

INTEL: NextGeneration

Perceptie en verwachtingen van jonge bewakingsagenten in België

Onderzoeksrapport

Auteurs:

Natasha Dewulf en Pieter Leloup, Universiteit Gent

In het kader van het door de EU gefinancierde project "INTEL: NextGeneration"
(SOCPL-2023-SOC-DIALOG, Project 101145583)

Disclaimer:

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of de Europese Commissie weer. Noch de Europese Unie, noch de steunverlenende autoriteit kunnen ervoor aansprakelijk worden gesteld.

Dit rapport bevat een samenvatting van de resultaten van het onderzoek in België. Het is uitsluitend bedoeld voor informatiedoeleinden en kan niet worden beschouwd als een officieel standpunt van of goedkeuring door een organisatie of entiteit die aan dit project deelneemt, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Fotocredits:

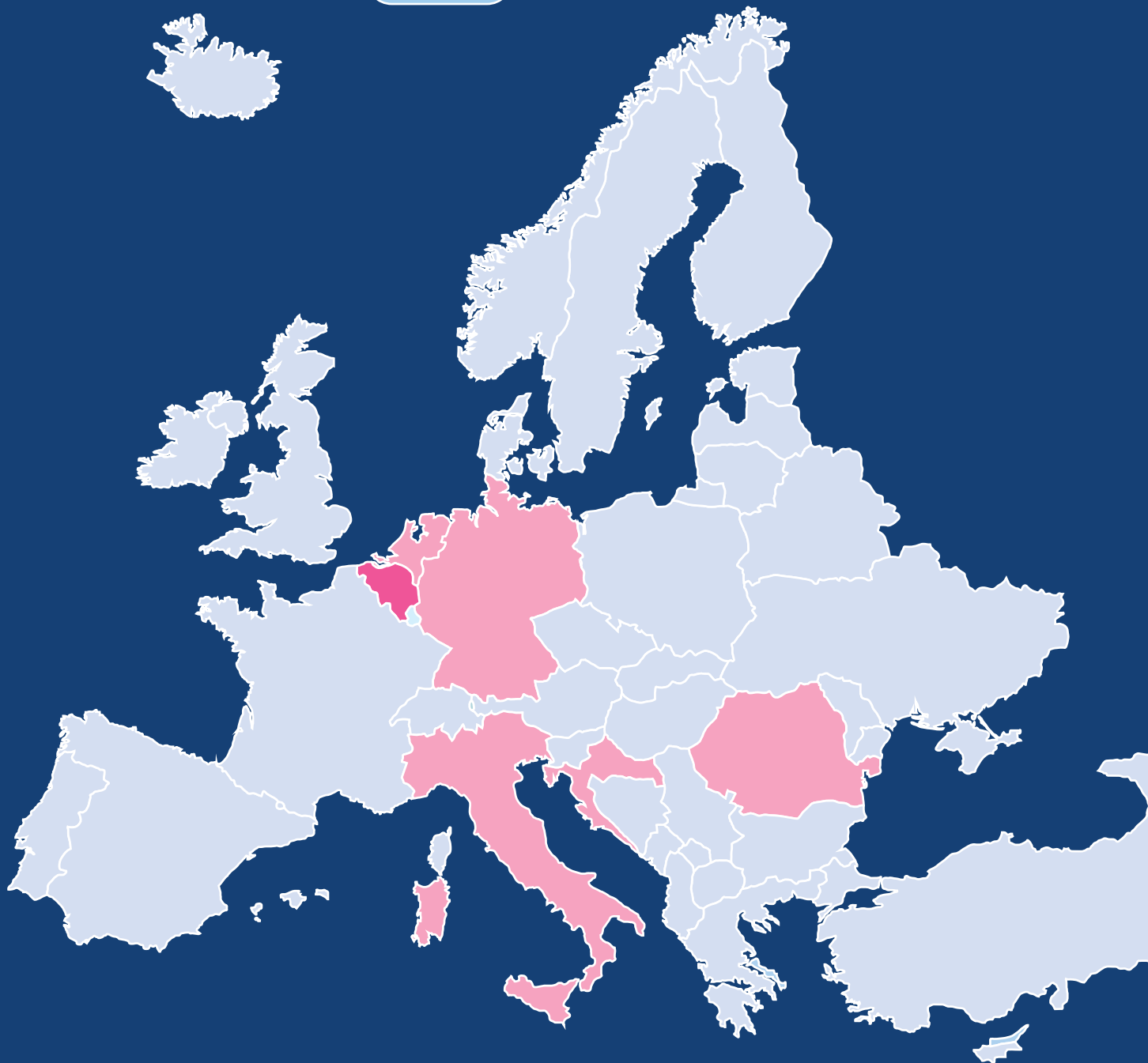
©Adobe Stock: 1231459448* Somboon, 984783980* GustavsMD, 1141249970* IgorImageDoc, 484459489 LIGHTFIELD STUDIOS, 292704661 Pixel-Shot

* Gegeneerd met AI

© iStock: 665151060 nd3000, 2191755407 Pressmaster

Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	9
1. Onderzoeksopzet en methodologie	11
2. Kenmerken deelnemers	13
2.1 Steekproef bevraging	13
2.2 Steekproef interview	15
3. Resultaten	17
3.1 Waarden in de loop van de tewerkstelling	18
3.2 Drijfveren voor indiensttreding in de private bewakingssector	19
De job leren kennen	19
Waargenomen waarde van private bewaking	21
Verwachtingen	22
Van verwachtingen naar realiteit	23
3.3 Perceptie van de werkomstandigheden	26
Werkomstandigheden	26
Onboarding en implicaties voor de perceptie van de werkomstandigheden	28
Werkstabiliteit	29
Gelijkheid	30
Perceptie van verantwoordelijkheden werkgever	31
Werkomgeving	32
Sociale dialoog	35
3.4 Belemmerende en stimulerende factoren voor de intentie om op lange termijn te blijven	36
Loopbaanontwikkeling, leermogelijkheden en opleiding	37
Toekomstige functies en taken	41
Overwegen om de sector te verlaten	43
4. Besluit	45
5. Aanbevelingen om de aantrekkelijkheid te vergroten in een diversere arbeidsmarkt	49
Individueel niveau	49
Organisatorisch niveau	50
Sectoraal/structureel niveau	51
Referenties	52
Bijlagen	53



Samenvatting

Dit project onderzoekt de **perceptie** en de **verwachtingen van jonge werknemers met betrekking tot de arbeidsomstandigheden in de bewakingssector in België**.

Het onderzoek spitst zich toe op twee centrale onderzoeksvragen: **hoe zien jonge werknemers in de sector van de private bewaking hun arbeidsomstandigheden en hun loopbaanmogelijkheden? Welke waarden hebben deze werknemers en hoe sluiten ze aan bij hun opvattingen over een aantrekkelijke werkplek?** Het belang van dit onderzoek situeert zich op het vlak van de uitdagingen in de hele sector rond het tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden en de toenemende vraag naar private bewakingsdiensten. Een grondig inzicht in de waarden en noden **van jonge werknemers kan een positieve invloed hebben op de retentie en het personeelsverloop**.

Een nationale online zelfrapportage-vragenlijst en een aansluitende reeks diepte-interviews toont aan dat er over het algemeen een positief beeld bestaat van het werk in de sector van de private bewaking, enkele problemen niet te na gesproken. Werknemers zijn in het bijzonder positief over het onboardingproces en de werkzekerheid. De meningen over de arbeidsomstandigheden en de loopbaanmogelijkheden lopen echter meer uiteen. Om deze variatie in de antwoorden te begrijpen, werden groepsspecifieke waarden en noden geïdentificeerd, wat de volgende inzichten opleverde.

- Ten eerste neigt de **jongste groep werknemers (18-20 jaar)**, die vaak ook het minst ervaring hebben, naar een **uitgesproken positievere beoordeling** van het werk dan hun oudere collega's.
- Ten tweede **beïnvloedt de aard van de huidige functie bepaalde – maar niet alle – aspecten van de werkbeoordeling**. Zo is de kijk op de loopbaanontwikkeling van werknemers die momenteel een leidinggevende functie bekleden aanzienlijk positiever dan die van werknemers die geen leidinggevende functie hebben. Bovendien zijn deze leidinggevendenden beter op de hoogte van collectieve arbeidsovereenkomsten en stellen ze andere prioriteiten op vlak van bijscholing omtrent vaardigheden dan werknemers in niet-leidinggevende functies.
- Ten derde, alhoewel mannen en vrouwen hun dagelijkse werk over het algemeen vrij gelijk ervaren, **vinden vrouwen dat mannen en vrouwen niet gelijk worden behandeld**.
- Ten vierde is de invloed van **de grootte van het bedrijf op de perceptie van de werknemers minimaal**, wat suggereert dat de waarden en praktijken meer overeenkomsten dan verschillen vertonen tussen verschillende bedrijven.

Bovendien zijn de redenen waarom jonge werknemers voor een job kiezen en later die job behouden of besluiten te vertrekken, vrij algemeen voor deze groep werknemers: **loon en voordelen, balans tussen werk en privéleven en stabiliteit en werkzekerheid**. Deze waarden, die ook terugkeren in de jobverwachtingen, suggesties om de arbeidsomstandigheden te verbeteren en loopbaanoverwegingen op lange termijn weerspiegelen algemene tendensen in de sector als geheel en bieden de sector mogelijkheden om de aantrekkelijkheid te verhogen.

Bovendien bleek, met betrekking tot de vraag welke waarden werknemers belangrijk vinden, dat **de waarde van private bewaking** in het kader van de openbare veiligheid vrij **hoog ingeschat wordt**. Wanneer het echter over de waardering van het publiek voor hun werk gaat, zijn ze aanzienlijk minder positief.

Ten slotte, wat betreft de intentie om op lange termijn in de sector actief te blijven, kunnen we drie sleutelgroepen onderscheiden. **De eerste groep is ambitieus** en heeft een sterk voornemen om op lange termijn in de sector te blijven, **de tweede groep is niet van plan om te blijven** en **een derde groep is niet zeker**. Belangrijke factoren die deze intenties bepalen, zijn de perceptie van de arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling en leiderschapsambities, de (zelf)gepercipieerde waarde van private bewaking en de mate waarin de jobverwachtingen overeenkomen met de realiteit.

Voor we dieper ingaan op de gedetailleerde resultaten, geeft dit rapport een heel korte inleiding over de relevantie van **het onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in de sector van de private bewaking, gevolgd door een beschrijving van het opzet van het onderzoek en de methodologie**. In een uitgebreide analyse worden vervolgens de resultaten onderverdeeld in drie hoofdonderdelen: drijfveren om in de private bewaking aan de slag te gaan, **perceptie van de arbeidsomstandigheden en de intentie om op lange termijn te blijven**. Tot slot biedt dit rapport, na een kort besluit, **uitgebreide aanbevelingen om de aantrekkelijkheid van het werk in de private bewaking voor jonge werknemers te verbeteren op individueel, organisatorisch en structureel niveau**.



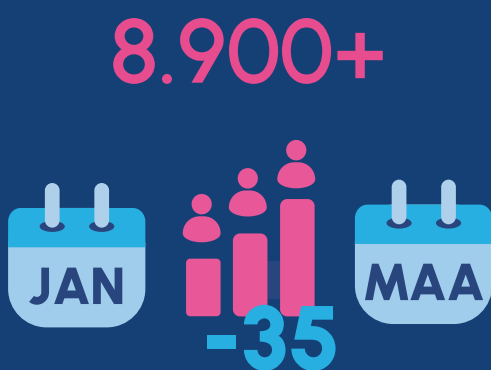
Een sector die baat zou hebben bij een grotere aantrekkelijkheid, in het bijzonder naar jonge werknemers toe.



De **eerste studie** die zich specifiek richt op werknemers **onder de 35 jaar** op **Europees niveau**.



Een grondig inzicht in hun waarden en noden kan een positieve impact hebben op de cijfers met betrekking tot retentie en **personeelsverloop**.



In België waren in het eerste kwartaal van 2025 meer dan **8.900** personen jonger dan 35 jaar actief in **de sector**.



Ondanks de samenwerking met de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling blijft het **personeelstekort aanhouden**.

Dit rapport bevat de onderzoeksresultaten met betrekking tot de waarden en de perceptie van jonge werknemers van de private bewakingssector in België. Dit gebeurde in opdracht van **CoESS** en **UNI Europa**, de sociale partners van de sector op EU-niveau, en met steun van **ARXIA**, de Belgische beroepsvereniging voor de private veiligheidssector.

Deze studie maakt deel uit van het door **de EU gefinancierde project** voor de versterking van de sociale dialoog "**INTEL: NextGeneration**". Het algemene doel van het project is om de perceptie en jobverwachtingen bij een jonge en diverse beroepsbevolking in zes Europese landen beter te begrijpen.

Dit onderzoek is belangrijk, aangezien de sector de laatste jaren geconfronteerd wordt met arbeids- en competentietekorten. Bedrijven ondervinden moeilijkheden om voldoende en voldoende gekwalificeerde werknemers te vinden (Eurofound, 2021). Voorafgaand aan dit onderzoek toonde een studie van **CoESS** en **UNI Europa** ("**INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services**") aan dat de sector baat zou hebben bij een grotere aantrekkelijkheid, in het bijzonder naar jonge werknemers toe (Pavlovaite et al., 2022). Hoewel deze studie niet de eerste is die de werkervaringen van het personeel in de private bewaking onderzoekt (UNI Global Union, 2024), is het wel **de eerste die zich specifiek richt op werknemers onder de 35 jaar op Europees niveau**. Een grondig inzicht in hun **waarden en noden kan een positieve impact hebben** op de cijfers met betrekking tot **retentie en personeelsverloop**.

In België waren in het eerste kwartaal van 2025 meer dan **8.900 personen jonger dan 35 jaar actief in de sector** (Sociaal Fonds, 2025). In overeenstemming met de voornoemde Europese trend, melden **Belgische private bewakingsbedrijven uitdagingen op het vlak van tewerkstelling**. **Arxia**, de sectorpartner voor de Belgische private veiligheidssector, werkt samen met onder andere de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling **VDAB** (voor Vlaanderen) en **Le Forem** (voor Wallonië) in een poging om **de arbeids- en competentietekorten bij haar lidorganisaties aan te pakken**. Ondanks deze inspanningen blijft het personeelstekort aanhouden.

