



De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Thema's als employability, flexibilisering, technologisering en duurzame inzetbaarheid bepalen de agenda, ook in de beveiligingsbranche. Lidy van Hout, HR-directeur van G4S Nederland schetst de visie van een van de grootste beveiligingsbedrijven op deze ontwikkelingen.

tekst Arjen de Kort

Lidy van Hout, HR-directeur G4S over arbeidsmarkt van de toekomst:

'Mensen zijn ons kapitaal'

Na een carrière bij onder andere V&D en Philips, startte Lidy van Hout in april 2016 als HR-directeur Nederland bij G4S. Zij is verantwoordelijk voor de HR-strategie van de twee business units Secure Solutions en Cash Solutions met in totaal zo'n 6300 medewerkers.

Je hebt geen achtergrond in de beveiliging. Wat viel je op toen je in deze branche startte?

"Na mijn vertrek bij V&D heb ik een sabbatical genomen en ging daarna op zoek naar een organisatie met een belangrijke HR-component en met activiteiten die ertoe doen. Met G4S heb ik die gevonden, want ik denk dat wat wij leveren – en dat is veiligheid – een groot goed is. Zeker in een wereld waarin momenteel zo veel gebeurt. Dat herken ik ook heel sterk bij de collega's. Zij zijn enorm trots op wat ze doen. Dat viel mij het meeste op, zowel in de branche als binnen G4S."

Wat was je opdracht toen je bij G4S begon?

"G4S had net een tijd met veel veranderingen achter de rug. Wat ik aantrof was een organisatie die met een duidelijke visie en strategie weer vooruit keek. Ik heb de HR-strategie hierop aangepast en gekeken hoe we vanuit HR daaraan konden bijdragen. Er ligt nu een algemeen beleid voor de gehele organisatie en we specificeren daar waar nodig voor de afzonderlijke business units. We hebben 2016 gebruikt om de processen van de business units verder te professionaliseren. In-

middels zijn we in alle facetten – *security, safety, cash* – ver in onze processen, ver in de technologie en zeker ook ver in hoe wij onze medewerkers daarin ondersteunen. Ik zie het als een groot goed dat we hen in staat stellen hun vak uit te kunnen oefenen en dat we er ook een carrièrepad aan kunnen verbinden. Dat is wat we de afgelopen tijd vanuit de afdeling HR hebben neergezet."

Wat zijn de uitgangspunten van de HR-strategie?

"Centraal daarin staat dat mensen ons belangrijkste kapitaal zijn. Daaraan hebben we de afgelopen tijd handen en voeten gegeven door de leidinggevenden in alle opzichten verantwoordelijk te maken voor hun team. Niet alleen commercieel, maar zeker ook vanuit HR-perspectief. Daarin zijn ze getraind en daarop hebben we onze processen aangepast. En dat zit vaak al in kleine dingen, bijvoorbeeld dat een leidinggevende aan zijn team vraagt hoe de zaken gaan en vooral ook naar de ideeën luistert. Verder hebben we door de snel veranderende arbeidsmarkt en de daarmee gepaard gaande krapte aan personeel, in ons beleid veel aandacht voor ontwikkelingsmogelijkheden en goede arbeidsvoorwaarden."

Uit de Branchescan 2016 blijkt dat 41 procent van de werknemers ouder dan 45 jaar en 11 procent jonger dan 25 jaar is. De branche vergrijsst. Zie je dit als een probleem?

"Nee, ik vind leeftijd eigenlijk niet zo relevant in de discussie wat een werknemer kan. Immers, iemand



Lidy van Hout: “Ik vind leeftijd niet zo relevant.”

van 30 jaar kan al vastgeroest zijn in zijn ideeën terwijl iemand van 60 jaar juist heel erg kan openstaan voor vernieuwing. Wat ik belangrijker vind, is dat zowel de werknemer als de werkgever verantwoordelijk zijn om constant aan *employability* te blijven werken. Dat vind ik een heel belangrijke gedeelde verantwoordelijkheid. We moeten mensen up-to-date houden qua opleidingen en mobiliteit. Daarom investeren we bij G4S ook in alle werknemers, bijvoorbeeld omdat technologie steeds belangrijker wordt in beveiliging. Daarin nemen we onze mensen mee, onder andere met opleidingen. Maar ook vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en goede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk. Daarom hebben we recentelijk bijvoorbeeld al onze werknemers een gezondheidscheck aangeboden en hebben we bij collega's die in een auto van de zaak rijden de SafeDrivePod geïnstalleerd. Alles is gericht op een constant bewustzijn van veiligheid; van jezelf, van je omgeving en natuurlijk van de klant.”

Maar is de branche wel aantrekkelijk genoeg voor jongeren?

“Dat denk ik zeker. Ik hoop en verwacht dat het aantal jongeren in de branche gaat toenemen. Je ziet dat jongeren die nu instromen op de arbeidsmarkt, naast ontwikkelingsmogelijkheden en goede arbeidsomstandigheden, ook op zoek zijn naar zingeving in hun werk en dat zal alleen maar meer worden. En die zingeving vind je binnen de beveiliging en zeker bij G4S. Wij bieden niet alleen een interessante en verantwoordelijke functie maar ook een loopbaan.”

‘Vitaliteit, employability en mobiliteit zijn belangrijke onderwerpen’

Hoe ziet de arbeidsmarkt van de toekomst in de beveiligingsbranche eruit?

“Thema's als werkgelegenheid, vergrijzing en technologisering zullen een belangrijke rol gaan spelen. Kijk bijvoorbeeld naar de technische ontwikkeling van drones die snel gaat. Daarin willen we vanuit commercieel oogpunt vooroplopen, maar dan moeten we ook onze mensen meenemen door ze bij te scholen en te ontwikkelen. Maar ook een thema als flexibilisering, omdat met name jongeren veel meer behoefte hebben om werk-privé te kunnen combineren. Het is belangrijk daarover in gesprek te blijven, zeker in een omgeving als de 24-uurs economie waarin wij als beveiligingsbedrijf actief zijn. Of neem de zingeving waarover ik het eerder had. Werk dat ertoe doet, waarmee je maatschappelijk relevant bent, ook dat is voor mij de komende jaren een heel belangrijk thema. Onze medewerkers stralen dat al uit, maar de mensen die nog niet in de beveiliging werken, gaan we op die manier benaderen. Daarop willen wij ons onderscheiden, dan heb je het over *employer branding*. We zijn als G4S volop bezig met de voorbereidingen hierop en we zullen er in 2018 mee naar buiten komen.”

Hoever weg is deze toekomst (nog)?

“Die komt heel snel dichterbij. De komende twee tot drie jaar zullen deze enorme veranderingen plaatsvinden.”

En hoe ziet het beveiligingsbedrijf van de toekomst er dan uit?

“Dan zijn we een stuk verder met technologie en zijn thema's als vitaliteit, *employability* en mobiliteit belangrijke onderwerpen, waarbij zowel werkgevers als werknemers hun eigen verantwoordelijkheid nemen. En tenslotte moeten we met elkaar de balans vinden in een 24/7-omgeving.” ■