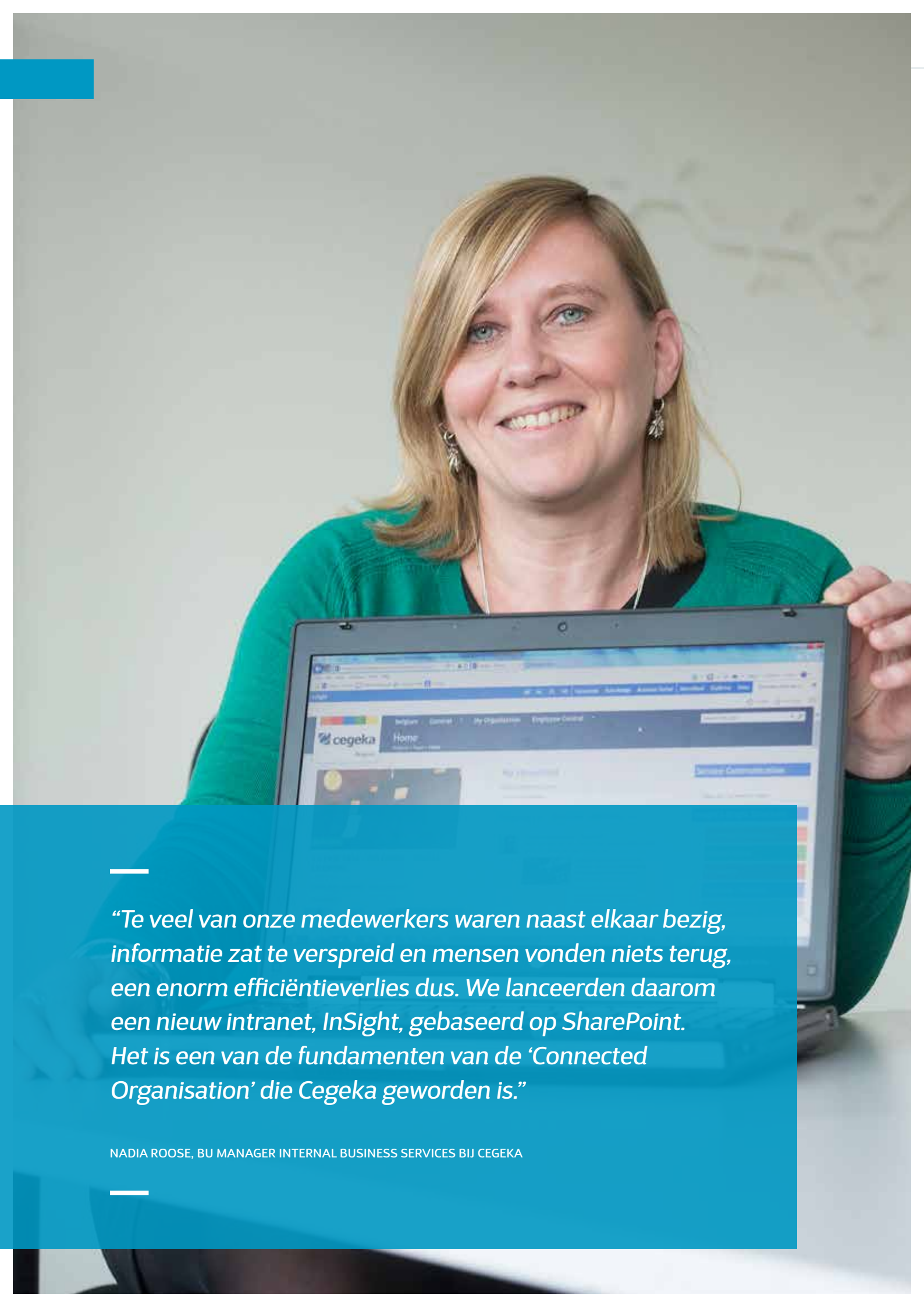




Een Connected Organisation doet het altijd beter

Faciliteer interne communicatie, spontaan samenwerken
en delen van informatie en kennis.



“Te veel van onze medewerkers waren naast elkaar bezig, informatie zat te verspreid en mensen vonden niets terug, een enorm efficiëntieverlies dus. We lanceerden daarom een nieuw intranet, InSight, gebaseerd op SharePoint. Het is een van de fundamenteën van de ‘Connected Organisation’ die Cegeka geworden is.”

