan de kleinere bedrijven.

Gemiddeld aantal werknemers tekort naar aantal medewerkers in beveiligingsfuncties

Aantal werknemers in beveiligingsfuncties	Gemiddeld aantal werknemers tekort op het moment van onderzoek
Geen werknemers in beveiligingsfuncties	0,0
1 tot en met 9 werknemers	0,1
10 tot en met 99 werknemers	4,5
100 werknemers of meer	43,4
Totaal	14,5

Het aantal werknemers dat men op het moment van onderzoek (januari 2009) tekort komt, bedraagt gemiddeld 12% van het totale aantal medewerkers in beveiligingsfuncties. Een derde (34%) van de medewerkers die men tekort komt, zijn objectbeveiligers/receptionisten. Een vijfde van het tekort (19%) ligt bij de combinatiefuncties. Ook aan luchthavenbeveiligers, evenementbeveiligers en mobiel surveillanten bestaat een substantieel tekort (16%, 13% respectievelijk 9%).

Moeilijk vervulbare vraag

43% van de bedrijven had in 2008 moeilijk vervulbare vacatures. De belangrijkste oorzaken van de lage vervulbaarheid zijn volgens de bedrijven het ontbreken van sociale en communicatieve vaardigheden, een vakopleiding en/of werkervaring bij de kandidaten.

Conclusie

Met name aan objectbeveiligers/receptionisten en medewerkers die combinatiefuncties kunnen uitvoeren bestaat een tekort. De omvang van het tekort lijkt niet alarmerend groot. Van de 7.200 vacatures in 2008 werden er 6.700 vervuld. Minder dan de helft van de bedrijven had moeilijk vervulbare vacatures. Ook hier blijkt, dat met name de kwalitatieve aspecten van arbeid een knelpunt vormen.

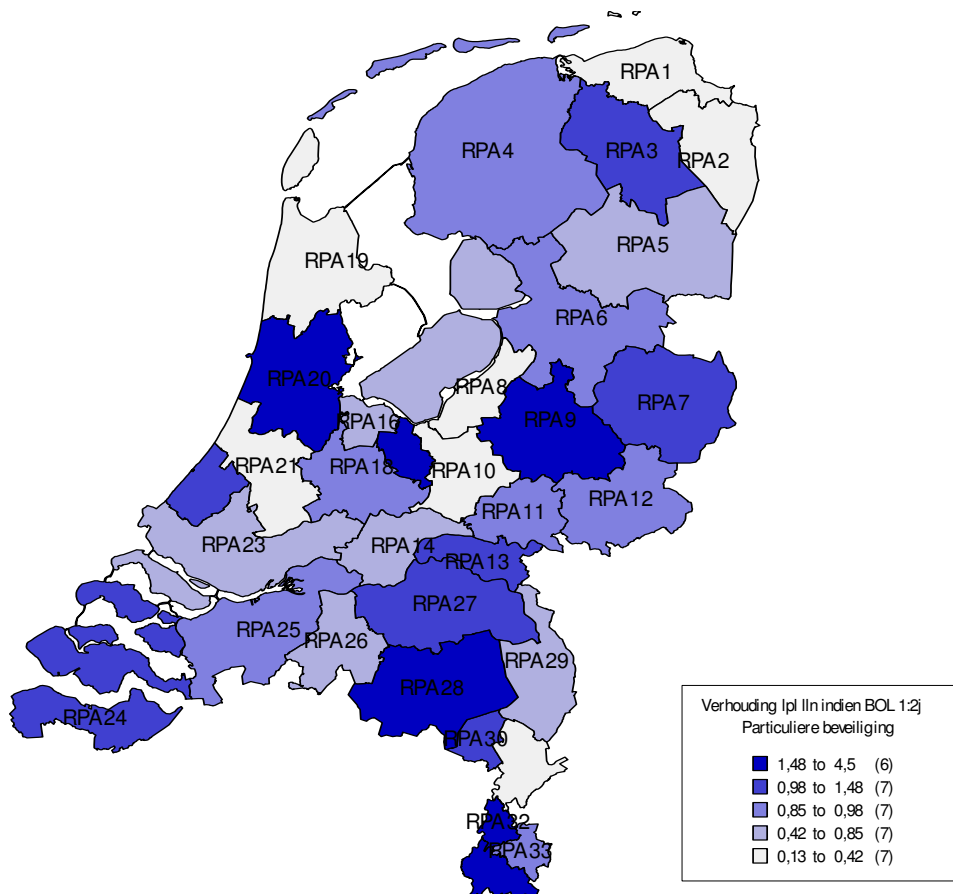
Onderzoeksvraag 6.

Hoe verhouden zich vraag en aanbod voor stages en hoe is de kwaliteit van de stages?

Vraag en aanbod voor stages

Voor Nederland als geheel bedraagt de verhouding tussen het aantal beschikbare stageplaatsen en het aantal leerlingen 0,97. De vraag naar en het aanbod van stageplaatsen zijn in evenwicht. Er zijn dus voldoende stageplaatsen. Onderstaande afbeelding geeft de verhouding tussen het aantal leerplaatsen en leerlingen weer voor de regio's, voor BOL en BBL tezamen. In de donker gekleurde regio's is het aantal leerplaatsen aanmerkelijk groter dan het aantal leerlingen. In de licht gekleurde regio's is de verhouding krappere. Bij de berekening is er van uitgegaan dat voor de BOL 1 leerplaats nodig is voor 2 leerlingen.

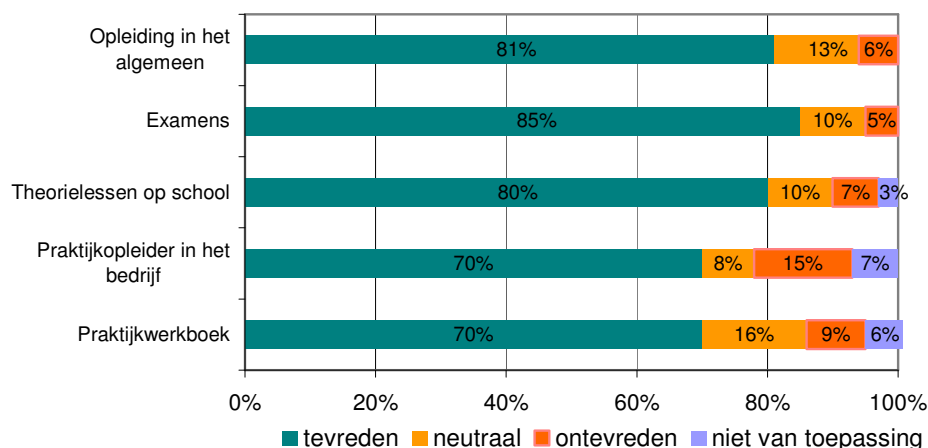
Een substantieel tekort aan leerplaatsen bestaat in Noord Groningen, Oost Groningen, Noord-West Veluwe, Valleiregio, Rivierenland, Noord Holland Noord, Rijn Gouwe, Midden Brabant en Roermond.



De kwaliteit van de stages/de opleiding

De gediplomeerde examenkandidaten zijn over het algemeen tevreden over de kwaliteit van de opleiding die men heeft gevolgd. Wel valt op, dat men over aspecten van de stage (de praktijkopleider en het praktijkwerkboek) iets minder tevreden is, dan over de theorielessen op school. Mensen die de opleiding hebben gevolgd bij een particuliere opleider zijn minder tevreden over de praktijkopleider dan mensen die de theorie bij een ROC hebben gevolgd. Over de praktijkopleider merkt een deel van de mensen op, dat deze te weinig tijd besteedde aan de begeleiding, geen goede begeleiding gaf, dat men werk deed dat niet relevant was, werd ingezet als goedkope arbeidskracht of dat de stage slecht was georganiseerd. Critiek op het praktijkwerkboek betreft vooral dat dit niet aansloot op de praktijk in het bedrijf, dat het weinig of niet werd gebruikt, of dat de inhoud of de opdrachten onduidelijk waren.

Tevredenheid over de opleiding (n=399)



Van de bedrijven is de helft tevreden over de manier waarop leerlingen in het bedrijf worden begeleid, en ziet geen verbeterpunten. De andere helft van de bedrijven is eveneens tevreden, maar ziet wel verbeterpunten. Men vindt dat men meer tijd en capaciteit zou moeten besteden aan persoonlijke begeleiding van de leerling. Ook een betere communicatie met de leerling wordt door verschillende bedrijven genoemd.

In de bedrijven bestaat aandacht voor opleiden. Bedrijven met leerlingen hebben een substantieel aantal praktijkopleiders in het bedrijf (9% van de medewerkers in beveiligingsfuncties). De verhouding praktijkopleiders/leerlingen is 75% in bedrijven met leerlingen.

De geraadpleegde deskundigen merken het volgende op over de kwaliteit van de opleidingen.

- BBL-deelnemers dienen tijdens de opleiding kennis te maken met verschillende werkplekken en niet 12 maanden op één plek te werken.
- Praktijkopleiders moeten meer tijd besteden aan de begeleiding van deelnemers. Dat zou betekenen dat een praktijkopleider minder deelnemers onder zijn hoede krijgt.
- Ook zouden er afspraken gemaakt kunnen worden tussen onderwijs en branche om BOL-stageplaatsen te bieden voor deelnemers onder de 18 jaar, met één op één begeleiding.
- SVPB en SOBB zijn voorstander van BOL-opleidingen die minimaal twee jaar duren. Dan zijn de deelnemers in ieder geval ouder dan 18 jaar en kunnen zij door bedrijven ook direct worden ingezet. De opleiding mag bekostigd 2 jaar worden aangeboden, deze ruimte zou meer benut kunnen worden.
- Een deel van de deskundigen vindt het belangrijk dat er regels komen voor een minimale duur van de beroepspraktijkvorming. Zowel voor de BBL als voor de BOL.
- De BOL-stages zouden volgens sommige deskundigen langer moeten zijn en ook beter aan moeten sluiten op de praktijk. Ook BHV en EHBO zouden een onderdeel kunnen zijn van de opleiding. Hierdoor zijn deelnemers volwaardig vakman als ze de opleiding hebben afgerond.
- Het niveau van de opleidingen is volgens de vakbond CNV verbeterd, maar de aansluiting van de theorie op de praktijk kan nog beter. Misschien is het verhoogde niveau van de opleiding een

oorzaak van het lage slagingspercentage. Het slagingspercentage voor Beveiliging 2 is mede laag, omdat er vaak geen verband is tussen wat men moet kennen en wat men in het bedrijf doet (volgens Schiphol). Het invoeren van het Praktijkwerkboek (sinds september 2008) zal volgens de deskundigen bijdragen aan het oplossen van dit knelpunt.

- De basisopleiding via de BOL is te veel gericht op het bemachtigen van theoretische kennis en niet op de sociale vaardigheden en communicatie.
- De leeftijdsproblematiek moet door de bedrijven serieuzer worden genomen. De ingangen voor 16- jarigen die nu via de CAO zijn gecreëerd, moeten beter worden benut. Een nadeel van de lage leeftijd is de beperkte plaatsbaarheid van deze leerlingen op projecten. Maar een voordeel is dat men deze jonge mensen nog kan kneden.

Conclusie

Er zijn over het algemeen voldoende stageplaatsen in de branche. De kwaliteit van de stageplaatsen en de begeleiding die de leerlingen tijdens de stage ontvangen lijkt over het algemeen voldoende, maar er bestaat ruimte voor verbetering. Verbetering is nog mogelijk in de afstemming van de theorie-opleiding, het praktijkwerkboek en de examens op de praktijk in het bedrijf. Ook de kwaliteit van de begeleiding door praktijkopleiders vraagt aandacht, één op de zeven examenkandidaten is hier niet tevreden over.

Onderzoeksvraag 7. Doorstroom uit de opleidingen naar werk in de particuliere beveiliging

Bijna tweederde (64%) van de geslaagde examenkandidaten gaat na het behalen van het SVPB-diploma direct aan de slag in de Particuliere Beveiliging. Mensen met een BBL-opleiding vaker dan de BOL-ers (72% versus 59%).

Tweederde van de BBL-ers krijgt na het behalen van het diploma een baan aangeboden door het bedrijf waar men stage liep. 65% van die groep krijgt een tijdelijk dienstverband en 35% een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Ruim een derde (36%) gaat in eerste instantie iets anders doen. Men heeft daarvoor uiteenlopende redenen:

- 64% heeft ander werk gedaan, in een andere bedrijfstak, zoals justitie/politie, defensie, zorg of logistiek;
- is 15% doorgedaan met een opleiding;
- heeft 6% ander werk gedaan, wel bij een particulier beveiligingsbedrijf;
- werd 5% werkloos;
- deed 9% iets anders, zoals bij de oude werkgever blijven werken.

Van de groep die in eerste instantie eerst "iets anders" gaat doen, komt 30% uiteindelijk toch in de Particuliere Beveiligingsbranche terecht. Op dit moment werkt 18% van die groep nog in de branche (6% van het totaal).

Doorstroom naar werk in de Particuliere Beveiliging na het behalen van het SVPB-diploma

2007	Na diploma	Op dit moment
	Direct aan de slag in de branche 64%	Nog steeds werkzaam in de branche 48%
		Niet meer werkzaam in de branche 16%
Diploma gehaald	Eerst iets anders gedaan 36%	Niet meer werkzaam in de branche 4%
		Wel werkzaam in de branche 6%
		Nooit werkzaam geweest in de branche 26%
100% n=402	100% n=402	100% n= 402

De redenen waarom men niet direct in de particuliere beveiliging gaat werken zijn divers. 28% wilde toch liever niet in de particuliere beveiliging werken en 14% probeerde werk te vinden in de particuliere beveiliging, maar kon daar geen baan vinden. 12% had al een andere baan, waar men in eerste instantie is blijven werken.

De BBL-deelnemers hebben, tot het moment van onderzoek, sinds het halen van het examen gemiddeld 16 maanden in de particuliere beveiliging gewerkt en de BOL-deelnemers gemiddeld 12 maanden.

Uiteindelijk is 26% van de geslaagde examendeelnemers uit het schooljaar 2006-2007 nooit werkzaam geweest in de particuliere beveiliging. De oorzaken hiervan zijn:

- dat deze mensen nu duurder zijn, waardoor bedrijven hen geen arbeidsovereenkomst willen aanbieden;
- de bedrijven deze mensen niet geschikt vinden;
- de gediplomeerden het vak in de praktijk minder aantrekkelijk vinden, dan men vooraf had gedacht, en de voorkeur geven aan een andere branche of beroepsrichting.

Nadat gediplomeerden als werknemer een arbeidsovereenkomst in het bedrijf ontvangen, stroomt in de eerste anderhalf jaar van het dienstverband 27% van deze mensen weer uit. Vooral omdat men ander werk toch aantrekkelijker vindt, vanwege de ongunstige werktijden of omdat men het salaris te laag vindt.

Conclusie

74% van de geslaagde examenkandidaten gaat direct of later daadwerkelijk aan de slag in de particuliere beveiliging. Dit is een hoog rendement, vergeleken met andere opleidingsrichtingen. Van alle MBO-opleidingsrichtingen tezamen gaat 50% van de gediplomeerde BOL-niveau 2 leerlingen en 65% van de gediplomeerde BBL-leerlingen aan het werk in de branche of beroepsrichting waarvoor men is gediplomeerd.

De BBL-ers stromen vaker direct de branche in dan BOL-opgeleiden. Mensen die niet de branche instromen vinden het vak bij nader inzien niet aantrekkelijk genoeg of worden door bedrijven niet geschikt bevonden.

Van de ingestroomde examenkandidaten stroomt in het eerste arbeidsjaar een substantieel deel weer uit, omdat het werk of het salaris tegenvalt of toch liever ander werk doet.

Onderzoeksvraag 8. Doorstroom in de branche

Deze onderzoeksvraag is verdeeld in een aantal subvragen:

- Hoe ziet de doorstroom in de branche eruit;
 - o binnen bedrijven: horizontaal;
 - o binnen bedrijven: verticaal;
 - o tussen bedrijven;
- Welke functies zijn in een bedrijf aanwezig;
- Hoe lang werkt men al in bepaalde functies;
- Hoe tevreden is men over (het ontbreken van) carrièremogelijkheden.

Hoe ziet de doorstroom in de branche er uit

De doorstroom binnen bedrijven is klein; 83% van de werknemers heeft nooit een andere functie dan de huidige uitgeoefend. 7% van de werknemers is tijdens zijn/haar loopbaan doorgestroomd naar een hogere functie. 8% is doorgestroomd naar een functie op hetzelfde niveau (horizontaal). 2% is doorgestroomd naar een functie op een lager niveau.

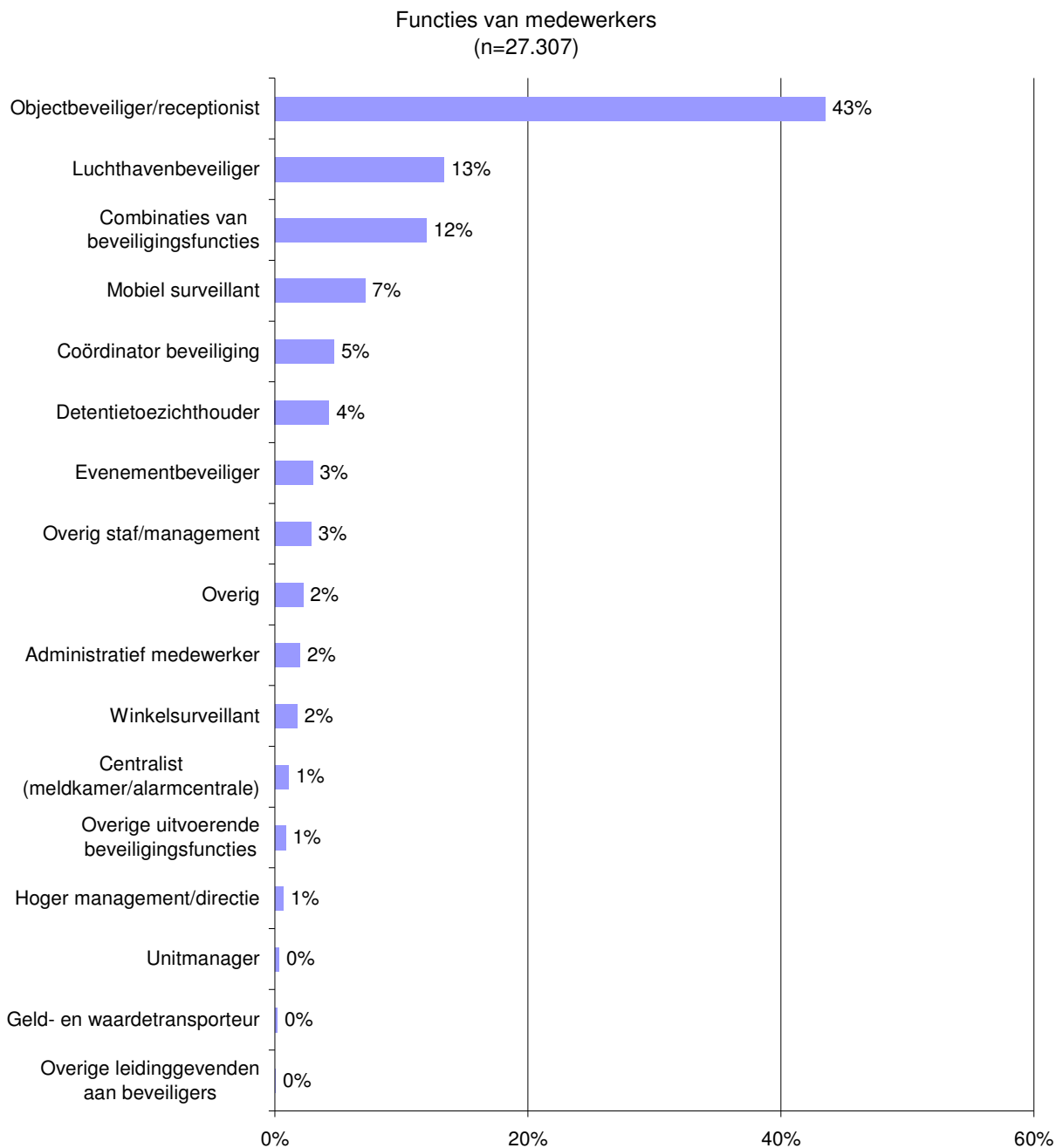
De doorstroom van werknemers tussen bedrijven is aanzienlijk:

- een werknemer heeft gemiddeld bij 2,39 verschillende bedrijven in de particuliere beveiliging gewerkt;
- de werknemers zijn gemiddeld 4,27 jaar werkzaam in de branche (51,21 maanden);
- een werknemer werkt gemiddeld 2,56 jaar bij zijn huidige werkgever (30,66 maanden);
- een werknemer heeft gemiddeld bij 1,2 werkgevers een arbeidscontract.

De doorstroom van werknemers tussen bedrijven kan op basis van de beschikbare informatie worden geschat op 3.150 personen in 2008.

De functies

De onderstaande grafiek geeft de verdeling van de medewerkers over de functies weer. De grootste functiegroep is objectbeveiligers/receptionisten. 43% van de medewerkers van de bedrijven oefent deze functie uit. Luchthavenbeveiligers (13%) en medewerkers die verschillende beveiligingsfuncties combineren (12%) komen ook veel voor, maar duidelijk minder dan objectbeveiligers/receptionisten.



Hoe lang werkt men in de functies

83% van de werknemers heeft altijd in het huidige bedrijf in de huidige functie gewerkt. 17% heeft ook andere functies uitgeoefend.

Bij medewerkers die lange tijd werkzaam zijn in de branche, ligt het percentage functieveranderaars hoger: bij medewerkers die tussen de 11 en 20 jaar werken in de branche is dat 25% en 75% van de medewerkers die meer dan 20 jaar in de beveiliging werken heeft ook andere functies uitgeoefend.

Verandering functie en aantal jaren werkzaam in de branche

Verandering functie	Jaren werkzaam in de branche					Totaal
	Minder dan 1 jaar	1 t/m 5 jaar	6 t/m 10 jaar	11 t/m 20 jaar	Meer dan 20 jaar	
Altijd in huidige functie gewerkt	85%	85%	83%	75%	25%	83%
Ook andere functies uitgeoefend	15%	15%	17%	25%	75%	17%
Totaal	100% n=60	100% n=219	100% n=100	100% n=20	100% n=4	100% n=403

Volgens de werkgevers veranderde in 2008 4,95% van de medewerkers in beveiligingsfuncties van functie binnen het bedrijf. 2,22% stroomde door naar een functie op hetzelfde niveau. 2,73% van de werknemers stroomde door naar een functie op een hoger niveau. In kleinere bedrijven is het gemiddelde verblijf van werknemers in hun functie langer dan bij grotere bedrijven.

Gemiddeld verblijf van medewerkers in beveiligingsfuncties in hun functie in het bedrijf

	Aantal werknemers in beveiligingsfuncties			Totaal
	1 tot en met 9	10 tot en met 99	100 of meer	
Gemiddeld verblijf werknemer in functie in bedrijf	8,0 jaar	4,8 jaar	4,1 jaar	5,0 jaar
Minimum	0,5 jaar	0,5 jaar	0,0 jaar	0,0 jaar
Maximum	20,0 jaar	12,0 jaar	15,0 jaar	20,0 jaar
Aantal bedrijven	9	49	19	77

Hoe tevreden zijn werknemers over de carrièremogelijkheden

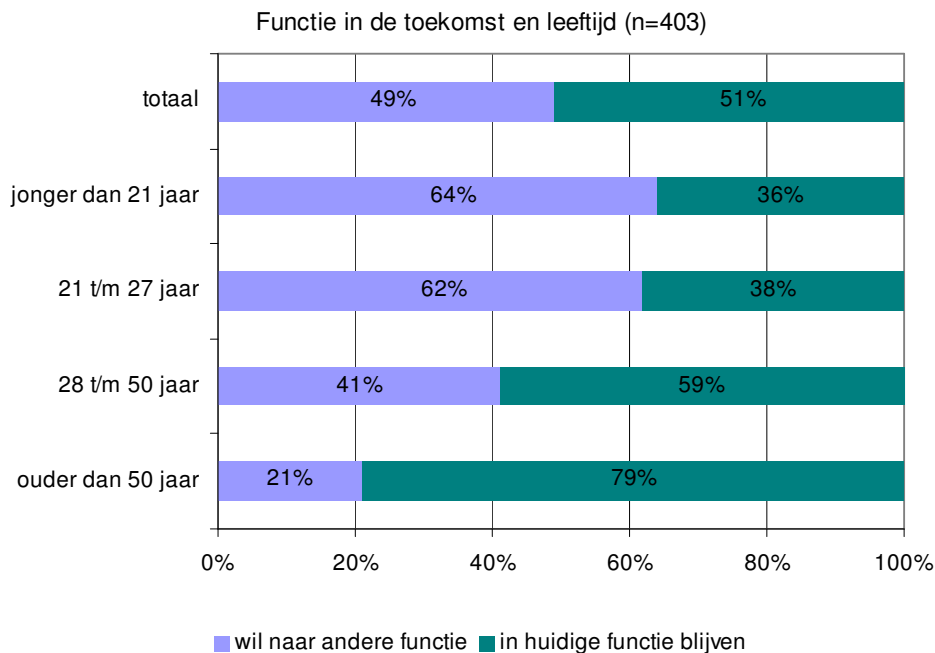
De werknemers zijn over het algemeen tevreden over de carrièremogelijkheden in de Particuliere Beveiliging. 73% van de ingestroomde examenkandidaten is tevreden over de carrièremogelijkheden.

