

nieuwe marktpositie in Australië. Ten tweede biedt het ons toegang tot hooggekwalificeerd personeel in landen met lage lonen. Minder dan 1 procent van onze mensen zat in zulke landen, denk aan India, de Filipijnen of Roemenië. Bij Hyder zat 20 procent in Manilla of India. Wij kunnen nu beter concurreren op prijs en we zien ook al dat we meer projecten winnen. Daarnaast is in onze industrie de grootste uitdaging dat er in ontwikkelde economieën niet genoeg hooggekwalificeerde ingenieurs zijn. We zijn nu in staat om de grootste talenten uit India en de Filipijnen aan te trekken.”

4 Begin dit jaar moest u wel de goodwill die u heeft betaald voor die overnames flink bijstellen. Zijn daar lessen uit te trekken?

“Een belangrijke les is dat we zodra we een bedrijf in eigendom hebben meteen een volledige onafhankelijke beoordeling laten doen van alle grote projecten. Zo weten we zeker dat de manier waarop het werk in de boeken staat in lijn is met de manier waarop wij omzet erkennen. De aanpak van Arcadis blijkt voorzichtiger dan die van Hyder. Een tweede les is dat we, als we snel stappen zetten en het integratieproces versnellen, binnen een jaar een flinke impact kunnen hebben op de winstgevendheid.”

5 Maar er zijn dus geen lessen voor het overnameproces zelf? Een bijstelling zoals heeft plaatsgevonden zou in de toekomst opnieuw kunnen gebeuren?

“In theorie zou dat kunnen, maar in de praktijk zou het niet moeten gebeuren. Ik kan garanderen dat we door een grondig en solide overnameproces zijn gegaan. Er is ook niets veranderd aan de toekomstige verdien capaciteit van Hyder. Die is in lijn met onze aannames ten tijde van de overname.”



‘MET DE BANKEN IS EEN SCHULDRATIO AFGESPROKEN VAN DRIE, ALS BESTUUR VOELEN WIJ ONS COMFORTABEL ROND DE TWEE EN ALS JE HISTORISCH KIJKT WAT WE DOEN NA OVERNAMES, DAN BRENGEN WE HET TERUG NAAR ANDERHALF. DAT IS OOK WAAR WE NU NAARTOE GAAN’