Deze studie maakte gebruik van een 'mixed-methods'-opzet, te beginnen met **een nationale online zelfrapportagevragenlijst**, gevolgd door **een reeks diepte-interviews**. De methodologie wordt in het volgende hoofdstuk in detail toegelicht.

1 Onderzoeksopzet en methodologie

1. Onderzoeksopzet en methodologie

Door het gebruik van zowel **kwantitatieve** als **kwalitatieve onderzoeksmethoden**, mikte de studie op een beter begrip van de ervaringen en perceptie van jonge werknemers in bewakingssector.

Eerst werd de bevraging, ontwikkeld door **CoESS** en **UNI Europa**, vertaald naar de **Belgische landstalen Nederlands en Frans**, en geïmplementeerd via de **Qualtrics-software** in **overeenstemming met de institutionele en ethische onderzoeksrichtlijnen van Universiteit Gent**. Daarnaast werd deze vragenlijst vooraf getest met 10 deelnemers om de duidelijkheid van de vragen en de algemene gebruiksvriendelijkheid van de bevraging te evalueren (Collins, 2003). Op basis van hun feedback werd de bevraging herzien en verfijnd. De uiteindelijke bevraging bestond uit **zeven algemene thema's** (huidige werksituatie, vroegere ervaring, aanwerving in de bewakingssector, perceptie van de sector, perceptie van de loopbaanmogelijkheden, competenties en perceptie van de sociale dialoog). Op het einde konden deelnemers opmerkingen toevoegen en werden ze uitgenodigd om bij interesse contact op te nemen met de onderzoekers voor een diepte-interview.

De enquête werd verspreid via (1) HR-managers van bedrijven, met de hulp van sectorpartner **Arxia**; (2) een LinkedIn-post in het Nederlands en Frans; en (3) het netwerk van de secretaris-generaal van het Sociaal Fonds. De bevraging stond open **van 8 april tot 5 juni 2025** en leverde **644 reacties** op, waarvan **577 tot onze doelgroep** behoorden (d.w.z. momenteel werkzaam in of in opleiding voor **de private bewakingssector en jonger dan 35 jaar**). De analyse van de resultaten van de bevraging werd uitgevoerd met **R Studio-** en **MaxQDA-software**.

In de tweede onderzoeksfase, tussen juni en juli 2025, werden **10 interviews** afgenomen, zowel **persoonlijk als online**. Op basis van de thema's uit de vragenlijst werd een reeks interviewvragen ontwikkeld, waarbij dieper werd ingegaan op thema's die aan bod kwamen in de vragenlijst, zoals: "Hoe kan volgens u de aantrekkelijkheid van de sector worden verbeterd?" Net zoals bij de vragenlijst werd het interview afgesloten met een open vraag, waarbij de deelnemers eventuele bijkomende inzichten of zorgen die zij belangrijk vinden, konden delen. Naast de oproep voor interviewdeelnemers aan het einde van de bevraging, werden sneeuwbaltechnieken gebruikt om onze deelnemersdoelstelling te bereiken. Er werden audio- en/of video-opnames gemaakt van de interviews, die vervolgens getranscribeerd, geanonimiseerd en ten slotte geanalyseerd werden via de MaxQDA-software, met gebruik van **de thematische analysemethodologie (Braun & Clarke, 2006)**.

2 Kenmerken deelnemers

2. Kenmerken deelnemers

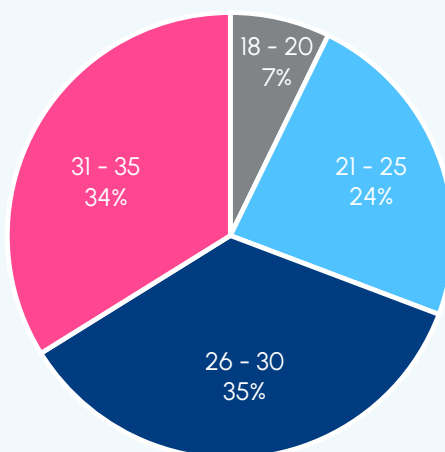
2.1 Steekproef bevraging

In totaal namen **644 werknemers deel aan de bevraging**. Door onze inclusiecriteria (geïnformeerde toestemming, jonger dan 35 jaar en momenteel in opleiding voor of actief in de private bewaking) werden 67 deelnemers uitgesloten. De resultaten van de overgebleven **577 personen in onze doelgroep werden gecontroleerd** op duplicaten, valse reacties (bijv. voltooiingstijd van minder dan 180 seconden) en uitval. Hoewel 500 deelnemers de bevraging voltooiden, baseren we onze analyse op **388 reacties** die als zeer valide worden beschouwd (**voltooiingsgraad > 80%**).

In deze uiteindelijke steekproef zijn **25% van de deelnemers vrouwen** en bedraagt **de mediane leeftijd 26-30 jaar** (Figuur 1). De meeste werknemers hebben **een diploma secundair onderwijs (76%)** en zijn **momenteel voltijds in dienst (94%)** bij **een groot bedrijf (68%)**. De mediaan voor werkervaring in de private bewaking bedraagt 3-5 jaar (Figuur 2). Voor een overzicht van de steekproefkenmerken, zie Bijlage 1.

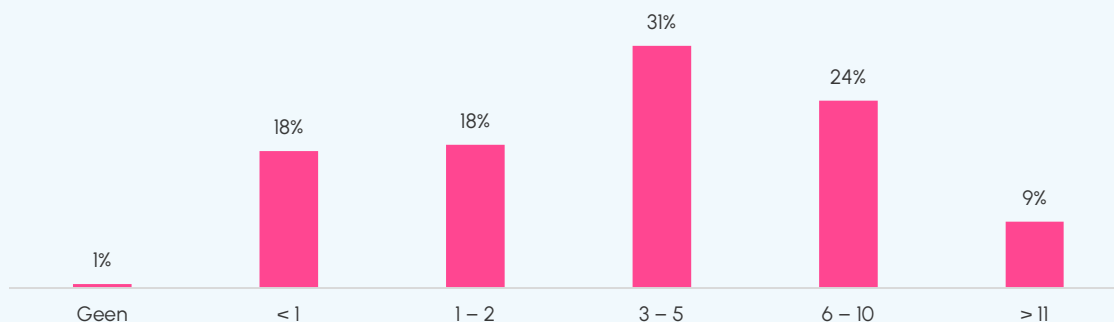
Figuur 1

Leeftijdsgroepen (in jaren)



Figuur 2

Werkervaring in de bewakingssector (in jaren)



In onze steekproef namen we werkplekken in aanmerking uit **de drie belangrijkste regio's van België**. Hoewel onze steekproef niet overeenkomt met de werkelijke verdeling¹, is elke groep correct vertegenwoordigd: **Vlaanderen (45%)**, **Brussel (31%)** en **Wallonië (24%)**.

Bepaalde industrieën en sectoren zijn regiospecifiek. Zo houdt de aanwezigheid van de havens van Antwerpen, Gent en Zeebrugge in dat de functies voor havenbeveiligingspersoneel beperkt zijn tot Vlaanderen (zie Bijlage 2).

¹ De werkelijke verdeling is 49% (Vlaanderen), 35,5% (Wallonië) en 15,5% (Brussel).

2.2 Steekproef interview

In totaal werden 10 interviews afgenomen (Bijlage 3). De deelnemers waren voornamelijk mannelijk (N=9), bekleedden diverse functies, en hun werkervaring varieerde van 1,5 tot 13 jaar (gemiddelde = 7). Gemiddeld duurden de interviews 54 minuten.



3 Resultaten

3. Resultaten

De analyse bestond uit drie delen: **eerst** werden de antwoorden uit **de bevraging uitgebreid geanalyseerd**. Naast descriptieve statistieken onderzochten we specifieke nuances in de perceptie door een vergelijking van (1) **de werknemerskenmerken²** en (2) de specifieke effecten van bijvoorbeeld **de perceptie bij de onboarding** over de intentie van de werknemers om al dan niet **op lange termijn in de sector te blijven**. Vervolgens werden **de interviews systematisch gecodeerd** om onderliggende thema's te identificeren. In een derde en laatste fase werden **de bevragings- en interviewgegevens geïntegreerd** voor een beter begrip van de algemenere onderwerpen.

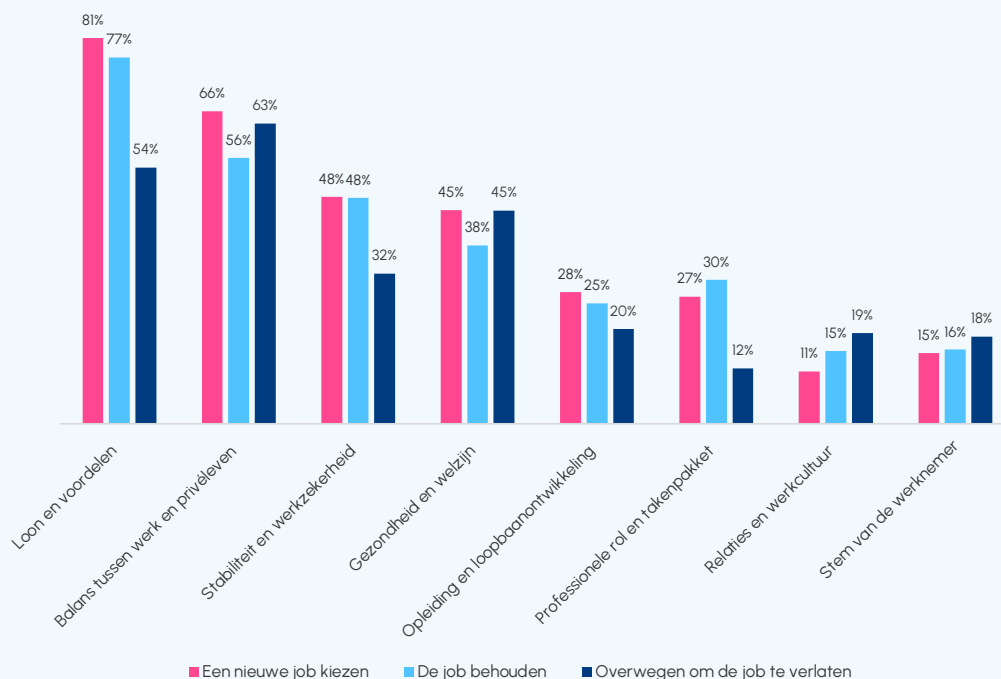
De volgende hoofdstukken bevatten **de resultaten**, te beginnen met een algemeen overzicht van de waarden van werknemers gedurende hun loopbaan. In het tweede deel worden verschillende aspecten van de aanwerving, de retentie en het verloop in detail besproken.

² De werknemerskenmerken omvatten geslacht, leeftijd, hoogst voltooide opleiding, werkervaring, huidige tewerkstelling (voltijds, deeltijds of geen), grootte bedrijf, regio van de werkplek, vroegere tewerkstelling (of niet)/opleiding, huidige functie en huidige taken. Indien gepast werd een aanvullende analyse uitgevoerd waarbij werknemers met en zonder leidinggevende functies werden vergeleken. Relevante resultaten zijn opgenomen in het rapport.

3.1 Waarden in de loop van de tewerkstelling

Figuur 3

Waarden in de loop van de tewerkstelling



Tabel 1

De drie belangrijkste waarden in de loop van de tewerkstelling

Bij de keuze van een job	Bij het behouden van de job	Bij het overwegen om de job te verlaten
Loon en voordelen (81%)	Loon en voordelen (77%)	Balans tussen werk en privéleven (63%)
Balans tussen werk en privéleven (66%)	Balans tussen werk en privéleven (56%)	Loon en voordelen (54%)
Stabiliteit en werkzekerheid (48%)	Stabiliteit en werkzekerheid (48%)	Gezondheid en welzijn (45%)

De belangrijkste waarden bij het kiezen van een nieuwe job zijn gelijkaardig aan die voor het behouden van de job: **loon en voordelen**, **balans tussen werk en privéleven** en **werkzekerheid** trekken jonge werknemers aan **om te (blijven) werken in de bewakingssector**. **Dezelfde waarden, namelijk balans tussen werk en privéleven en loon en voordelen, worden later echter ook de redenen waarom werknemers de job verlaten**. Aangezien er tal van complexe factoren zijn die een invloed hebben op hoe werknemers hun werk evalueren, worden in het resterende deel van het rapport gedetailleerde resultaten gepresenteerd met betrekking tot elk van deze fasen (intenties voor indiensttreding, behouden job en verloop).

3.2 Drijfveren voor indiensttreding in de private bewakingssector

De job leren kennen

"Ik had een oudere neef die al voor mijn huidige werkgever werkte, en hij zei tegen mij: 'Luister, er zijn hier vacatures. (...) Er is een tekort aan bewakers en ze zijn op zoek naar iemand voor de vastgoedsector. (...) Het is eigenlijk voor iedereen haalbaar, het is niet heel moeilijk. Ik denk dat je het kan.' Dus ik zei: 'Oké, ik zal solliciteren en we zien wel.' Toen had ik een eerste sollicitatiegesprek en daarna een tweede, gevolgd door een korte opleiding die door mijn werkgever betaald werd, en daarna liep ik een stage van drie maanden, en [drie maanden later] tekende ik mijn contract."

(vrouw, 30, 3 jaar ervaring)

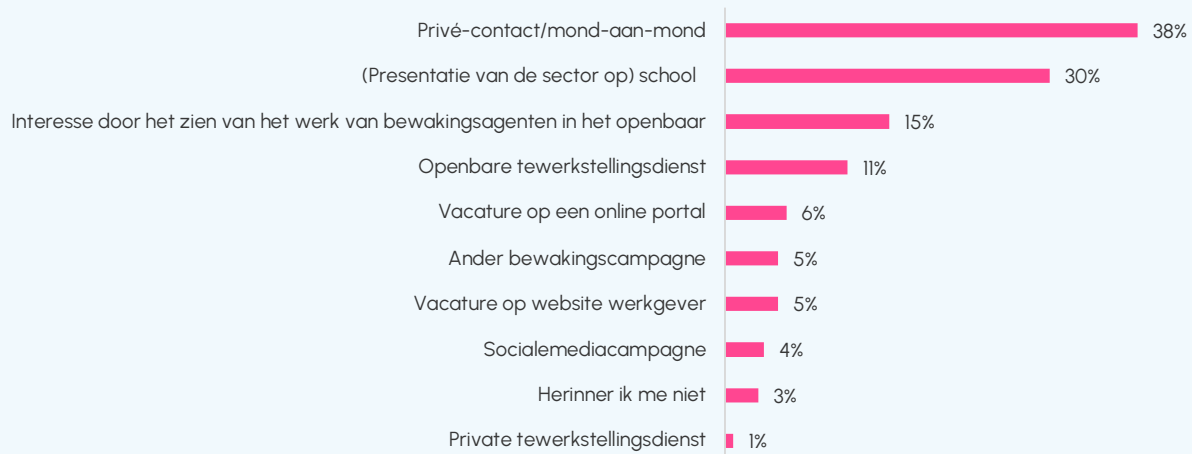
De meeste werknemers leren de job kennen van **mond-tot-mond (38%)**, **(een presentatie op) school (30%)** of **door bewakingsagenten aan het werk te zien (15%)** (figuur 4). Een van de geïnterviewden verklaarde dat hij al sinds zijn kindertijd opkijkt naar private en publieke ordehandhavers en dat hij daarom op de middelbare school een gespecialiseerde opleiding over bewaking volgde.

