

**ORMIT**

DEVELOPING MANAGEMENT



**ORMIT**

Tervurenlaan 412

1150 Brussel

Telefoon: 02/533 98 90

Website: [www.ormit.be](http://www.ormit.be)

E-mail: [info@ormit.be](mailto:info@ormit.be)

### ORMIT als werkgever

ORMIT biedt jonge gedreven universitairers via een 26 maanden durend bedrijfsoverschrijdend management traineeship, een intensieve opleiding en coaching de kans zich te ontpoppen tot een manager.

### Resultaten van het onderzoek

Primaire Arbeidsvoorwaarden	★★★★
Secundaire Arbeidsvoorwaarden	★★★
Training & Ontwikkeling	★★★★½
Carrière mogelijkheden	★★★★½
Organisatiecultuur	★★★½

+: In de komende 'War for talent' voldoende talent blijven aantrekken die wil investeren in de eigen ontwikkeling. Ze krijgen bij ORMIT de kans zich te vervolmaken als manager.

!: Voldoende talent kunnen aantrekken om na de crisis mee te gaan in de groei van de klanten.

Daarom moet de naam bekendheid vergroten, zowel bij de bedrijven als bij de kandidaten.

### Feiten en cijfers

- ORMIT België is opgericht in 1999
- Het bedrijf beschikt over 50 management trainees
- Vaste staf van 8 medewerkers
- Een kantoor in Brussel voor België en Luxemburg

### Arbeidsvoorwaarden

- Marktconform salaris, hospitalisatieverzekering en groepsverzekering
- Bedrijfswagen en tankkaart, netto onkostenvergoeding
- Opleidingspakket en coaching
- Glijdende uren



**ORMIT is gecertificeerd als één van de Top Employers België, 2011**



**ORMIT ontwikkelde een uniek concept waarbij jonge universitair- en jongeren via een 26 maanden durend management traineeship hun competenties kunnen aanscherpen. Medewerkers kunnen in verschillende bedrijven en sectoren werkervaring opdoen. Daarbij staat persoonlijke ontwikkeling centraal. Het uitgebreide klantennetwerk biedt de trainees enorme mogelijkheden om na hun traineeship een succesvolle carrière uit te bouwen.**

## ORMIT België ter introductie

ORMIT ontwikkelde een uniek concept. Jonge universitair- en jongeren kunnen via een 26 maanden durend bedrijfsoverschrijdend management traineeship hun competenties aanscherpen.

Het aanbieden van een bedrijfsoverschrijdend management traineeship is een gezamenlijk initiatief van de Nederlandse personeelsdirecteuren van Ordina, Ericsson, de Nationale Spoorwegen en Delta Lloyd. "Zij merkten dat jonge universitair- en jongeren wel een goede theoretische bagage meekrijgen tijdens hun opleiding, maar praktische vaardigheden missen om goed te functioneren op de werkvloer. Bij hun zoektocht naar een eerste werkgever gaan deze jongeren ook te vaak af op het publiek imago van een onderneming of sector. Dit leidt vaak tot verkeerde keuzes", verklaart Thomas De Wulf, managing director van ORMIT. Zo ontstond in 1994 ORMIT in Nederland, vijf jaar later volgde een afdeling in België.

"Wij leveren de managers van de toekomst", zegt Thomas De Wulf. ORMIT'ers uit het Multicompagny Programma krijgen drie tot vier opdrachten in verschillende bedrijven en sectoren. Een opdracht duurt gemiddeld zes tot acht maanden. Een tweede traject is het Incompany Programma waarbij een jonge universitair gedurende twee jaar een management traineeship doorloopt binnen hetzelfde bedrijf. Daarnaast biedt ORMIT ook Management Development Maatwerk. Dit zijn ervaren consultants die organisaties adviseren en begeleiden bij het opzetten en realiseren van managementontwikkelingsprogramma's.

&gt;&gt;

## Persoonlijk leiderschap

Het hele traject steunt op vier pijlers: werkervaring opdoen, opleiding, coaching en intervisie. "Elke maand volgen de management trainees één dag opleiding. Het opleidingsaanbod is zeer divers en uitgebreid. Dit gaat van communicatietrainingen, changemanagement tot leiderschapontwikkeling. Kortom, alle competenties en vaardigheden die wij nodig achten om een goed manager te worden, komen aan bod", schetst Sophie Meurice, talent recruitment manager. Elke management trainee krijgt van bij de start een coach of talent development manager toegewezen. "Hij helpt en beoordeelt de vooruitgang van de trainee. Naarmate het einde van het traineeship na-

dert, helpt de coach bij het uitstippelen van de verdere carrière. De ORMIT'ers worden opgedeeld in pools van twaalf trainees. Samen doorlopen zij de maandelijkse opleidingen en hebben ze intervisie waarbij ze elkaar steunen en helpen met mogelijke problemen."