Dit betekent niet dat de werknemers geen ambities hebben. Van de totale groep werknemers in de particuliere beveiliging wil de helft (51%) over vijf jaar nog in de huidige functie werken, terwijl 49% liever naar een andere functie toe wil.

Van de mensen die naar een andere functie toe willen, wil 94% naar een hogere functie en 6% naar een andere functie op hetzelfde niveau.

Deze resultaten lijken met elkaar in tegenspraak, maar kunnen als volgt worden verklaard. Op de vraag of men over vijf jaar in dezelfde of een andere functie wil werken geeft een deel van de werknemers een sociaal wenselijk en bovendien vrijblijvend antwoord. Een algemeen verschijnsel bij werknemers op niveau 2 is dat de meerderheid niet actief bezig is met de eigen loopbaan. Daarom is de meerderheid tevreden over de carrièremogelijkheden.

De jongeren willen vaker naar een andere functie in de toekomst dan de medewerkers boven de 28 jaar.



Naast functieverandering hebben werknemers behoefte aan afwisseling. Onder mensen die de branche willen verlaten is de ontevredenheid over de afwisseling en uitdaging in het werk relatief hoog.

Conclusie

De doorstroom van werknemers tussen bedrijven is aanzienlijk. De verticale doorstroom binnen bedrijven is laag. Ook de horizontale doorstroom (tussen functies op hetzelfde niveau) is laag. Werknemers blijven lang in hun functie. De helft van de werknemers heeft de ambitie om door te groeien. Met name werknemers tot en met 27 jaar hebben deze ambitie. Men wil doorgroeien naar een functie op een hoger niveau. Naast doorgroeien is ook afwisseling in het werk voor werknemers belangrijk.

Onderzoeksvraag 9. Uitstroom: omvang, kenmerken, motieven en verwachtingen

Hierbij zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

- Wat zijn omvang en kenmerken van de uitstroom uit de branche?
- Wat zijn de motieven voor uitstroom?
- Hoe lang denken werknemers in de branche te blijven werken?

De omvang van de uitstroom

De uitstroom van werknemers uit bedrijven bedroeg in 2008 5.923 personen, 19% van het totaal aantal werknemers. De resultaten van het onderzoek onder werknemers komen hiermee overeen; Van de werknemers wiens pas in 2007 is verlengd, was begin 2009 21% uitgestroomd, van de werknemers wiens pas in 2008 is verlengd, was begin 2009 14% uitgestroomd. Onder medewerkers die via de BOL zijn opgeleid is de uitstroom hoger dan onder BBL-opgeleiden. In CWI-district Noord-West ligt de uitstroom hoger dan in de andere regio's. Er zijn geen significante verschillen naar leeftijd.

Van de examenkandidaten die na het halen van het SVPB-diploma instromen in de branche, stroomt 27% binnen één à anderhalf jaar ook weer uit.

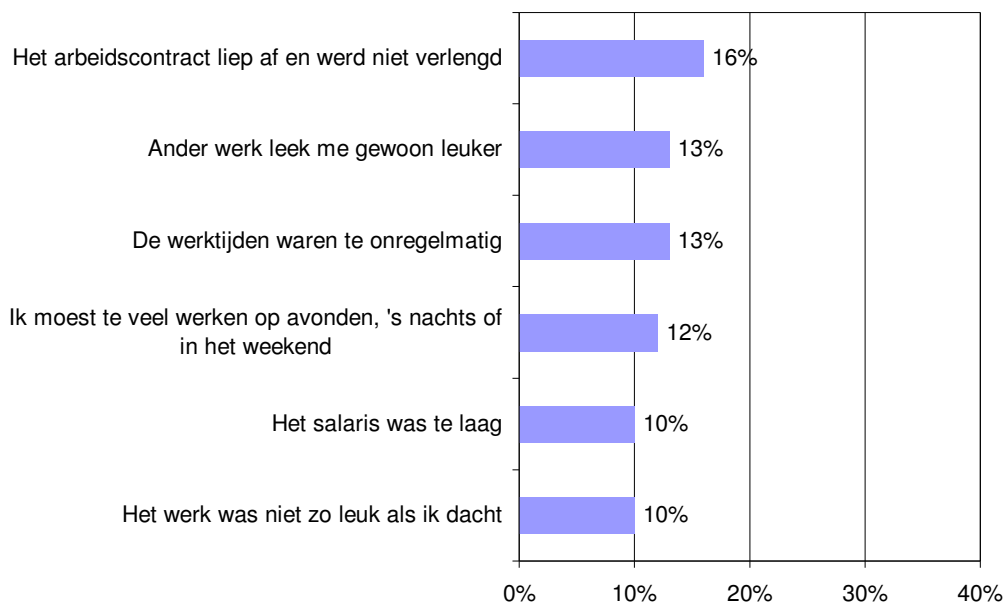
Voor de branche als geheel kan de uitstroom op basis van VPB-gegevens worden berekend op 12% in 2007 (3.413 personen). Dit betreft mensen die volledig de branche uitstromen. Dit uitstroombestand is vergelijkbaar met dat voor andere dienstverlenende branches met veel werkgelegenheid op een vergelijkbaar niveau, zoals als de bouw (14%), "zorg en overige dienstverlening" (14%) en de industrie (12%).

Van de uitgestroomde werknemers wil 32% aan graag weer terugkeren naar de particuliere beveiliging. Nog eens 35% sluit een terugkeer niet uit, maar heeft geen concrete plannen om terug te keren.

Motieven en oorzaken

Drijfveren voor werknemers om de branche te verlaten zijn weergegeven in onderstaande grafiek.

Waarom is men gestopt met werken in de beveiliging (n=77)



Hoewel de tevredenheid van werknemers over zaken als salaris, werkuren, tijdstip waarop men moet werken, waardering door collega's en leidinggevendenden over het algemeen redelijk hoog is, bestaan er wel verschillen in tevredenheid tussen groepen werknemers:

- onder oudere werknemers is de ontevredenheid over het salaris groter dan onder jongere werknemers;
- mannen zijn vaker ontevreden over het salaris dan vrouwen;
- vrouwen zijn vaker ontevreden over de mate waarin men gewaardeerd wordt door collega's en leidinggevendenden;
- vrouwen zijn vaker ontevreden over de tijdstippen waarop men werkt;
- jongeren zijn vaker ontevreden over het aantal werkuren (men vindt dit te weinig), dan ouderen.

De geraadpleegde deskundigen noemen de volgende oorzaken van uitstroom.

Uitstroom op initiatief van de werkgever

- Als gevolg van een gebrek aan de juiste arbeidsmentaliteit, attitude en persoonlijke vaardigheden (representativiteit, kwaliteitsbewustzijn, klantgerichtheid, communicatieve vaardigheden) laten werkgevers een deel van de BBL-werknemers weer vertrekken.
- Na het afronden van de opleiding wordt de voormalige BBL-er duurder voor de werkgever. Daarom laten werkgevers de "minder competente" mensen weer vertrekken. Zij krijgen soms na twee tijdelijke contracten geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Dit komt met name voor bij de kleinere bedrijven.

Uitstroom op initiatief van de werknemer

- Een deel van de werknemers vertrekt omdat men de wisselende diensten en weekend- en nachtdiensten niet prettig vindt.
- De zwaarte van het werk: medewerkers krijgen te maken met agressie of ervaren het werk juist als geestdodend. Het is minder dynamisch dan het lijkt. Ook moeten werknemers vaak solistisch werken (met name in de mobiele surveillance).
- Het salaris speelt een rol. De CAO wordt volgens de deskundigen steeds beter op arbeidsvoorwaardelijk gebied, maar er wordt veel van de medewerkers gevraagd. Volgens de vakbond CNV zijn er veel middelgrote en kleine bedrijven waar het nakomen van CAO-afspraken, de roosterinvulling en de arbeidstijden niet goed zijn geregeld.
- De doorgroeimogelijkheden naar hogere functies zijn beperkt.
- Er zijn weinig opleidingsmogelijkheden door weinig financiële ruimte. De drie grote bedrijven hebben wel eigen opleidingen en voeren een opleidingsbeleid, maar veel bedrijven hebben dit niet. Overigens wordt dit tegengesproken door de resultaten van de enquête onder werkgevers; 83% van de bedrijven laat medewerkers cursussen volgen om hen aan het bedrijf te binden.
- Doordat medewerkers werken op de lokatie van de opdrachtgever, is er een relatief grote afstand tot en weinig binding met het eigen bedrijf.
- Als het bedrijf een grote klant kwijtraakt, gaat het personeel vaak over naar de nieuwe opdrachtnemer. Dit is in de CAO bepaald, maar bedrijven proberen soms medewerkers onder slechtere condities over te nemen. De nieuwe werkgever probeert de CAO in te voeren, zonder de uitzonderingen en extra voorzieningen die door de oude werkgever zijn gemaakt.
- Onzekerheid over de toekomstige werkkring. Overname van personeel garandeert werk, maar geeft de medewerker ook onzekerheid over de toekomstige werkkring. De medewerker "moet maar afwachten" tegen welke voorwaarden hij/zij bij de nieuwe werkgever aan het werk kan blijven.
- Andere branches betalen beter, volgens sommige deskundigen. Dit wordt door andere deskundigen tegengesproken. Het functiewaarderingsproject heeft de functies gewaardeerd volgens de ORBA-systematiek. Daar zijn lonen aan gekoppeld. Maar deze loonstructuur geeft weinig verandering ten opzichte van de huidige CAO-lonen. Inmiddels is besloten deze nieuwe systematiek niet in te voeren.
- De uitval is met name hoog in het eerste en tweede arbeidsjaar, omdat de belasting op het gebied van de combinatie van werk en privé groot is. Er is weinig roostervastheid. Vakbonden wensen dat er meer wordt ingezet op behoud van werknemers (zeker bij grotere bedrijven), door betere arbeidsvoorwaarden en betere planning, bijvoorbeeld door te werken met

zelfplannende teams binnen grote bedrijven om de werknemerstevredenheid hoog te houden. Beiden kosten geld en gezien de kleine marges is dat voor bedrijven moeilijk.

- Werkgevers vinden het beloningsniveau in de CAO goed, de vakbonden zijn hier minder tevreden over. De arbeids- en rusttijden in de CAO zijn volgens de vakbonden goed. De werkgevers zijn hier minder tevreden over, omdat deze het roosteren bemoeilijken.

Driekwart van de bedrijven neemt maatregelen om de uitstroom te bestrijden:

- personeel cursussen laten volgen (83%);
- informele activiteiten (feestjes, uitjes, kerstpakket, sportprogramma) (55%);
- doorgroeimogelijkheden bieden (52%);
- goede secundaire arbeidsvoorwaarden (51%);
- een hoger salaris betalen dan het CAO-niveau (40%);
- functieroulatie (30%).

Hoe lang denken werknemers in de branche te blijven werken?

72% van de werknemers hoopt over vijf jaar nog werkzaam te zijn bij de huidige werkgever. 19% wil dan bij een andere werkgever in de particuliere beveiliging te werken. 9% hoopt over vijf jaar in een andere branche te werken, zoals defensie/politie/justitie of bij de overheid, in de zorg of de detailhandel.

Redenen om weg te gaan bij de huidige werkgever hebben vooral te maken met een beter betaalde baan elders of men is toe aan een andere uitdaging of men vindt de doorgroeimogelijkheden niet goed.

De werknemers die de branche willen verlaten of hierover twijfelen, zijn het minst tevreden over de volgende aspecten van het werk:

- de inkomsten: 36% ontevreden;
- de uitdaging in het werk: 24% ontevreden;
- de afwisseling in het werk: 21% ontevreden;
- de tijdstippen waarop het men het werk verricht: 19% ontevreden;
- andere arbeidsvoorwaarden: 14% ontevreden;
- de relatie met de leidinggevende: 13% ontevreden;
- de geestelijke belasting: 11% ontevreden.

Conclusie

De uitstroom uit de branche ligt op een normaal niveau, afgezet tegen vergelijkbare bedrijfstakken. De doorstroom van werknemers tussen bedrijven lijkt hoog, en heeft te maken met de specifieke werking van de arbeidsmarkt in deze bedrijfstak (overname van werknemers bij overname van contracten).

De belangrijkste redenen voor werknemers om de branche te verlaten zijn de werktijden, avond- weekend- of nachtwerk, het salaris, een lage roostervastheid en het feit dat men ander werk aantrekkelijker vindt. Daarnaast zorgen met name de kleinere werkgevers ook voor uitstroom. Men bezuinigt op arbeid en laat de minder competente werknemers vertrekken.

Overigens valt op, dat maar liefst een derde van de uitgestroomde werknemers graag terug wil keren naar de particuliere beveiliging.

Onderzoeksvraag 10. Discrepanties op de arbeidsmarkt

Tot wat voor soort discrepanties op de arbeidsmarkt leidt het bovenstaande, nu en in de toekomst?

- Kwantitatieve discrepanties
- Kwalitatieve discrepanties
- Ondoorzichtigheden op de arbeidsmarkt

Kwantitatieve discrepanties

De arbeidsvraag

In 2008 hadden de bedrijven bijna 7.200 vacatures. Daarvan werden bijna 6.700 vacatures vervuld. Circa 500 vacatures werden niet vervuld. Een deel van de vacatures (ruim 2.800) werd vervuld met mensen die afkomstig waren uit de branche (werknemers van andere particuliere beveiligingsbedrijven). De overige vacatures werden vervuld met nieuwe instromers (3.852). Van de nieuw gediplomeerde instromers bestond de meerderheid (bijna 2.300) uit personen die eerder andere opleidingen of banen in andere beroepsrichtingen hebben gedaan. Een kleiner deel bestond uit mensen die na het VMBO direct zijn ingestroomd in de MBO-opleidingen voor de particuliere beveiliging.

Samenstelling instroom en doorstroom in beveiligingsfuncties in bedrijven in 2008

Instroom in beveiligingsfuncties in bedrijven totaal	6.677
Recent gediplomeerden SVPB	3.852
waarvan:	
- uit voortgezet onderwijs	- 1.579
- uit andere bedrijfstakken	- 2.273
Gediplomeerden uit andere bedrijven in de particuliere beveiliging	2.825

In de nabije toekomst is, als gevolg van een daling van de vraag naar de diensten van de branche, een werkgelegenheidsdaling van circa 1.100 werkzame personen te verwachten. Als gevolg van de economische recessie zal het aantal baanopeningen in andere bedrijfstakken dalen, waardoor ook de uitstroom uit de particuliere beveiliging naar andere bedrijfstakken zal afnemen.

De deskundigen verwachtten op het moment van onderzoek (begin 2009) voor 2009 nog geen scherpe daling van de werkgelegenheid. De bedrijven verwachten in 2009 5.700 vacatures. Dat zijn bijna 1.500 vacatures minder dan in 2008. Een daling van de arbeidsvraag zal vermoedelijk voor een deel in 2009, en voor een groter deel in 2010 optreden. Sinds het moment van onderzoek is de arbeidsvraag volgens de deskundigen in de begeleidingscommissie van dit onderzoek verder gedaald, en is de situatie op de arbeidsmarkt minder gunstig dan op het moment van onderzoek.

Harde cijfermatige gegevens hierover zijn niet beschikbaar. Een indicatie geeft het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten bij ECABO. In januari tot en met april 2009 werden in totaal 2.634 praktijkovereenkomsten geregistreerd, tegenover 3.486 in de eerste vier maanden van 2008. Een afname van 24%.

Het arbeidsaanbod

Op basis van de eerder genoemde uitgangspunten, kan de volgende prognose worden gemaakt van de ontwikkeling van het aantal geslaagde examendeelnemers bij de SVPB. Hierbij moet worden opgemerkt, dat de ontwikkeling van het aantal geslaagde examendeelnemers (met name degenen die afkomstig zijn uit de BBL), mede afhankelijk zal zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Prognoses van de conjunctuur zijn in dit materiaal niet verwerkt. De onderstaande prognose geeft het beeld van de ontwikkeling bij een stabiele economie.

Prognose aantal geslaagde examendeelnemers SVPB opleidingen particuliere beveiliging

Herkomst	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Bekostigd	4.300	4.383	4.327	4.249	4.132	4.066	4.009
Particulier	1.672	1.703	1.687	1.651	1.596	1.559	1.530
Totaal	5.972	6.086	6.014	5.900	5.729	5.624	5.540

Bron: Rijnland Advies op basis van Onderzoek Arbeidsmarkt Particuliere Beveiliging 2009 en Referentieraming 2008, Ministerie van OC&W.

De vraag/aanbod-verhouding

Onderstaand schema geeft een beeld van de instroombehoefte en het aanbod van nieuwe werknemers op het niveau van de totale branche particuliere beveiliging. In 2008 bedroeg de behoefte aan nieuwe (nog niet in de branche werkzame) medewerkers circa 4.350 personen. Het aantal gediplomeerde examendeelnemers bij de SVPB was in dat jaar 5.972 personen. In theorie was er op de arbeidsmarkt voor de branche in 2008 dus een overschot van ruim 1.600 personen.

Instroombehoefte en instroom op het niveau van de totale branche in 2008

Vraag: instroombehoefte 2008	4.357 personen
waarvan:	
- nieuwe werknemers	3.852 personen
- onvervulde vacatures	505 personen
Aanbod: gediplomeerde examenkandidaten SVPB 2008	5.972 personen
Overschot	1.615 personen

In de enquête onder werkgevers blijkt, dat de bedrijven op het moment van onderzoek (rondom 1 januari 2009) circa 1.250 mensen tekort komen in beveiligingsfuncties. De tekorten bevinden zich met name bij de grote bedrijven. De tekorten betreffen hoofdzakelijk objectbeveiligers, medewerkers in combinatiefuncties, luchthaven beveiligers, evenementbeveiligers en mobiel surveillanten. Bedrijven geven hierbij aan, dat het moment van onderzoek in een “rustige” periode valt. Verderop in het jaar zullen de tekorten groter zijn.

Het theoretische overschot van ruim 1.600 personen had in 2008 voldoende moeten zijn om de tekorten bij bedrijven te kunnen afdekken.

Kwalitatieve discrepanties

De discrepanties op de arbeidsmarkt hebben zowel kwalitatieve als bedrijfseconomische achtergronden.

- De voortijdige uitstroom kan worden geschat op 19,5%. Dit is hoog vergeleken met het landelijk gemiddelde voor MBO-niveau 2 (circa 15%). De oorzaken van voortijdige uitstroom zijn dat een deel van de leerlingen de theorie niet aankan, de vereiste sociale en communicatieve vaardigheden mist of met een verkeerd beeld van het beveiligingsvak aan de opleiding is begonnen.
- Wanneer men eenmaal het diploma heeft gehaald, stroomt een deel van de gediplomeerden (26%) niet door naar een baan in de branche. Onder BOL-opgeleiden komt dit meer voor dan onder BBL-opgeleiden (30% van de gediplomeerde BOL-opgeleiden gaat niet in de branche aan het werk, onder gediplomeerde BBL-opgeleiden is dat 21%). De oorzaken waardoor men niet doorstroomt naar een baan in de particuliere beveiliging zijn:
 - o deze mensen zijn nu duurder, waardoor bedrijven hen geen arbeidsovereenkomst willen aanbieden³;
 - o de bedrijven vinden deze mensen niet geschikt;
 - o de gediplomeerden vinden het vak in de praktijk minder aantrekkelijk, dan men vooraf had gedacht, en geven de voorkeur aan een andere branche of beroepsrichting.
- Nadat gediplomeerden als werknemer een arbeidsovereenkomst in het bedrijf ontvangen, stroomt in de eerste anderhalf jaar van het dienstverband 27% van deze mensen weer uit. Vooral omdat men ander werk toch aantrekkelijker vindt, vanwege de ongunstige werktijden of omdat men het salaris te laag vindt.
- De uitstroom van werknemers uit bedrijven bedraagt gemiddeld 19%. De uitstroom uit de Particuliere Beveiligingsbranche als geheel bedraagt circa 12%. Dit uitstroomniveau is vergelijkbaar met dat in andere branches waar de meerderheid van de werknemers actief is op niveau 2, zoals de bouw, de zorg en de industrie.

³ Door bedrijven wordt dit niet herkend.

Het tekort op de arbeidsmarkt zal zich in 2009/2010 oplossen door een daling van de arbeidsvraag, gecombineerd met een afname van de uitstroom. Indien de kwalitatieve discrepanties niet worden opgelost, zal bij een economisch herstel vanaf 2011 of later, normaal gesproken wederom een tekortsituatie ontstaan. Het is daarom voor de branche belangrijk te blijven werken aan het oplossen van de kwalitatieve arbeidsmarktdiscrepanties.

Ondoorzichtigheden op de arbeidsmarkt

Ondoorzichtigheden op de arbeidsmarkt bestaan doorgaans op twee gebieden; een onjuist beroepsbeeld bij kandidaatsinstromers en het niet bij elkaar komen van vraag en aanbod, doordat werkzoekenden en bedrijven verschillende zoekkanalen gebruiken. In de particuliere beveiliging is de situatie op deze terreinen als volgt.

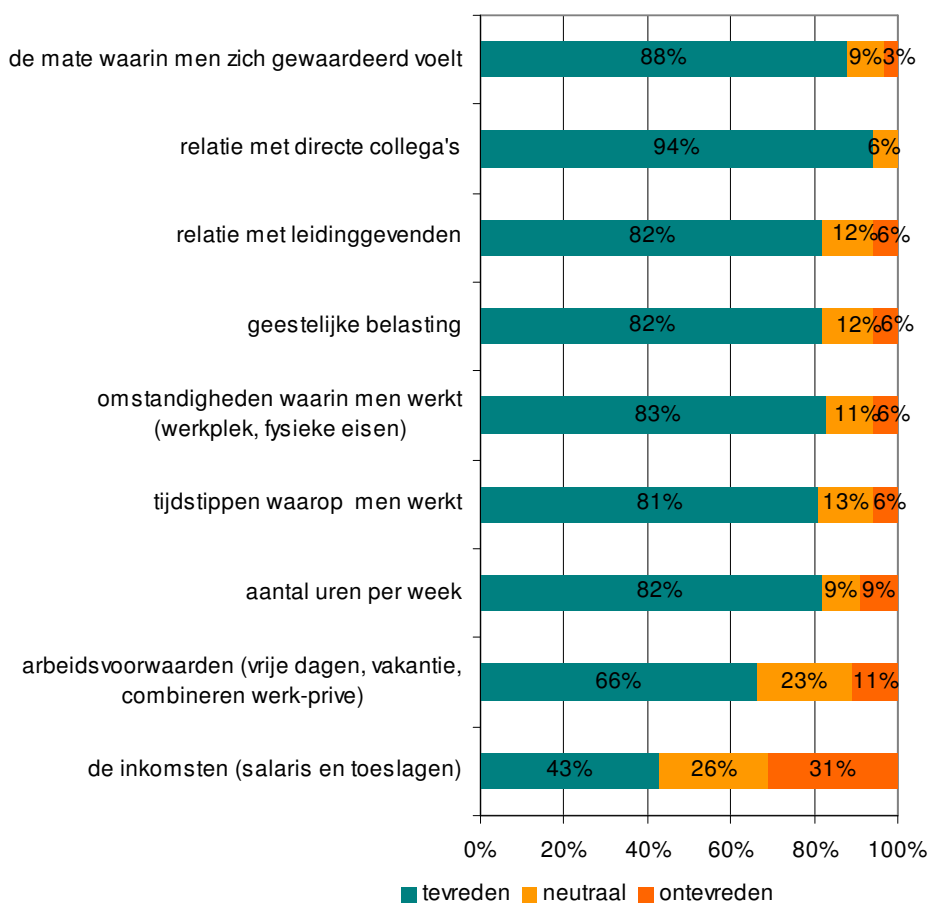
Beroepsbeeld

Het beeld van de bedrijfstak bij de instromers in de opleidingen wijkt af van de realiteit. De belangrijkste positieve aspecten die kandidaat-leerlingen en kandidaat-werknemers aantrekken zijn:

- het is een beroep met verantwoordelijkheid;
- het is afwisselend werk;
- het is werk waarbij je andere mensen kunt helpen;
- het is werk waarbij je veel contact hebt met mensen;
- het is interessant werk;
- het is werk met veel zelfstandigheid.