Bovendien heeft de indiensttreding bij de bewakingssector voor een deel van de respondenten te maken met terugkerende verhalen over openbare ordehandhaving, wat blijkt uit de bevraging en de interviews.

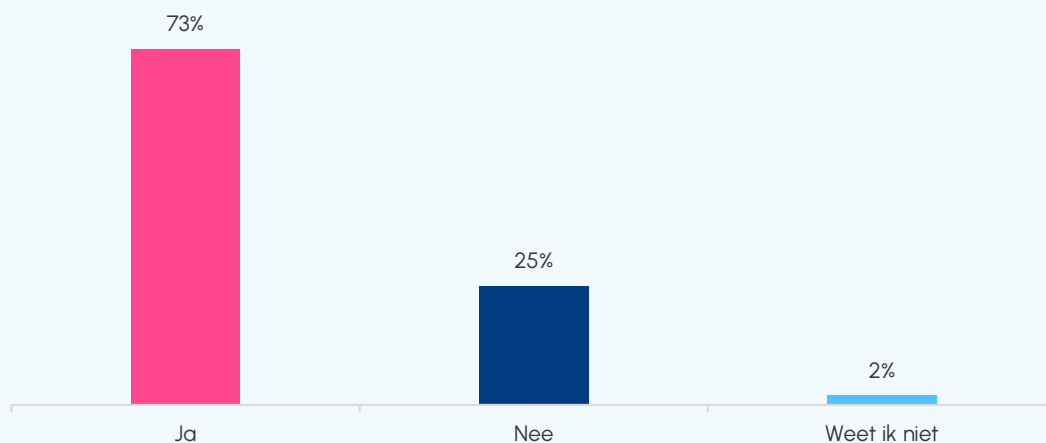
- Ten eerste had **een kleine groep (3%)** al eerder **een job bij de politie of het leger**, en overwoog **73% al eerder een job bij de openbare veiligheid of solliciteerde ervoor** (figuur 5).
- Ten tweede beschouwen sommigen werk in de bewaking als **een 'opstap'**: een waardevolle ervaring om de kans op aanwerving bij het leger of de politie te vergroten.
- Ten derde treden anderen in dienst in de bewakingsindustrie na een mislukte poging om aangenomen te worden bij de openbare wetshandhaving, zoals aangegeven door een mannelijke respondent: *"Ik dacht eraan om bij de politie te werken. Ik werd afgewezen om medische redenen. Dus ... toen heb ik me gewend tot de bewaking. Ik heb een job gevonden."*
- Ten vierde **verloren sommigen hun aanvankelijke interesse in openbare veiligheid** omdat ze hun loopbaan in de private sector uitbouwden.
- Ten slotte veranderde de perceptie van openbare veiligheid in de loop van de tijd bij een kleine groep: ze hebben het over een afnemend respect voor het beroep en daarom overwegen zij het nu niet meer, **ondanks vroegere interesse**.

Figuur 4

Hoe leerde u de mogelijkheid kennen om in de private bewaking te werken?

**Figuur 5**

Hebt u ooit een beroep overwogen bij de politie of het leger of daarvoor gesolliciteerd?



Waargenomen waarde van private bewaking

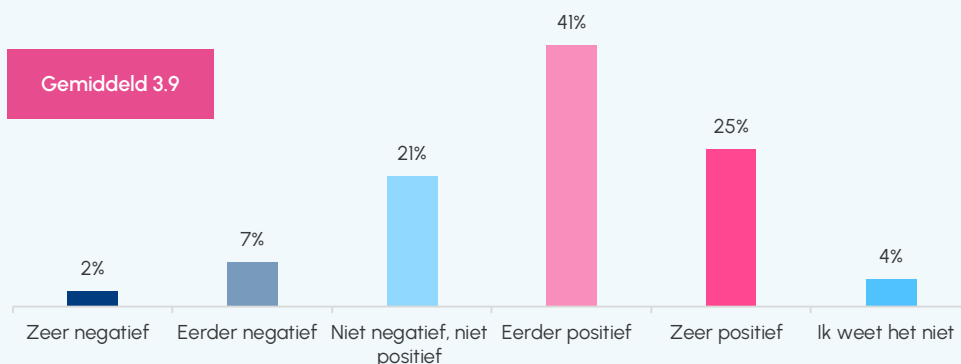
Werknemers hechten over het algemeen veel waarde aan de bijdrage van private bewaking aan de openbare veiligheid. In interviews bleek de bescherming van mensen, eigendommen en activa een belangrijke drijfveer om in de bewaking te werken. Dit blijkt ook uit het feit dat 66% van de werknemers de waarde van **private bewaking als (zeer) positief ervaart** (figuur 6). Wanneer echter wordt gevraagd hoe bewaking wordt weergegeven in het publieke discours, wordt dit als **aanzienlijk minder positief ervaren** (gemiddelde: 3,1) (figuur 7).

"We doen zoveel [werk] achter de schermen met alle procedures en protocollen om ervoor te zorgen dat de mensen een veilige werkdag hebben. Wij zorgen daar allemaal voor, maar de mensen zien dat niet. Het enige wat ze zien is een bewaker die bij de uitgang van de winkel staat en vraagt: 'Mag ik even in uw tas kijken?' en dan zegt: 'Ja, het is in orde. U mag doorlopen.'"

(Man, 32, 1,5 jaar ervaring)

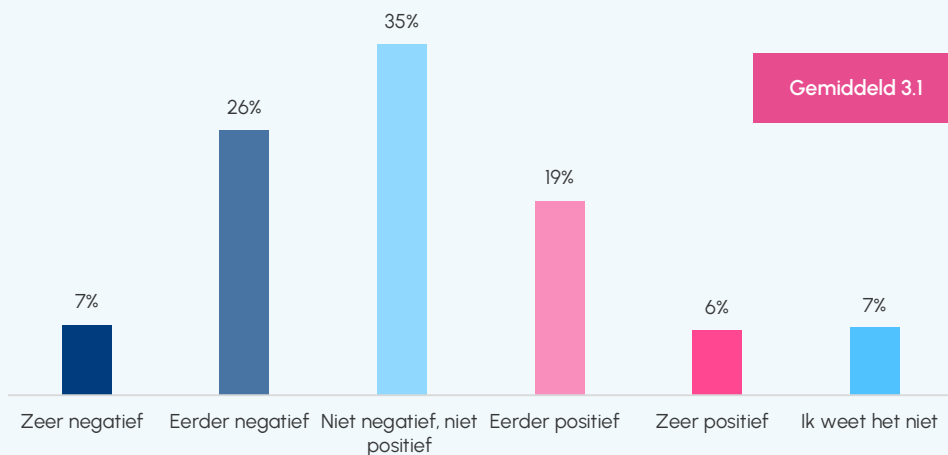
Figuur 6

Hoe ziet u de waarde van private bewaking voor de publieke veiligheid?



Figuur 7

Wat vindt u van de communicatie in het publieke discours (bijvoorbeeld de media) over de waarde van private bewaking voor de samenleving?



Verwachtingen

De belangrijkste jobverwachtingen liggen in lijn met de waarden die als belangrijk worden beschouwd bij de keuze voor een nieuwe job (figuur 3): **loon en voordelen en balans tussen werk en privéleven** (tabel 2).

"De sector is aantrekkelijk door het goede loon, vooral voor iemand die net start met werken ... Het is geweldig om je leven mee te beginnen, om het zo maar te zeggen. Ook de flexibele werktijden en uurroosters zijn prettig. Soms werk je drie dagen en ben je vier dagen thuis, wat geweldig is omdat je niet altijd hoeft vrij te nemen om je auto te laten onderhouden of andere dingen te doen midden in de week."

(Man, 25, 5 jaar ervaring)

Tabel 2³

Antwoorden op de vraag: "Wat waren uw belangrijkste verwachtingen van het werken in de private bewaking?"

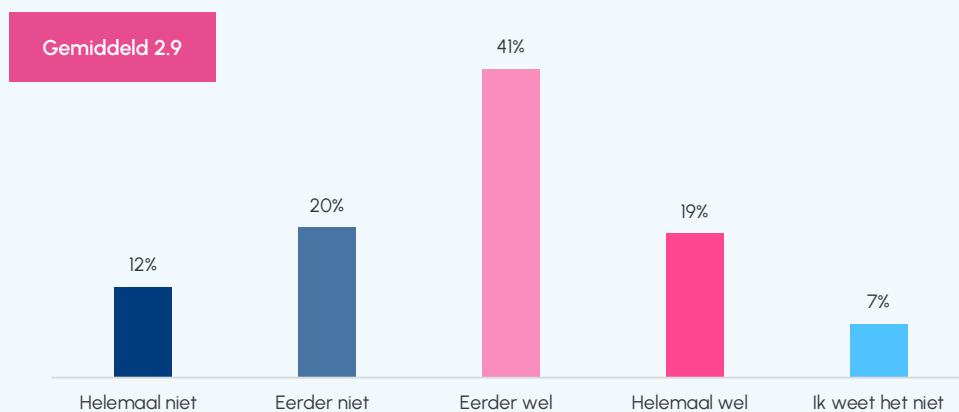
Verwachtingen	%
Aantrekkelijke balans tussen werk en privéleven / werkplanning Bijv. shifts van 12 uur, waardoor je minder dagen per maand werkt, mogelijkheid tot vast nachtwerk, geen saaie 9-tot-5-uren, dicht bij huis werken.	23%
Aantrekkelijk loon en voordelen	18%
Professionele/leer-/loopbaanmogelijkheden	11%
Afwisselend werk (taken/werkomgevingen)	7%
Stabiliteit en werkzekerheid	7%

Totaal aantal antwoorden (N = 368). Niet-relevante antwoorden niet meegerekend (N = 30). De respondenten konden meerdere antwoorden geven in het tekstveld, waardoor het totale percentage hoger is dan 100.

Van verwachtingen naar realiteit

Figuur 8

In hoeverre kwamen uw jobverwachtingen overeen met de werkelijkheid?



³ Voor de leesbaarheid geven de tabellen de hoogste waarden (meer dan 5%) weer. De volledige tabellen zijn op verzoek verkrijgbaar.

In totaal gaf **60% van de werknemers aan dat hun verwachtingen overeenkwamen met de werkelijkheid**. Bij een derde van de werknemers (**32%**) was dat echter niet het geval (figuur 8).

Respondenten die aangaven dat hun verwachtingen (helemaal of grotendeels) niet overeenkwamen met de werkelijkheid, werd gevraagd om hun antwoord te verklaren (tabel 3). De meeste redenen hebben betrekking op **een contrast met de verwachtingen** (tabel 2), **een gebrek aan balans tussen werk en privéleven** (23%) en **het loon en de voordelen** (13%). In het algemeen, terwijl tevreden werknemers gelukkig zijn met hun loon, wijzen ontevreden werknemers op extra kosten, zoals parkeerkosten of onderhoudskosten voor hun auto door het verre woon-werkverkeer, of geven ze aan dat economische werkloosheid een negatieve invloed heeft op hun loon. Op dezelfde manier worden flexibele werkuren door tevreden werknemers als een voordeel beschouwd, terwijl ontevreden werknemers aangeven dat ze problemen opleveren voor het plannen van sociale of vrijetijdsactiviteiten.

"Mensen kunnen 's nachts slapen omdat jij patrouilleert."

(Man, 27, 8 jaar ervaring)

Tabel 3

Antwoorden op de vraag "Kan u uitleggen waarom uw verwachtingen niet overeenkwamen met de realiteit?"

Redenen voor vermeende discrepantie	%
Gebrek aan balans tussen werk en privéleven / ongunstige werkuren Bijv. moeilijk om werk te combineren met een sociaal leven of hobby, werkloosheid om economische redenen, (last-minute-) wijzigingen in de planning, gezinsonvriendelijke planning.	23%
Slecht management Bijv. vriendjespolitiek bij bepaalde teamleiders, gebrek aan (top-down-)communicatie, niet naleven van voorschriften met betrekking tot vereiste taken.	14%
Onaantrekkelijk loon en voordelen Bijv. met betrekking tot extra kosten, loonontwikkeling in de loop van de tijd, financiële compensatie voor nachtdiensten of weekendwerk.	13%
Niet-nagekomen beloften / discrepantie tussen formele communicatie en het werk op het terrein Bijv. hoe werknemers verwachten dat het werk is versus hoe het werk echt is.	10%
Gebrek aan uitdaging / werkactiviteit Bijv. eentonig werk, repetitief werk, (langdurige) periodes zonder werk.	9%
Zich niet gewaardeerd/gerespecteerd voelen Bijv. zowel in het bedrijf als in de bredere omgeving (behandeld worden als nummer, niet als persoon; gebrek aan waardering van bewaking door de samenleving en/of klanten).	8%
Gebrek aan professionele/leer-/loopbaanmogelijkheden	6%

Totaal aantal antwoorden (N = 193). Niet-relevante antwoorden niet meegerekend (N = 3). Respondenten mochten meerdere antwoorden geven in het tekstveld, waardoor het totale percentage hoger is dan 100.



Een mismatch tussen verwachtingen en realiteit kan kansen creëren.

"Ik vind het ook wel cool om er [als teamleider] op toe te zien dat zij [jonge werknemers] hun weg kunnen vinden [tussen theorie en praktijk]."

