

# INTERVIEW

## met de Raad van Bestuur



**Jo Maes en Annemieke den Otter, CEO en CFO van Ordina, blikken terug op 2017.**

### **Hoe kijkt u terug op 2017?**

Jo: “Onze topprioriteit in 2017 was groei. Groei in omzet en resultaat, maar ook groei met eigen medewerkers. Daar hebben we met zijn allen hard aan gewerkt en dat heeft resultaat gehad. In de tweede helft van het jaar is groei in omzet gerealiseerd in zowel Nederland als in België/Luxemburg en is ook het resultaat verbeterd. Om te groeien met eigen medewerkers hebben we extra inspanningen geleverd op het gebied van werving. In 2017 hebben we meer medewerkers aangenomen dan ooit, en dat is een bemoedigend signaal. Door de dynamische arbeidsmarkt blijft behoud van onze professionals echter een uitdaging; het binden en boeien van talent zal continu onze aandacht blijven vragen.”

**‘In de tweede helft van het jaar is groei in omzet gerealiseerd.’**

Daarnaast lag de focus op het leveren van toegevoegde waarde aan onze klanten. Ook dat werpt zijn vruchten af. Zo behaalde Ordina in de MT1000 de eerste plaats in de categorie Detachering & outsourcing.”

### **Hoe staat Ordina er financieel voor?**

Annemieke: “De financiële positie van Ordina is in een aantal opzichten verder versterkt. We hebben het jaar opnieuw met een positief cashsaldo afgesloten. Dat is een belangrijk teken van financiële gezondheid. Onze omzet groeit sinds het derde kwartaal ook weer in Nederland. Dat komt de winstgevendheid ten goede. Daarnaast heeft België/Luxemburg opnieuw een sterke performance geleverd.”

### **In de eerste jaarhelft liep de omzet en het resultaat terug. Wat heeft u voor maatregelen genomen?**

Annemieke: “Het resultaat van het eerste half jaar stond onder druk. We hebben daarom ingegrepen en er is een overheadreductie gerealiseerd. Ook hebben we interne processen onder de loep genomen. Door het vereenvoudigen van deze ondersteunende processen, het

reduceren van management en een kleinere staf zijn we erin geslaagd om Ordina efficiënter en slagvaardiger te maken. Daarnaast is er een keuze gemaakt voor vijf businessproposities; oplossingen waar we ons als één Ordina achter kunnen verenigen. Dat samen heeft in de tweede helft van het jaar tot verbetering geleid.”

### Waarom heeft Ordina voor vijf businessproposities gekozen?

Jo: “Kennis van de markt is essentieel. Dat vraagt om een externe blik. Uit gesprekken met onze klanten én een grondige analyse van de marktontwikkelingen is een aantal belangrijke thema’s naar voren gekomen die actueel zijn. Vervolgens hebben we op basis van deze thema’s onze expertise en kennis gebundeld in vijf businessproposities: High performance teams, Intelligente datagedreven organisaties, Security & privacy, Digitale acceleratie en Business platforms. Met deze proposities hebben we een herkenbare go-to-market gecreëerd en onze positionering verder aangescherpt. En met succes, want inmiddels zijn er meer dan zestig High performance teams bij onze klanten aan het werk en ook met de andere proposities boeken we resultaat.”

### Hoe gaat Ordina om met de krapte op de arbeidsmarkt?

Annemieke: “Voor Ordina en nagenoeg alle bedrijven in de IT-sector geldt dat de krapte een gegeven is; die zal voorlopig ook niet verminderen, integendeel. Wij hebben het afgelopen jaar dan ook extra geïnvesteerd in het werven van medewerkers. Zo hebben we de arbeidsmarktcampagne ‘Kijk jij verder dan code?’ gelanceerd.”

## ‘Met onze vijf businessproposities hebben we een herkenbare go-to-market gecreëerd en onze positionering verder aangescherpt.’