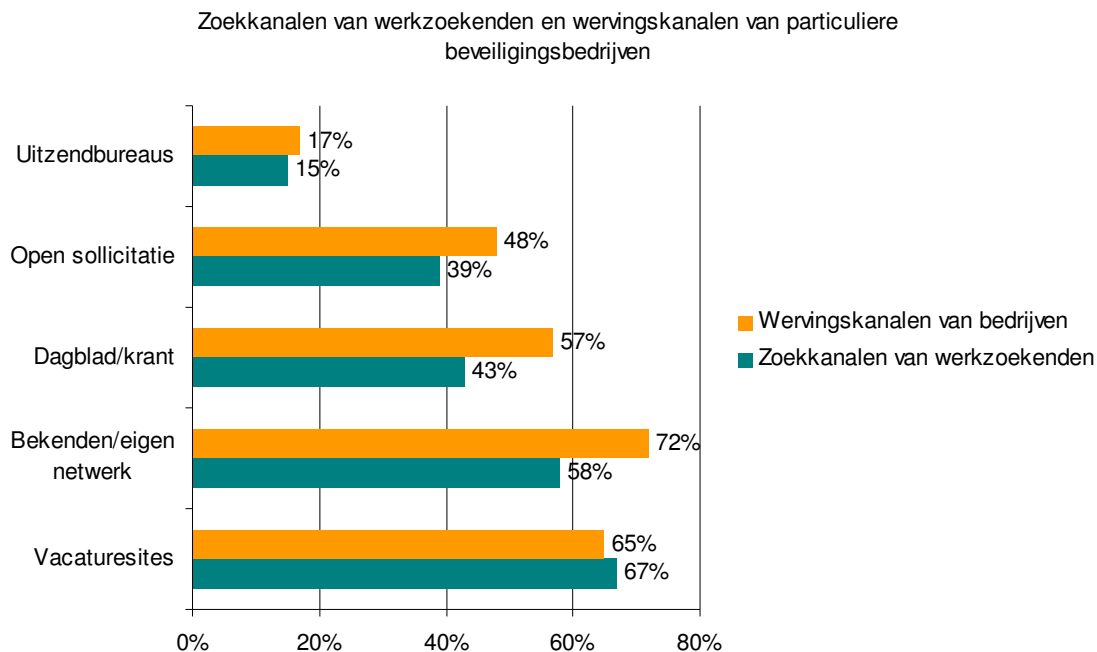
Bovenstaand beeld stemt niet overeen met de aspecten waarover werknemers het meest tevreden zijn in hun werk.

Tevredenheid over de werkomgeving (n=403)



Matching van vraag en aanbod

De kanalen waarlangs bedrijven in de particuliere beveiliging personeel werven komen redelijk goed overeen met de kanalen waarlangs werkzoekenden banen zoeken.⁴



Conclusie

De kwantitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt zijn voor 2009 en 2010 beperkt van omvang. Dit komt door de verminderende vraag, gecombineerd met een (naar verwachting) verminderende uitstroom.

Wanneer de economie aantrekt, zullen de tekorten zoals die in 2008 zijn gemeten vermoedelijk terugkeren. Het zwaartepunt van de tekorten voor de verdere toekomst zal hoofdzakelijk liggen bij objectbeveiligers, medewerkers in combinatiefuncties, luchthavenbeveiligers, evenementbeveiligers en mobiel surveillanten.

Het aantal deelnemers aan de MBO-opleidingen is voldoende en zal de komende jaren nagenoeg op hetzelfde niveau blijven. Het aantal gediplomeerde examenkandidaten is, puur cijfermatig gezien, voldoende om de instroombehoefte van de branche te kunnen afdekken.

De structurele discrepanties op de arbeidsmarkt zijn dan ook niet kwantitatief maar kwalitatief van aard. Er zijn voldoende mensen beschikbaar, maar een deel van het beschikbare arbeidsaanbod stroomt niet duurzaam de branche in. Dit heeft twee oorzaken.

Ten eerste stroomt van de gediplomeerde examenkandidaten een deel nooit de branche in, omdat het werk tijdens de opleiding tegen is gevallen of omdat men ander werk aantrekkelijker vindt. Tijdens de eerste arbeidsjaren stroomt eveneens een aanmerkelijk deel van de recent gediplomeerden uit, grotendeels om dezelfde redenen: de ongunstige of onregelmatige werktijden, het gebrek aan afwisseling of aantrekkelijkheid van het werk en het salaris. Een verkeerd beeld van het beroep bij potentiële leerlingen ligt hieraan ten grondslag.

Een tweede oorzaak is de kwaliteit van de kandidaat-werknemers. Bedrijven laten een deel van de leerlingen of nieuwe arbeidskrachten uitstromen, omdat zij niet de vereiste competenties bezitten.

⁴ In dit onderzoek zijn de zoekkanalen waarlangs werkzoekenden werk zoeken niet onderzocht. De informatie over gebruikte zoekkanalen door werkzoekenden is overgenomen uit het Arbeidsmarktgedragsonderzoek uit 2008, gepubliceerd in Werving en Selectie.

Onderzoeksvraag 11. Methoden voor het oplossen van arbeidsmarktdiscrepanties

- Wat zijn de methoden waarmee de branche op dit moment arbeidsmarktdiscrepanties oplost?
- Wat is het succes van deze aanpak?

Wat zijn de methoden waarmee de branche op dit moment arbeidsmarktdiscrepanties oplost?

Voor het bevorderen van de instroom worden in de branche de volgende maatregelen genomen:

- meer intensieve begeleiding bieden aan werknemers in het eerste jaar (het verloop in eerste jaar is hoger);

Voor het bestrijden van de uitstroom onderneemt de branche de volgende acties:

- enkele scholen hanteren een intakeprocedure, waarbij men achterhaalt of de motivatie en het beroepsbeeld van de aspirant-leerling wel juist zijn. Dit leidt tot een aanmerkelijk lagere uitval.
- meer aandacht voor HRM-beleid: Wat maakt dat medewerkers blijven? Wat zoekt men in het werk?;
- zorgen voor goede contacten tussen leidinggevende en medewerker en eventueel verbeteren van de manier van leidinggeven;
- zorgen dat “basiszaken” goed geregeld zijn: loon, tijdige betaling, uniform, zorgvuldig omgaan met klachten et cetera;
- cursussen aanbieden en zorgen voor meer scholingsrechten;
- roulatie tussen verschillende contexten;
- levensfasebewust personeelsbeleid; werknemers door de lifecycle heen faciliteren om het werk te kunnen blijven doen. De VPB heeft een project voor generatiemanagement opgezet;
- sommige bedrijven experimenteren met teams die zelf roosteren, met taakroulatie en interne mobiliteit (met name horizontaal);
- verbeteren van de functiewaardering: beveiligers belonen op basis van het werk dat men daadwerkelijk doet, niet aan de hand van behaalde diploma's;
- functiewisseling, bijvoorbeeld van meldkamer naar mobiele surveillance. Daarvoor worden switch-scans ontwikkeld door de VPB en de vakbonden samen, gefinancierd door het Sociaal Fonds.

Wat is het succes van deze aanpak

Het effect van deze maatregelen kan niet hard worden gemeten. De “selectie aan de poort” leidt volgens de scholen die dit toepassen tot een aanmerkelijk lagere uitval. De maatregelen die worden genomen door de grote bedrijven en de branchegeleide organisaties lijken positieve effecten te hebben. Met name de grote bedrijven ondernemen actie, voeren een modern beleid op het gebied van personeelsontwikkeling, en zijn positief over de resultaten daarvan.

Conclusie

Begeleiding van werknemers, met name in de eerste arbeidsjaren, intensievere en betere begeleiding van werknemers en leerlingen, functieroulatie, levensfasebewust personeelsbeleid, zelfroosterende teams, het verbeteren van de functiewaardering en het bevorderen van functiewisseling zijn moderne methoden van personeelsontwikkeling. Deze worden met name toegepast door de grotere bedrijven en worden bevorderd door de branchegeleide organisaties. De grotere bedrijven zijn hier tevreden over. In de kleinere bedrijven bestaat voor deze vormen van personeelsontwikkeling minder aandacht. In het onderwijs wordt op beperkte schaal de uitval effectief teruggedrongen door het zorgen voor een juist beroepsbeeld en het testen van de motivatie van aspirant leerlingen.

Onderzoeksvraag 12. Alternatieve methoden voor bestrijden van arbeidsmarkttekorten

Wat zijn eventuele alternatieve methoden om arbeidsmarkttekorten te bestrijden of te voorkomen (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, inzet van reserves, behoud van werknemers, aanpassing van personeelsbeleid en eventueel bedrijfsvoering)?

Uit de deelonderzoeken komen de volgende alternatieven naar voren.

- Verbeteren van het beroepsbeeld. In het VMBO en MBO kan meer aan beroepenvoorlichting over de particuliere beveiliging worden gedaan. Het hiervan te verwachten effect is dat een groter deel van de instromers in de opleidingen echt weet waarvoor men kiest, wat een lagere uitval tot gevolg zal hebben.
- Een deel van de deskundigen zou het goed vinden de beroepsopleidingen verder uit te bouwen. De duur van de BOL-beroepsopleiding zou kunnen worden verhoogd tot twee jaar. Dan zijn de deelnemers in ieder geval ouder dan 18 jaar en kunnen zij door bedrijven ook direct worden ingezet. De BOL-stages zouden volgens sommige deskundigen langer moeten zijn en daarmee beter aansluiten op de praktijk. Ook BHV en EHBO zouden een onderdeel kunnen zijn van de opleiding. Hierdoor zijn deelnemers volwaardig vakman als ze de opleiding hebben afgerond. Volgens sommige deskundigen is er binnen de opleidingen meer specialisatie nodig. Schiphol zou een opleiding "Beveiliging niveau 2 voor de burgerluchtvaart" willen ontwikkelen.
- Verbeteren van de stages. Bevorderd zou kunnen worden, dat BBL-deelnemers tijdens de beroepspraktijkvorming kennismaken met verschillende werkplekken en niet 12 maanden op één plek staan. Daarnaast kan worden gestimuleerd dat praktijkopleiders meer tijd besteden aan de begeleiding van deelnemers. Dat zou betekenen dat een praktijkopleider minder deelnemers onder zijn of haar hoede krijgt. Ook zouden er afspraken gemaakt kunnen worden tussen onderwijs en branche om BOL-stageplaatsen te bieden voor deelnemers onder de 18 jaar, met intensieve begeleiding.
- Alternatieve doelgroepen werven. Specifiek worden genoemd: vrouwen (vrouwen buiten de nachtdiensten houden), ouderen (gepensioneerden/vutters van defensie/60-plussers), allochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Hiertoe dient de samenwerking met UWV WERKbedrijf verder te worden uitgebouwd. Overigens blijkt uit het onderzoek onder bedrijven, dat bedrijven weinig reserves hebben bij het aannemen van allochtonen, vrouwen, werklozen en ouderen. Een substantieel deel van de bedrijven is niet geneigd voortijdig schoolverlaters, arbeidsgehandicapten of langdurig werklozen aan te nemen. Ook werven in het buitenland (België en Duitsland) wordt als een mogelijke oplossing genoemd. De meeste deskundigen verwachten hiervan echter geen substantiële verlichting van de arbeidsmarktdiscrepanties.
- Uitgezocht zou kunnen worden of het mogelijk is een opleiding en doorstroomvoorzieningen te realiseren naar bijvoorbeeld de politie, waardoor het beroep beveiliging interessanter wordt voor potentiële instromers.
- Om het vak aantrekkelijker te maken, zou de bevoegdheid van beveiligers uitgebreid kunnen worden, bijvoorbeeld met het opvragen van identificatie.
- Verder kan, binnen of buiten CAO-verband, aandacht worden gevraagd voor het al dan niet overnemen van voorzieningen bij contractovernames. Bij overnames gaan medewerkers niet automatisch over naar een nieuw bedrijf en als men wel over gaat, zijn wél de CAO-rechten geborgd, maar niet alle extra voorzieningen die bij de oude werkgever zijn verworven (objecttoeslag of bedongen rooster).
- Een andere manier om het vak aantrekkelijker te maken is het creëren van mogelijkheden voor een meer passende planning van het werk, bijvoorbeeld via zelfplannende teams.
- Daarnaast kan het volgen van cursussen een manier zijn om de binding tussen werknemer en werkgever te vergroten. Het mogen volgen van een cursus wordt door een werknemer vaak gezien als een vorm van erkenning, en de helft van de werknemers heeft hier behoefte aan. In combinatie met jobrotation kunnen cursussen worden gebruikt om de werknemer bij te scholen voor een nieuwe functie of context. Hierbij wordt gedacht aan opfris- of herhalingcursussen bij de

opleider Beveiligers en aan verdiepingscursussen. De intentie van opleidingsfonds SOBB om een relevant aanbod van bijscholingscursussen te ontwikkelen voor gediplomeerde medewerkers, is een eerste stap op deze weg.

- Het opzetten van een mobiliteitscentrum. Een oplossing van de discrepanties op de arbeidsmarkt zou kunnen zijn om een mobiliteitscentrum op te zetten, zonder winstoogmerk, waar ervaren en minder ervaren gediplomeerde werknemers beschikbaar of ingeschreven zijn. Doel hiervan zou zijn om opgeleide medewerkers zo goed mogelijk te benutten voor de branche. Ook zouden er speciale uitzendbureaus voor beveiliging opgezet kunnen worden.

Onderzoeksvraag 13. Behoeftte aan een Associate Degree opleiding en een MBO niveau 4 opleiding

Hierbij zijn de volgende deelvragen geformuleerd.

- Is er behoefte aan een MBO niveau 4 opleiding voor de particuliere beveiliging?
- Wat zijn de hoofdtaken van de het bijbehorende functieprofiel?
- Welke verschillen zijn er met het profiel van de niveau 3 opleiding (coördinator beveiliging)?
- Is er behoefte aan een Associate Degree opleiding?

Onder de bedrijven bestaat geen behoefte aan een MBO niveau 4 opleiding of een Associate Degree opleiding. 14% van de bedrijven mist opleidingen (hieronder bevinden zich geen grote bedrijven), maar de opleidingen die men zegt te missen bestaan voor het grootste deel reeds, uitgezonderd een opleiding hondenbeveiligers.

In de totale branche zijn circa 351 personen werkzaam op niveau 4 functies, zij vormen 1% van het werknemersbestand.

De deskundigen geven aan, dat er op de arbeidsmarkt weinig ruimte bestaat voor MBO-niveau 4 en HBO-functies. De medewerkers in deze functies stromen vaak intern door. Aan de vraagkant van de arbeidsmarkt is de behoefte aan deze opleidingen laag.

Wel lijkt het zinvol cursusmodules te ontwikkelen voor deeltaken die bij deze functies horen, zoals het maken van risico-analyses, management, leiderschap en het begeleiden van medewerkers. Dergelijke cursussen worden door SOBB financieel ondersteund.

Onderzoeksvraag 14. Monitoring van de arbeidsmarkt

Monitoring van in-, door en uitstroom van werknemers

Zeker in een periode van economische instabiliteit is het relevant de omvang van de arbeidsvraag, de instroom, doorstroom en uitstroom te monitoren. De bestaande onderzoeksactiviteiten (de branchescans van de VPB en het huidige arbeidsmarktonderzoek) bieden globaal inzicht in deze variabelen, maar leveren niet meer op dan schattingen. Een solide informatiebron over in-, door- en uitstroom van werknemers zijn de bestanden van het pensioenfonds. Wij adviseren de sociale partners deze bestanden beschikbaar te stellen voor analyse. Periodiek (maandelijks, halfjaarlijks of jaarlijks) kunnen de volgende variabelen worden geanalyseerd:

- Samenstelling van het werknemersbestand naar geslacht, leeftijd, woonregio, vestigingsregio van de werkgever, aantal dienstjaren en status (BBL-leerling/werknemer);
- Instroom van nieuwe werknemers:
 - o aantal;
 - o verdeling naar geslacht, leeftijd, woonregio en status;
- Doorstroom van werknemers tussen bedrijven:
 - o aantal;
 - o verdeling naar geslacht, leeftijd, woonregio, status en aantal dienstjaren;
- Uitstroom van werknemers uit de branche:
 - o aantal;
 - o verdeling naar geslacht, leeftijd, woonregio, status en aantal dienstjaren.

Monitoring van arbeidsmarktkenmerken van bedrijven

Aan de hand van de bestanden van het pensioenfonds kunnen ook arbeidsmarktkenmerken van bedrijven worden geanalyseerd:

- Verdeling van het bedrijvenbestand naar aantal werknemers en vestigingsregio;
- Verdeling van het bedrijvenbestand naar kenmerken van in-, door- en uitstroom van werknemers;

Monitoring van informatie over de leerlingen en de opleidingen

De huidige informatievoorziening over instroom en uitstroom van leerlingen is voldoende. Weliswaar is de oplevertermijn soms vrij lang, maar de relevante informatie is beschikbaar. De analyses van ECABO vinden jaarlijks plaats en bieden voldoende informatie voor beleidsvorming aan alle partijen.

Monitoring van motieven en perceptie

Relevante arbeidsmarktinformatie over motieven voor in- en uitstroom en de perceptie van bedrijven en werknemers op het gebied van opleidingen en tevredenheid, zijn eveneens relevant voor het arbeidsmarktbeleid van de branche. Deze variabelen zijn over het algemeen redelijk stabiel. De motieven voor in- en uitstroom, de tevredenheid van werknemers en de toekomstverwachtingen van werknemers veranderen over het algemeen niet veel, van jaar tot jaar. Een onderzoeksfrequentie van een keer per drie of vier jaar is daarom voor deze informatie voldoende. Als onderzoeksmethode adviseren wij de telefonische enquête, aangezien deze de vereiste diepgang in de vraagstelling biedt, een hoge respons oplevert en ook controle biedt over de respons.

Specifieke aandachtspunten

Op basis van de huidige onderzoeksresultaten lijkt het relevant bij toekomstig onderzoek specifieke aandacht te besteden aan de volgende items:

- bij dataverzameling over functies van werknemers verdient het aanbeveling de functies objectbeveiligers en receptionisten waar mogelijk afzonderlijk te onderzoeken, in plaats van als één functie;
- de doorstroom van medewerkers tussen bedrijven (bij contractovernames) verdient specifieke aandacht;
- ook lijkt het relevant aandacht te besteden aan het hoge aandeel werknemers dat 6 tot 10 jaar in de branche werkt, maar nog steeds een tijdelijk dienstverband heeft.

Samenvatting van de onderzoeksresultaten op hoofdlijnen

In deze samenvatting worden de meest relevante onderzoeksresultaten behandeld. Daar waar dit inhoudelijk en methodisch mogelijk en zinvol is, worden de resultaten afgezet tegen de informatie in het onderzoeksrapport "De arbeidsmarkt en de opleidingen in de beveiligingsbranche" (A en O Consult en Research voor Beleid, 1999).

1. *Discrepanties op de arbeidsmarkt*

1.1 *De arbeidsvraag*

De functies waarvoor de meeste vacatures ontstaan, zijn objectbeveiliging/receptionist en luchthavenbeveiliging. Enkele honderden vacatures bestonden voor combinatiefuncties, mobiel surveillant en detentietoezichthouder. In 2008 hadden de bedrijven bijna 7.200 vacatures. Daarvan werden bijna 6.700 vacatures vervuld. Circa 500 vacatures werden niet vervuld.

In 2009 verwachten de bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt 4.576 vacatures. Dit is 79,5% van het aantal vacatures dat men had in 2008. Ook hier is sprake van een onderschatting, omdat een deel van de bedrijven niet weet hoeveel vacatures men verwacht of een conservatieve schatting doet. Ten opzichte van 2008 neemt het aantal vacatures voor objectbeveiliging/receptionist licht af. Het aantal vacatures voor luchthavenbeveiliging halveert in 2009. Het aantal vacatures voor combinatiefuncties neemt licht toe. Voor de totale branche kan het aantal vacatures in 2009 worden geschat op 5.700.

Ontstane en vervulde vacatures in 2008 en verwachte vacatures in 2009

Functie	Vacatures in 2008	Aangenomen in 2008	Verwacht in 2009
Objectbeveiliging/receptionist	2.476	2.269	2.270
Luchthavenbeveiliging	1.542	1.497	739
Combinatiefuncties	547	497	609
Mobiel surveillant	460	449	308
Detentietoezichthouder	300	231	300
Coördinator beveiliging	71	70	73
Winkelsurveillant	69	89	51
Evenementenbeveiliging	68	28	49
Centralist (meldkamer/alarminstroom)	47	45	25
Unitmanager	39	39	32
Geld- en waardetransporteur	15	15	10
Hondenbeveiliging	4	4	4
Observant preventief	2	2	2
Persoonsbeveiliging	0	0	2
Totaal	5.757	5.352	4.576
Extrapolatie Nederland	7.182	6.677	5.709

Van de vacatures in 2008 was 51% ter vervanging van uitgestroomde medewerkers. 49% van de vacatures ontstond door groei van het bedrijf.

43% van de bedrijven had in 2008 moeilijk vervulbare vacatures. De belangrijkste oorzaken van de lage vervulbaarheid zijn volgens de bedrijven het ontbreken van sociale en communicatieve vaardigheden, een vakopleiding en/of werkervaring bij de kandidaten. In het onderzoek in 1999 is een soortgelijke vraag gesteld. Opvallend is dat “te weinig reacties ontvangen”, “de screening duurt te lang”, “slecht imago van de branche” en “niet kunnen voldoen aan de eisen rond arbeidsvoorwaarden” in 1999 een grote rol speelden in de lage vervulbaarheid van vacatures, terwijl dit in 2008 niet of minder het geval is. De vervulbaarheidsproblematiek heeft zich versmald tot de ongeschiktheid van kandidaten.

Oorzaken van lage vervulbaarheid van vacatures in 1999 en 2008

Oorzaken van lage vervulbaarheid	1999	2008
Sollicitanten hadden niet de juiste vaardigheden/ervaring	35%	45%
Sollicitanten hadden niet de juiste opleiding	35%	39%
Weinig reacties ontvangen	71%	26%
Screening duurt te lang	29%	
Slecht imago van de branche	24%	
Niet kunnen voldoen aan eisen arbeidsvoorwaarden	24%	
Anders		39%
Totaal	n=15	n=38

Een deel van de vacatures (ruim 2.800) werd vervuld met mensen die afkomstig waren uit de branche (werknemers van andere particuliere beveiligingsbedrijven). De overige vacatures werden vervuld met nieuwe instromers (3.852). Van de nieuw gediplomeerde instromers bestond de meerderheid (bijna 2.300) uit personen die eerder andere opleidingen of banen in andere beroepsrichtingen hebben gedaan. Een kleiner deel bestond uit mensen die na het VMBO direct zijn ingestroomd in de MBO-opleidingen voor de particuliere beveiliging.

Samenstelling instroom en doorstroom in beveiligingsfuncties in bedrijven in 2008

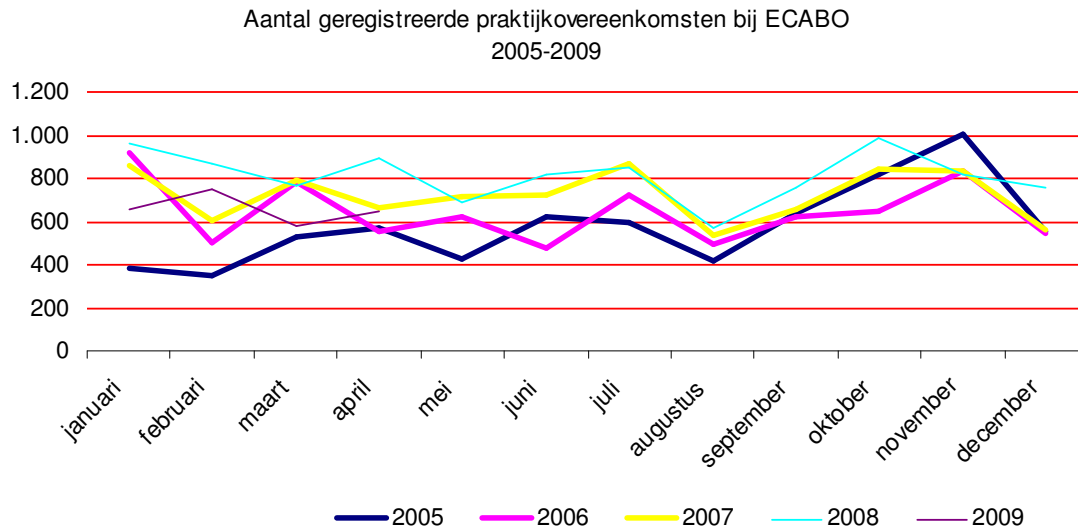
Instroom in beveiligingsfuncties in bedrijven totaal	6.677
Recent gediplomeerden SVPB	3.852
waarvan:	
- uit voortgezet onderwijs	- 1.579
- uit andere bedrijfstakken	- 2.273
Gediplomeerden uit andere bedrijven in de particuliere beveiliging	2.825

In de nabije toekomst is, als gevolg van een daling van de vraag naar de diensten van de branche, een werkgelegenheidsdaling van circa 1.100 werkzame personen te verwachten. Als gevolg van de economische recessie zal het aantal baanopeningen in andere bedrijfstakken dalen, waardoor ook de uitstroom uit de particuliere beveiliging naar andere bedrijfstakken zal afnemen.

De deskundigen verwachtten op het moment van onderzoek (begin 2009) voor 2009 nog geen scherpe daling van de werkgelegenheid. De bedrijven verwachten in 2009 5.700 vacatures. Dat zijn bijna 1.500 vacatures minder dan in 2008. Een daling van de arbeidsvraag zal vermoedelijk voor een deel in 2009, en voor een groter deel in 2010 optreden.