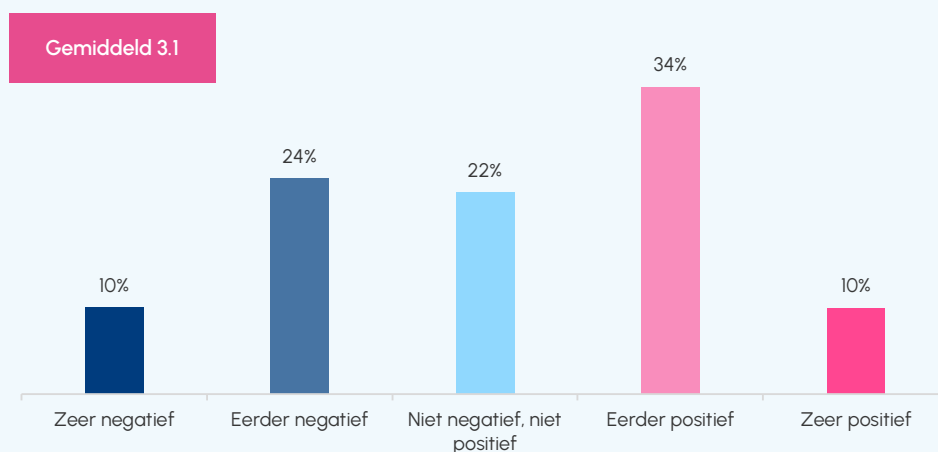
(Man, 31, 11 jaar ervaring)

3.3 Perceptie van de werkomstandigheden

Werkomstandigheden

Figuur 9

Perceptie van de werkomstandigheden



44% van de werknemers heeft een positief beeld van hun werkomstandigheden (figuur 9). Dit komt ook tot uiting in het feit dat **51% van alle werknemers aangeeft dat zij zichzelf op lange termijn in de sector zien werken**. Werknemers die van plan zijn om op lange termijn te blijven, zijn positiever dan anderen.

Alle respondenten kregen de vraag hoe de arbeidsomstandigheden beter kunnen. De antwoorden werden ingedeeld in drie niveaus: **algemeen, management en legal** (tabel 4). Werknemers stellen het vaakst voor om **het loon en de voordelen te verbeteren en een betere balans tussen werk en privéleven te creëren**. Dat ligt in lijn met de voornoemde waarden die belangrijkst zijn bij de keuze voor een nieuwe job en hun perceptie van een discrepantie. Daarnaast stellen ze voor om de communicatie te verbeteren voor betere werkomstandigheden.

Tabel 4

Antwoorden op de vraag "Wat kan er verbeterd worden aan de werkomstandigheden in de sector?"

Suggesties om de werkomstandigheden te verbeteren

Algemene werkomstandigheden (27%)

- Logistiek (werkkleding, uitrusting en middelen)
- Meer respect en waardering
- Betere communicatie

Specifieke werkomstandigheden: managementniveau (27%)

- Aantrekkelijkere balans tussen werk en privéleven / werkplanning
- Ondersteunend management

Specifieke werkomstandigheden: legal niveau (20%)

- Aantrekkelijker loon en voordelen en arbeidsvoorwaarden

met betrekking tot de bovengenoemde extra kosten, de loonontwikkeling in de loop van de tijd, financiële compensatie voor nacht- of weekendwerk

Totaal aantal antwoorden (N = 353). Niet-relevante antwoorden niet meegerekend (N = 5). Respondenten konden meerdere antwoorden geven in het tekstveld, waardoor het totale percentage hoger is dan 100.

"Toon je betrokkenheid en waardering voor de mensen, die dat sowieso verdienen. Ik denk dat het de laatste jaren beter is dan vroeger. Dat is zo. Maar we moeten nog beter worden in het tonen van waardering voor mensen, door ze een schouderklopje te geven."

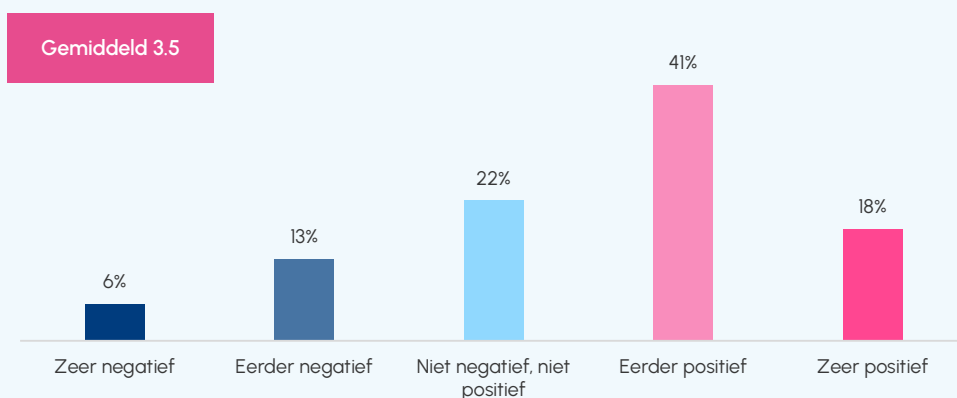
(Man, 28, 8 jaar ervaring)

Onboarding en implicaties voor de perceptie van de werkomstandigheden

In de bevraging definieerden we **onboarding** als het opstartproces bij een nieuwe werkgever. Dit kan omvatten: de verwelcoming op de eerste dag, de begeleiding tijdens de eerste dagen, ervoor zorgen dat je alle benodigde informatie krijgt, je voorstellen aan collega's en opleiding geven waar nodig.

Figuur 10

Hoe heeft u het onboardingproces ervaren bij uw huidige werkgever?



Meer dan de helft van de werknemers (59%) is positief over het onboardingproces van hun huidige werkgever (figuur 10). Alle werknemers werd gevraagd naar suggesties met betrekking tot de onboarding (tabel 5).

Tabel 5

Antwoorden op de vraag: "Heeft u aanbevelingen of suggesties om de onboardingprocessen van werkgevers te verbeteren voor werknemers die in de private bewaking gaan werken?"

Suggesties voor onboarding

Onboardingstrategieën (82%)

- Langere duur en hogere intensiteit van de opleiding op de werkplek
- Aangewezen onboardingbegeleiders, bekwaam en gemotiveerd om nieuwe medewerkers in te werken en op te leiden
- Gepersonaliseerde informatie en duidelijke communicatie over het werk, de taken en de verwachtingen

Uitgebreide onboarding (20%)

- Pre-onboarding tijdens de aanwerving door focus op het afstemmen van de jobverwachtingen van werknemers op de realiteit van het werk, de taken en de implicaties
- Follow-up in de maanden na de aanwerving

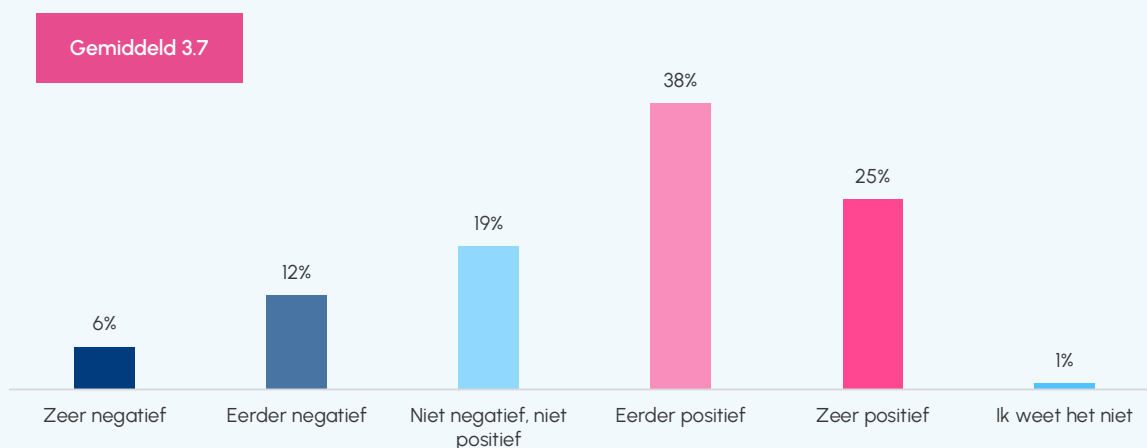
Totaal aantal antwoorden (N = 117). Niet-relevante antwoorden niet meegerekend (N = 27). De respondenten konden meerdere antwoorden geven in het tekstveld, waardoor het totale percentage hoger is dan 100.

Werkstabiliteit

De meerderheid van **de werknemers (63%) heeft een positieve perceptie van de stabiliteit en werkzekerheid** (figuur 11). Dit is belangrijk, aangezien dit een van de drie belangrijkste redenen is waarom werknemers voor een nieuwe job kiezen en een job behouden.

Figuur 11

Hoe ervaart u de stabiliteit en werkzekerheid in de sector?



In interviews werd werkzekerheid in verband gebracht met planning: **sommige werknemers hebben een vaste werkplek en werken voor slechts één klant**, terwijl anderen op verschillende werkplekken en voor verschillende klanten werken. In het begin kan dit een voordeel zijn, omdat werknemers zo snel kunnen leren. De geïnterviewden geven echter aan dat ze een voorkeur hebben voor een stabiele werkplek. Ze willen zoveel mogelijk voor één klant op één werkplek werken.

Gelijkheid

Om te onderzoeken in welke mate ongelijkheid een bredere problematiek is in de bewakingssector, werd werknemers gevraagd naar **hun perceptie van discriminatie en gelijke behandeling** in de sector met betrekking tot vrouwen, werknemers met verschillende religieuze en etnische achtergronden, leden van de LGBTQIA+-gemeenschap en werknemers met een beperking (figuur 12). **De grootte van het bedrijf heeft geen invloed op de resultaten met betrekking tot gelijkheid.** Bovendien werden, vanwege hun belangrijke rol, verschillen tussen werknemers met en zonder leidinggevende functies onderzocht met betrekking tot gelijkheid. De resultaten toonden geen verschillen in de perceptie van gelijkheid tussen deze groepen. Deze resultaten suggereren dat er, om meer diverse arbeidskrachten aan te trekken en de werkomstandigheden te verbeteren, wellicht meer werk nodig is op het vlak van DEI, waaronder meer gericht onderzoek bij de betrokken werknemersgroepen.

Figuur 12

Perceptie van gelijkheid in de sector volgens geslacht

Gelijke behandeling van vrouwen



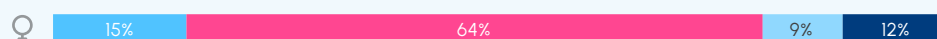
Gelijke behandeling van mensen met andere religieuze overtuigingen



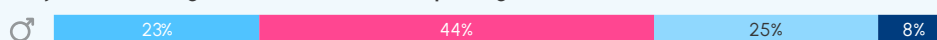
Gelijke behandeling van LGBTQIA+-personen



Gelijke behandeling van mensen met een andere etnische achtergrond



Gelijke behandeling van mensen met een beperking



■ weet ik niet ■ (eerder/helemaal) akkoord ■ neutraal ■ (eerder/helemaal) niet akkoord

Tabel 6

Perceptie van gelijkheid in de sector (gemiddelde per geslacht)

Gemiddeld	Geslacht (♀)	Religie	LGBTQIA+	Etniciteit	Beperking
Mannen	4.2	4.3	4.4	4.2	4.3
Vrouwen	3.5	4.1	4.4	4.2	4.3



Mannen hebben een aanzienlijk positiever beeld van de gelijke behandeling van vrouwen dan vrouwen zelf.

Perceptie van verantwoordelijkheden werkgever

Tabel 7

Antwoorden op de vraag: "Op een schaal van 1 (niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk), hoe belangrijk zijn elk van deze verantwoordelijkheden van uw werkgever voor u?"

	Gemiddeld
Verantwoordelijkheid voor het milieu	3.5
Sociale verantwoordelijkheid	4.1
Ethisch en transparant bestuur	4.0
Bijdrage aan de openbare veiligheid	4.2

(N=355)

In het algemeen vinden werknemers de verantwoordelijkheden van werkgevers vrij belangrijk. Ze vinden verantwoordelijkheid voor het milieu minst belangrijk en vinden de bijdrage aan **de openbare veiligheid aanzienlijk belangrijker** dan alle andere maatschappelijke verantwoordelijkheden.

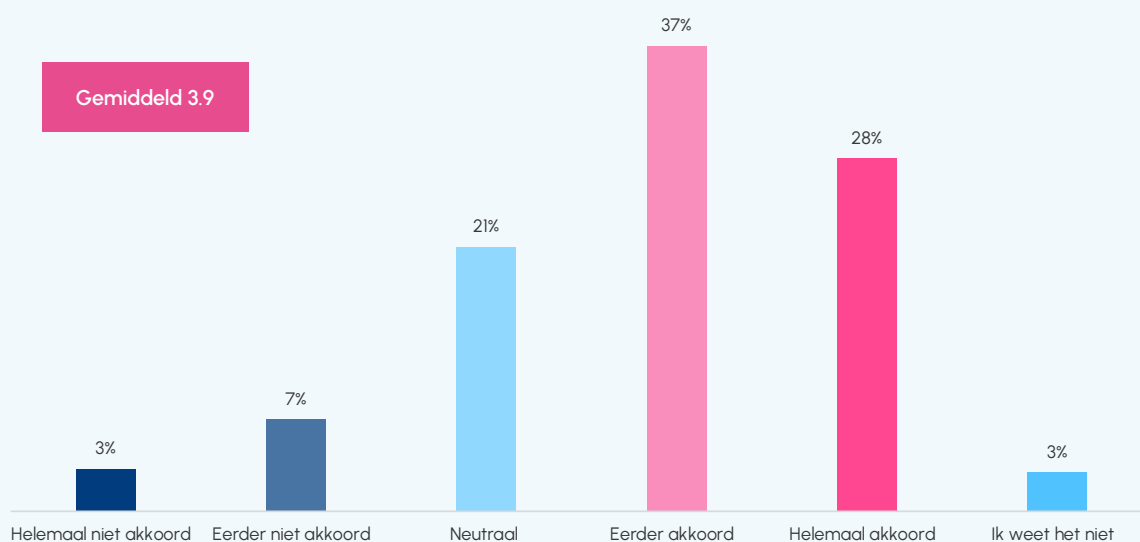
Bovendien heeft de perceptie van deze bijdrage een aanzienlijke impact op de intentie van werknemers om lang bij het bedrijf te blijven. **Werknemers die niet van plan zijn om de komende jaren in het bedrijf actief te blijven, hebben een minder positieve perceptie van de bijdrage van hun bedrijf aan de openbare veiligheid.**

Werkomgeving

Er werd werknemers gevraagd naar mentorschap, bereikbaarheid van leidinggevenden, HR-evaluatie, persoonlijk contact en ondersteuningsgroepen voor werknemers (figuren 13-17).

