

# Vereenvoudigen

# samenwerken...



## ... in overleg en met meer lef

In 2018 hielp het team van HR de zes Principles of Action steviger in de cultuur te verankeren. Ze creëerden mogelijkheden voor leiders en team members om samen oplossingen te vinden voor de uitdagingen op het werk. Het resultaat: medewerkers die meer durven!

### Gedrag belonen op basis van de zes Principles of Action

Wie de strategische prioriteiten van Orange Belgium van dichterbij bekijkt, ontdekt meteen: digitale en culturele transformatie verwezenlijken. Dat was een belangrijk focuspunt voor HR in 2018. Sinds de introductie van de zes Principles of Action in 2017 verschoof het bedrijf zijn aandacht van de conceptie en bewustmaking naar de praktische toepassing van de principes en het gedrag, zodat die deel gaan uitmaken van de bedrijfscultuur en iedereen binnen het bedrijf ernaar gaat leven.

Het HR-team helpt iedereen actief zijn gedrag te wijzigen door gedrag te belonen dat steunt op de zes Principles of Action. Dat komt ook naar voren in de personeelsbeoordeling, waar men bij de berekening

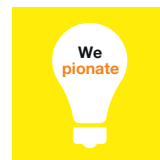
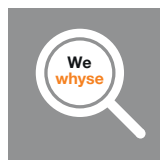
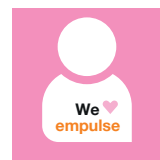
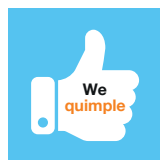
van de bonussen niet alleen de prestaties van de team members in overweging neemt, maar ook kijkt naar hoe ze samenwerken om hun doelstellingen te bereiken.

### LeaderShift-talenten ontwikkelen

In 2018 namen alle people managers deel aan LeaderShift, het programma van HR om echte leiders te vormen. Het LeaderShift-programma moet managers helpen de culturele transformatie van het bedrijf mee vorm te geven door een nieuwe stijl van leidinggeven te integreren. Het programma bestaat uit vier modules die samen de zes Principles of Action bevatten: Kick-off (Whyse), Empowerment (Comact), Collaboration (Empulse en Talentify) en Agility (Quimple en Pionate).

## Hoe kunnen we intern meer lef tonen?

Enkele voorbeelden: Hoe kunnen we het bedrijf laten groeien – of zelfs laten boomen? Door niet meer in silo's te werken en bovenal door samen te werken, als één bedrijf. Durf de verantwoordelijkheid op te nemen en wees niet defensief wanneer er feedback gegeven wordt. Bouw een cultuur op waar transparantie en eerlijkheid worden gestimuleerd. En bereid je goed voor op je leidinggevende positie, om een personeel aan te sturen dat nog meer durft.



## De belofte van Orange waarmaken

In 2018 nam Orange verdere stappen om zijn belofte om een digitale en zorgzame werkgever te zijn waar te maken. Er worden nieuwe digitale oplossingen in gebruik genomen die het tewerkstellingstraject van begin tot eind makkelijker zullen maken. Zo werd de Workday-tool, die in 2017 werd gelanceerd, uitgebreid met meer HR-gerelateerde topics. De bedoeling is om alle belangrijke HR-tools samen te brengen in één enkele handige tool, die alle medewerkers op hun mobiele apparaat kunnen openen.

## Uitwisselingsprogramma voor de directie

Om de verstandhouding tussen de verschillende diensten van het bedrijf te verbeteren – en hokjesdenken te doorbreken – wisselden in 2018 een aantal diensthoofden gedurende twee weken van functie. Zo werd het hoofd HR bijvoorbeeld de nieuwe Chief Legal Officer en kreeg het hoofd IT de leiding over HR.

Door het werk van een collega over te nemen, leerden ze zijn of haar doelen en uitdagingen beter begrijpen, waardoor ze zich beter konden inleven. En bovendien leren ze bij over het team van het andere hoofd. Het is ook een openlijke demonstratie aan het personeel van hoe nauw de teamleiders samenwerken. Er werd een kader ontwikkeld dat andere leiders in 2019 moet laten ervaren hoe het voelt om de leiding over een ander team te krijgen.



**Een duidelijk teken dat Orange Belgium goed bezig is op het gebied van people management: externe auditeurs hebben het certificaat van Orange Belgium als Top Employer vernieuwd voor 2019.**

## Luisteren naar team members

Orange Belgium bouwt aan een sterke feedbackcultuur, en luisteren en antwoorden zijn daar een wezenlijk onderdeel van. Het management luistert behalve naar zijn klanten ook naar zijn team members.

De bedoeling is om samen oplossingen te vinden voor de uitdagingen op het werk. In dat opzicht kwam Orange in 2018 met de Principles of Action Champions aanzetten: medewerkers die door hun collega's naar voren worden geschoven als een lichtend voorbeeld van medewerkers die de principles of action in hun werk toepassen. Die vertegenwoordigers werken nu nauw samen met het management om de werkwijze van het bedrijf te verbeteren door de belangrijkste prioriteiten aan te pakken.

## Veel plannen voor 2019

Voor 2019 zal HR zich focussen op een aantal belangrijke domeinen. Een eerste focuspunt is nieuwe – en gedurfde – werkwijzen op poten zetten om de vooropgestelde doelen te realiseren. Die inspanning sluit aan bij de ambitie van het bedrijf om de processen en de besluitvorming sneller, eenvoudiger en efficiënter te maken. Er moeten ook verschillende middelen voor worden aangesproken, zoals automatisering.

Een tweede focuspunt zal zijn om de strategie en initiatieven van HR inzake menselijk kapitaal te stroomlijnen met de zakelijke strategie van het bedrijf en de manier van werken. Voor een maximale doeltreffendheid moeten die twee perfect op elkaar afgestemd zijn. Dat betekent dat het bedrijf zich als werkgever moet onderscheiden, de juiste profielen moet aantrekken voor specifieke IT-uitdagingen, uiteenlopende profielen moet aantrekken, behouden en de middelen flexibeler moet inzetten.

Om betrokkenheid en innovatie te stimuleren, liggen er ook plannen op tafel om een meer gesegmenteerde of gepersonaliseerde aanpak te implementeren op het gebied van werknemersopleiding en Reward & Performance management. Team members zullen bijvoorbeeld de opleidingsmogelijkheden kunnen selecteren die het best aansluiten bij hun persoonlijke ontwikkelingsdoelen. Het komende flex-income plan laat team members zelf kiezen welke voordelen ze willen.