Het grote verschil met klassieke management trainee-trajecten is dat ORMIT de persoonlijke ontwikkeling centraal stelt via relevante werkervaring en niet zozeer het verwerven van kennis en vaardigheden. "Het matchingproces is dan ook cruciaal. We schuiven niet zomaar een ORMIT'er door naar een bepaalde onderneming. Bij het kiezen van de opdrachten gaan we na of de kandidaat past in de functie



### Philip Vyt (29), management trainee sinds augustus 2008

"ORMIT geeft je de kans om reglementair te jobhoppen zodat je niet alleen van verschillende functiedomeinen kan proeven maar ook van verschillende sectoren. Je krijgt niet alleen de kans relevante werkervaring op te doen, maar ook de interactie met de andere trainees is zeer waardevol voor je persoonlijke ontwikkeling. Je kan veel leren van elkaar. En dat wordt ook aangemoedigd."



**“In onze visie is persoonlijk leiderschap de sleutel tot succes. Dit betekent dat je jezelf moet kunnen sturen. Daarbij komt het kunnen managen van processen, je externe oriëntatie, de verbinding met mensen en meesterschap.”**

Thomas De Wulf (36), managing director en Sophie Meurice (29), talent recruitment manager

en houden we rekening met zijn competenties en achtergrond. Daarnaast is het even belangrijk dat de opdracht ook ontwikkelingskansen biedt aan de trainee. De opdracht moet uitdagend genoeg zijn om niet alleen werkervaring op te doen, maar ook om hun competenties verder te ontwikkelen. Het is dus zeker niet zo dat als je start met een opdracht in de marketing sfeer, dat alle andere opdrachten ook in die lijn liggen. Trainees worden niet in een bepaalde richting geduwd, integendeel”, legt Thomas De Wulf uit.

In de praktijk betekent dit dat trainees niet zelf beslissen welke opdracht ze aanvaarden en welke niet. “Al hebben ze natuurlijk wel inspraak. De opdrachten worden gekozen in functie van de ontwikkelingsdoelen van de ORMIT’er. En daar ligt precies onze toegevoegde waarde”, vult Sophie Meurice aan.

Dit sluit nauw aan bij de visie op leiderschap van ORMIT. “In onze visie is persoonlijk leiderschap de sleutel tot succes. Dit betekent dat je jezelf moet kunnen sturen. Daarbij komt het kunnen managen van processen, je externe oriëntatie, de verbinding met mensen en meesterschap. Meesterschap verwijst niet alleen naar kennis hebben van een vakgebied, maar ook van leiderschap”, vertelt Thomas De Wulf.

## O-factor

Om het nodige talent aan te trekken, is ORMIT aanwezig op jobsites, beurzen en andere traditionele wervingskanalen. “Het verhogen van onze naambekendheid blijft een belangrijke uitdaging, zowel bij klanten als kandidaten”, zegt de managing director. Het bedrijf doet dat door het inschakelen nieuwe media en sociale netwerken. Ook het direct contact met pasafgestudeerden is belangrijk. Regelmatig organiseert ORMIT daarom workshops rond carrièreontwikkeling. “Friendshare of mond-aan-mondreclame door onze medewerkers is een zeer succesvol instroomkanaal. We vragen onze medewerkers of ze iemand kennen die in het profiel van ons bedrijf past. Wie erin slaagt een persoon een contract te laten ondertekenen met ORMIT krijgt een mooie bonus. De respons hierop is groot. Overigens zijn onze medewerkers goede rekruteerders. Slechts een minderheid van de kandidaten die ze aanbrenge, vallen na een eerste gesprek af”, weet Thomas De Wulf.

ORMIT rekruteert jonge universitair met geen of een beperkte werkervaring, bij voorkeur met een bedrijfskundige of economische achtergrond. Al komen ook afgestudeerden met een ander diploma, bijvoorbeeld psychologie, in aanmerking mits ze over een bijkomend diploma management beschikken. “De »



**“ORMIT stelt de persoonlijke ontwikkeling centraal via relevante werkervaring en niet zozeer het verwerven van kennis en vaardigheden.”**

interesse voor management moet er duidelijk zijn”, benadrukt Sophie Meurice.