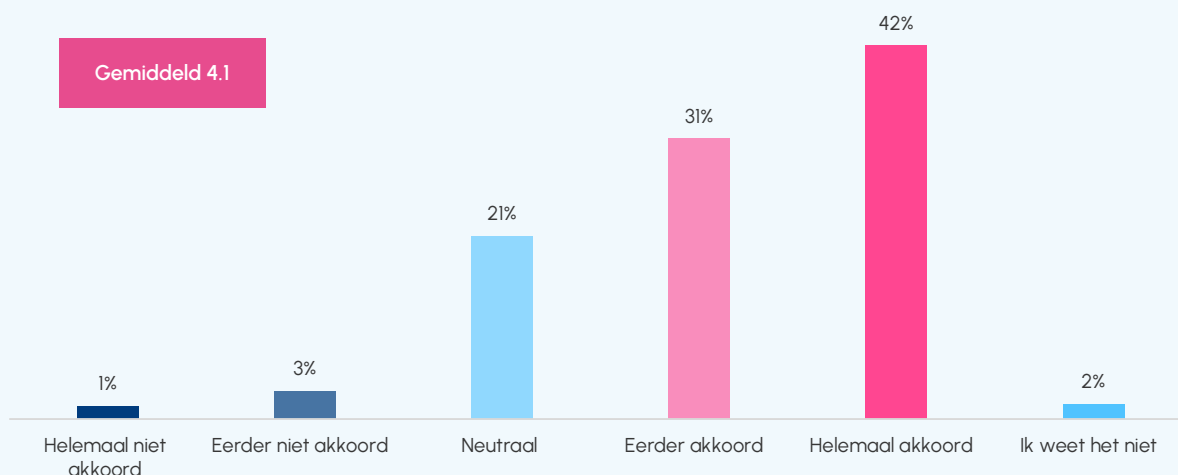
Figuur 13

Ik zou graag een mentorship-programma hebben in mijn bedrijf.



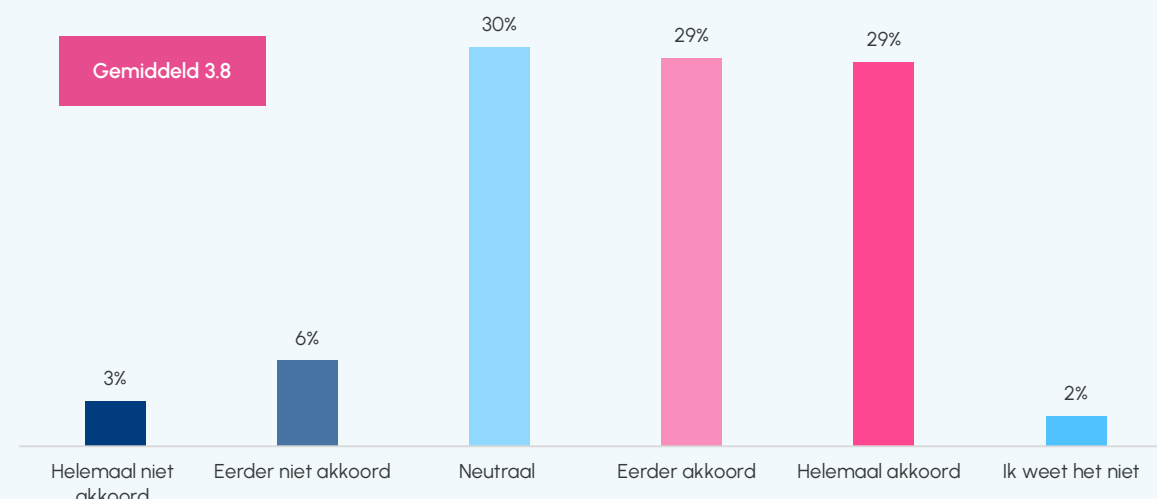
Figuur 14

Ik zou willen dat mijn supervisor/leidinggevende direct bereikbaar is.



Figuur 15

Ik zou regelmatigere evaluaties en uitwisselingen met mijn HR-management willen hebben.

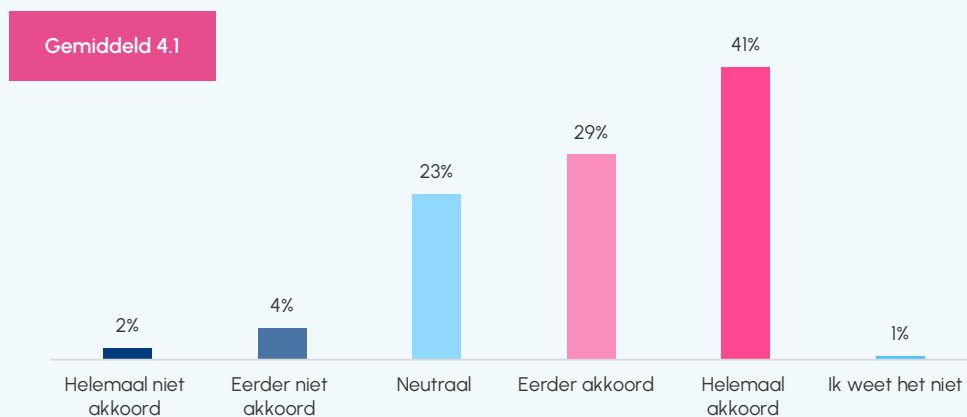


"Geen feedback geven, is eigenlijk geen perspectief bieden. Feedback is altijd belangrijk."

(Man, 28, 8 jaar ervaring)

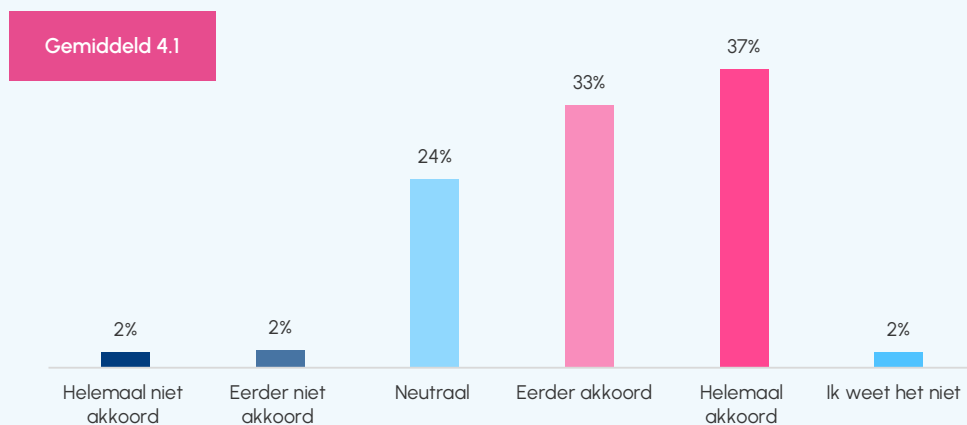
Figuur 16

Ik geef de voorkeur aan persoonlijk contact boven digitaal contact.



Figuur 17

Ik zou graag hebben dat er ondersteunende groepen zijn voor de werknemers in mijn bedrijf.



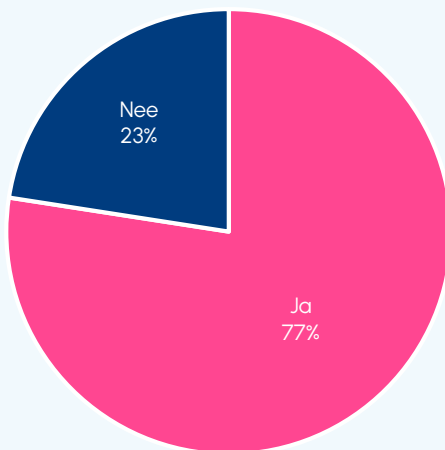
Sociale dialoog

Bijna alle werknemers (89%) zijn op de hoogte van het bestaan van vakbonden, waarbij **oudere werknemers (31-35) aanzienlijk beter op de hoogte zijn dan de jongste groep werknemers**. In het algemeen geldt: hoe ouder de werknemers, hoe beter ze op de hoogte zijn. Werknemers actief in Vlaanderen zijn aanzienlijk minder op de hoogte van het bestaan van vakbonden dan werknemers in Brussel en Wallonië.

Tegelijkertijd is **de meerderheid van de werknemers op de hoogte van collectieve arbeidsovereenkomsten (77%)** (figuur 18).

Figuur 18

Op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de private bewakingssector

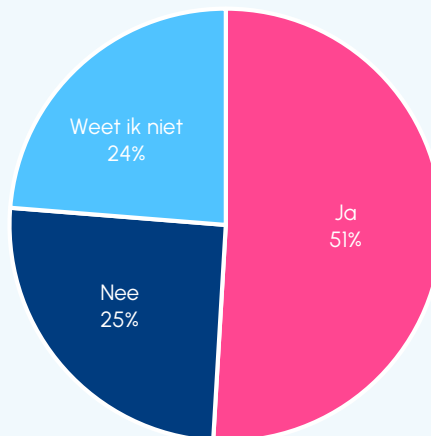


3.4 Belemmerende en stimulerende factoren voor de intentie om op lange termijn te blijven

Gevraagd naar hun toekomst in de private bewaking, geeft **de helft van de werknemers (51%) aan dat ze op lange termijn in de sector willen blijven werken**, terwijl **een kwart aangeeft dat niet te willen** en **nog eens een kwart het niet weet** (figuur 19). Er zijn hier geen verschillen in de perceptie tussen werknemers met verschillende kenmerken.

Figuur 19

Ziet u zichzelf op langere termijn (5-10 jaar) werken in de sector?



Welke factoren beïnvloeden de intentie van jonge werknemers om de komende 5-10 jaar te blijven?

Door middel van regressieanalyse werden vijf belangrijke factoren geïdentificeerd. In het vorige hoofdstuk hebben we beschreven hoe arbeidsomstandigheden, de mate waarin verwachtingen overeenstemmen met de werkelijkheid en de perceptie van de waarde van bewakingswerk een impact hebben op hoe werknemers hun toekomst zien. Dit zijn de drie belangrijkste factoren die van invloed zijn op het besluitvormingsproces van werknemers. In het volgende hoofdstuk lichten we toe dat de kans groter is dat werknemers die een leidinggevende functie ambiëren, zullen blijven. Tegelijkertijd geldt: hoe positiever de perceptie van werknemers van hun kansen op loopbaanontwikkeling, hoe groter de kans dat ze lang blijven. Deze aanvullende factoren en hun subcomponenten worden in het volgende deel beschreven.

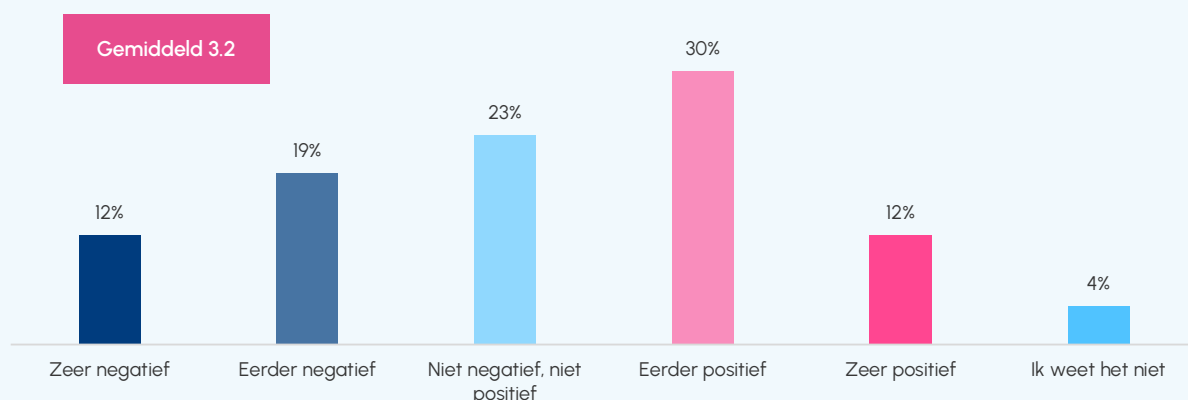
Loopbaanontwikkeling, leermogelijkheden en opleiding

De werknemers werden ondervraagd over hun perceptie van **hun loopbaan en de opleidingen**.

Hoewel opleiding en loopbaanontwikkeling worden beschouwd als **belangrijke redenen om een job te behouden, varieert de tevredenheid over de ervaren loopbaanmogelijkheden sterk**, zoals blijkt uit figuur 20.

Figuur 20

Hoe ervaart u de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling in de sector?



"Er zijn zeker kansen in de sector. Maar je moet er wel echt zin in hebben."

(Man, 28, 11 jaar ervaring)

Alle geïnterviewden deelden persoonlijke ervaringen over hoe hun carrière zich had ontwikkeld. Deze verhalen waren zeer uniek. Sommige werknemers benaderden bijvoorbeeld zelf hun leidinggevende, anderen raadpleegden de interne vacaturewebsite van het bedrijf en in sommige gevallen kregen werknemers de kans via hun manager of teamleider.

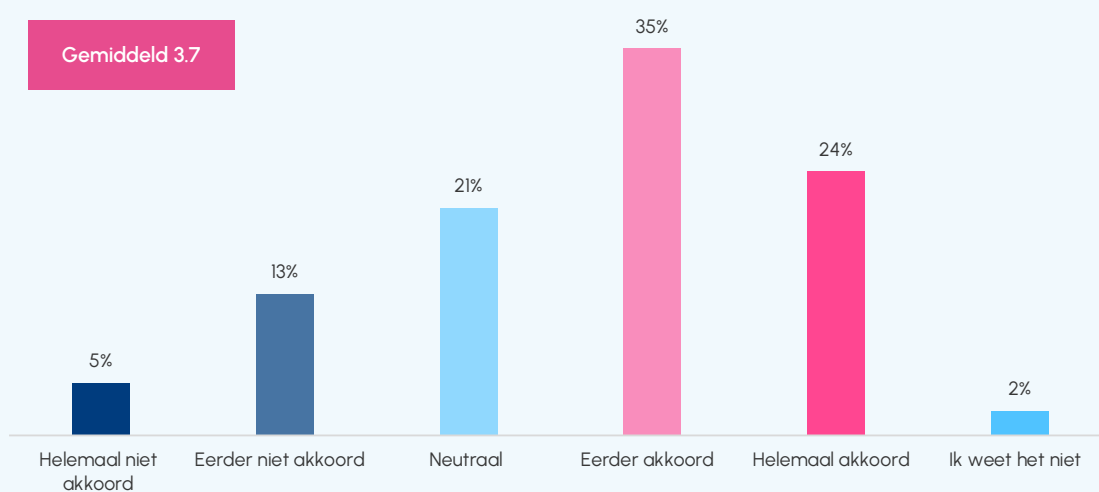
Kenmerken van de opleidingen

Het belang van opleidingen kwam eerder al aan bod bij de suggestie om de opleidingen op de werkplek uit te breiden om de onboarding te verbeteren (tabel 5).