NADIA ROOSE, BU MANAGER INTERNAL BUSINESS SERVICES BIJ CEGEKA

1.

Waarom een Connected Organisation?

In groeiende bedrijven interne communicatie, spontaan samenwerken en kennis en informatiedelen faciliteren met systemen en structuren.

p. 4

2.

Ingrediënten van een Connected Organisation

Transparante communicatie, gecentraliseerde samenwerking, kennisuitwisseling en zelforganiserende netwerken.

p. 6

3.

Voordelen: een Connected Organisation doet het altijd beter

Tijd- en geldbesparing, en betere samenwerking & communicatie, meer social engagement.

p. 12

4.

Veranderende bedrijfscultuur

Van command & control naar connection + 10 tips voor de Connected Organisation.

p. 18

5.

Een Connected Organisation in vijf stappen

Think big, start small, scale fast

p. 22

6.

Wat kan Cegeka concreet voor u betekenen?

Connected Roadmap om communicatie- en kennisuitdagingen aan te pakken en te laten renderen.

p. 26

1

—

**Een Connected
Organisation...
waarom?**



Realisaties bij Cegeka

Dit zijn onze bevindingen na het intern testen van ons recept voor de Connected Organisation. Maar er zijn nog meer voordelen, weliswaar minder tastbare. We bespreken ze in deze white paper. Hoe is het met de cultuur in uw organisatie gesteld? Kan u nog zo snel reageren als een start-up?



20% minder reiskosten



Minder telefoonverkeer



50% minder mobiel bellen



Meer thuiswerken,
minder werkplekken
nodig



14% minder dieselkosten
(2014 tegenover 2012)



8 op 10 vergaderingen
via Skype for Business,
anywhere, anytime ...

DE EILANDEN MOETEN EEN NETWERK WORDEN



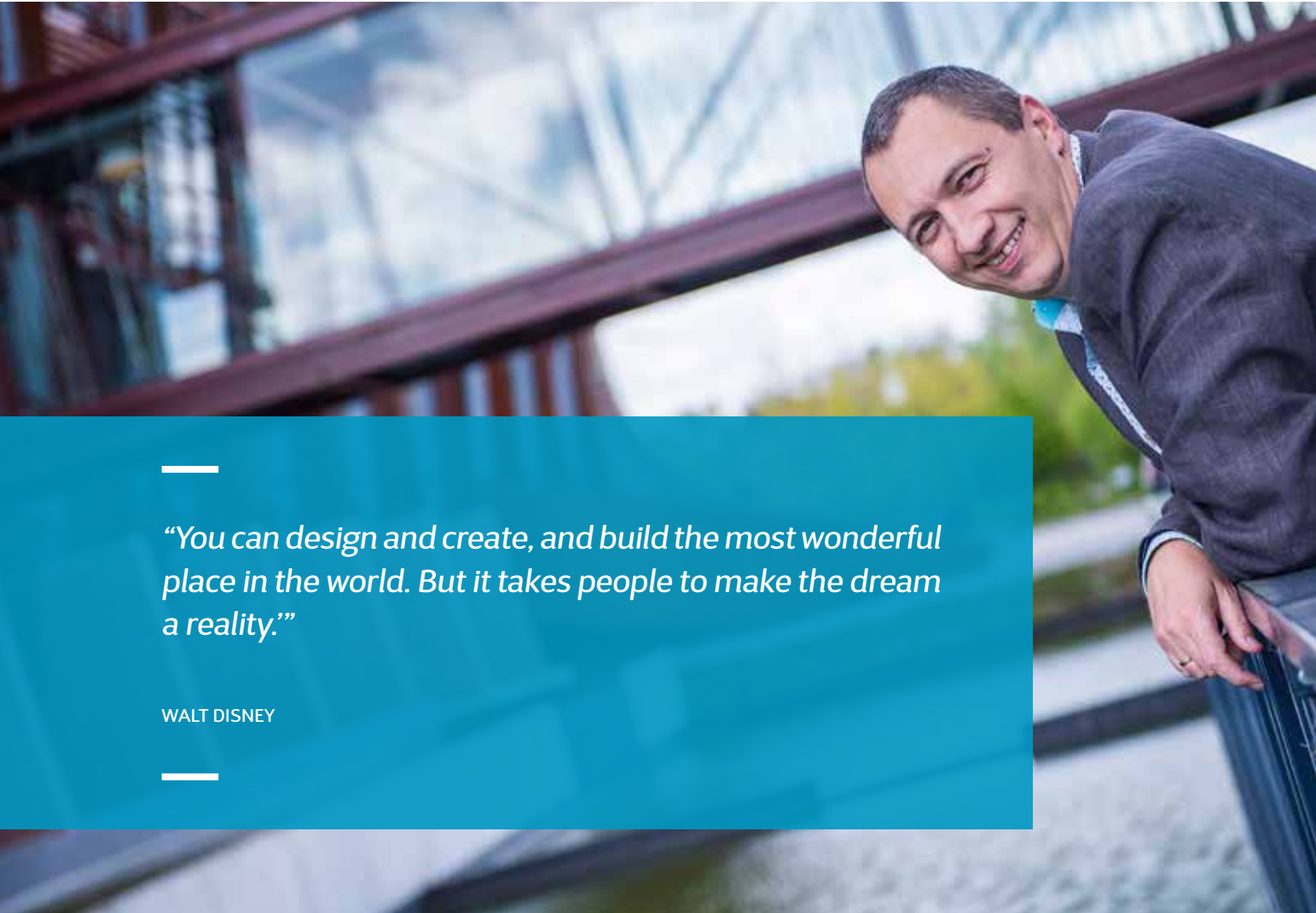
Eens bedrijven groeien, profiteren ze van heel wat schaalvoordelen. Daar staat tegenover dat de korte communicatie & informatielijnen tussen werknemers, klanten en partners langer worden. Niet iedereen kent iedereen meer, weet wat de anderen doen en wat hun expertise is.