“Ook intern hebben we een programma ontwikkeld om nieuwe collega’s te werven via het netwerk van onze medewerkers. Hierdoor zijn we in staat gebleken om onze werving te intensiveren en hebben we in 2017 meer medewerkers geworven dan ooit.”

“Het feit dat we geen niche-speler, maar ook geen multinational zijn, maakt Ordina uniek als werkgever. We zijn een lokale speler met korte lijnen, een laagdrempelige cultuur en brede carrièremogelijkheden, waar de medewerker zelf invloed op heeft. En waarbij hij of zij de kans krijgt om, in teamverband, te werken aan interessante opdrachten met echte impact.”

### Hoe blijft Ordina aantrekkelijk voor de huidige werknemers?

Jo: “Ordina wil met bevlogen en ondernemende professionals presteren en dat kan alleen door optimale werkomstandigheden te creëren, waarin ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden. Omdat de ontwikkelingen binnen de ICT razendsnel

gaan, moeten onze medewerkers qua kennis bijblijven, zodat we kunnen anticiperen op de marktvraag van morgen. Dit alles kan alleen als je als organisatie wendbaar bent. Onze medewerkers bieden we een omgeving waarin ze hun kennis en kunde kunnen blijven ontwikkelen op de korte en lange termijn. Afgelopen zomer hebben we bijvoorbeeld verschillende bootcamps gehouden waarin onze collega’s de mogelijkheid kregen om zich te certificeren in nieuwe technologieën.”

### Hoe kijkt u naar de technologische ontwikkelingen en de maatschappelijke impact daarvan?

Jo: “Technologie is steeds nadrukkelijker aanwezig en heeft impact op ons dagelijks leven en de manier waarop we werken. De laatste tijd is er de discussie of we niet doorschieten in de automatisering en, of robotisering de werkgelegenheid niet in gevaar brengt. Volgens ons bieden ICT en robotisering juist nieuwe mogelijkheden en nieuwe typen banen. Wij geloven dat er door nieuwe technologische ontwikkelingen banen terugkomen. In de Benelux zie je een maakindustrie ontstaan die vroeger onmogelijk was. Dankzij nieuwe technologieën zijn wij als Ordina in staat om te concurreren met lage lonenlanden op ICT-gebied en blijft er hier werkgelegenheid behouden. Maar dat kan alleen als je waarde toevoegt.”



## ‘Het feit dat we geen niche-speler, maar ook geen multinational zijn, maakt Ordina uniek als werkgever.’

### **Innovatie is een van Ordina's speerpunten. Hoe staat het daarmee?**

Jo: “Twee jaar geleden hebben we het Innovatiecluster ingericht, waarmee we innovatieve technologieën, concepten en proposities een platform geven. Inmiddels zijn we zover dat innovatie Ordina-breed wordt gedragen en kunnen we onze klanten verrassen met volwaardige innovatieve oplossingen en projecten die nieuwe technologie relevant maken. Dat bleek ook tijdens de laatste editie van de Ordina Innovatiedagen met als thema ‘innovatiekracht’. Tijdens de sessies gepresenteerd door Ordina-collega's over ‘hun’ projecten en cases, werd duidelijk dat innovatie een basisvoorwaarde is voor toegevoegde waarde.”

### **Hoe mobiliseer je innovatiekracht om structureel vernieuwing te realiseren?**

Jo: “Dat is de grote vraag waar veel organisaties mee worstelen en daar hebben wij onze strategie op ingericht. Innovatie draait om snelheid en wendbaarheid : kortcyclisch, doelgericht werken in teams met hoge transparantie op de voortgang. Daar komen onze High performance teams in beeld. Zij helpen organisaties om versnelling te brengen in het transformatieproces. Samen brengen we duurzame innovatie tot stand. In essentie willen we bij onze klanten groeien van betrouwbare IT-partner naar de IT- én businesspartner. Dat betekent dat we niet alleen naar de IT-kant kijken, maar ook proactief met innovatieve businessoplossingen komen.”