Om de meningen over opleidingen te nuanceren, werd **de werknemers gevraagd naar hun mening over verschillende opleidingsaspecten** (figuren 21-24).

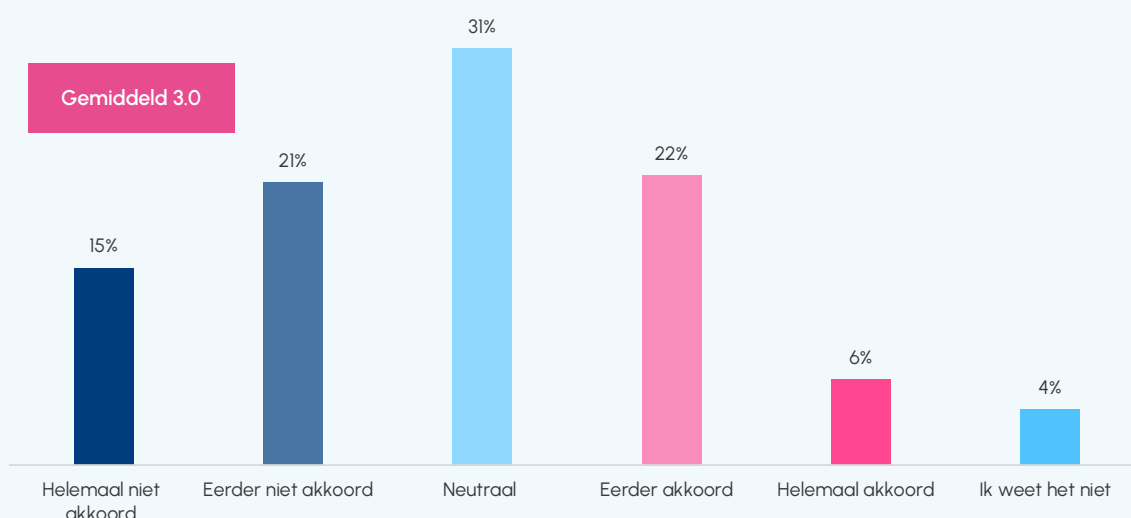
Figuur 21

Het huidige opleidingsprogramma volstaat voor mij om mijn job uit te oefenen.



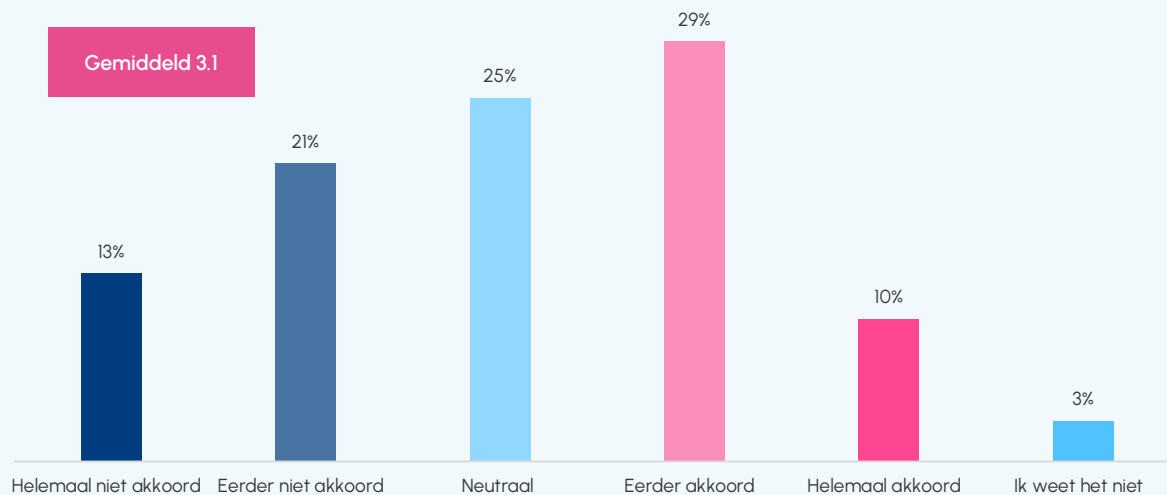
Figuur 22

Ik krijg voldoende opleiding in IT-vaardigheden voor mijn werk.



Figuur 23

Ik krijg voldoende opleiding in 'soft skills' voor mijn functie.

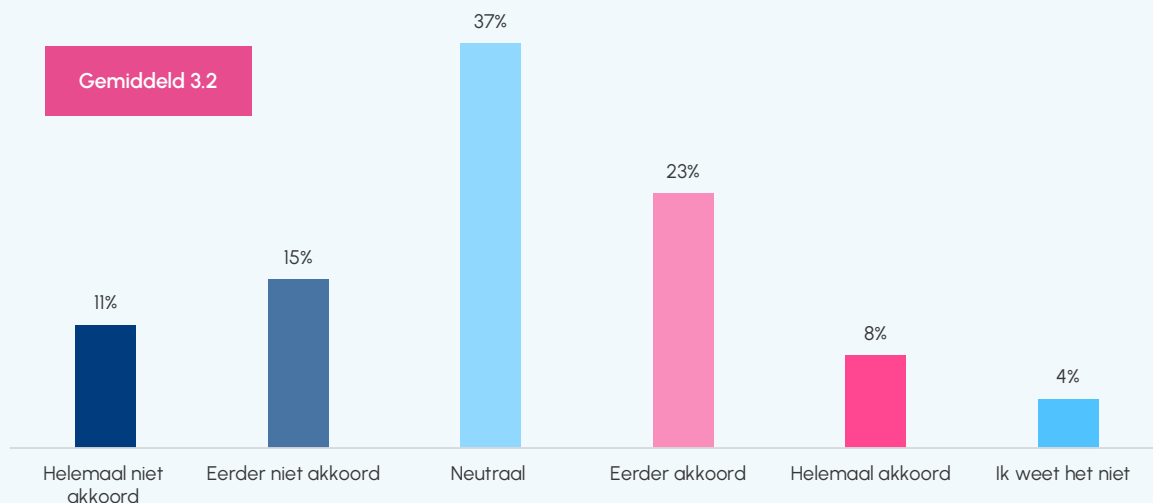


"Ons enige wapen is communicatie. Het is jammer dat we niet opgeleid zijn om er zo veel mogelijk gebruik van te maken. De collega's die een vuurwapen hebben gekregen, moeten elke drie maanden een bijscholing volgen om het te kunnen gebruiken, maar alle anderen die niets in hun handen hebben en alleen hun woorden, helpen we niet om te oefenen en zich voldoende op te leiden om zich comfortabel te voelen en altijd de best mogelijke repliek te kunnen geven."

(Man, 30, 11 jaar ervaring)

Figuur 24

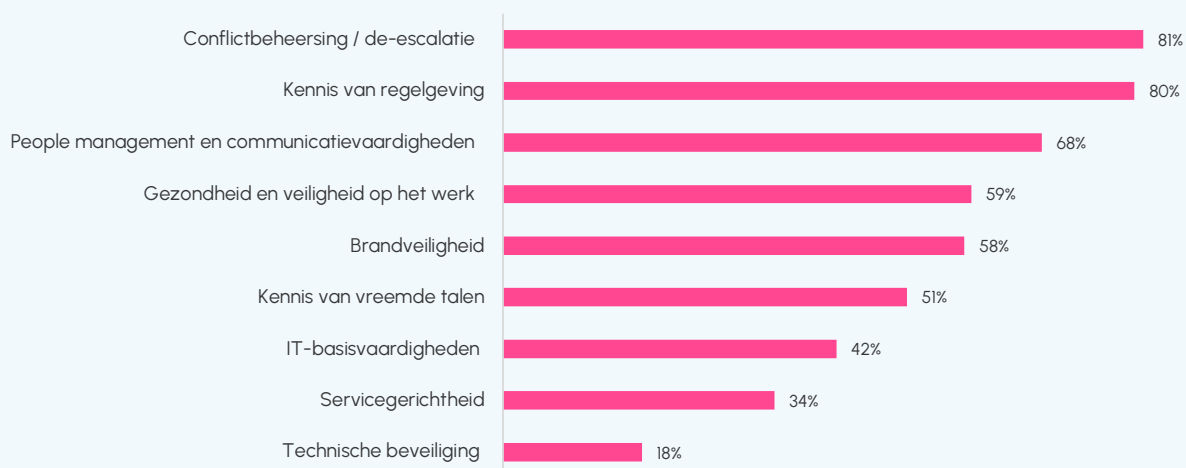
Digitale leermethoden zouden efficiënter en wenselijker zijn voor opleidingen.



Een interview behandelde de ambigüiteit van digitalisering. De mannelijke werknemer erkende dat **interne opleidingen vrij tijdrovend en duur zijn**. Digitale opleidingen zouden echter niet volstaan om iedereen te bereiken. *"Sommige collega's hebben hulp nodig met hun e-mails, dus ik ben niet zeker hoe ze een volledige digitale opleiding zouden kunnen volgen."*

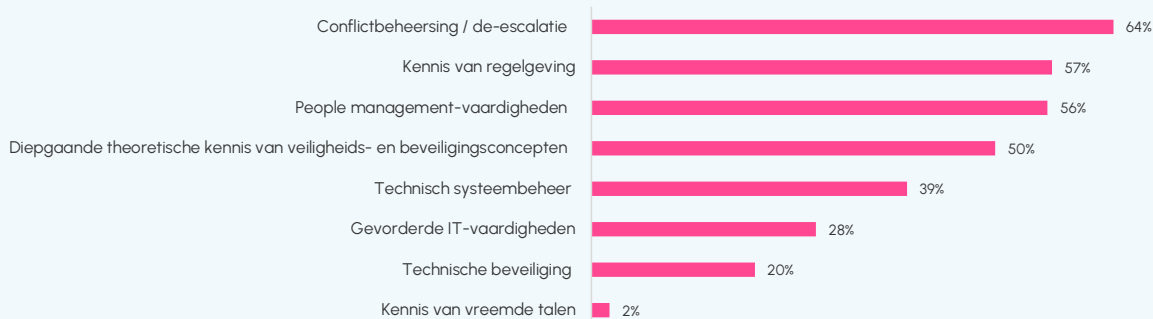
Figuur 25

Belangrijke vaardigheden om aan te leren tijdens basisopleiding/stage



Figuur 26

Belangrijke vaardigheden om aan te leren door bijkomende opleiding

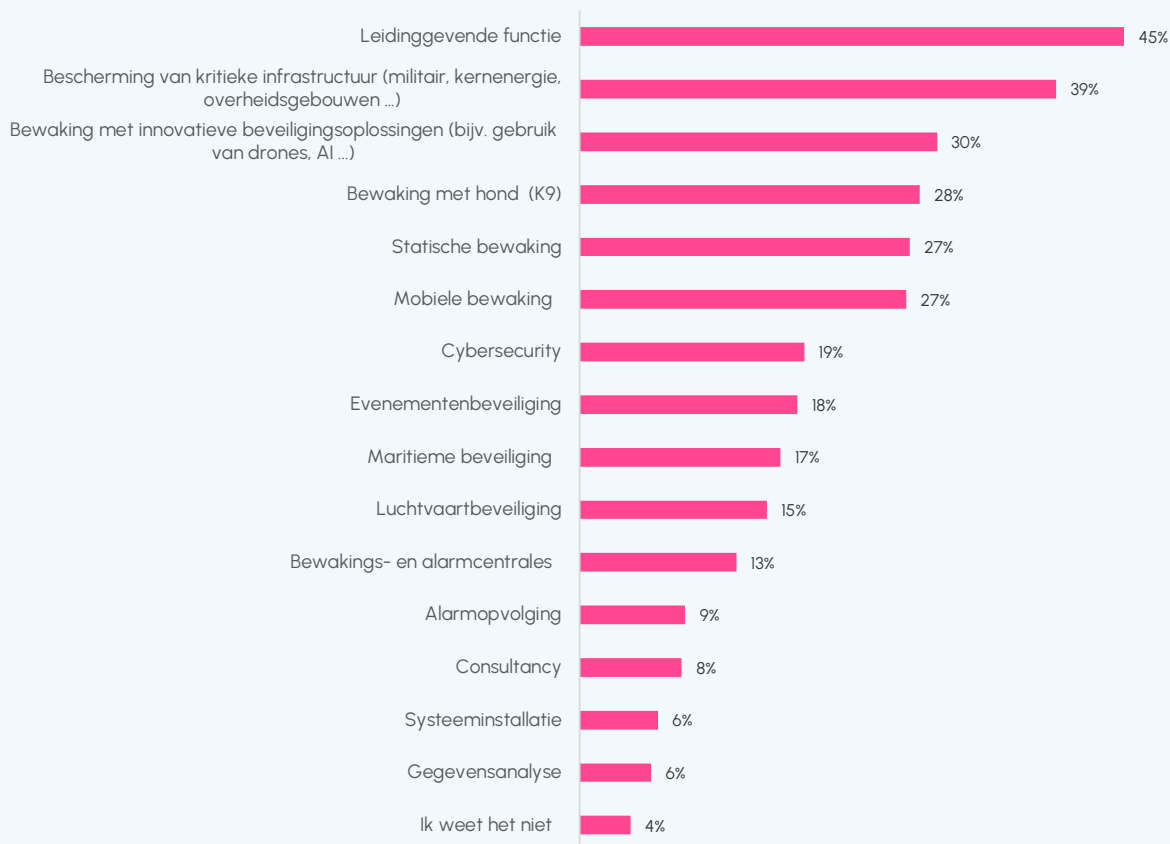


Toekomstige functies en taken

Gevraagd naar hun toekomstige taken, beschouwt bijna **de helft van de werknemers (45%) een leidinggevende functie als de meest interessante toekomstige taak**, op de voet gevolgd door **de bescherming van kritieke infrastructuur**, zoals bewaking van **militaire installaties, kerncentrales en overheidsgebouwen (39%)** (figuur 27). Deze grote belangstelling voor leidinggeven blijkt uit het feit dat een grote meerderheid van de werknemers aangeeft **in de toekomst een leidinggevende functie te willen bekleden (68%)** (figuur 28). Opvallend is dat deze ambitie om leiding te geven bij alle groepen werknemers in hoge mate gelijklopend is, met uitzondering van werknemers op bedrijfsterreinen. Die hebben aanzienlijk minder ambitie voor een leidinggevende functie in vergelijking met werknemers in andere functies.