Sinds het moment van onderzoek is de arbeidsvraag volgens de deskundigen in de begeleidingscommissie van dit onderzoek verder gedaald, en is de situatie op de arbeidsmarkt minder gunstig dan op het moment van onderzoek. Harde cijfermatige gegevens hierover zijn niet beschikbaar. Een indicatie is het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten bij ECABO. Voor een stageplek (BOL of BBL) dient een praktijkovereenkomst te worden afgesloten. Het aantal praktijkovereenkomsten is indicatief voor de arbeidsvraag. Een lagere arbeidsvraag en werkgelegenheid zullen normaal gesproken resulteren in een lager aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten.

De onderstaande geeft het verloop van het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten weer. In januari tot en met april 2009 werden in totaal 2.634 praktijkovereenkomsten geregistreerd, tegenover 3.486 in de eerste vier maanden van 2008. Een afname van 24%.



1.2 Het arbeidsaanbod

Op basis van de eerder genoemde uitgangspunten, kan de volgende prognose worden gemaakt van de ontwikkeling van het aantal geslaagde examendeelnemers bij de SVPB. Hierbij moet worden opgemerkt, dat de ontwikkeling van het aantal geslaagde examendeelnemers (met name degenen die afkomstig zijn uit de BBL), mede afhankelijk zal zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Prognoses van de conjunctuur zijn in dit materiaal niet verwerkt. In het gebruikte basismateriaal zijn prognoses verwerkt van demografische ontwikkelingen en deelnametrends in het MBO-onderwijs. De onderstaande prognose geeft het beeld van de ontwikkeling bij een stabiele economie.

Prognose aantal geslaagde examendeelnemers SVPB opleidingen particuliere beveiliging

Herkomst	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Bekostigd	4.300	4.383	4.327	4.249	4.132	4.066	4.009
Particulier	1.672	1.703	1.687	1.651	1.596	1.559	1.530
Totaal	5.972	6.086	6.014	5.900	5.729	5.624	5.540

Bron: Rijnland Advies op basis van Onderzoek Arbeidsmarkt Particuliere Beveiliging 2009 en Referentieraming 2008, Ministerie van OC&W.

1.3 De vraag/aanbod-verhouding

Onderstaand schema geeft een beeld van de instroombehoefte en het aanbod van nieuwe werknemers op het niveau van de totale branche particuliere beveiliging. In 2008 bedroeg de behoefte aan nieuwe (nog niet in de branche werkzame) medewerkers circa 4.350 personen. Het aantal gediplomeerde examendeelnemers bij de SVPB was in dat jaar 5.972 personen. In theorie was er op de arbeidsmarkt voor de branche in 2008 dus een overschot van ruim 1.600 personen.

Instroombehoefte en instroom op het niveau van de totale branche in 2008

Vraag: instroombehoefte 2008	4.357 personen
waarvan:	
- nieuwe werknemers	3.852 personen
- onvervulde vacatures	505 personen
Aanbod: gediplomeerde examenkandidaten SVPB 2008	5.972 personen
Overschot	1.615 personen

In de enquête onder werkgevers blijkt, dat de bedrijven op het moment van onderzoek (rondom 1 januari 2009) circa 1.250 mensen tekort komen in beveiligingsfuncties. De tekorten bevinden zich met

name bij de grote bedrijven. De tekorten betreffen hoofdzakelijk objectbeveiligers, medewerkers in combinatiefuncties, luchthaven beveiligers, evenementbeveiligers en mobiel surveillanten. Bedrijven geven hierbij aan, dat het moment van onderzoek in een "rustige" periode valt. Verderop in het jaar zullen de tekorten groter zijn.

Het theoretische overschot van ruim 1.600 personen zou voldoende moeten zijn om de tekorten bij bedrijven te kunnen afdekken.

1.4 Kwalitatieve discrepanties

De discrepanties op de arbeidsmarkt hebben zowel kwalitatieve als bedrijfseconomische achtergronden.

De voortijdige uitstroom uit de opleidingen is hoog. Dit komt doordat een deel van de leerlingen de theorie niet aankan, de vereiste sociale en communicatieve vaardigheden mist of met een verkeerd beeld van het beveiligingsvak aan de opleiding is begonnen.

Wanneer men eenmaal het diploma heeft gehaald, stroomt een deel van de gediplomeerden (26%) niet door naar een baan in de branche, doordat:

- deze mensen nu duurder zijn, waardoor bedrijven hen geen arbeidsovereenkomst willen aanbieden;
- de bedrijven deze mensen niet geschikt vinden;
- de gediplomeerden het vak in de praktijk minder aantrekkelijk vinden, dan men vooraf had gedacht, en de voorkeur geven aan een andere branche of beroepsrichting.

Nadat gediplomeerden als werknemer een arbeidsovereenkomst in het bedrijf ontvangen, stroomt in de eerste anderhalf jaar van het dienstverband 27% van deze mensen weer uit. Vooral omdat men ander werk toch aantrekkelijker vindt, vanwege de ongunstige werktijden of omdat men het salaris te laag vindt.

De uitstroom van werknemers uit bedrijven bedraagt gemiddeld 19%. De uitstroom uit de particuliere beveiligingsbranche als geheel bedraagt circa 12%. Dit uitstroomniveau is vergelijkbaar met dat in andere branches waar de meerderheid van de werknemers actief is op niveau 2, zoals de bouw, de zorg en de industrie.

Het tekort op de arbeidsmarkt zal zich in 2009/2010 oplossen door een daling van de arbeidsvraag, gecombineerd met een afname van de uitstroom. Indien de kwalitatieve discrepanties niet worden opgelost, zal bij een economisch herstel vanaf 2011 of later, normaal gesproken wederom een tekortsituatie ontstaan. Het is daarom voor de branche belangrijk te blijven werken aan het oplossen van de arbeidsmarktdiscrepanties.

2. De MBO-beroepsopleidingen

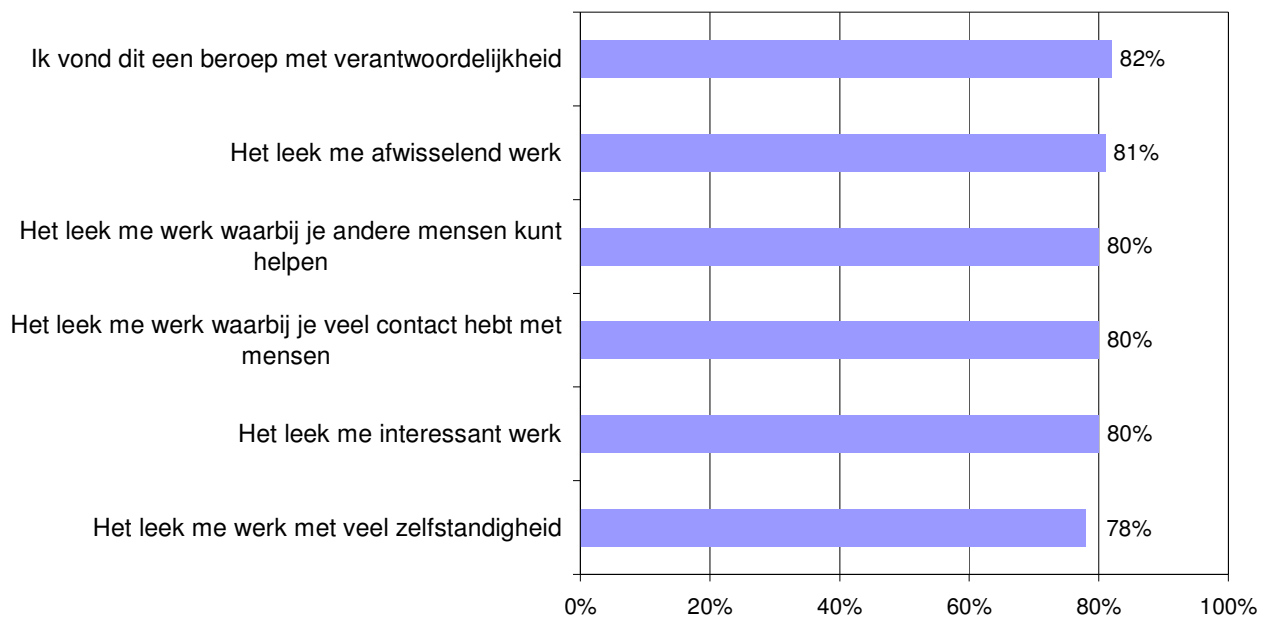
2.1 De "aanvliegroute"

41% van de examenkandidaten is direct na het voortgezet onderwijs aan de opleiding begonnen. 59% bestaat uit zij-instromers, die eerder een baan hebben gehad in een andere bedrijfstak (eventueel gecombineerd met het volgen van een opleiding) en daarna zijn ingestroomd in de beveiligingsopleiding. De achtergrond van deze mensen ligt vaak in de detailhandel, administratieve beroepen, verzorging (zorg, sport, toerisme, uiterlijke verzorging) en de bouw.

2.2 Instroommotieven

De belangrijkste redenen om voor dit beroep te kiezen hebben te maken met de aard van het werk. Men vond het een beroep met verantwoordelijkheid of het leek afwisselend werk en werk waarbij je andere mensen kunt helpen en werk waarbij je veel contact hebt met mensen. Het leek 80% interessant werken en 78% werk met veel zelfstandigheid.

Redenen om voor dit vak te kiezen (n=395)



De instroommotieven zijn sinds 1999 niet veel veranderd. Ook toen speelden afwisselend werk, interessant werk, gezellig werk, spannend en avontuurlijk werk een rol bij de instroom. Ook negatieve keuzemotieven ("ik wist niet wat ik anders moest doen") komen in gelijke mate naar voren.

2.3 Leerlingen

In het schooljaar 2008-2009 telden de bekostigde beveiligingsopleidingen ruim 8.300 deelnemers. Over de periode 2001 tot en met 2009 is het deelnemeraantal gegroeid met 24%.

Ontwikkeling deelnemeraantal in de beveiligingsopleidingen in het bekostigd onderwijs 2001-2009

Crebonnr.		Aantal deelnemers							
		2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Niveau 1									
10051	Algemeen Beveiligingsmedewerker	6.365	4.267	6	0	0	0	0	
10695	Particulier Onderzoeker	11	44	24	21	10	12	1	9
10857	Assistent Orde en Veiligheid	0	830	1.486	1.063	966	713	308	52
Totaal niveau 1		6.376	5.141	1.516	1.084	976	725	309	61
Niveau 2									
10047	Beveiligingsmedewerker	160	89	0	0	0	0	0	
10827	Beveiligingsmedewerker	165	261	26	0	0	0	0	
10876	Beveiligiger	0	1.968	5.573	5.190	6.199	5.929	6.038	4.233
90540	Beveiligiger	0	0	0	0	0	691	1.118	1.365
90541	Beveiligiger (Beveiligiger)	0	0	0	0	0	17	938	2.238
Totaal niveau 2		325	2.318	5.599	5.190	6.199	6.637	8.094	7.836
Niveau 3									
10910	Coördinator Beveiliging	0	0	147	155	241	324	373	291
90550	Beveiligiger (Coördinator Beveiliging)	0	0	0	0	0	25	60	134
Totaal niveau 3		0	0	147	155	241	349	433	425
Totaal		6.701	7.459	7.262	6.429	7.416	7.711	8.836	8.322

Bron: Colo april 2009

Over de periode 2005-2009 is de verdeling van de deelnemers naar geslacht nauwelijks veranderd. In de samenstelling van het deelnemersbestand naar leeftijd zijn nauwelijks veranderingen opgetreden. Het aandeel van allochtone deelnemers neemt licht toe. Een hoge concentratie van leerlingen is te vinden in de regio's Middenwest, Zuidwest, Oost en Noordwest. Onder de RPA's is RPA Rijnmond met afstand de regio met de meeste leerlingen. Het aandeel van deelnemers op niveau 1 is afgenomen en het aandeel van niveau-2 deelnemers is gestegen. Het aandeel van de BBL is over de afgelopen vier schooljaren gegroeid en het aandeel van de BOL is afgenomen. Op dit moment zijn er evenveel BBL- als BOL-leerlingen.

Opleidingskenmerken van de deelnemers in het bekostigd onderwijs 2005 - 2009

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Totaal	7.421	7.711	8.836	8.322
Niveau				
1	13%	9%	3%	1%
2	84%	86%	92%	94%
3	3%	5%	5%	5%
Leerweg				
BBL	41%	39%	48%	50%
BOL deeltijd	5%	3%	2%	1%
BOL voltijd	55%	58%	50%	50%

Naast bekostigde opleiders (ROC's) leiden ook particuliere instellingen MBO-deelnemers op. Het deelnemeraantal bij deze opleiders is niet bekend. ECABO sloot in 2008 9.735 BPV-overeenkomsten af. Van deze deelnemers volgde 76,1% de opleiding bij een bekostigde onderwijsinstelling en volgde 23,9% de opleiding bij een particuliere instelling. Op basis van deze gegevens kan het aantal deelnemers in het particulier onderwijs in 2008 worden geschat op circa 2.600.

2.4 Voortijdige uitstroom uit de opleidingen

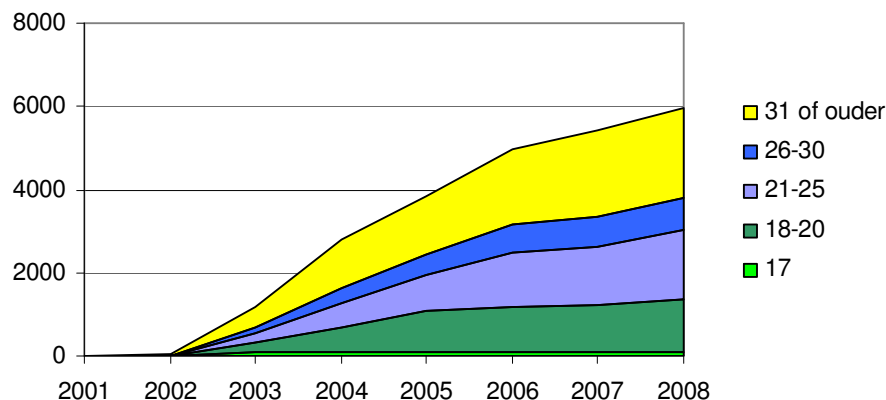
59% van de bedrijven met leerlingen kende voortijdige uitval. Onder de BOL-leerlingen bedroeg dit 16% en onder de BBL-leerlingen 23%. (Mogelijk is de uitval onder BOL-leerlingen een onderschatting.) De totale uitval kan daarmee worden geschat op 19,5%. Dit is hoog vergeleken met het landelijk gemiddelde voor MBO-niveau 2 (circa 15%).

De belangrijkste oorzaken voor uitval zijn volgens de bedrijven en de geraadpleegde deskundigen een gebrek aan de juiste persoonlijke eigenschappen/vaardigheden, onvoldoende leervermogen, onvoldoende beheersing van de theorie, onvoldoende beheersing van het Nederlands, onvoldoende motivatie (onder andere doordat de Particuliere Beveiliging een tweede keus is, na bijvoorbeeld politie of marechaussee) en ongeschiktheid van de leerlingen voor het beveiligingswerk in het algemeen. De geraadpleegde deskundigen noemen daarnaast ook het verhoogde niveau van de opleiding Beveiliging en het feit dat de examenstof niet correspondeert met de praktijk in de stagebedrijven.

2.5 Gediplomeerde examenkandidaten

Het aantal gediplomeerden bij de SVPB voor de examens die overeenkomen met of onderdeel zijn van de reguliere beroepsopleidingen bedroeg in het kalenderjaar 2008 bijna 6.000 personen. Door de jaren heen valt ongeveer een vijfde van de gediplomeerden in de leeftijdsgroep 18 tot en met 20 jaar. Een substantiële leeftijdsgroep onder de gediplomeerden is 21 tot en met 25 jaar. Het aandeel van deze leeftijdsgroep is in de afgelopen jaren toegenomen van een vijfde tot bijna een derde van de gediplomeerden. Het aandeel van mensen van 26 tot en met 30 jaar, en bedraagt de afgelopen jaren 13% tot 16%. De grootste leeftijdsgroep is "31 jaar of ouder". Deze groep vormt ruim een derde van de gediplomeerden.

Ontwikkeling gediplomeerden MBO-opleidingen bij de SVPB 2001-2008



Bron: SVPB mei 2009

Driekwart van de gediplomeerden bestaat uit mannen. Het aandeel van vrouwen ligt vanaf 2006 stabiel op een kwart. Vergeleken met 1999 is de verdeling van examenkandidaten/ex-cursisten naar geslacht niet veranderd.

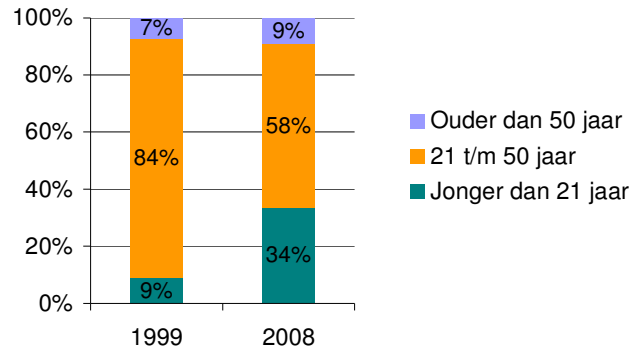
Een relatief groot deel van de gediplomeerden (en van de deelnemers bij de ROC's) woont in de regio's Oost en Midden-West.

72% van de gediplomeerde examenkandidaten is opgeleid door een ROC. 28% van de examenkandidaten is opgeleid door een particuliere opleider. Er bestaan relevante verschillen tussen de gediplomeerde examenkandidaten van ROC's en van particuliere opleiders. De examenkandidaten van de ROC's zijn over het algemeen jonger (71% is jonger dan 28 jaar) en hebben vaker de BOL gevolgd (65%). De examenkandidaten van particuliere opleiders zijn ouder (69% is ouder 28 jaar of ouder) en hebben vaker de BBL gevolgd (55%).

Vergeleken met de leeftijdsopbouw van ex-cursisten in 1999 bevindt zich onder de huidige gediplomeerde examenkandidaten een aanmerkelijk groter aandeel jongeren. Mogelijk heeft dit te

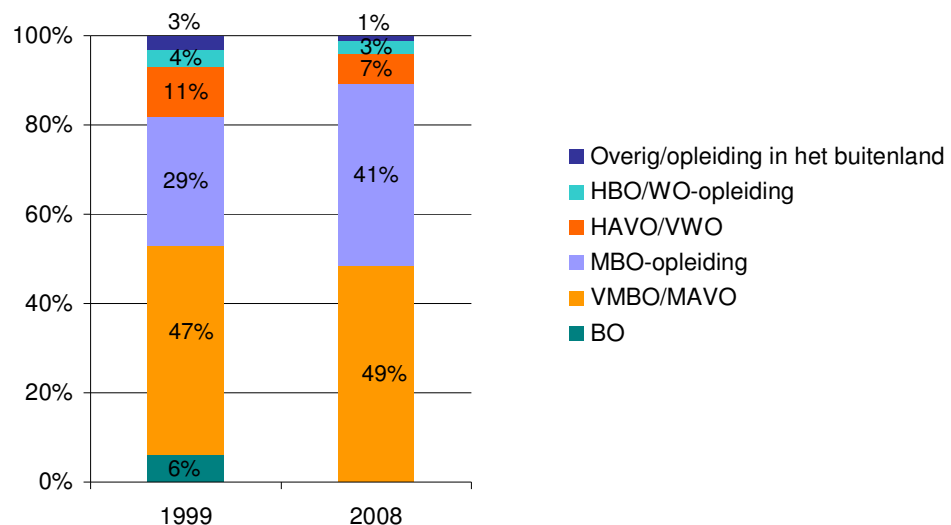
maken met de professionalisering van de reguliere MBO-opleiding, waardoor deze voor jonge mensen beter vindbaar en toegankelijk is geworden.

Ontwikkeling leeftijdsopbouw
examenkandidaten/ex-cursisten sinds 1999



De helft van de examenkandidaten heeft als vooropleiding VMBO of MAVO. Een substantieel deel heeft een andere MBO-opleiding gevolgd. Het aandeel van mensen met HBO/WO en overige opleidingen is klein. Ten opzichte van 1999 valt op, dat het aandeel mensen met een MBO-vooropleiding aanzienlijk is toegenomen. Voor een deel zijn dit zij-instromers, die voorheen in een andere bedrijfstak hebben gewerkt. Voor een ander deel zijn dit MBO-deelnemers uit een andere richting, die alsnog voor de beveiliging hebben gekozen. De groei van het aandeel MBO-ers kan te maken hebben met beide verschijnselen. Een toegenomen werving van zij-instromers door bedrijven en een toegenomen zichtbaarheid en vindbaarheid van de beroepsopleiding.

Ontwikkeling niveau hoogst gehaalde vooropleiding examenkandidaten sinds 1999



2.6 Leerlingen in bedrijven

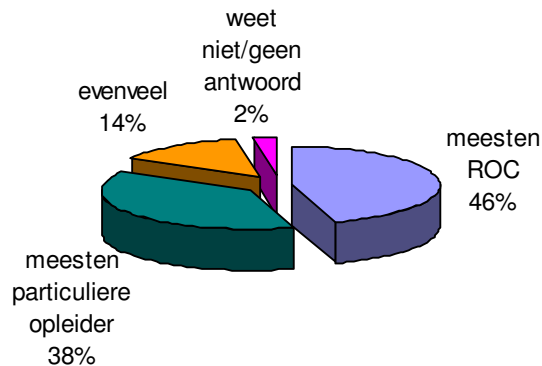
In de bedrijven bestaat aandacht voor opleiden; 81% van de bedrijven had leerlingen in 2008. Bij de kleine bedrijven (1 tot en met 9 medewerkers in beveiligingsfuncties) bestaat een substantieel deel van de medewerkers uit leerlingen (36%). Ook heeft men een substantieel aantal praktijkopleiders in het bedrijf (9% van de medewerkers in beveiligingsfuncties). De verhouding praktijkopleiders/leerlingen is 75%.

Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt, dat in 2008 circa 3.500 leerlingen in de bedrijven waren, waarvan bijna 3.200 BBL-leerlingen en ruim 300 BOL-leerlingen. BBL-leerlingen vormen gemiddeld 11% van het werknemersbestand en BOL-leerlingen vormen gemiddeld 6% van het aantal werknemers in de bedrijven. Praktijkopleiders vormen gemiddeld 9% van het werknemersbestand. In kleinere bedrijven met leerlingen is het aandeel van praktijkopleiders in de werknemerspopulatie groter.

Tweederde van de bedrijven had in 2008 voldoende leerlingen. 23% had meer leerlingen willen hebben, dan men kon vinden.

Bijna de helft van de bedrijven met leerlingen laat de theorie-opleiding verzorgen door een ROC. Ruim een derde (38%) van de bedrijven laat de theorie-opleiding verzorgen door een particuliere opleider. In 14% van de bedrijven met leerlingen wordt de theorie-opleiding zowel door een ROC als door een particuliere opleider verzorgd.

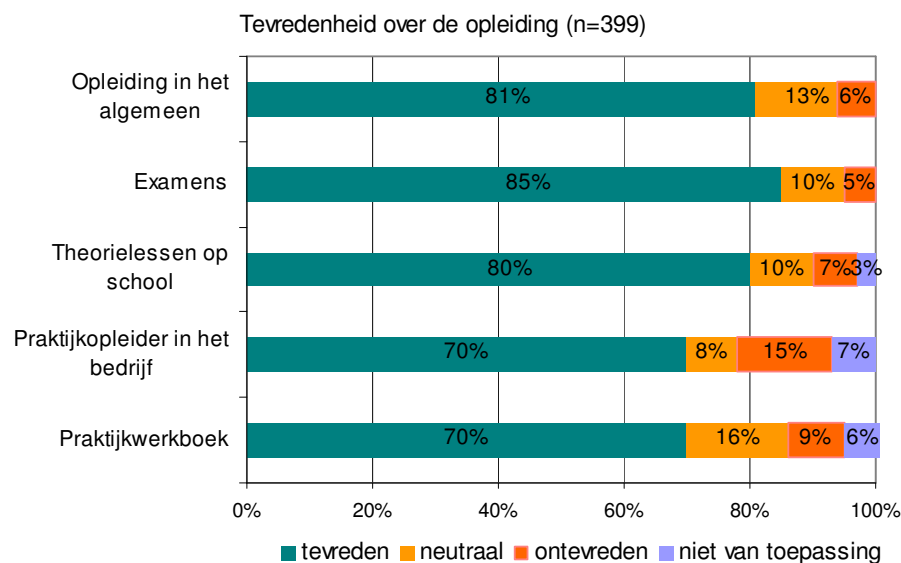
Gaan de leerlingen voor de theorie-opleiding naar een ROC of naar een particuliere opleider?
n=84



2.7 De tevredenheid over de opleidingen

De tevredenheid van de examenkandidaten

Examenkandidaten zijn tevreden over de vakopleiding in het algemeen, over de examens en over de theorielessen op school (over al deze aspecten is ongeveer 80% tevreden). Iets minder tevreden (70%) is men over de praktijkopleider in het bedrijf en over het praktijkwerkboek. Over het praktijkwerkboek merken de examenkandidaten op, dat dit niet is afgestemd op de praktijk in het bedrijf, dat het weinig of niet werd gebruikt en dat de opdrachten onduidelijk zijn door gebrek aan toelichting en voorbeelden. Over de praktijkopleider wordt opgemerkt, dat men te weinig of geen begeleiding kreeg, dat de begeleidingsvaardigheden van de praktijkopleider niet goed waren, dat men verschillende begeleiders heeft gehad, dat men geen leerzaam werk deed, werd ingezet als goedkope arbeidskracht of dat de begeleiding slecht was georganiseerd.