Daarnaast zoekt ORMIT mensen die zich onderscheiden door hun probleemoplossend vermogen, besluitvaardigheid, resultaatgerichtheid, initiatief en extraversie. “We noemen die kenmerken de O-factor. Daarmee onderscheidt een succesvolle ORMIT’er zich van een traditionele werknemer”, zegt Thomas De Wulf. Ook qua persoonlijkheid onderscheidt een ORMIT’er zich van de gemiddelde manager. “Hij scoort hoog op flexibiliteit, mensgerichtheid, extraversie en sensitiviteit. Hij is met andere woorden ontvankelijk voor signalen uit de omgeving. Door mensgericht te managen worden de aanwezige competenties van de medewerkers optimaal benut. We hechten een groot belang aan een evenwicht tussen resultaatgericht zijn en mensgericht zijn.”

### Ideale springplank

Na 26 maanden moeten de medewerkers het bedrijf verlaten. “Wij kennen een verloop van honderd procent. Maar dat is ook de bedoeling. ORMIT is immers een springplank voor de medewerkers”, legt Thomas De Wulf uit. Het merendeel, 91 procent, van de medewerkers vindt een nieuwe werkgever in het klantennetwerk van ORMIT. “Vijf jaar later zit 85 procent van de voormalige medewerkers er nog altijd.

Dat zijn mooie resultaten en bewijst dat we geslaagd zijn in ons opzet: jonge universitaireren helpen een gefundeerde carrièrekeuze te maken door hen verschillende ervaringen te laten op doen en zo te proeven van verschillende domeinen, bedrijfsculturen en diverse bazen. Degene die niet in ons klantennetwerk aan de slag gaan, komen in een familiebedrijf terecht of starten een eigen zaak.” Gedurende het management traineetraject is het verloop zo goed als onbestaande. “De medewerkers krijgen een arbeidscontract van bepaalde duur. Met onze klanten is afgesproken dat ze de trainees pas aanwerven na de ORMIT periode. Dus na dat de trainee het volledige ontwikkelingstraject heeft afgelegd”, benadrukt Thomas De Wulf.

“Jong, open, dynamisch en veel ruimte voor plezier, al moet er hard gewerkt worden”, omschrijft Thomas De Wulf de bedrijfscultuur. Medewerkers moeten niet met elkaar concurreren om een opdracht binnen te halen. “Elke medewerker heeft zijn eigen profiel en ontwikkelingspunten. Dat bepaalt wie welke opdracht uitvoert en niet wie het hardst kan roepen”, verduidelijkt Sophie Meurice. Om de band tussen de medewerkers te verstevigen, organiseert ORMIT heel wat activiteiten. Maandelijks nodigt het bedrijf iedereen uit om wat bij te praten bij een drink. In de zomer en rond het eindejaar organiseert ORMIT speciale acti-

viteiten voor alle medewerkers. Ook de alumni worden regelmatig uitgenodigd.

## Pro Bono

ORMIT heeft een belangrijke stap gezet wat betreft maatschappelijk verantwoord ondernemen. "Door de crisis is het aantal opdrachten tijdelijk teruggevallen. Om deze tijd maximaal te benutten, is ORMIT Pro Bono opgestart. Medewerkers bieden zich aan bij vzw's en vervullen daar projecten aan een sterk gereduceerd tarief.

Ook nu het aantal opdrachten opnieuw toeneemt, zetten we dit verder. Zo kan de tijd tussen twee opdrachten zinvol ingevuld worden", vertelt Thomas De Wulf.

Daarnaast werkt ORMIT ook aan het verkleinen van zijn ecologische voetafdruk. "We kiezen groene wagens en besparen op verlichting en papier. Sinds dit jaar kopen we ook fair trade producten."



### Florence Moraine (24), management trainee sinds juli 2010

"Dat je niet alleen de kans krijgt om verschillende functie op te nemen, maar dan ook nog eens in verschillende bedrijven trok me aan in het aanbod van ORMIT. Als pasafgestudeerde handelsingenieur is het immers moeilijk een bedrijf of sector te kiezen om aan de slag te gaan. Ik ga liever eerst eens op verkenning uit. Ook het intensieve opleidingstraject en de bijhorende coaching spreken aan."