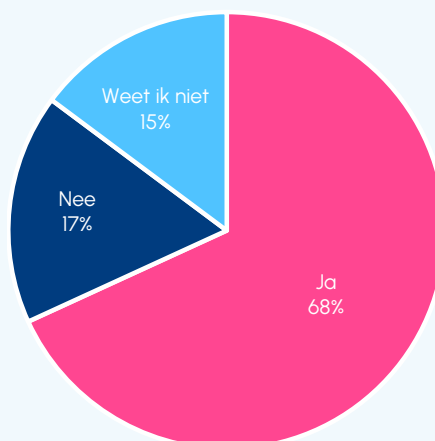
Figuur 27

Welke private bewakingstaken/-missies zouden jou in de toekomst het meest interesseren?



Figuur 28

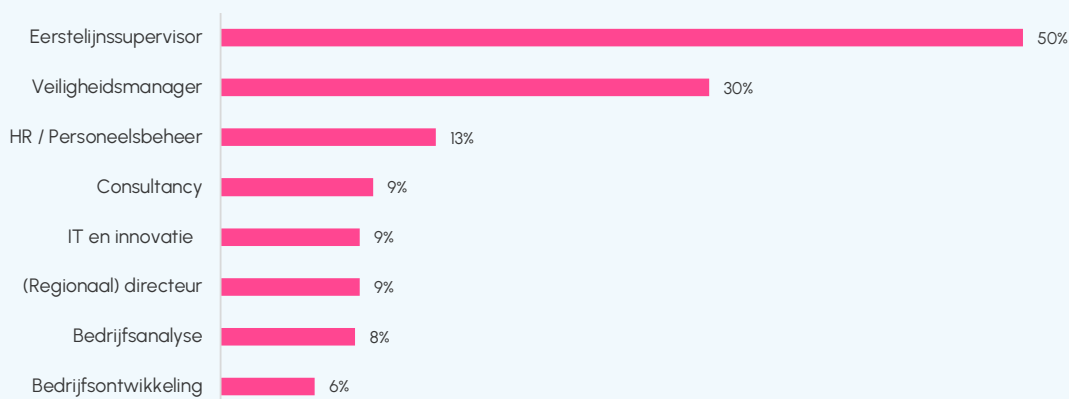
Zou u in de toekomst een leidinggevende functie willen hebben in uw bedrijf?



Werknemers met ambitie voor een leidinggevende functie in de toekomst zijn vooral geïnteresseerd in functies als **eerstelijnsleidinggevende (50%)** en **veiligheidsmanager (30%)** (figuur 29). Werknemers die momenteel een leidinggevende functie bekleden, hebben andere ambities voor de toekomst. **Zij zijn minder geïnteresseerd in functies als veiligheidsmanager en meer in functies als (regionaal) directeur of consultant.**

Figuur 29

In welke toekomstige leidinggevende positie ben je geïnteresseerd?



Overwegen om de sector te verlaten

Balans tussen werk en privéleven (63%), loon en voordelen (54%) en gezondheid en welzijn (45%) zijn de drie belangrijkste redenen waarom werknemers overwegen om hun job te verlaten. Mannen zijn eerder geneigd dan vrouwen om hun baan op te zeggen door het loon en de voordelen.

De minst ervaren groep werknemers (< 1 jaar) zullen eerder vertrekken vanwege de stabiliteit en werkzekerheid dan om redenen die verband houden met de balans tussen werk en privéleven.

Samengevat hebben de belemmerende en stimulerende factoren om op lange termijn te blijven te maken met de perceptie van de carrièremogelijkheden en de leiderschapsambities. Hoewel de meeste werknemers zeer ambitieus zijn en loopbaanontwikkeling positief bekijken, hebben anderen een negatiever beeld van hun toekomst in de sector. Uit de resultaten blijkt dat de noden van de werknemers sterk verschillen, zoals blijkt uit het onderscheid in opleidingsbehoeften en toekomstige taken. Bovendien treden er in de loop van het dienstverband subtiele veranderingen op: loon en voordelen en werkzekerheid worden minder belangrijk, **terwijl de balans tussen werk en privéleven en welzijn, die minder belangrijk zijn als reden om een job te behouden, weer aan belang winnen wanneer werknemers overwegen om hun job te verlaten. Wanneer jongvolwassenen een andere fase van hun leven ingaan, kunnen hun verwachtingen en prioriteiten veranderen als ze zich settelen of een gezin stichten.**

4 Besluit

4. Besluit

Deze studie onderzocht de perceptie van jonge werknemers over het kiezen, behouden en verlaten van een job. In het algemeen vinden ze loon en voordelen, **de balans tussen werk en privéleven en werkzekerheid belangrijk bij de keuze voor een nieuwe job**, en deze redenen blijven belangrijk om **hun job te behouden**.

In overeenstemming met hun waarden voelen jonge werknemers zich vooral aangetrokken tot **private bewaking voor het loon**, dat ze als relatief hoog beschouwen voor het middelbare diploma dat ze vaak bezitten. Bovendien vinden ze de werkuren zeer gunstig. **De shifts van 12 uur verminderen het aantal werkdagen per maand en bieden flexibiliteit** voor onderhoudsafspraken of gelijkaardige persoonlijke verplichtingen. Ze leren de bewakingssector meestal via **mond-tot-mond** kennen, via **onderwijsinstellingen** of **door bewakingspersoneel aan het werk** te zien. Omdat deze jonge potentiële werknemers het beroep niet leren kennen via sociale media en uitzendbureaus, is er misschien onbenut **potentieel voor werving via deze kanalen**.

Jonge werknemers vinden hun **werk belangrijk**, zoals blijkt uit de waarde die zij hechten aan private bewaking en aan de bijdrage van hun werkgever aan veiligheid in het algemeen. **Hun perceptie van het publieke discours over private bewaking is echter minder positief**.

In het algemeen zijn **werknemers overwegend positief over de werkzekerheid** en **de onboarding** en vinden ze **het huidige opleidingsprogramma voldoende**. Conflictbeheersing en kennis van regelgeving worden gezien als de belangrijkste onderdelen van zowel de basis- als de aanvullende opleiding. Wat hun loopbaanontwikkeling betreft, zijn de werknemers heel ambitieus en tonen ze interesse in **een leidinggevende functie in de toekomst**.

Wat betreft de aantrekkelijkheid van een job in de sector van de private bewaking op lange termijn, onderscheiden we drie verschillende groepen. **Iets meer dan de helft ziet zichzelf de komende vijf tot tien jaar in deze job blijven. Een kwart ziet dat niet zitten en nog een kwart weet het niet zeker.**

Een belangrijke factor in dit besluitvormingsproces is **de perceptie van de loopbaanontwikkeling**. Werknemers die geloven dat ze in het algemeen carrièremogelijkheden hebben, of die in het bijzonder een toekomstige leidinggevende functie nastreven, zullen eerder blijven op lange termijn. Daarnaast is de trots die werknemers hebben in (de status van) hun job van belang. Wie gelooft in de algemene waarde van private bewaking is eerder geneigd om in de sector te blijven.

Ten slotte heeft de mate waarin de jobverwachtingen overeenstemmen met de werkelijkheid invloed op hoe werknemers hun professionele toekomst zien. **Dat benadrukt het belang van de ervaringen tijdens de aanwerving en de onboarding**. Wanneer jonge werknemers overwegen om hun job te verlaten, vinden ze **de balans tussen werk en privéleven, loon en voordelen** en gezondheid en welzijn het belangrijkste. Dit toont aan dat hun perceptie in de loop van de tijd verandert, wanneer ze de keerzijde van de flexibele werktijden en het hoge aanvangsloon ervaren. Ze vinden het loon niet langer bevredigend, omdat het – met uitzondering van de automatische indexering van de lonen – **in de loop der jaren niet stijgt**. Bovendien blijkt het met **de werkplanning moeilijk om een vaste hobby te hebben** en lijkt **het moeilijk om werk en gezinsleven te combineren**, bijvoorbeeld tijdens vakanties of voor het opnemen van ouderlijke verantwoordelijkheden.

Tot besluit kunnen we stellen dat **een meerderheid van de werknemers positief is over hun job en hun toekomst in de sector**. Er zijn echter meerdere factoren die bijdragen aan hun perceptie van het dagelijkse werk en hun intentie om van job te veranderen. **Dit biedt organisaties en beleidsmakers tal van mogelijkheden om het welzijn van werknemers en de algemene aantrekkelijkheid van de sector verder te verbeteren**. Aanbevelingen daaromtrent worden beschreven in het volgende hoofdstuk.



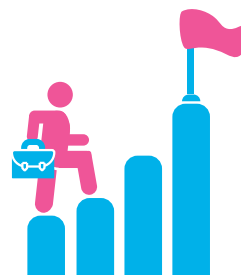
5 Aanbevelingen om de aantrekkelijkheid te vergroten in een diversere arbeidsmarkt

5. Aanbevelingen om de aantrekkelijkheid te vergroten in een diversere arbeidsmarkt

De voorgaande hoofdstukken behandelden en onderbouwden de perceptie en waardering bij jonge werknemers van hun werk in private bewaking. In dit hoofdstuk koppelen we **deze hoofdbevindingen aan relevante beleidsaanbevelingen⁴, gestructureerd in drie analytische niveaus**: het individuele, het organisatorische en het sectorale of structurele niveau – hoewel er een zekere overlap tussen de niveaus kan zijn.

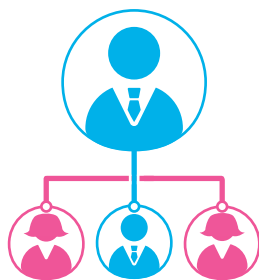
Individueel niveau

- **Onderhoud en verbeter feedbackmechanismen.** Zoals een van de geïnterviewden zei: “Een gebrek aan feedback is een gebrek aan perspectief.” Regelmatige, constructieve feedback moet deel uitmaken van de dagelijkse praktijk om de groei en betrokkenheid van de werknemers te ondersteunen.
- **Ondersteun loopbaanontwikkeling door middel van initiatieven.** Stimuleer een cultuur die werknemers in staat stelt om initiatief te nemen bij het uitstippelen van hun eigen loopbaan, zodat hun motivatie en professionele voldoening toenemen.
- **Verzeker transparantie in loopbaanontwikkeling.** Communiceer duidelijk over beschikbare carrièremogelijkheden en implementeer individuele, goed gestructureerde ontwikkelingsplannen. Deze aanpak bevordert eerlijkheid, vermindert de perceptie van vriendjespolitiek en ondersteunt rechtvaardige vooruitgang.
- **Focus inspanningen om medewerkers te behouden op een strategische manier.** Hoewel sommige werknemers onvermijdelijk een carrière in de publieke veiligheid zullen nastreven, is het van groot belang om te focussen op wie zich engageert om in de sector te blijven, alsook zij die nog onbeslist zijn. De factoren die deze beslissingen beïnvloeden identificeren en aanpakken, kan de retentie op lange termijn aanzienlijk vergroten.



⁴ Deze resultaten zijn gebaseerd op een steekproef van personen die reeds gekozen hebben om in de private bewaking te werken, en weerspiegelt misschien niet de mening van of resultaten bij de bredere populatie die overweegt om in deze branche aan de slag te gaan.

- **Onboarding behouden en verbeteren.** Hoewel de perceptie van onboarding meestal positief is, raden werknemers aan om de opleidingsperiode op het werk uit te breiden om veelvoorkomende zorgen weg te nemen over het feit dat nieuwe medewerkers zich niet gesteund voelen of te weinig begeleiding krijgen. Deze opleiding kan het best gegeven worden door een daartoe aangestelde collega. Bovendien zou het onboardingproces een post-onboardingfase kunnen omvatten, met een follow-up na de eerste inwerkperiode, om voortdurende ondersteuning en integratie te garanderen.
- **Communicatie afstemmen op de waarden van het personeel.** Aangezien de waarden die van invloed zijn op de jobkeuze, het behoud en het vertrek van personeel, grotendeels door de werknemers worden gedeeld, kunnen organisaties hun communicatiestrategieën hieraan aanpassen om jongere werknemers meer aan te trekken en te behouden.
- **Inspelen op specifieke noden op de werkplek.** Praktische suggesties die aangebracht werden in de open vragen over onboarding, verwachtingen en arbeidsomstandigheden kunnen worden overwogen om de dagelijkse arbeidsomstandigheden en tevredenheid te verbeteren.
- **Schets een realistisch beeld van het beroep.** Om de kloof tussen verwachtingen en realiteit te verkleinen, kan de aard van het werk in de private bewaking nauwkeuriger worden weergegeven. Suggesties zijn onder andere het organiseren van open werkdagen waarop potentiële werknemers het werk met eigen ogen kunnen observeren en een duidelijke communicatie van zowel de voordelen als de uitdagingen die uniek zijn in de sector.
- **Zorg voor aangepaste werkkleding, uitrusting en middelen.** Hoewel technische veiligheid al wettelijk verplicht is, kunnen de algemene veiligheid en het welzijn van de werknemers worden verbeterd door onmiddellijke ondersteunende maatregelen, in het bijzonder voor risicovolle taken of extreme werkomstandigheden (buiten).



- **Houd rekening met suggesties van werknemers over loon en voordelen.** Bij het beoordelen van collectieve arbeidsovereenkomsten stelden verschillende werknemers verbeteringen voor op het gebied van loon en voordelen. Die zagen zij als belangrijke factoren bij het kiezen, behouden of verlaten van een job. Respondenten stelden voor om de waarde van maaltijdcheques aan te passen aan de eisen van een 12-urige werkdag en vermeldde de mogelijkheid van loonsverhogingen. Sommigen verwezen ook naar compensatiepakketten voor weekend- of nachtwerk, als een manier om de bijkomende eisen van dergelijke diensten te erkennen.
- **Verbeter de publieke communicatie over de waarde van private bewaking.** Aangezien hun perceptie van hun bijdrage aan de openbare veiligheid zeer positief is, maar de werknemers vinden dat het publieke discours dit niet weerspiegelt, zouden publieke communicatiestrategieën kunnen worden ontwikkeld om de maatschappelijke waarde en impact van de sector meer te benadrukken.
- **Pak het probleem van de als beperkt ervaren bevoegdheden aan.** Tijdens het onderzoek uitten werknemers herhaaldelijk hun bezorgdheid over de beperkte bevoegdheden die hen in hun functie worden toegekend. Deze beperking heeft een negatieve invloed op de perceptie van hun professionele waarde en hun persoonlijke gevoel van veiligheid.
- **Verzeker langdurige contracten met klanten.** Langdurige overeenkomsten sluiten met klanten kan de operationele instabiliteit en de onvoorspelbaarheid van de job helpen verminderen en zo bijdragen tot een veiligere en stabielere werkomgeving.