Examenkandidaten die hun opleiding volgden bij particuliere opleiders zijn iets minder tevreden over de opleiding in het algemeen, de theorielessen en de praktijkopleider, dan mensen die door ROC's werden opgeleid.

De tevredenheid van de bedrijven

De bedrijven zelf zijn tevreden over de kwaliteit van de begeleiding van leerlingen in het bedrijf. De helft van de bedrijven met leerlingen ziet geen verbeterpunten. De andere helft is tevreden, maar ziet wel verbeterpunten, met name het vrijmaken van meer capaciteit voor de begeleiding en het verbeteren van de communicatie met de leerlingen.

Tweederde van de bedrijven (66%) is tevreden of zeer tevreden over de theorie-opleiding die de leerlingen ontvangen van het ROC of de particuliere opleider. 17% van de bedrijven is ontevreden of zeer ontevreden over de theorie-opleiding. Het hoogst is de tevredenheid onder bedrijven die de theorie-opleiding door een particuliere opleider laten verzorgen. De tevredenheid is het laagst onder bedrijven die de theorie-opleiding zowel door een ROC als door particuliere opleiders laten verzorgen. Van deze bedrijven is slechts 17% tevreden over de theorie-opleiding.

Tevredenheid van bedrijven over de theorie-opleiding, naar de belangrijkste opleider voor het bedrijf

Tevredenheid over theorie-opleiding	Hoofdzakelijk ROC	Hoofdzakelijk particuliere opleider	Evenveel	Totaal
Zeer tevreden	14%	31%	0%	18%
Tevreden	62%	44%	17%	48%
Neutraal	8%	13%	42%	15%
Ontevreden	11%	9%	25%	13%
Zeer ontevreden	5%	0%	8%	4%
Weet niet/geen antwoord	0%	3%	8%	2%
Totaal	100% n=37	100% n=32	100% n=12	100% n=81

De bedrijven noemen de volgende verbeterpunten met betrekking tot de theorie-opleidingen van de ROC's en de particuliere opleiders:

- rapportagevaardigheden worden onvoldoende geleerd;
- communicatieve vaardigheden worden onvoldoende geleerd;
- de motivatie van de leerlingen is onvoldoende;
- de taalvaardigheid van de leerlingen is te laag;
- de wetskennis/theoretische kennis van leerlingen is te laag;
- het duurt te lang voordat men het examen kan aanvragen/afleggen;
- de organisatie van het onderwijs is onvoldoende/te veel lesuitval.

De tevredenheid onder de geraadpleegde deskundigen

De geraadpleegde deskundigen merken het volgende op over de kwaliteit van de opleidingen.

- BBL-deelnemers dienen tijdens de opleiding kennis te maken met verschillende werkplekken en niet 12 maanden op één plek te werken.
- Praktijkopleiders moeten meer tijd besteden aan de begeleiding van deelnemers. Dat zou betekenen dat een praktijkopleider minder deelnemers onder zijn hoede krijgt.
- Ook zouden er afspraken gemaakt kunnen worden tussen onderwijs en branche om BOL-stageplaatsen te bieden voor deelnemers onder de 18 jaar, met één op één begeleiding.
- SVPB en SOBB zijn voorstander van opleidingen die minimaal twee jaar duren. Dan zijn de deelnemers in ieder geval ouder dan 18 jaar en kunnen zij door bedrijven ook direct worden ingezet. De opleiding mag bekostigd 2 jaar worden aangeboden, deze ruimte zou meer benut kunnen worden.
- Een deel van de deskundigen vindt het belangrijk dat er regels komen voor een minimale duur van de beroepspraktijkvorming. Zowel voor de BBL als voor de BOL.
- De BOL-stages zouden volgens sommige deskundigen langer moeten zijn en ook beter aan moeten sluiten op de praktijk. Ook BHV en EHBO zouden een onderdeel kunnen zijn van de opleiding. Hierdoor zijn deelnemers volwaardig vakman als ze de opleiding hebben afgerond.
- Het niveau van de opleidingen is volgens de vakbond CNV verbeterd, maar de aansluiting van de theorie op de praktijk kan nog beter. Misschien is het verhoogde niveau van de opleiding een oorzaak van het lage slagingspercentage.
- Het slagingspercentage voor Beveiliging 2 is mede laag, omdat er vaak geen verband is tussen wat men moet kennen en wat men in het bedrijf doet (opmerking van Schiphol). Het invoeren van het Praktijkwerkboek (sinds september 2008) zal volgens de deskundigen bijdragen aan het oplossen van dit knelpunt.
- De basisopleiding via de BOL is te veel gericht op het bemachtigen van theoretische kennis en niet op de sociale vaardigheden en communicatie.

- De leeftijdsproblematiek moet door de bedrijven serieuzer worden genomen. De ingangen voor 16-jarigen die nu via de CAO zijn gecreëerd, moeten beter worden benut. Een nadeel van de lage leeftijd is de beperkte plaatsbaarheid van deze leerlingen op projecten. Maar een voordeel is dat men deze jonge mensen nog kan kneden.

2.8 De tevredenheid over het aanbod van opleidingen

De meeste bedrijven (85%) vinden het aanbod van beroepsopleidingen voldoende. 14% van de bedrijven mist opleidingen. Hieronder bevinden zich geen grote bedrijven. Gevraagd naar welke opleidingen men mist, noemen twee bedrijven een opleiding voor Mobiel Surveillant, twee andere bedrijven missen een opleiding Persoonsbeveiliging en eveneens twee bedrijven missen een opleiding Hondengeleider. Het gewenste opleidingsniveau en de taken die bij deze functies horen staan in onderstaand schema. Bijlage 8 geeft een volledig overzicht van de opleidingen die bedrijven missen.

Opleidingen die bedrijven missen

Functie	Opleidingsniveau	Belangrijkste taken
Mobiel surveillant	Cursus/MBO-opleiding	Sleuteltoezicht, samenwerking met de politie, omgaan met braakschade, benadering van het pand na oproep, coördineren van overbruggingsprotocollen.
Persoonsbeveiliging	MBO 2/MBO 3	Personen beveiligen.
Hondengeleider	MBO 2/MBO 3	Surveilleren/toezicht houden met honden.

Onder de bedrijven bestaat geen behoefte aan een MBO niveau 4 opleiding of een Associate Degree opleiding. 14% van de bedrijven mist opleidingen. Hieronder bevinden zich geen grote bedrijven. De opleidingen die men zegt te missen bestaan voor het grootste deel reeds, uitgezonderd een opleiding hondenbeveiliging.

De deskundigen geven aan, dat er op de arbeidsmarkt weinig ruimte bestaat voor MBO-niveau 4 en HBO-functies. De medewerkers in deze functies stromen vaak intern door. Aan de vraagkant van de arbeidsmarkt is de behoefte aan deze opleidingen laag.

In de totale branche zijn circa 351 personen werkzaam op niveau 4 functies, zij vormen 1% van het werknemersbestand.

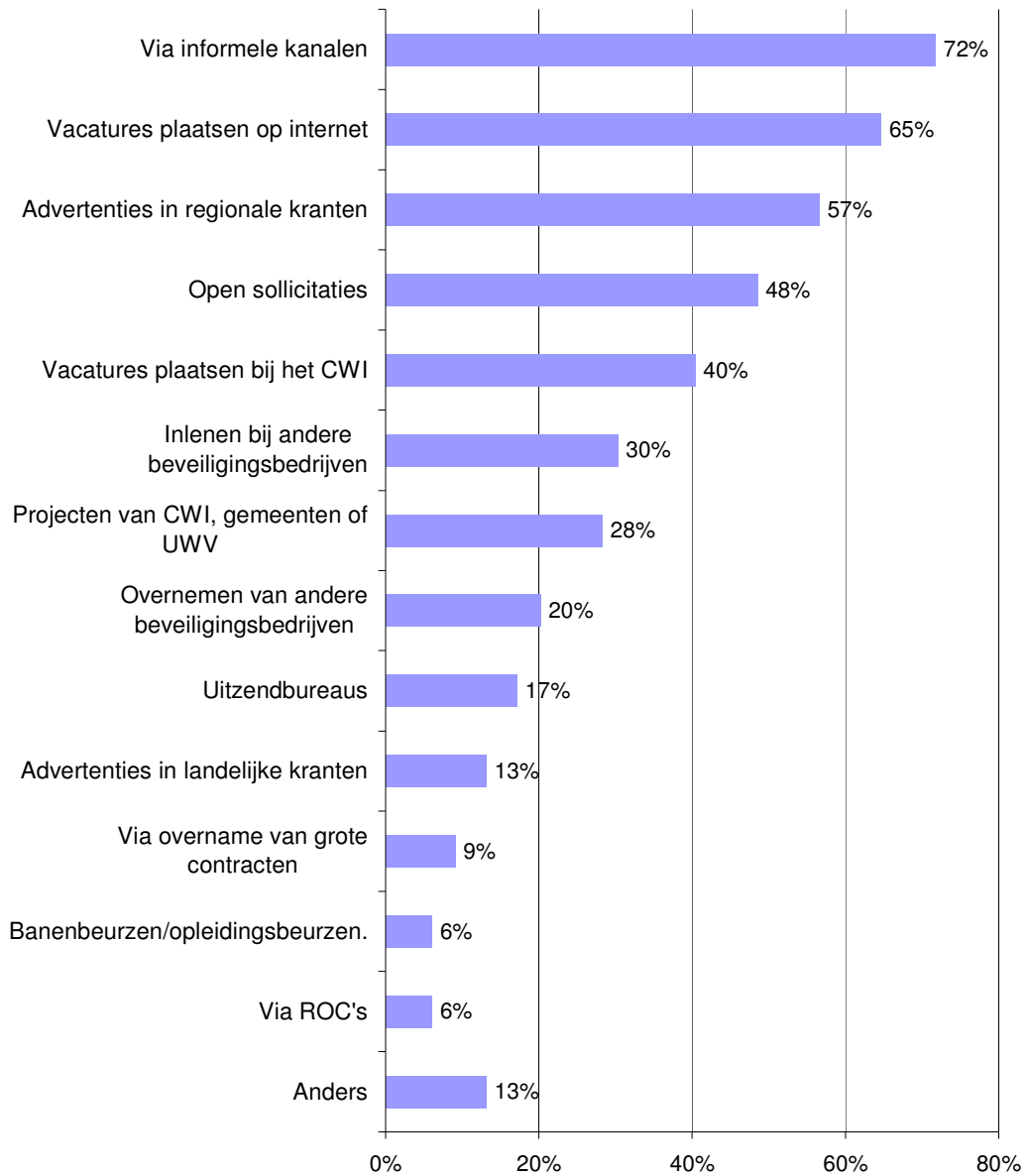
Wel lijkt het zinvol cursusmodules te ontwikkelen voor deeltaken die bij deze functies horen, zoals het maken van risico-analyses, management, leiderschap en het begeleiden van medewerkers. Dergelijke cursussen worden door SOBB financieel ondersteund.

3. De instroom van nieuwe mensen in de branche

3.1 Hoe werven bedrijven instromers?

Informele kanalen, zoals vrienden en bekenden van de eigen medewerkers, zijn het meest gebruikte wervingskanaal. Bijna driekwart (72%) van de bedrijven werft op deze manier medewerkers. Tweederde van de bedrijven plaatst vacatures op internet. Ook regionale kranten worden veel gebruikt (57%). De helft van de bedrijven werft medewerkers via open sollicitaties. 40% van de bedrijven plaatst vacatures bij het CWI. Een derde van de bedrijven (30%) leent mensen in van andere beveiligingsbedrijven. Ruim een kwart (28%) werkt mee aan projecten van het CWI, de gemeente of het UWV.

De meest gebruikte wervingskanalen
(n=99)



Met afstand het meest effectief is werving via informele kanalen, zoals via kennissen en het eigen personeel. Vacatures plaatsen op internet is het op één na meest effectieve kanaal. Advertenties in de krant (landelijk, regionaal of in een huis-aan-huis-blad) en open sollicitaties zijn eveneens voor een substantieel deel van de bedrijven effectief. De overige wervingskanalen worden door de bedrijven aanzienlijk minder genoemd.

3.2 De omvang van de instroom

In 2008 stroomden bijna 6.700 nieuwe medewerkers in in de bedrijven. Daarvan waren 3.852 mensen recent gediplomeerden. Ruim 2.800 personen waren werknemers uit andere bedrijven binnen de branche.

Samenstelling instroom en doorstroom in beveiligingsfuncties in bedrijven in 2008

Instream in beveiligingsfuncties in bedrijven totaal	6.677
Recent gediplomeerden SVPB	3.852
waarvan:	
- uit voortgezet onderwijs	- 1.579
- uit andere bedrijfstakken	- 2.273
Gediplomeerden uit andere bedrijven in de particuliere beveiliging	2.825

3.3 Instroom in de branche na diplomering

Bijna tweederde (64%) van de geslaagde examenkandidaten gaat na het behalen van het SVPB-diploma direct aan de slag in de particuliere beveiliging. Mensen met een BBL-opleiding vaker dan de BOL-ers (72% versus 59%).

Tweederde van de BBL-ers krijgt na het behalen van het diploma een baan aangeboden door het bedrijf waar men stage liep. 65% van die groep krijgt een tijdelijk dienstverband en 35% een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Ruim een derde (36%) gaat in eerste instantie iets anders doen. Men heeft daarvoor uiteenlopende redenen:

- 64% heeft ander werk gedaan, in een andere bedrijfstak, zoals justitie/politie, defensie, zorg of logistiek;
- is 15% doorgegaan met een opleiding;
- heeft 6% ander werk gedaan, wel bij een particulier beveiligingsbedrijf;
- werd 5% werkloos;
- deed 9% iets anders, zoals bij de oude werkgever blijven werken.

Van de groep die in eerste instantie eerst "iets anders" gaat doen, komt 30% uiteindelijk toch in de particuliere beveiligingsbranche terecht. Op dit moment werkt 18% van die groep nog in de branche (6% van het totaal).

Doorstroom naar werk in de Particuliere Beveiliging na het behalen van het SVPB-diploma

2007	Na diploma	Op dit moment
Diploma gehaald	Direct aan de slag in de branche 64%	Nog steeds werkzaam in de branche 48%
		Niet meer werkzaam in de branche 16%
	Eerst iets anders gedaan 36%	Niet meer werkzaam in de branche 4%
		Wel werkzaam in de branche 6%
		Nooit werkzaam geweest in de branche 26%
100% n=402	100% n=402	100% n= 402

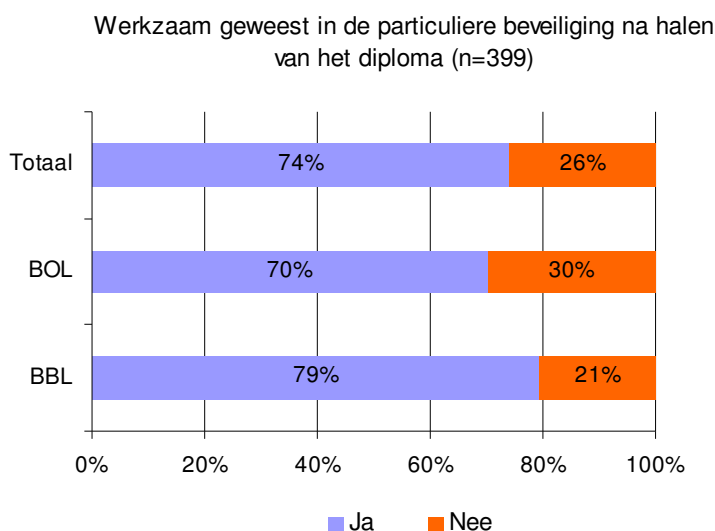
De redenen waarom men niet direct in de particuliere beveiliging gaat werken zijn divers. 28% wilde toch liever niet in de particuliere beveiliging werken en 14% probeerde werk te vinden in de particuliere beveiliging, maar kon daar geen baan vinden. 12% had al een andere baan, waar men in eerste instantie is blijven werken.

De BBL-deelnemers hebben, tot het moment van onderzoek, sinds het halen van het examen gemiddeld 16 maanden in de particuliere beveiliging gewerkt en de BOL-deelnemers gemiddeld 12 maanden.

Uiteindelijk is 26% van de geslaagde examendeelnemers uit het schooljaar 2006-2007 nooit werkzaam geweest in de particuliere beveiliging. De oorzaken hier van zijn:

- dat deze mensen nu duurder zijn, waardoor bedrijven hen geen arbeidsovereenkomst willen aanbieden;
- dat de bedrijven deze mensen niet geschikt vinden;
- dat de gediplomeerden het vak in de praktijk minder aantrekkelijk vinden, dan men vooraf had gedacht, en de voorkeur geven aan een andere branche of beroepsrichting.

74% van de geslaagde examenkandidaten uit 2006/2007 heeft na diplomering daadwerkelijk in de particuliere beveiliging gewerkt. Van de gediplomeerden die via de BBL werden opgeleid is een groter deel in de branche gaan werken dan van de BOL-gediplomeerden.



Tussen de CWI-districten bestaat een significant verschil, als het gaat om de mate waarin geslaagde examenkandidaten uit het schooljaar 2006-2007 werk vinden (direct of in tweede instantie) in de particuliere beveiliging. In de regio Noord-West ligt het percentage personen dat uiteindelijk in de branche aan het werk gaat beduidend hoger dan gemiddeld. In de regio Noord ligt dit lager dan gemiddeld.

Werkzaam geweest in de particuliere beveiliging na het halen van het diploma naar CWI-district - geslaagde examenkandidaten 2006-2007

Werkzaam geweest in de particuliere beveiliging na halen diploma?	CWI-district						
	Noord	Oost	Midden-West	Noord-West	Zuid-West	Zuid-Oost	Nederland
Ja	58%	71%	77%	87%	77%	71%	74%
Nee	42%	29%	23%	13%	23%	29%	26%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	n=48	n=100	n=104	n=47	n=62	n=38	n=399

Vergeleken met 1999 lijkt de doorstroom uit de beroepsopleidingen te zijn verbeterd, hoewel de gehanteerde definities niet volledig vergelijkbaar zijn. In 1999 bleek dat 68% van de ex-cursisten direct na de opleiding of later in de branche aan de slag ging, tegenover 74% nu.

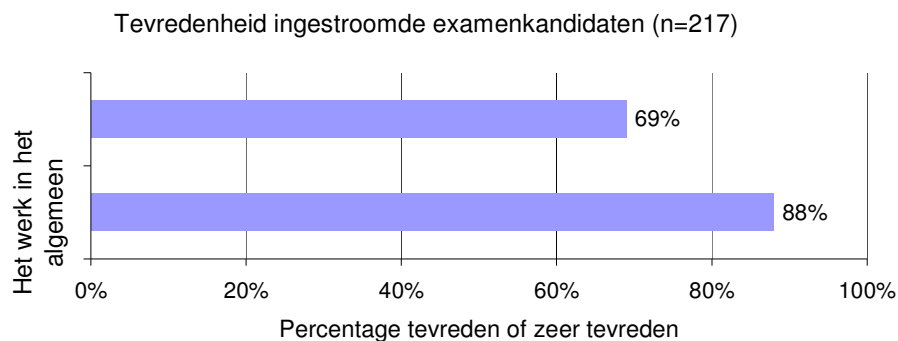
Nadat gediplomeerden als werknemer een arbeidsovereenkomst in het bedrijf ontvangen, stroomt in de eerste anderhalf jaar van het dienstverband 27% van deze mensen weer uit. Vooral omdat men ander werk toch aantrekkelijker vindt, vanwege de ongunstige werktijden of omdat men het salaris te laag vindt.

Waarom is men gestopt met werken in de particuliere beveiliging
(n=81)



3.4 Wat vinden de instromers van de particuliere beveiliging?

De meerderheid van de ingestroomde examenkandidaten is tevreden over het werk in het algemeen en over de arbeidsvoorwaarden in de branche.



Bijna driekwart (73%) van de ingestroomde examenkandidaten vindt, dat er voldoende carrièremogelijkheden zijn in de beveiligingsbranche. Volgens 27% zijn die er onvoldoende.

63% van de ondervraagden wil over vijf jaar nog steeds werkzaam zijn in de particuliere beveiliging. Een vijfde (20%) twijfelt hierover en 18% wil dit niet.

De meest genoemde reden om in de toekomst ander werk te willen gaan doen, is het eentonige karakter van het werk, het salaris en de werktijden. In het onderstaande schema zijn de redenen weergegeven.

Als men de keuze van de opleiding en het beroep over zou kunnen doen, zou driekwart (75%) weer voor dit beroep kiezen. 7% twijfelt en 18% zou een ander beroep gekozen hebben.

4. De werknemers

4.1 Aantal werknemers en functies

Totaal aantal medewerkers

De bedrijven die aan het onderzoek hebben meegewerkt, hebben in totaal 27.500 medewerkers. Tabel 34 laat de verdeling van de medewerkers zien naar CWI-district. De werkgelegenheid is toegerekend aan de CWI-districten, volgens de lokatie van de hoofdvestiging van het bedrijf. Het grootste deel van de medewerkers (83%) heeft een vast dienstverband. Onder een "vast" dienstverband is verstaan: mensen in vaste dienst, oproepkrachten met vaste uren en mensen met een tijdelijk contract, maar met vooruitzicht op vast werk (bijvoorbeeld een halfjaarcontract). 16% van de medewerkers heeft een tijdelijk dienstverband. Hieronder vallen ook stagiaires, uitzendkrachten en ingehuurd ZZP'ers.

Op basis van de verhoudingen in het SOBB-bestand, tussen bedrijven in de netto steekproef en de bedrijven die niet aan het onderzoek meewerkten, is een extrapolatie gemaakt op landelijk niveau. Het totale aantal medewerkers op landelijk niveau kan worden geschat op ruim 34.000 personen.

Medewerkers per vestigingsregio, naar functiegroep

Functiegroep	CWI-district						Totaal	Extrapolatie* Nederland
	Noord	Oost	Midden- West	Noord- West	Zuid- West	Zuid- Oost		
Objectbeveiliging/receptionist	9	5	147	7.902	3.772	43	11.878	14.928
Mobiel surveillant	31	21	135	1.040	711	10	1.948	2.448
Winkelsurveillant	0	2	0	2	481	0	485	610
Evenementbeveiliging	70	103	16	295	328	0	812	1.021
Luchthavenbeveiliging	0	0	0	2.611	1.041	0	3.652	4.590
Detentietoezichthouder	0	0	0	1.100	68	0	1.168	1.468
Geld- en waardetransporteur	0	0	0	0	56	0	56	70
Centralist (meldkamer/ alarmcentrale)	0	0	0	86	61	154	301	378
Combinaties van bovengenoemde	139	628	614	815	636	432	3.264	4.102
Administratief medewerker	13	49	52	190	209	33	546	686
Coördinator beveiliging	5	23	22	627	575	27	1.279	1.607
Unitmanager	2	2	6	69	13	0	92	116
Hoger management/directie	12	18	49	54	35	19	187	235
Overige uitvoerende beveiligingsfuncties	8	20	64	48	63	26	229	288
Overige leidinggevenden aan beveiligers	0	0	2	15	1	0	18	23
Overig staf/management	0	0	0	700	84	0	784	985
Overig	0	7	13	120	466	3	609	765
Totaal	289	878	1.120	15.673	8.600	747	27.307	34.319

Medewerkers in beveiligingsfuncties

In Nederland zijn bijna 32.000 personen werkzaam in beveiligingsfuncties. De werkgelegenheid is geconcentreerd bij bedrijven gevestigd in de regio's Noord-West, Zuid-West en Midden-West.

Medewerkers in beveiligingsfuncties, per vestigingsregio van het bedrijf

	CWI-district						Totaal	Extrapolatie Nederland
	Noord	Oost	Midden- West	Noord- West	Zuid-West	Zuid- Oost		
Medewerkers in beveiligingsfuncties	264,0	804,0	1.006,0	14.801,5	7.806,0	692,0	25.373,5	31.654
In % van totaal medewerkers	91%	92%	90%	94%	91%	93%	93%	92%

Hoewel de functienamen niet volledig vergelijkbaar zijn, is duidelijk dat sinds 2009 het aantal medewerkers in "algemene" beveiligingsfuncties licht is afgenomen. Het aandeel van medewerkers in gespecialiseerde functies is toegenomen. Het aandeel van leidinggevende beveiligingsfuncties (coördinator beveiliging/groepsleider/hoofdbeampte) is afgenomen.