Om het overzicht van beschikbare expertise en informatie te behouden en effectief te blijven samenwerken, zijn er systemen en structuren nodig die de communicatie, het spontaan samenwerken en het delen van informatie en kennis faciliteren. Technologie laat dat vandaag makkelijk toe, de sleutel tot succes zit meer in een cultuurverandering.

We hebben, om die uitdaging ook voor uw organisatie aan te gaan en waar te maken, uit de ruime interne ervaring een duidelijk stappenplan gedistilleerd. We zijn klaar om dat intern beproefd recept van de Connected Organisation extern toe te passen. Dat stappenplan hebben we ook vertaald naar een intranet en extranet accelerator waarmee u snel van start kan gaan.

Daarnaast gaan we in deze white paper dieper in op het waarom, hoe en wat van de Connected Organisation. Wat zijn de ingrediënten? Welke de voordelen? Hoe transformeert u uw organisatie om de vruchten te plukken en wat kan Cegeka daarbij concreet voor u betekenen?

PETER POECK, SOLUTION MANAGER, CEGEKA



“You can design and create, and build the most wonderful place in the world. But it takes people to make the dream a reality.”

WALT DISNEY

2

De ingrediënten van een Connected Organisation

2. De ingrediënten van een Connected Organisation

Alle bedrijven zijn ideeënfabrieken. Om die zo vlot mogelijk te doen draaien, moet informatie onmiddellijk en overal beschikbaar zijn en vrij kunnen doorstromen. U bent dan een Connected Organisation met de volgende aspecten:

Transparante communicatie

Een *Connected Organisation* doet er alles aan om medewerkers, klanten en partners te informeren en regelmatig met hen te communiceren. Werknemers vinden zo snel wat ze zoeken. Dankzij een continue dialoog blijven ze zich betrokken voelen bij de organisatie.

Kennisuitwisseling

In een *Connected Organisation* kunnen werknemers de kennis die ze bezitten eenvoudig met anderen delen, en hun eigen kennis verder verrijken met de kennis van anderen. Medewerkers kunnen zich hierdoor intern en extern als expert profileren.

Gecentraliseerde samenwerking

In een *Connected Organisation* hebben teams (ad hoc, cross-functioneel) altijd een plaats om samen te werken. Zo hebben de juiste mensen snel toegang tot de informatie die ze nodig hebben en kunnen ze die makkelijk delen met elkaar en de rest van de organisatie.

Zelforganiserende netwerken

Via enterprise social networks, communities, discussieforums en unified communications blijven werknemers, klanten en partners van een *Connected Organisation* eenvoudig met elkaar in contact, waar ze zich ook bevinden.



“Wij schrijven Organisation met de ‘S’ van Strong, Secure & Simplified!”