Referenties

- Collins, D. (2003). *Pretesting survey instruments: an overview of cognitive methods*. *Quality of Life Research*, 12(3), 229–238. <https://doi.org/10.1023/a:1023254226592>
- Eurofound (July 2021). *Tackling labour shortages in the EU Member States*. Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Pavlovaite, I., Huhtela, E. Vaccaro, G., D. & Sanz, L. (2022). *The State of Labour and Skills Shortages in the European Private Security Services: A Study*. INTEL: Skills Intelligence for the Private Security Services.
- UNI Global Union (2024). *Insecurity in security work: a global survey of working conditions in the security sector*.

Bijlage 1: Sociaal-demografische kenmerken van de deelnemers aan het onderzoek.

Kenmerk	Categorieën	N	%
Leeftijd (in jaar)	18 – 20	28	7,24%
	21 – 25	91	23,45%
	26 – 30	137	35,31%
	31 – 35	131	33,76%
Geslacht	Man	290	74,74%
	Vrouw	97	25,00%
	Ander*	1	0,26%
Huidige werkstatus	Leerling*	3	0,78%
	Deeltijds werkzaam	21	5,43%
	Voltijds werkzaam	363	93,80%
Hoogst voltooide opleiding	Geen*	5	1,30%
	Lager onderwijs	23	5,96%
	Secundair onderwijs	295	76,42%
	Hoger niet-universitair diploma	50	12,95%
	Universitair diploma	11	2,85%
	Ander*	2	0,54%
Ervaring in de sector (in jaren)	Geen	2	0,52%
	< 1	68	17,57%
	1 – 2	71	18,35%
	3 – 5	120	31,01%
	6 – 10	93	24,03%
	> 11	33	8,53%
Bedrijfsgrootte (in aantal werknemers)	2 – 49	20	5,19%
	50 – 249	36	9,35%
	> 250	262	68,05%
	Weet ik niet	67	17,40%

Kenmerk	Categorieën	N	%
Regio van de werkplek	Brussel	118	30,57%
	Duitstalige gemeenschap*	1	0,26%
	Vlaanderen	175	45,34%
	Wallonië	92	23,83%
Voorafgaand aan het werk in private bewaking	In opleiding / op school	191	49,61%
	Werkzaam in een andere sector	126	32,73%
	Werkloos	40	10,39%
	Ander	17	4,42%
	Zeg ik liever niet	11	2,86%
Voorafgaand aan huidige job (MC)	Geen (dit is mijn eerste job)	163	42,12%
% op N = 387	In de private bewaking	71	18,35%
	Andere niet-openbare sector	98	25,32%
	Openbare veiligheid (leger, politie)	12	3,10%
	Openbare sector, niet gerelateerd aan bewaking	46	11,89%
	Freelance, gerelateerd aan bewaking*	2	0,52%
	Freelance, niet gerelateerd aan bewaking	20	5,17%
	Zeg ik liever niet	19	4,91%
Huidige functie (MC)	Operator alarmcentrale	18	4,65%
% op N = 387	Evenementenbeveiliging	48	12,40%
	Beveiliging entertainment/uitgaansgelegenheden	13	3,36%
	Beveiligingsmedewerker veilig transport*	5	1,29%
	Beveiligingsmedewerker detailhandel	49	12,66%
	Beveiligingsmedewerker luchtvaart	41	10,59%

Kenmerk	Categorieën	N	%
	Beveiligingsmedewerker bedrijfsterrein	127	32,82%
	Beveiligingsmedewerker havenfaciliteiten	41	10,59%
	Beveiligingsmedewerker persoonsbeveiliging	13	3,36%
	Beveiligingsmedewerker gezondheidszorg (ziekenhuis)*	8	2,07%
	Ander	93	24,03%
	Supervisor / teamleider / operations manager	28	7,24%
	Beveiligingsmedewerker Europese instellingen	13	3,36%
	Mobiele bewaker niet gespecificeerd	14	3,62%
	Statische bewaker niet gespecificeerd	13	3,36%
Huidige taken (MC)	Statische bewaking	261	67,44%
% op N = 387	Mobiele klantenservice	59	15,25%
	Veilig transport van waardevolle goederen*	3	0,78%
	Alarmbewaking / dispatchoperaties	52	13,44%
	Persoonlijke beveiliging	26	6,72%
	Bewaking van winkels	25	6,46%
	Beveiliging van evenementen	55	14,21%
	Beveiliging van uitgaansgelegenheden	15	3,88%
	Fouilleren	32	8,27%
	Identiteits-/persoonscontrole	58	14,99%
	Verkeersveiligheid*	4	1,03%
	Bediening van beveiligings-/bewakingstechnologie	34	8,79%
	Bewaking/monitoring van personen	182	47,03%
	Ander, bijv. administratieve taken, brandveiligheid, planning van werkroosters	52	13,44%

Opmerking: *Bij statistische analyses van groepsverschillen werden deze subgroepen uitgesloten vanwege het beperkte aantal waarnemingen en de twijfelachtige betrouwbaarheid van de output. MC = meerkeuzevragen.

Bijlage 2: Functies en taken in de drie regio's in de bevraging.

	Functie	BRUSSEL	VLAANDEREN	WALLONIË
1	Operator alarmcentrale	2,13%	2,13%	5,33%
2	Beveiligingsmedewerker evenementen	3,73%	5,87%	2,13%
3	Beveiligingsmedewerker uitgaansgelegenheden	1,33%	1,33%	0,80%
4	Beveiligingsmedewerker veilig transport	0,80%	0,53%	0,00%
5	Beveiligingsmedewerker winkels	2,67%	5,33%	4,53%
6	Beveiligingsmedewerker luchtvaart	2,93%	4,00%	4,00%
7	Beveiligingsmedewerker bedrijfsterreinen	6,13%	18,93%	8,27%
8	Beveiligingsmedewerker havenfaciliteiten*	0,00%	10,67%	0,00%
9	Beveiligingsmedewerker persoonsbeveiliging	2,13%	0,53%	0,53%
10	Beveiligingsmedewerker gezondheidszorg (ziekenhuis)	0,27%	1,33%	0,53%
11	Andere	10,67%	6,67%	6,67%
12	Supervisor / teamleider / operations manager	0,80%	5,07%	1,34%
13	Beveiligingsmedewerker Europese instellingen*	3,47%	0,00%	0,00%
14	Mobiele bewaker niet gespecificeerd	0,80%	1,87%	1,07%
15	Statische bewaker niet gespecificeerd	1,07%	1,07%	1,07%

Opmerking: Werknemers konden meerdere taken aangeven, waardoor het totaal meer dan 100% bedraagt. *Regiospecifieke functies (bijv. haven van Antwerpen; Europese wijk in Brussel waar veel van de belangrijkste instellingen van de Europese Unie zijn gevestigd).

	CURTASKS	BRUSSEL	VLAANDEREN	WALLONIË
1	Statische bewaking	17,06%	34,67%	16,00%
2	Mobiele klantenservice	4,00%	8,00%	37,00%
3	Waardentransport	0,80%	0,00%	0,00%
4	Alarmbewaking / dispatch-operaties	3,73%	7,20%	2,93%
5	Persoonlijke beveiliging	2,93%	2,40%	1,07%
6	Bewaking van winkels	1,07%	2,67%	2,93%
7	Beveiliging van evenementen	5,60%	5,33%	2,66%
8	Beveiliging van uitgaansgelegenheden	1,33%	1,60%	0,80%
9	Fouilleren	2,13%	4,53%	1,87%
10	Identiteits-/persoonscontrole	3,20%	9,87%	2,40%
11	Verkeersveiligheidsdiensten	2,67%	2,67%	2,67%
12	Gebruik van beveiligings-/bewakingstechnologie	1,33%	7,20%	0,53%
13	Toezicht en controle op personen	14,13%	21,07%	12,67%
14	Andere	5,07%	4,27%	4,00%

Opmerking: Werknemers konden meerdere taken aangeven, waardoor het totaal meer dan 100% bedraagt.

Bijlage 3: Kenmerken van de deelnemers aan de interviews.

Leeftijd	Geslacht	Ervaring (in jaren)	Huidige functie
25	Man	5 (met onderbreking van 1 jaar)	Sitecoördinator (diverse, samengestelde sites)
30	Man	11	Beveiligingsmedewerker in de detailhandel
31	Man	11	Sitecoördinator (industriële locaties)
28	Man	8	Gewapende bewaking, assistent-teamleider
30	Man	2	Bewaking Europese instelling
30	Vrouw	3	Statische bewaking
32	Man	13	Mobiele bewaking
30	Man	8	K9
27	Man	8	Teamleider in instelling
32	Man	1,5	Flex-agent (last-minute bewaker)

Figuren

Figuur 1	13
Leeftijdsgroepen (in jaren)	
Figuur 2	14
Werkervaring in de bewakingssector (in jaren)	
Figuur 3	18
Waarden in de loop van de tewerkstelling	
Figuur 4	20
Hoe leerde u de mogelijkheid kennen om in de private bewaking te werken?	
Figuur 5	20
Hebt u ooit een beroep overwogen bij de politie of het leger of daarvoor gesolliciteerd?	
Figuur 6	21
Hoe ziet u de waarde van private bewaking voor de publieke veiligheid?	
Figuur 7	22
Wat vindt u van de communicatie in het publieke discours (bijvoorbeeld de media) over de waarde van private bewaking voor de samenleving?	
Figuur 8	23
In hoeverre kwamen uw jobverwachtingen overeen met de werkelijkheid?	
Figuur 9	26
Perceptie van de werkomstandigheden	
Figuur 10	28
Hoe heeft u het onboardingproces ervaren bij uw huidige werkgever?	
Figuur 11	29
Hoe ervaart u de stabiliteit en werkzekerheid in de sector?	
Figuur 12	30
Perceptie van gelijkheid in de sector volgens geslacht	
Figuur 13	32
Ik zou graag een mentorship-programma hebben in mijn bedrijf.	
Figuur 14	33
Ik zou willen dat mijn supervisor/leidinggevende direct bereikbaar is.	
Figuur 15	33
Ik zou regelmatigere evaluaties en uitwisselingen met mijn HR-management willen hebben.	

Figuur 16	34
Ik geef de voorkeur aan persoonlijk contact boven digitaal contact.	
Figuur 17	34
Ik zou graag hebben dat er ondersteunende groepen zijn voor de werknemers in mijn bedrijf.	
Figuur 18	35
Op de hoogte van de collectieve arbeidsovereenkomsten in de private bewakingssector	
Figuur 19	36
Ziet u zichzelf op langere termijn (5-10 jaar) werken in de sector?	
Figuur 20	37
Hoe ervaart u de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling in de sector?	
Figuur 21	38
Het huidige opleidingsprogramma volstaat voor mij om mijn job uit te oefenen.	
Figuur 22	38
Ik krijg voldoende opleiding in IT-vaardigheden voor mijn werk.	
Figuur 23	39
Ik krijg voldoende opleiding in 'soft skills' voor mijn functie.	
Figuur 24	40
Digitale leermethoden zouden efficiënter en wenselijker zijn voor opleidingen.	
Figuur 25	40
Belangrijke vaardigheden om aan te leren tijdens basisopleiding/stage	
Figuur 26	41
Belangrijke vaardigheden om aan te leren door bijkomende opleiding	
Figuur 27	42
Welke private bewakingstaken/-missies zouden jou in de toekomst het meest interesseren?	
Figuur 28	42
Zou u in de toekomst een leidinggevende functie willen hebben in uw bedrijf?	
Figuur 29	43
In welke toekomstige leidinggevende positie ben je geïnteresseerd?	

Tabellen

Tabel 1	18
De drie belangrijkste waarden in de loop van de tewerkstelling	
Tabel 2	23
Antwoorden op de vraag: "Wat waren uw belangrijkste verwachtingen van het werken in de private bewaking?"	
Tabel 3	24
Antwoorden op de vraag "Kan u uitleggen waarom uw verwachtingen niet overeenkwamen met de realiteit?"	
Tabel 4	27
Antwoorden op de vraag "Wat kan er verbeterd worden aan de werkomstandigheden in de sector?"	
Tabel 5	28
Antwoorden op de vraag: "Heeft u aanbevelingen of suggesties om de onboardingprocessen van werkgevers te verbeteren voor werknemers die in de private bewaking gaan werken?"	
Tabel 6	31
Perceptie van gelijkheid in de sector (gemiddelde per geslacht)	
Tabel 7	31
Antwoorden op de vraag: "Op een schaal van 1 (niet belangrijk) tot 5 (zeer belangrijk), hoe belangrijk zijn elk van deze verantwoordelijkheden van uw werkgever voor u?"	



Over ons

Sinds 1992 zijn CoESS en UNI Europa actief betrokken bij de Europese Sectorale Sociale Dialoog voor de private veiligheidssector.

CoESS

De Confederation of European Security Services (CoESS) fungeert als de stem van de private veiligheidsindustrie. De organisatie vertegenwoordigt 45.000 bedrijven met in totaal 2 miljoen bewakingsagenten in 23 Europese landen.

UNI Europa

UNI Europa is de stem van 7 miljoen dienstverleners in 13 sectoren die de ruggengraat vormen van het economische en sociale leven in Europa.
www.uni-europa.org

ARXIA

Arxia is de toonaangevende beroepsfederatie voor de private veiligheidssector. Zij vertegenwoordigt als enige federatie meerdere domeinen binnen de private veiligheidssector, zoals de bewakingsondernemingen, de ondernemingen voor alarm- en camerasystemen en de opleidingsinstellingen.
www.arxia.be



www.securityskills.eu

Confederation of European Security Services (CoESS)
avenue des Arts 56 | Kunstlaan 56
BE – 1000 Brussel
België

T +32 (0)473 83 63 59
W www.coess.org