Verdeling werknemersbestand naar functies in 2008 en 1999

Functies	2008	1999
Objectbeveiliging/receptionist/alg. bev. medew./combinatiefuncties	55%	60%
Mobiel surveillant	7%	8%
Winkelsurveillant	2%	2%
Evenementbeveiliging	3%	
Luchthavenbeveiliging	13%	
Detentietoezichthouder	4%	
Geld- en waardetransporteur	0%	
Centralist (meldkamer/ alarmcentrale)	1%	3%
Administratief medewerker/management/directie	6%	7%
Coördinator beveiliging/groepsleider/hoofdbeampte	5%	13%
Unitmanager	0%	
Overige uitvoerende beveiligingsfuncties	1%	4%
Overige leidinggevendenden aan beveiligers	0%	
Overig	2%	3%
Totaal	100%	100%

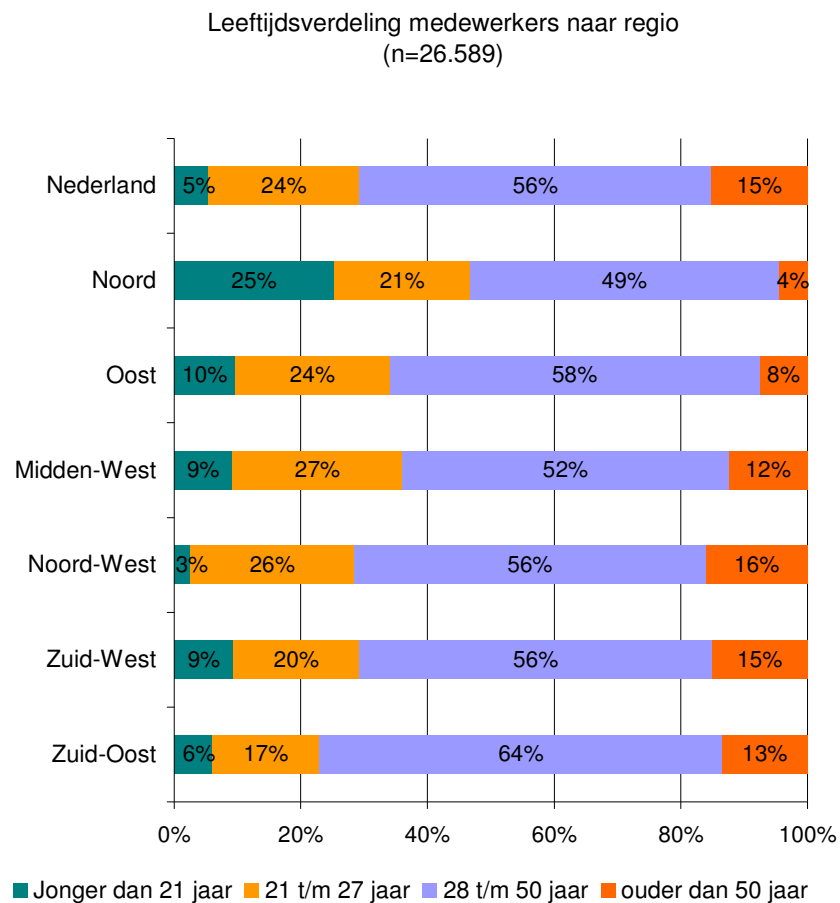
In onderstaand schema is de verdeling van de werknemers naar regio weergegeven en afgezet tegen het aantal leerlingen in het bekostigd onderwijs. Naar vestigingsregio van het bedrijf zijn de werknemers zeer ongelijk verdeeld, met een sterke concentratie in de regio's Noord-West en Zuid-West. De verdeling van werknemers naar woonregio is aanmerkelijk gelijkmatiger. Veel werknemers werken bij bedrijven buiten hun eigen woonregio. De verdeling van deelnemers aan de opleidingen Beveiliging en Coördinator Beveiliging in het bekostigd onderwijs (ROC's) is proportioneel in overeenstemming met de verdeling van de werknemers naar woonregio.

Werknemers en leerlingen bekostigd onderwijs naar regio

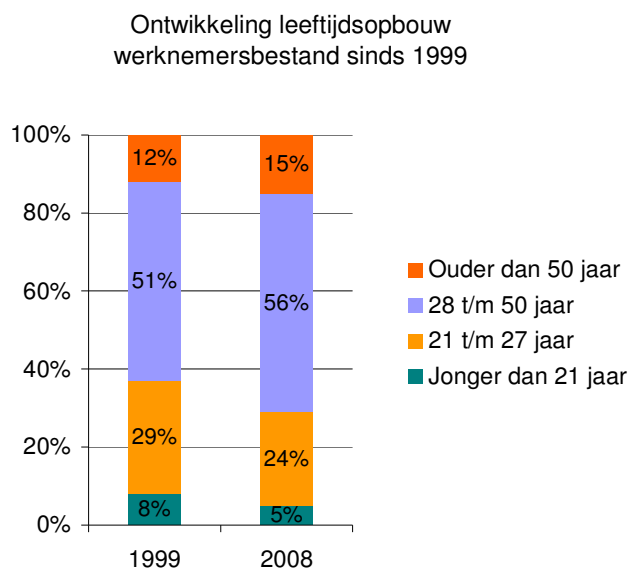
CWI-district	Werknemers (vestigingsregio werkgever)	Werknemers (woonregio)	Deelnemers regulier onderwijs	
			2007-2008	2008-2009
Noord	329	4.115	908	886
Oost	1.003	6.964	1.617	1.509
Midden-West	1.255	6.331	2.058	1.955
Noord-West	18.465	5.065	1.343	1.265
Zuid-West	9.738	5.065	1.990	1.766
Zuid-Oost	863	4.115	882	887
Totaal	31.654	31.654	8.836	8.322

Leeftijd

Het aandeel van werknemers tot en met 20 jaar is 5%. Een kwart (24%) van de werknemers is 21 tot en met 27 jaar. Meer dan de helft van de werknemers (56%) bevindt zich in de leeftijdscategorie 28 tot en met 50 jaar. 15% is ouder dan 50 jaar. In de regio Noord wijkt de leeftijdsverdeling sterk af. Het aandeel jongere werknemers is hier groter dan in de andere regio's.



Over de afgelopen tien jaren is het werknemersbestand iets ouder geworden.

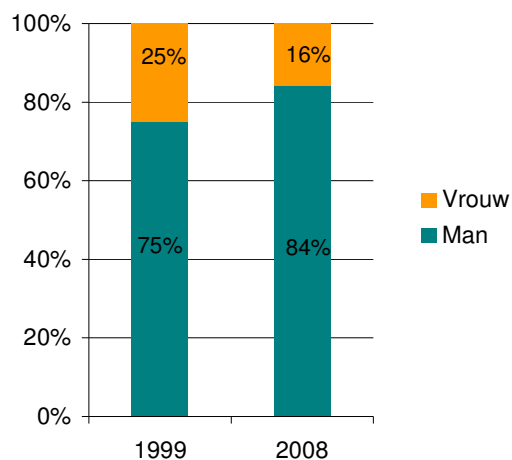


Geslacht

84% van de medewerkers in beveiligingsfuncties zijn mannen. 16% zijn vrouwen. In de regio Oost is het aandeel van de vrouwen aanmerkelijk kleiner dan gemiddeld (7%). Hierbij moet worden opgemerkt, dat het verband tussen CWI-district en het gemiddeld percentage mannen/vrouwen statistisch zwak is.

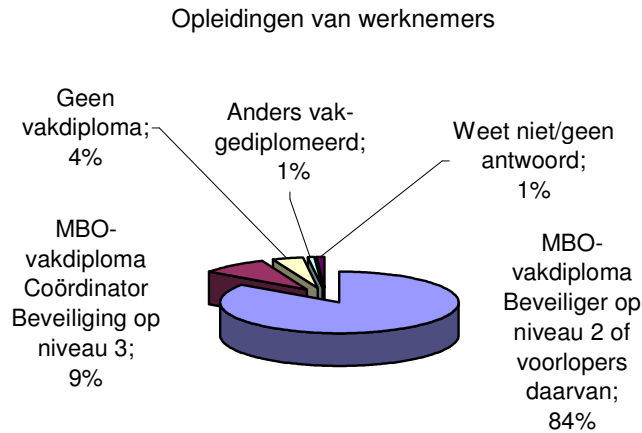
Sinds 1999 is het aandeel van mannen gegroeid en is het aandeel van vrouwen afgenomen.

**Ontwikkeling sexeverdeling werknemersbestand
sinds 1999**



4.2 Opleiding

Het merendeel (84%) van de medewerkers heeft een MBO-opleiding Beveiliging op niveau 2 gevolgd, of voorlopers daarvan, zoals ABM of het basisdiploma beveiliging. 9% van de werknemers heeft een MBO niveau 3 opleiding Coördinator beveiliging 3 gevolgd, volgens de werkgevers. Een klein deel van de werknemers heeft geen vakopleiding (4%). 1% van de medewerkers is "anders vakgediplomeerd". Hieronder bevinden zich veel mensen met een blauwe pas voor evenementbeveiliging.



Leerweg

Iets meer dan de helft (53%) van de werknemers heeft een BOL-opleiding en 39% een BBL-opleiding gevolgd. 5% volgde een oude opleiding waarvan de leerweg niet duidelijk is en bij 3% is de soort opleiding onbekend. Er zijn verschillende varianten gevolgd, wat betreft de duur van het theorieonderwijs en de duur van de praktijk, zonder of met arbeidscontract.

De mensen die de oude opleiding gevolgd hebben, zijn allen mannen.

Van de jongeren onder de 21 jaar volgde 84% een BOL-opleiding en van de werknemers tussen 21 en 27 jaar was dat 65% (tegenover 53% gemiddeld). In de leeftijdsgroep 28 tot en met 50 jaar zijn mensen met een BBL-opleiding in de meerderheid. De oudere medewerkers volgden significant vaker de oude opleiding, waarvan de leerweg niet duidelijk is.

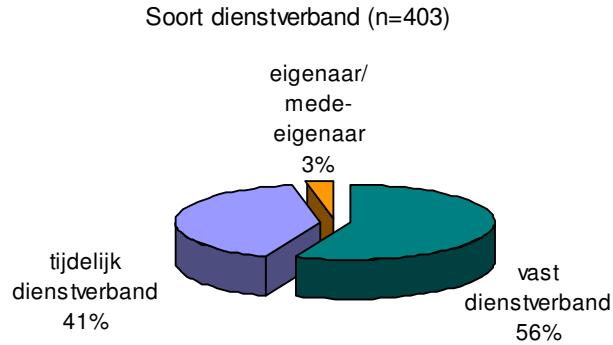
Leerweg en leeftijd van de werknemers

Leerweg	Leeftijd				Totaal
	Jonger dan 21 jaar	21 t/m 27 jaar	28 t/m 50 jaar	Ouder dan 50 jaar	
BBL	13%	33%	51%	37%	39%
BOL	84%	65%	38%	49%	53%
Oude opleiding	0%	1%	8%	10%	5%
Onbekend	3%	2%	4%	4%	3%
Totaal	100% n=63	100% n=168	100% n=201	100% n=51	100% n=483

4.3 Loopbaan in de branche

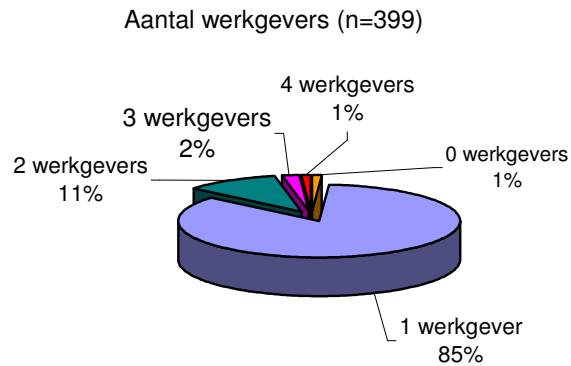
Aard dienstverband

Iets meer dan de helft (56%) van de werknemers in de branche heeft een vast dienstverband, 41% heeft een tijdelijk dienstverband en 3% is eigenaar of mede-eigenaar. Het aandeel medewerkers met een vast dienstverband is sinds 1999 aanzienlijk kleiner geworden. In 1999 had 84% van de werknemers een vast contact.



Aantal werkgevers

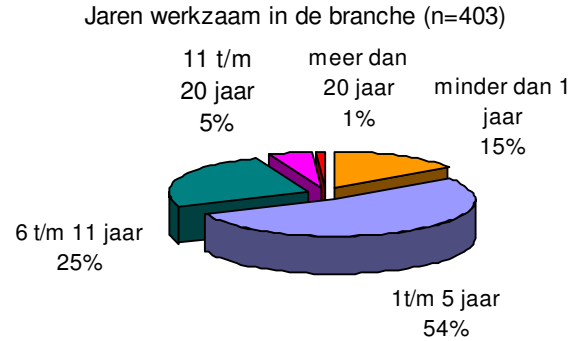
De meerderheid (85%) van de werknemers heeft op dit moment een arbeidscontract bij één werkgever in de particuliere beveiliging. 11% heeft twee werkgevers in de particuliere beveiliging.



Een werknemer heeft gemiddeld bij 1,2 werkgevers een arbeidscontract.

Aantal jaren werkzaam in de branche

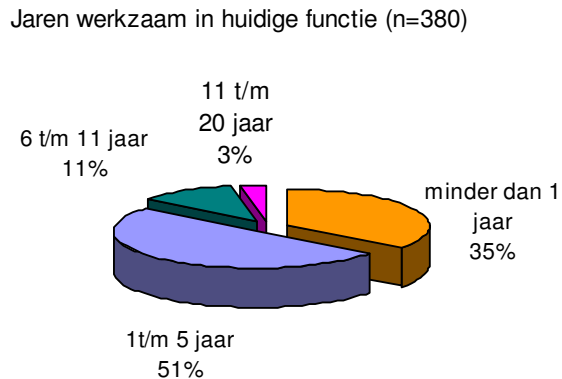
15% van de werknemers is minder dan één jaar werkzaam in de particuliere beveiliging. Meer dan de helft (54%) is tussen de 1 en 6 jaar (13 tot en met 60 maanden) werkzaam in de particuliere beveiliging, nadat men de eerste keer een pas heeft ontvangen. Een kwart (25%) tussen 6 en 11 jaar (61 tot en met 120 maanden) en een klein deel (6%) meer dan 11 jaar.



Gemiddeld is een werknemer 4,27 jaar (51,2 maanden) werkzaam in de branche.

Aantal jaren werkzaam in de huidige functie

35% werkt minder dan één jaar in de huidige functie, 51% werkt 1 tot en met 5 jaar en 11% 6 tot en met 10 jaar in de huidige functie. Voor 3% is dit dat langer dan 11 jaar.



Doorstroom

De doorstroom binnen bedrijven is klein; 83% van de werknemers heeft nooit een andere functie dan de huidige uitgeoefend. 7% van de werknemers is tijdens zijn/haar loopbaan doorgestroomd naar een hogere functie. 8% is doorgestroomd naar een functie op hetzelfde niveau (horizontaal). 2% is doorgestroomd naar een functie op een lager niveau.

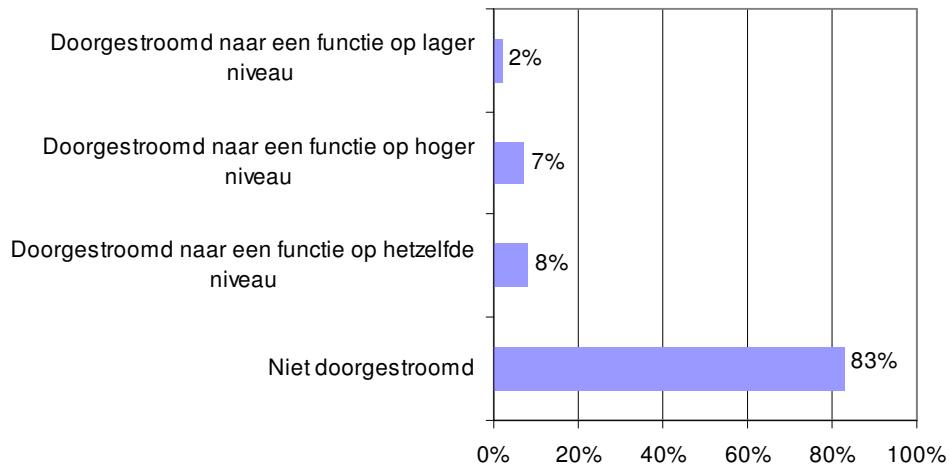
De doorstroom van werknemers tussen bedrijven is aanzienlijk:

- een werknemer heeft gemiddeld bij 2,39 verschillende bedrijven in de particuliere beveiliging gewerkt;
- de werknemers zijn gemiddeld 4,27 jaar werkzaam in de branche (51,21 maanden);
- een werknemer werkt gemiddeld 2,56 jaar bij zijn huidige werkgever (30,66 maanden);
- een werknemer heeft gemiddeld bij 1,2 werkgevers een arbeidscontract.

De doorstroom van werknemers tussen bedrijven kan op basis van de beschikbare informatie worden geschat op 3.150 personen in 2008.

De meeste werknemers zijn in hun loopbaan niet van functie veranderd. 8% is doorgestroomd naar een functie op hetzelfde niveau. 7% is doorgestroomd naar een functie op een hoger niveau.

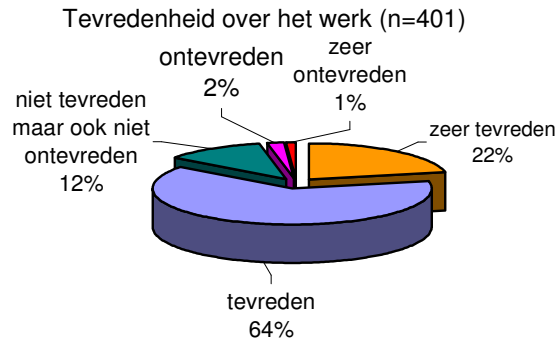
Doorstroom (n=403)



4.4 Tevredenheid

Tevredenheid over het werk in het algemeen

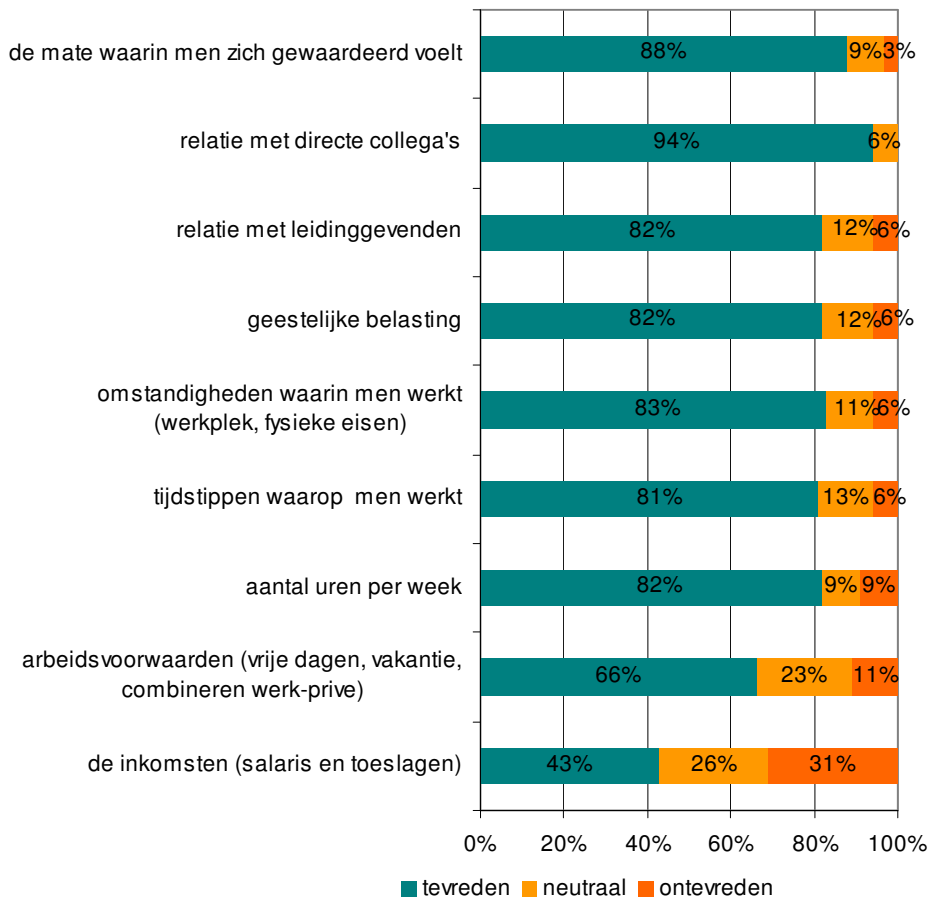
De meerderheid (86%) van de werknemers is tevreden of zeer tevreden over het werk dat men nu doet. 12% antwoordt neutraal, 2% is ontevreden en 1% is zeer ontevreden.



Tevredenheid over de branche als werkomgeving

Over de meeste aspecten zijn de werknemers tevreden. 94% is tevreden over de relatie met directe collega's. Men is minder tevreden (31%) over de inkomsten uit salaris en toeslagen en tweederde is tevreden over de arbeidsvoorwaarden als vrije dagen, vakantie en het combineren van werk en privé. In bijlage 2 staan de toelichtingen op de antwoorden gerubriceerd, per onderwerp.

Tevredenheid over de werkomgeving (n=403)



Verschillen naar geslacht

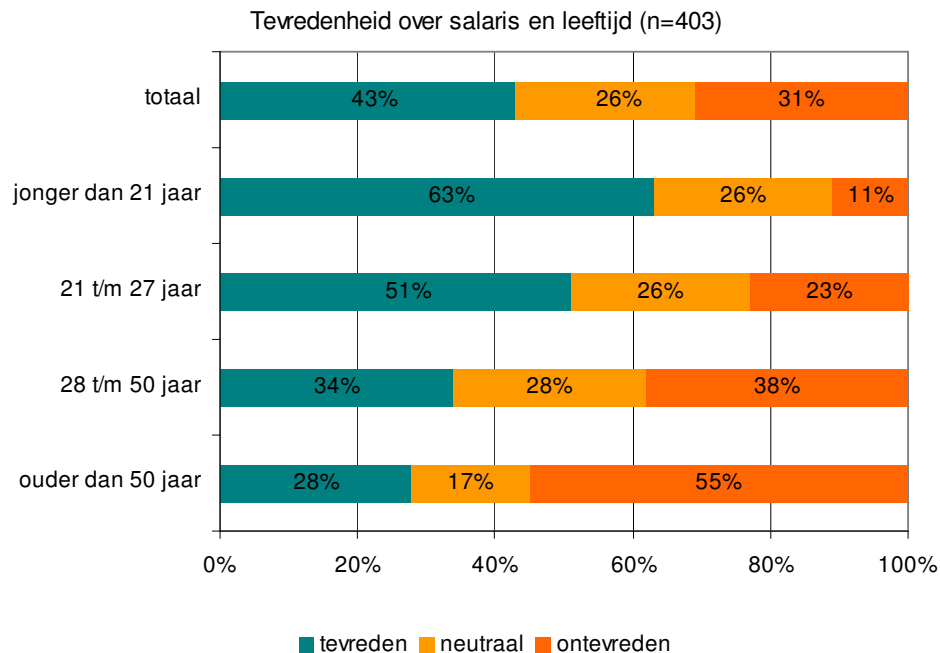
Mannen geven significant vaker aan dat ze ontevreden zijn over het salaris dan vrouwen. Van de mannen is 33% ontevreden en bij vrouwen is dat 23%. Meer dan de helft van de vrouwen (56%) zegt tevreden te zijn over het salaris, tegenover 40% van de mannen.

Vrouwen geven significant vaker aan dat men ontevreden is over het tijdstip waarop men werkt: 11% tegenover een gemiddelde van 6%. Bij de mannen is dat 5%.

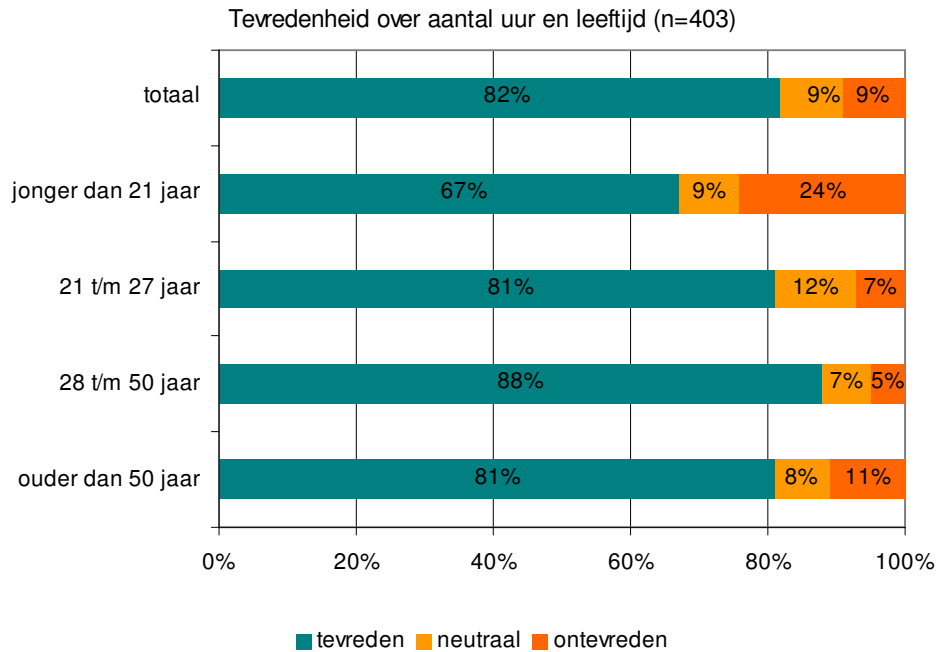
De vrouwen zijn significant vaker ontevreden dan gemiddeld over de mate waarin men zich gewaardeerd voelt door collega's en leidinggevenden: 7% tegenover een gemiddelde van 3%. Bij de mannen is dat 2%.