PETER POECK – SOLUTION MANAGER



1. Hoe met informatie omgaan?

1. Information kingdoms trekken de productiviteit omlaag

Kennis die in het hoofd van één medewerker zit of enkel op één pc staat, is niet voldoende toegankelijk voor de organisatie. We spreken dan over information kingdoms. Werknemers moeten dan achter informatie jagen. En als een medewerker uw organisatie verlaat, verliest u ook zijn kennis. Zonder informatieuitwisseling gebeurt er bovendien dubbel werk en kennen uw werknemers elkaars expertise niet.

2. Digitaal veranderde onze manier om met informatie om te gaan

Uw werknemers hoeven geen wandelende encyclopedieën meer te zijn. Elk stukje informatie is maar één klik van ons verwijderd op een centraal platform. En is er bepaalde informatie die u niet vindt, dan weet u wel snel iemand te vinden die u verder kan helpen via het social netwerk, instant messaging, telefoon, videoconferencing, etc ...

3. Technologie helpt ons om cross-departementaal, cross-border samen te werken

De technologie van vandaag maakt het mogelijk om samen te werken, wereldwijd, met gelijk wie, op gelijk welk moment, via eender welk toestel: informatie evalueren met een team, een presentatie maken, voorstellen uitwerken,...

2. De Connected Organisation vereist een cultuurverandering

Naast technologie die ons helpt om informatie te delen, heeft een *Connected Organisation* ook een cultuurverandering nodig. Productieve medewerkers van morgen gaan op een andere manier met elkaar en met informatie om. Teamgeest ontwikkelen, evenals een streven naar gemeenschappelijke doelen zijn succesrecepten om uw productiviteit te verhogen. U moet ook de informatie digitaal op zo'n manier organiseren dat elke medewerker zijn taken efficiënt kan uitvoeren. De grote uitdaging is hier de adoptie door de gebruikers. Daarvoor stellen wij ons 3 vragen:

1. Willen de medewerkers wel met de oplossing werken?

We antwoorden hier op met het formuleren van heldere doelstellingen, een communicatieplan, en door ambassadeurs onder de leidinggevend en medewerkers in de schijnwerpers te zetten.

2. Kunnen de medewerkers wel met de oplossing werken?

Daarvoor voorzien we een opleidingsplan met verschillende vormen van trainingen voor de juiste doelgroepen, via verschillende communicatiekanalen en tools.

3. En vooral zullen de medewerkers met de oplossing werken?

Om het gebruik te stimuleren werken we graag met de innovators en early adopters tijdens de pilootfases. Vervolgens verhogen we het vertrouwen in de oplossing door een goede servicedesk te voorzien en zoveel mogelijk de 'oude' oplossing niet meer beschikbaar te maken.

Schatbewaarders en eilandbewoners

Een information kingdom kan op verschillende manieren ontstaan zijn:

Door schatbewaarders

Sommige mensen bewaken hun informatie als een kostbare schat en werken daardoor – vaak zonder het zelf te beseffen – de organisatie tegen. Het geeft hen een gevoel van macht en controle over hun collega's en hun werkgever: ze voelen zich onmisbaar door hun zelfgeschapen information kingdom.



Door eilandbewoners

Vaak ontstaat een information kingdom omdat het nu eenmaal niet anders kan. Wanneer uw organisatie bijvoorbeeld geen CRM-software gebruikt, zit heel veel informatie over klanten en prospecten in de hoofden (en de inboxen) van al uw individuele verkopers.



Awareness sessies

Bij Telenet was de beslissing om social media in te voeren voor interne communicatie snel genomen. Alleen had Telenet er totaal geen idee van hoe het hieraan moest beginnen. Daarom zocht Telenet raad bij Cegeka.

Lees meer over deze case op
www.cegeka.com/TelenetCase



“Het hoofddoel was: de medewerkers overtuigen van het nieuwe werken. Cegeka ontwikkelde drie soorten awareness sessies:

- 1. Telenet 2.0: The Connected Organisation*
- 2. Unified Communication: How to use!*
- 3. Social Media “inside and outside”, waar medewerkers leren welk sociaal medium je best wanneer gebruikt.”*