Verschillen naar leeftijd

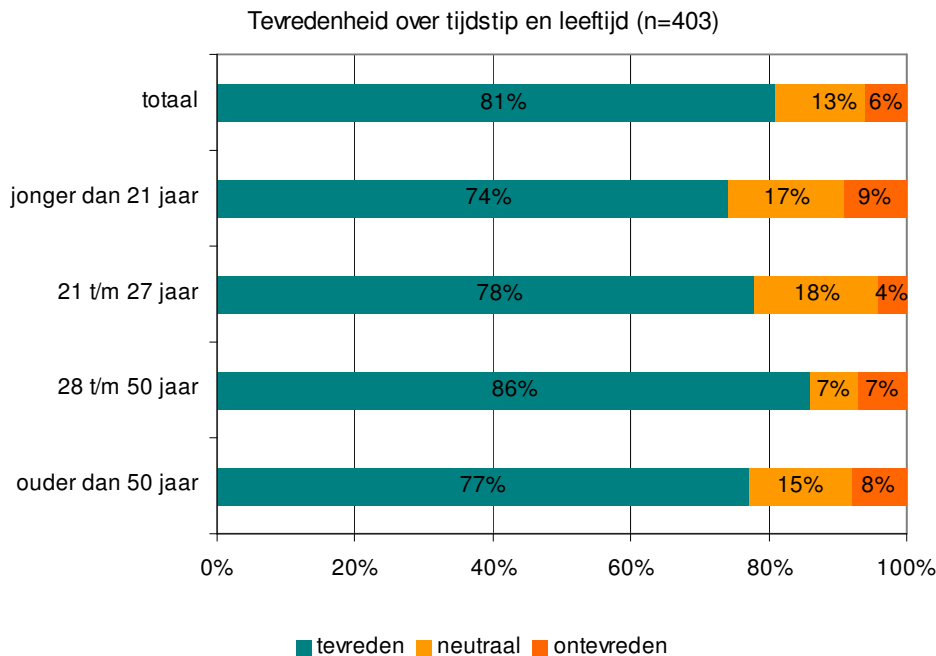
Tussen de leeftijdsgroepen bestaan significante verschillen. 63% van de jongeren onder de 21 jaar is tevreden over het salaris, 51% van de medewerkers tussen de 21 en 28 jaar, 34% van de medewerkers tussen de 29 en 50 jaar en van de 50-plussers is 27% tevreden over de inkomsten. 55% van de 50-plussers is ontevreden over de inkomsten, tegenover een gemiddelde van 31%. De tevredenheid over het salaris neemt af met de leeftijd.



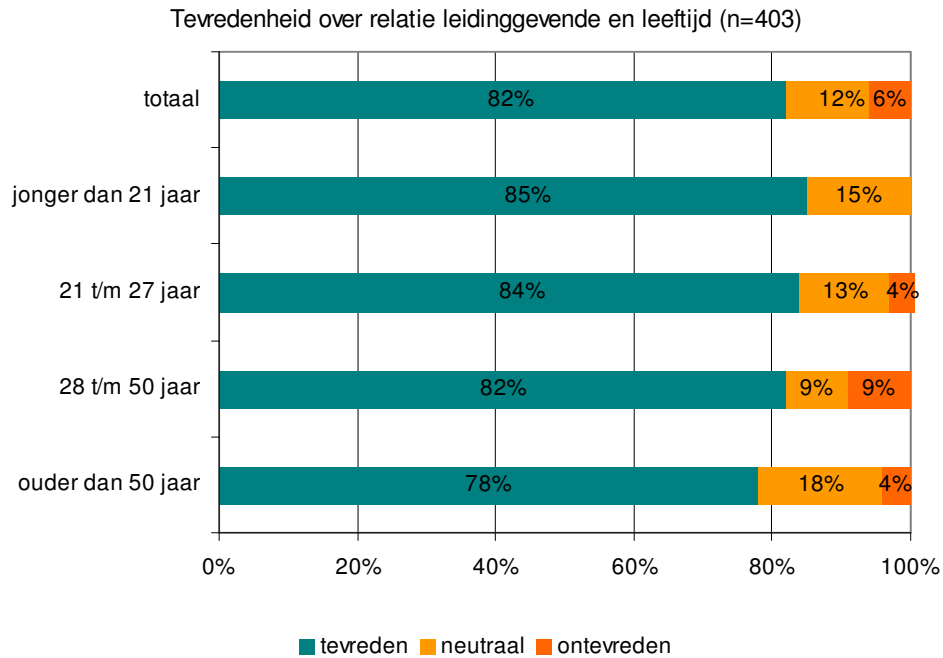
Jongeren zijn significant vaker ontevreden over het aantal uur dat men per week werkt: 24% tegenover een gemiddeld van 9%. Jongeren hebben vaker dan gemiddeld een kleiner contract. Daarmee samenhangend zijn medewerkers die minder dan 5 jaar in de beveiliging werkzaam zijn, vaker ontevreden over het aantal uren: 17% van de medewerkers die minder dan 1 jaar werkzaam zijn en 10% van medewerkers die 1 tot en met 5 jaar in de branche actief zijn.



Medewerkers tussen de 28 en 50 jaar zijn significant vaker tevreden over de tijdstippen waarop men het werkt verricht: 86% tegenover een gemiddelde van 81%. De ontevredenheid over de tijdstippen is iets groter bij de jongeren onder de 21 jaar (9%) en de 50-plussers (8%), tegenover het gemiddelde van 6%. 4% van de medewerkers tussen de 21 en 29 jaar is ontevreden.



Over de relatie met de leidinggevendenden zijn de 50-plussers significant minder vaak tevreden: 78% is tevreden, tegenover een gemiddelde van 82%. Onder de jongeren onder de 21 jaar is niemand ontevreden over de relatie met de leidinggevendenden, bij de medewerkers van 21 tot en met 27 jaar is dat 4%, bij de medewerkers van 28 tot en met 50 jaar is dat 9% en bij de 50-plussers 4%.

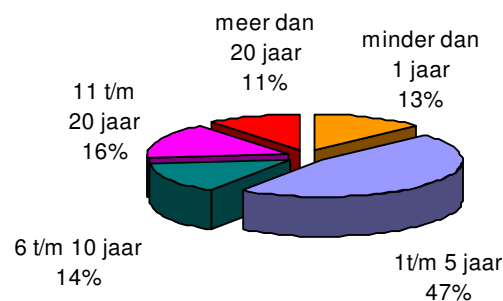


4.5 Ambities

Toekomstwensen

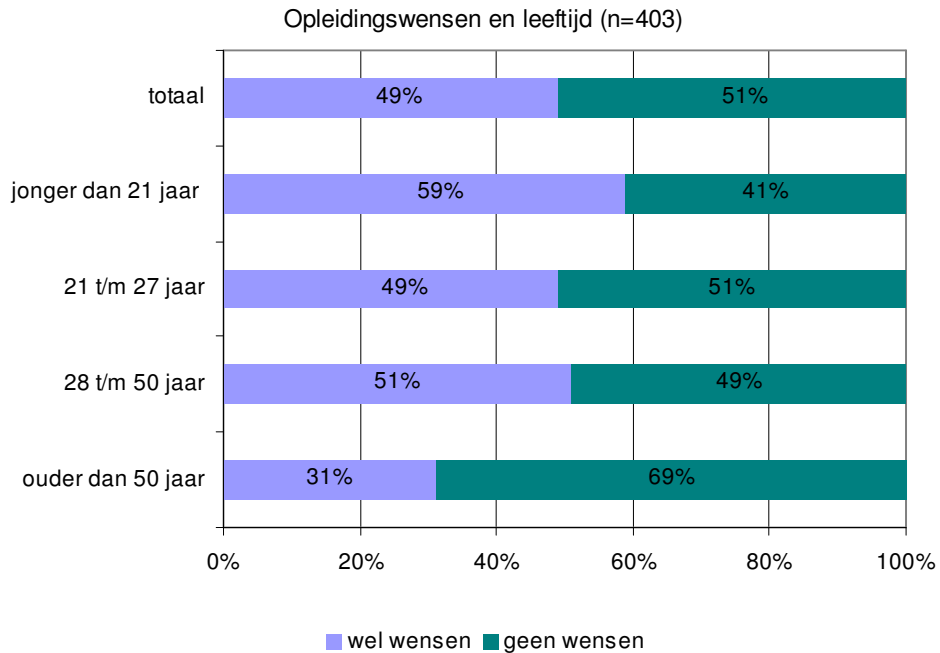
Spontaan gevraagd naar het aantal jaren dat men in de huidige functie wil blijven werken, zegt 13% van de werknemers dat men minder dan 1 jaar in deze functie werkzaam wil blijven. 47% wil nog tot 5 jaar dit werk blijven doen, 14% nog 6 tot en met 10 jaar en 16% wil 11 tot en met 20 jaar in de huidige functie blijven werken. 11% hoopt dat nog meer dan 20 jaar te blijven doen.

Jaren dat men nog werkzaam wil blijven in huidige functie (n=236)



Opleidingswensen

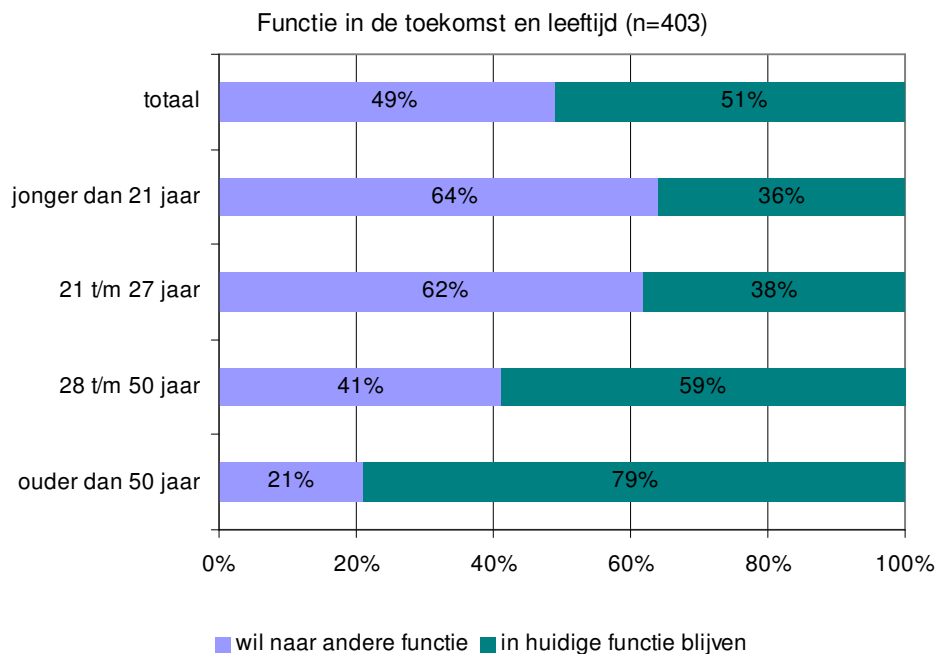
De helft (49%) van de medewerkers heeft nog wensen op het gebied van het volgen van opleidingen of cursussen. De jongeren hebben meer wensen op het gebied van opleidingen dan de medewerkers boven de 50 jaar.



Functie in de toekomst

Van de totale groep werknemers in de particuliere beveiliging wil de helft (51%) over vijf jaar nog in de huidige functie werken, terwijl 49% liever naar een andere functie toe wil.

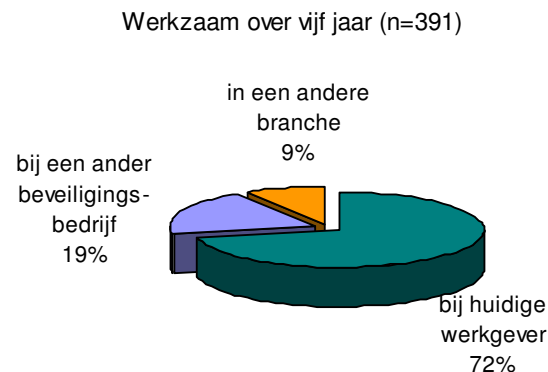
De jongeren hebben willen vaker naar een andere functie in de toekomst dan de medewerkers boven de 28 jaar. De verschillen zijn significant.



Van de mensen die naar een andere functie toe willen, wil 94% naar een hogere functie en 6% naar een andere functie op hetzelfde niveau.

Werkgever in de toekomst

72% van de werknemers werkzaam in de particuliere beveiliging hoopt over vijf jaar nog bij de huidige werkgever in dienst te zijn. 28% zou weg willen bij de huidige werkgever.



Er zijn significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen. De helft (52%) van de jongeren tot 21 jaar hoopt nog bij het bedrijf waar men nu werkt in dienst te zijn over vijf jaar. Bij de werknemers tussen 21 tot en met 27 jaar is dat 63% en voor de groep tussen 28 en 50 jaar is dat 85%. Voor de 50-plussers is dat 74%.

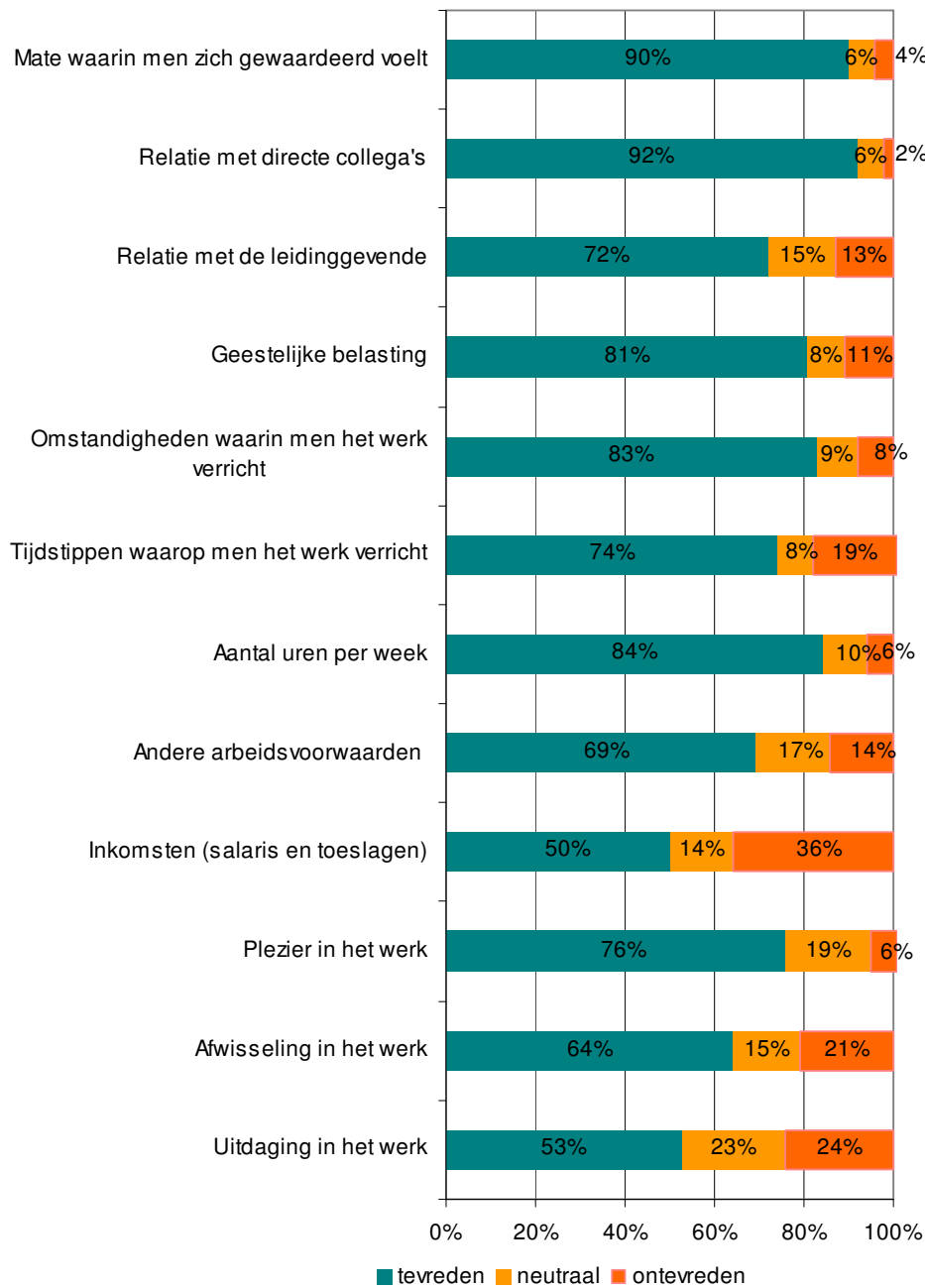
Van de 110 werknemers die binnen vijf jaar de huidige werkgever willen verlaten, hoopt 62% over vijf jaar nog in de beveiliging te werken. 38% wil dan graag in een andere branche werkzaam zijn.

Van de vrouwen hoopt een derde (33%) dat men over vijf jaar nog in de beveiliging werkt en van de mannen is dat 66%. Ook bij de leeftijdsgroepen zijn er significante verschillen. 90% van de 50-plussers die binnen vijf jaar de huidige werkgever wil verlaten, hoopt over vijf jaar nog in de branche werkzaam te zijn. Bij de werknemers tussen de 28 en 50 jaar is dat 71%, bij de medewerkers tussen 21 tot en met 27 jaar is dat 59% en voor de jongeren onder de 21 is dat 44%.

4.6 Redenen om de particuliere beveiliging te willen verlaten

Aan de medewerkers die over vijf jaar niet meer in de beveiligingsbranche willen werken of medewerkers die hierover twifelen, is gevraagd hoe tevreden men is over een aantal aspecten van het werk. Ontevredenheid over een aantal zaken zou mogelijk een reden kunnen zijn om de beveiligingsbranche te verlaten. Inkomsten, uitdaging in het werk en afwisseling, tijdstippen waarop men het werk verricht en andere arbeidsvoorwaarden zijn de aspecten waarover men het minst tevreden is.

Tevredenheid over aspecten van het werk onder werknemers die de branche willen verlaten (n=52)



Voor oudere werknemers is ontevredenheid over het salaris vaker een reden om de branche te willen verlaten dan voor jongeren. 7% van de jongeren is ontevreden, een derde van de medewerker tussen

de 21 en 28 jaar, 70% van de medewerkers tussen de 28 en 50 jaar en alle 50-plussers zijn ontevreden over het salaris.

Ook zijn er significante verschillen tussen mannen en vrouwen over de mate waarin men zich gewaardeerd voelt. 92% van de mannen is tevreden, terwijl 83% van de vrouwen hierover tevreden is. 17% van de vrouwen zegt ontevreden te zijn, terwijl geen enkele man ontevreden is over de waardering.

In het onderzoek uit 1999 kwamen vooral de ongunstige werktijden en ontevredenheid over het salaris naar voren als redenen om de branche te willen verlaten.

5. Uitstroom van werknemers

5.1 De omvang van de uitstroom

De uitstroom van werknemers uit bedrijven bedroeg in 2008 5.923 personen, 19% van het totaal aantal werknemers. De resultaten van het onderzoek onder werknemers komen hiermee overeen; Van de werknemers wiens pas in 2007 is verlengd, was begin 2009 21% uitgestroomd, van de werknemers wiens pas in 2008 is verlengd, was begin 2009 14% uitgestroomd. Onder medewerkers die via de BOL zijn opgeleid is de uitstroom hoger dan onder BBL-opgeleiden. In CWI-district Noord-West ligt de uitstroom hoger dan in de andere regio's.

Van de examenkandidaten die na het halen van het SVPB-diploma instromen in de branche, stroomt 27% binnen één à anderhalf jaar ook weer uit.

Voor de branche als geheel kan de uitstroom op basis van VPB-gegevens worden berekend op 12% in 2007 (3.413 personen). Dit betreft mensen die volledig de branche uitstromen. Dit uitstroompercentage is vergelijkbaar met dat voor andere dienstverlenende branches met veel werkgelegenheid op een vergelijkbaar niveau, zoals als de bouw (14%), "zorg en overige dienstverlening" (14%) en de industrie (12%).

Van de uitgestroomde werknemers geeft 32% aan graag weer terug te willen keren naar de particuliere beveiliging. Nog eens 35% sluit een terugkeer niet uit, maar heeft geen concrete plannen om terug te keren.

5.2 Motieven en oorzaken

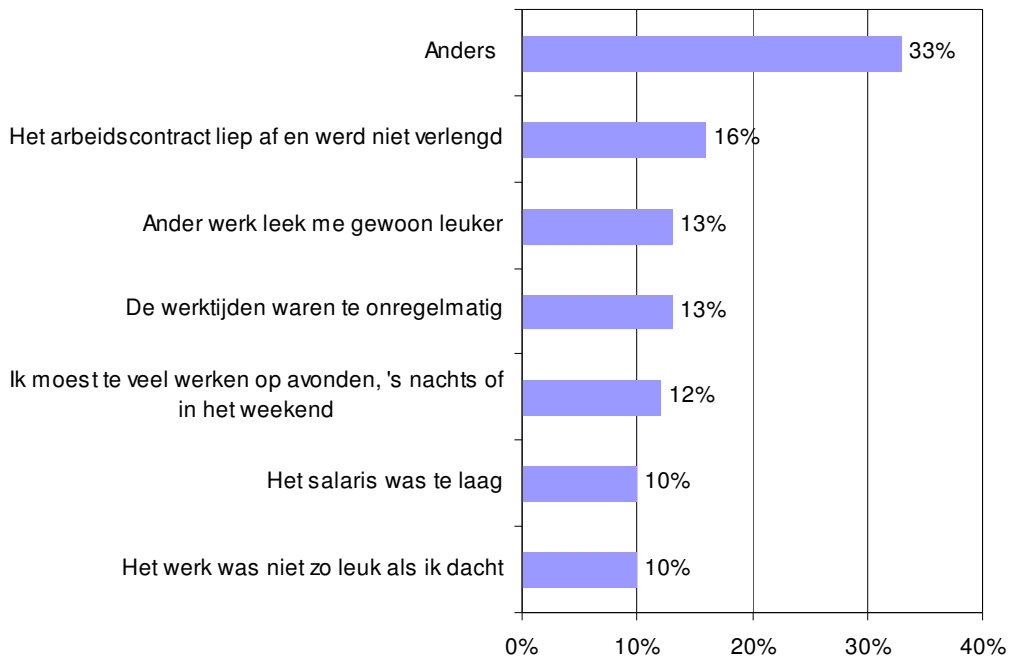
Volgens werknemers

Uitgestroomde werknemers geven hiervoor de volgende redenen. Bij 16% liep het arbeidscontract af en werd niet verlengd. Er bestaan significante verschillen tussen de leeftijdsgroepen. Bij uitstromers onder de 21 jaar geeft 0% deze reden aan, bij medewerkers tussen de 21 en 28 jaar is dat 10%, medewerkers tussen de 29 en 50 jaar is dat 18% en voor 50-plussers is dat 50%.

13% leek ander werk gewoon leuker en 13% vond de werktijden te onregelmatig. Bij de leeftijdsgroep tussen de 28 en 50 jaar speelt dit laatste significant vaker: 24%. Voor jongeren onder de 21 jaar en 50-plussers speelt dit geen rol (0%).

Een derde (33%) had andere redenen om uit de particuliere beveiliging te stappen.

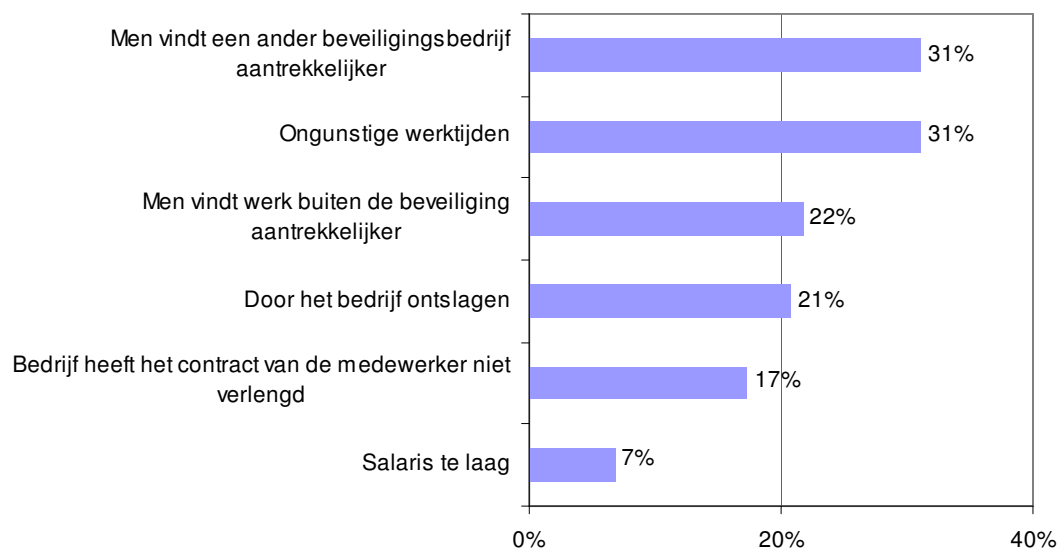
Waarom is men gestopt met werken in de beveiliging (n=77)



Volgens werkgevers

De belangrijkste oorzaken van uitstroom volgens werkgevers zijn in de onderstaande grafiek weergegeven. Een voorkeur van werknemers voor een ander beveiligingsbedrijf en de ongunstige werktijden worden het meest genoemd. Een voorkeur voor werk buiten de beveiliging, ontslag door het bedrijf en het niet verlengen van het contract door het bedrijf speelt eveneens volgens een substantieel deel van de werkgevers een rol in de uitstroom. Een te laag salaris wordt slechts door een klein deel van de bedrijven gezien als een oorzaak voor de uitstroom van werknemers.

Oorzaken van uitstroom volgens werkgevers
(n=87)



Volgens deskundigen

De geraadpleegde deskundigen noemen de volgende oorzaken van uitstroom.

Uitstroom op initiatief van de werkgever

- Als gevolg van een gebrek aan de juiste arbeidsmentaliteit, attitude en persoonlijke vaardigheden (representativiteit, kwaliteitsbewustzijn, klantgerichtheid, communicatieve vaardigheden) laten werkgevers een deel van de BBL-werknemers weer vertrekken.
- Na het afronden van de opleiding wordt de voormalige BBL-er duurder voor de werkgever. Daarom laten werkgevers de "minder competente" mensen weer vertrekken. Zij krijgen soms na twee tijdelijke contracten geen arbeidsovereenkomst aangeboden. Dit komt met name voor bij de kleinere bedrijven.

Uitstroom op initiatief van de werknemer

- Een deel van de werknemers vertrekt omdat men de wisselende diensten en weekend- en nachtdiensten niet prettig vindt.
- De zwaarte van het werk: medewerkers krijgen te maken met agressie of ervaren het werk juist als geestdodend. Het is minder dynamisch dan het lijkt. Ook moeten werknemers vaak solistisch werken (met name in de mobiele surveillance).
- Het salaris speelt een rol. De CAO wordt volgens de deskundigen steeds beter op arbeidsvoorwaardelijk gebied, maar er wordt veel van de medewerkers gevraagd. Volgens de vakbond CNV zijn er veel middelgrote en kleine bedrijven waar het nakomen van CAO-afspraken, de roosterinvulling en de arbeidstijden niet goed zijn geregeld.
- De doorgroeimogelijkheden naar hogere functies zijn beperkt.
- Er zijn weinig opleidingsmogelijkheden door weinig financiële ruimte. De drie grote bedrijven hebben wel eigen opleidingen en voeren een opleidingsbeleid, maar veel bedrijven hebben dit niet. Overigens wordt dit tegengesproken door de resultaten van de enquête onder werkgevers; 83% van de bedrijven laat medewerkers cursussen volgen om hen aan het bedrijf te binden.
- Doordat medewerkers werken op de lokatie van de opdrachtgever, is er een relatief grote afstand tot en weinig binding met het eigen bedrijf.
- Als het bedrijf een grote klant kwijtraakt, gaat het personeel vaak over naar de nieuwe opdrachtnemer. Dit is in de CAO bepaald, maar bedrijven proberen soms medewerkers onder slechtere condities over te nemen. De nieuwe werkgever probeert de CAO in te voeren, zonder de uitzonderingen en extra voorzieningen die door de oude werkgever zijn gemaakt.
- Onzekerheid over de toekomstige werkkring. Overname van personeel garandeert werk, maar geeft de medewerker ook onzekerheid over de toekomstige werkkring. De medewerker "moet maar afwachten" tegen welke voorwaarden hij/zij bij de nieuwe werkgever aan het werk kan blijven.
- Volgens een deel van de deskundigen betalen andere branches beter. Dit wordt overigens door andere deskundigen tegengesproken. Het functiewaarderingsproject heeft de functies gewaardeerd volgens de ORBA-systematiek. Daar zijn lonen aan gekoppeld, en deze nieuwe loonstructuur gaat ingevoerd worden. Maar deze geeft weinig verandering ten opzichte van de huidige CAO-lonen.
- De uitval is met name hoog in het eerste en tweede arbeidsjaar, omdat de belasting op het gebied van de combinatie van werk en privé groot is. Er is weinig roostervastheid. Vakbonden wensen dat er meer wordt ingezet op behoud van werknemers (zeker bij grotere bedrijven), door betere arbeidsvoorwaarden en betere planning, bijvoorbeeld door te werken met zelfplannende teams binnen grote bedrijven om de werknemerstevredenheid hoog te houden. Beiden kosten geld en gezien de kleine marges is dat voor bedrijven moeilijk.
- Werkgevers vinden het beloningsniveau in de CAO goed, de vakbonden zijn hier minder tevreden over. De arbeids- en rusttijden in de CAO zijn volgens de vakbonden goed. De werkgevers zijn hier minder tevreden over, omdat deze het roosteren bemoeilijken.

5.3 Terug naar de branche?

Voor een derde (33%) van uitstromers is het onwaarschijnlijk, dat men ooit weer in de particuliere beveiliging gaat werken. 35% sluit niet uit dat men weer in de branche gaat werken, maar heeft nog geen concrete plannen om terug te gaan naar de particuliere beveiliging. 32% wil graag terug naar de particuliere beveiliging.

Gaat men weer in de beveiliging werken? (n=79)



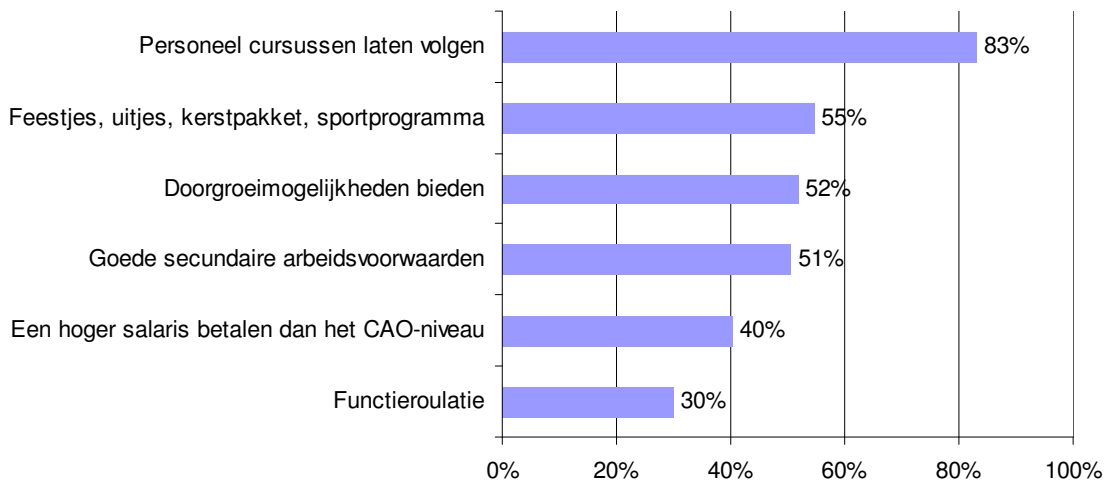
Er bestaan significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Voor 37% van de mannen is het onwaarschijnlijk dat men terugkeert naar de branche tegenover 20% van de vrouwen. 20% van de vrouwen zegt graag terug te willen naar de branche tegenover 35% van de mannen. Vrouwen geven dus vaker aan dat men nog geen plannen heeft, maar het ook niet uitsluit (60%).

64% van de uitstromers doet nu werk dat niets met beveiliging of veiligheid te maken heeft. Iets meer dan een derde (36%) van de uitstromers werkt nog wel in een organisatie die iets met beveiliging of veiligheid te maken heeft.

5.4 Activiteiten van bedrijven om uitstroom te bestrijden

Driekwart van de bedrijven (77%) onderneemt specifieke activiteiten om te voorkomen dat werknemers het bedrijf verlaten. De meest voorkomende activiteiten worden hieronder weergegeven.

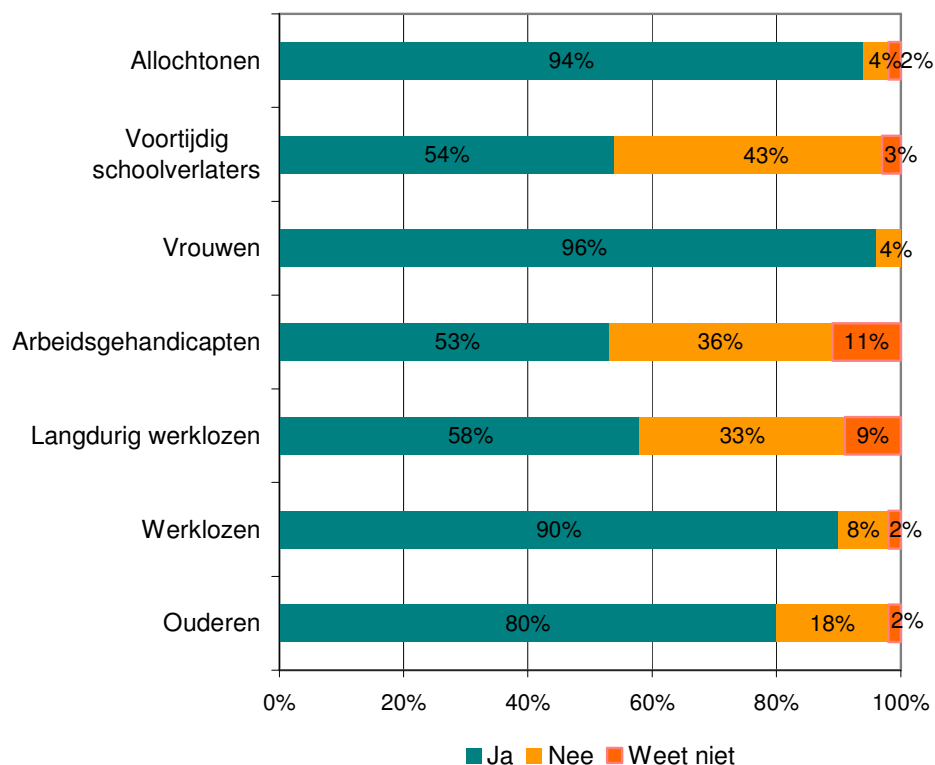
Specifieke activiteiten om uitstroom te bestrijden (n=70)



5.5 De attitude van bedrijven ten aanzien van doelgroepen

Bedrijven hebben weinig reserves bij het aannemen van allochtonen, vrouwen, werklozen en ouderen. Een substantieel deel van de bedrijven is niet geneigd voortijdig schoolverlaters, arbeidsgehandicapten of langdurig werklozen aan te nemen.

Zou het bedrijf mensen willen aannemen uit de volgende doelgroepen
(n=102)



5.6 Activiteiten op brancheniveau om uitstroom te bestrijden

Voor het bestrijden van de uitstroom onderneemt de branche de volgende acties:

- enkele scholen hanteren een intakeprocedure, waarbij men achterhaalt of de motivatie en het beroepsbeeld van de aspirant-leerling wel juist zijn. Dit leidt tot een aanmerkelijk lagere uitval.
- meer aandacht voor HRM-beleid: Wat maakt dat medewerkers blijven? Wat zoekt men in het werk?;
- zorgen voor goede contacten tussen leidinggevende en medewerker en eventueel verbeteren van de manier van leidinggeven;
- zorgen dat "basiszaken" goed geregeld zijn: loon, tijdige betaling, uniform, zorgvuldig omgaan met klachten et cetera;
- cursussen aanbieden en zorgen voor meer scholingsrechten;
- roulatie tussen verschillende contexten;
- levensfasebewust personeelsbeleid; werknemers door de lifecycle heen faciliteren om het werk te kunnen blijven doen. De VPB heeft een project voor generatiemanagement opgezet;
- sommige bedrijven experimenteren met teams die zelf roosteren, met taakroulatie en interne mobiliteit (met name horizontaal);
- verbeteren van de functiewaardering: beveiligers belonen op basis van het werk dat men daadwerkelijk doet, niet aan de hand van behaalde diploma's;
- functiewisseling, bijvoorbeeld van meldkamer naar mobiele surveillance. Daarvoor worden switch-scans ontwikkeld door de VPB en de vakbonden samen, gefinancierd door het Sociaal Fonds.

6. Externe factoren die de arbeidsmarkt in de particuliere beveiliging beïnvloeden

De ontwikkeling van de werkgelegenheid en de conjunctuur

Deze zijn in paragraaf 1 van deze samenvatting behandeld. Kortgezegd: de werkgelegenheid staat structureel onder druk, als gevolg van een grotere aandacht van opdrachtgevers voor de prijs van de beveiligingsdiensten. Daardoor is de prijsconcurrentie tussen de bedrijven in de branche toegenomen, en bezuinigen bedrijven structureel op arbeid.

Daarnaast speelt op dit moment de conjunctuur een grote rol. Het kwantitatieve effect van de crisis op de werkgelegenheid is moeilijk te voorspellen. Enkele indicatoren:

- Op basis van CPB-prognoses kan een werkgelegenheidsdaling worden verwacht van circa 1.100 werkzame personen;
- De bedrijven verwachten in 2009 5.700 vacatures. Dat zijn bijna 1.500 vacatures minder dan in 2008.
- Over de eerste vier maanden van 2009 is het aantal geregistreerde praktijkovereenkomsten bij ECABO 24% lager dan in dezelfde periode vorig jaar.

Het tekort op de arbeidsmarkt zal zich in 2009/2010 oplossen door een daling van de arbeidsvraag, gecombineerd met een afname van de uitstroom. Bij een economisch herstel vanaf 2011 of later, zal normaal gesproken wederom een tekortsituatie ontstaan. Het is daarom voor de branche belangrijk te blijven werken aan het oplossen van de arbeidsmarktdiscrepanties.

Verschuiving van activiteiten van publiek naar privaat

Een verschuiving van werkzaamheden van het publieke naar het private domein is in gang gezet. De particuliere beveiliging voert langzamerhand meer overheidsondersteunende taken uit, bijvoorbeeld bij gevangenisstraffen die werk uitbesteden aan particuliere beveiligers. Ook het beboeten van kleine delicten, zoals fout parkeren of wildplassen zal steeds vaker aan de particuliere beveiliging worden uitbesteed. Deze verschuiving van activiteiten van de overheid naar de particuliere beveiliging neemt overigens op dit moment nog geen grote vlucht. De verschuiving komt op gang, maar verloopt nog langzaam.

De overheid trekt zich bij particuliere initiatieven verder terug in politie- en justitiële taken, zoals concerten. De particuliere rechtspersoon moet dan zelf voor veiligheid zorgen. Zichtbaar is een groei in de evenementenbeveiliging en een toename van grootschalige evenementen die beveiligd moeten worden. In de toekomst is het mogelijk dat ook burgers meer gebruik zullen gaan maken van particuliere beveiliging, bijvoorbeeld door gebruik van domotica en zorgwoningen.

Technologie

Technologische ontwikkelingen maken dat particuliere beveiligers steeds meer gespecialiseerd werk doen. Een deel van het werk wordt overgenomen door techniek, bijvoorbeeld via camerasystemen bij mobiele surveillance. Ook op Schiphol streeft men naar een minder arbeidsintensieve werkwijze: bij de eerstelijns controle ligt de nadruk op controle door apparatuur en de tweedelijns controle is een combinatie van apparatuur én de medewerkers die de apparatuur kunnen hanteren en de vereiste 'soft-skills' bezitten (communicatief, klantvriendelijk, besluitvaardig, goede waarneming).

Terrorismedreiging

Dreiging van terrorisme is een ontwikkeling die van invloed is op de particuliere beveiliging. Beveiligingsbedrijven kunnen zich niet verzekeren tegen schade door terrorisme. Werkgevers en vakbonden hebben afgesproken te onderzoeken wat men hier aan kan doen. Terrorismedreiging lijkt geen groter aantal opdrachten tot gevolg te hebben. Sommige opdrachtgevers krijgen te maken met strengere eisen vanuit de EU (bijvoorbeeld Schiphol), die van invloed zijn op de eisen aan de beveiliging.

De eisen van opdrachtgevers

Terwijl de vraag naar medewerkers de komende jaren zal dalen, zullen de eisen aan de kwaliteit verder stijgen. Onder invloed van concurrentie in de eigen markt en hogere eisen aan kwaliteit en dienstverlening, stellen opdrachtgevers hogere eisen aan de dienstverlening van beveiligingsmedewerkers, met name op het gebied van soft-skills door toename van dagarbeid (onder andere bij banken, verzekeraars, ziekenhuis). Persoonlijke vaardigheden zoals representativiteit (het vervullen van een gastheerfunctie), een dienstverlenende instelling, het kunnen verrichten van

meerdere taken en sociale en communicatieve vaardigheden worden steeds belangrijker. Door de economische achteruitgang zullen bedrijven kunnen kiezen welke medewerkers men zal aanstellen.

De gestegen vraag naar Particuliere Beveiliging heeft in de afgelopen jaren bedrijven er ook toe bewogen BBL-ers gemakkelijker aan te nemen, omdat men snel mensen wilde plaatsen. Particuliere Beveiligingsbedrijven hebben hierbij soms minder streng geselecteerd en kwaliteitseisen naar beneden bijgesteld.

Opdrachtgevers worden vaker gehouden aan regels van Nederlandse overheden en van de EU. Zij stellen hierdoor eisen aan de opleiding van de beveiligingsmedewerkers, aan de leeftijd en aan de persoonlijke vaardigheden en eigenschappen van de medewerkers. Een grote opdrachtgever als Schiphol eist onder andere:

- specifieke opleidingen: een afgeronde opleiding VMBO (jaar 4), het nationaal trainingsprogramma Beveiliging Burgerluchtvaart en de opleiding Klantgerichtheid Schiphol. De MBO-opleiding Beveiliging niveau 2 is geen eis van Schiphol. Deze opleiding is overigens wel vereist om in de particuliere beveiliging te mogen werken, ingevolge de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (WPBR).
- taalbeheersing: Nederlands in woord en geschrift en mondelinge beheersing van Engels.
- minimumleeftijd 18 jaar. Leerlingen van 16 en 17 jaar mogen niet op Schiphol werken. Dit geldt ook voor veel andere opdrachtgevers.
- antecedentenonderzoek door de Koninklijke Marechaussee, voor luchthavengerelateerde incidenten. Ook de achtergrond van partners en familie wordt gecontroleerd. Dus het antecedentenonderzoek voor de "pas", door de politie alleen is niet voldoende.
- persoonlijke eigenschappen: Goede contactuele eigenschappen, stressbestendigheid, behulpzaam, servicegericht, klantgericht, professionele uitstraling.

7. Gebruikte en alternatieve methoden om de arbeidsmarktdiscrepanties op te lossen

7.1 Gebruikte methoden

Voor het bevorderen van de instroom worden in de branche de volgende maatregelen genomen:

- meer intensieve begeleiding bieden aan werknemers in het eerste jaar (het verloop in eerste jaar is hoger);

Voor het bestrijden van de uitstroom onderneemt de branche de volgende acties:

- enkele scholen hanteren een intakeprocedure, waarbij men achterhaalt of de motivatie en het beroepsbeeld van de aspirant-leerling wel juist zijn. Dit leidt tot een aanmerkelijk lagere uitval.
- meer aandacht voor HRM-beleid: Wat maakt dat medewerkers blijven? Wat zoekt men in het werk?;
- zorgen voor goede contacten tussen leidinggevende en medewerker en eventueel verbeteren van de manier van leidinggeven;
- zorgen dat "basiszaken" goed geregeld zijn: loon, tijdige betaling, uniform, zorgvuldig omgaan met klachten et cetera;
- cursussen aanbieden en zorgen voor meer scholingsrechten;
- roulatie tussen verschillende contexten;
- levensfasebewust personeelsbeleid; werknemers door de lifecycle heen faciliteren om het werk te kunnen blijven doen. De VPB heeft een project voor generatiemanagement opgezet;
- sommige bedrijven experimenteren met teams die zelf roosteren, met taakroulatie en interne mobiliteit (met name horizontaal);
- verbeteren van de functiewaardering: beveiligers belonen op basis van het werk dat men daadwerkelijk doet, niet aan de hand van behaalde diploma's;
- functiewisseling, bijvoorbeeld van meldkamer naar mobiele surveillance. Daarvoor worden switch-scans ontwikkeld door de VPB en de vakbonden samen, gefinancierd door het Sociaal Fonds.

7.2 Alternatieve methoden

Uit de deelonderzoeken komen de volgende alternatieven naar voren.

- Verbeteren van het beroepsbeeld. In het VMBO en MBO kan meer aan beroepenvoorlichting over de particuliere beveiliging worden gedaan. Het hiervan te verwachten effect is dat een groter deel van de instromers in de opleidingen echt weet waarvoor men kiest, wat een lagere uitval tot gevolg zal hebben.
- Een deel van de deskundigen zou het goed vinden de beroepsopleidingen verder uit te bouwen. De duur van de beroepsopleiding zou kunnen worden verhoogd tot twee jaar. Dan zijn de deelnemers in ieder geval ouder dan 18 jaar en kunnen zij door bedrijven ook direct worden ingezet. De BOL-stages zouden volgens sommige deskundigen langer moeten zijn en daarmee beter aansluiten op de praktijk. Ook BHV en EHBO zouden een onderdeel kunnen zijn van de opleiding. Hierdoor zijn deelnemers volwaardig vakman als ze de opleiding hebben afgerond. Volgens sommige deskundigen is er binnen de opleidingen meer specialisatie nodig. Schiphol zou een opleiding "Beveiliging niveau 2 voor de burgerluchtvaart" willen ontwikkelen.
- Verbeteren van de stages. Bevorderd zou kunnen worden, dat BBL-deelnemers tijdens de beroepspraktijkvorming kennismaken met verschillende werkplekken en niet 12 maanden op één plek staan. Daarnaast kan worden gestimuleerd dat praktijkopleiders meer tijd besteden aan de begeleiding van deelnemers. Dat zou betekenen dat een praktijkopleider minder deelnemers onder zijn of haar hoede krijgt. Ook zouden er afspraken gemaakt kunnen worden tussen onderwijs en branche om BOL-stageplaatsen te bieden voor deelnemers onder de 18 jaar, met intensieve begeleiding.
- Alternatieve doelgroepen werven. Specifiek worden genoemd: vrouwen (vrouwen buiten de nachtdiensten houden), ouderen (gepensioneerden/vutters van defensie/60-plussers), allochtonen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Hiertoe dient de samenwerking met UWV WERKbedrijf verder te worden uitgebouwd. Overigens blijkt uit het onderzoek onder bedrijven, dat bedrijven weinig reserves hebben bij het aannemen van allochtonen, vrouwen, werklozen en ouderen. Een

substantieel deel van de bedrijven is niet geneigd voortijdig schoolverlaters, arbeidsgehandicapten of langdurig werklozen aan te nemen. Ook werven in het buitenland (België en Duitsland) wordt als een mogelijke oplossing genoemd. Mensen uit de grensprovincies worden al grensoverschrijdend ingezet. Maar ook werven van mensen uit de EU-landen is volgens een aantal deskundigen een optie.

- Uitgezocht zou kunnen worden of het mogelijk is een opleiding en doorstroomvoorzieningen te realiseren naar bijvoorbeeld de politie, waardoor het beroep beveiligger interessanter wordt voor potentiële instromers.
- Om het vak aantrekkelijker te maken, zou de bevoegdheid van beveiligers uitgebreid kunnen worden, bijvoorbeeld met het opvragen van identificatie.
- Verder kan, binnen of buiten CAO-verband, aandacht worden gevraagd voor het overnemen van meer voorzieningen bij contractovernames. Bij overnames gaan medewerkers niet automatisch over naar een nieuw bedrijf en als men wel over gaat, zijn wél de CAO-rechten geborgd, maar niet alle extra voorzieningen die bij de oude werkgever zijn verworven (objecttoeslag of bedongen rooster).
- Een andere manier om het vak aantrekkelijker te maken is het creëren van mogelijkheden voor een meer passende planning van het werk, bijvoorbeeld via zelfplannende teams.
- Daarnaast kan het volgen van cursussen een manier zijn om de binding tussen werknemer en werkgever te vergroten. Het mogen volgen van een cursus wordt door een werknemer vaak gezien als een vorm van erkenning, en de helft van de werknemers heeft hier behoefte aan. In combinatie met jobrotation kunnen cursussen worden gebruikt om de werknemer bij te scholen voor een nieuwe functie of context. Hierbij wordt gedacht aan opfris- of herhalingcursussen bij de opleider Beveiligger en aan verdiepingscursussen. De intentie van opleidingsfonds SOBB om een “kwalificatiestructuur” te ontwikkelen voor bijscholingscursussen voor werknemers, is een eerste stap op deze weg. Ook het aanbieden van “opfriscursussen” bij de opleiding Beveiligger lijkt relevant.
- Het opzetten van een mobiliteitscentrum. Een oplossing van de discrepanties op de arbeidsmarkt zou kunnen zijn om een mobiliteitscentrum op te zetten, zonder winstoogmerk, waar ervaren en minder ervaren gediplomeerde werknemers beschikbaar of ingeschreven zijn. Doel hiervan zou zijn om opgeleide medewerkers zo goed mogelijk te benutten voor de branche. Ook zouden er speciale uitzendbureaus voor beveiliging opgezet kunnen worden.