CLAUDIA POELS, SENIOR VP HUMAN RESOURCES, TELNET

Zo wordt u een Connected Organisation in 5 stappen



1 Business case

visie, strategie, awareness, kick-off



2 High-level analyse

doelen, verwachtingen, takeholders, business roadmap



3 Requirementanalyse

gefaseerde aanpak, geen big bang



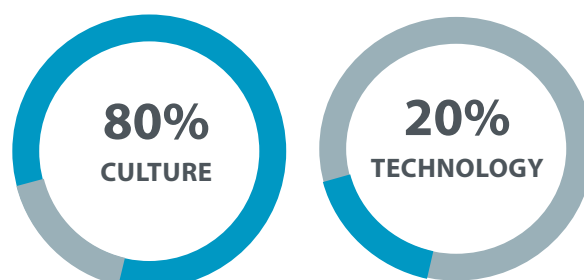
4 Implementatie van:

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| a. Content plan | d. User adoption & communication |
| b. Governance plan | e. Trainingsplan |
| c. Security plan | f. ... |



5 Training, end user awareness, infosessies

Connected Organisation



3

—

**Voordelen:
een Connected
Organisation doet
het altijd beter**

3. Voordelen: een Connected Organisation doet het altijd beter

“Veel productiviteitswinsten komen uit ‘spillover’, wat we oppikken uit ons netwerk: bij een klant werken ze zus aan offertes, een andere afdeling organiseert hun teamwerk zo. We evolueren naar een inspiratie-economie, waarbij dé belangrijkste basisgrondstof inspiratie is en waarbij het stimuleren en capteren van spillover tot dé kerncompetenties van een regio, bedrijf en zelfs individu (moeten) gaan behoren. [...] De impact van spillover kan enorm zijn, maar niet elk type spillover is even belangrijk. Spillover is verantwoordelijk voor 0,9% groei in Belgische arbeidsproductiviteit in de periode 1995-2007, wat overeenkomt met 52,9% van onze totale groei in arbeidsproductiviteit in die periode.” (Flanders DC/Vlerick Business School, 2014)*

Het moge duidelijk zijn: information kingdoms hebben geen bestaansrecht in een moderne organisatie. Door de relevante kennis van uw medewerkers naar informaticasystemen te verplaatsen en te delen met uw hele organisatie, verkrijgt u de volgende voordelen:

3.1. Spaar tijd en geld: een duidelijke businesscase

Beeldt u zich in dat uw medewerkers de helft van hun tijd extra kon besteden aan dienstverlening. Hoe snel zou u op dat aanbod intekenen? Dat is geen droombeeld: volgens Gartner besteden werknemers de helft van hun tijd aan het zoeken naar informatie. Daarbij hebben ze gemiddeld 18 minuten nodig om een document terug te vinden.

De **Connected Organisation** helpt u ook om sneller de juiste expertise te vinden en de productiviteit te verhogen door selfservicediensten. De tijd en het geld die u uitspaart doordat u sneller aan informatie raakt, kunt u aan uw kerntaken besteden. U geeft bovendien zuurstof aan de innovators in uw bedrijf: werknemers die willen handelen, hoeven niet meer te wachten tot iemand hen informatie verstrekt.

“De helft van onze productiviteitswinst van 1995-2007 komt van inspiratie uit ons netwerk.”

PROF. DR. MARION DEBRUYNE

VLERICK BUSINESS SCHOOL (2014)

* Bart Devoldere, Marc Buelens, Katleen De Stobbeleir, Marion Debruyne, Miguel Meuleman en Leo Sleuwaegen in de studie “De inspiratie-economie: een toekomstvisie voor de regionale ontwikkeling van Vlaanderen”, voor Flanders DC aan de Vlerick Business School (2014).

Enkele manieren waarop Cegeka tijd, en dus geld, bespaart:



Hoge mate van selfservice-informatie opvragen, zoals een database met projectreferenties, een servicecatalogus en bouwblokken om offertes op te maken.



De beschikbaarheidsinfo van mensen is voor iedereen zichtbaar, waardoor voicemail en e-mail vermindert.



Sneller de juiste expert en expertise vinden voor het oplossen van klantenvragen en het opmaken van offertes.



De strijd om vergaderzalen en reistijd vermijden door unified communication (video conferencing, conference calls), project workspaces en internal social networking.

De Return on Investment (ROI)* berekenen? Kinderspel

Onderzoek bracht volgende ontluisterende cijfers aan het licht: Uw medewerkers spenderen 20% tot 40% van hun tijd met manueel te zoeken naar documenten. (Bron: Coopers and Lybrand)

Kenniswerkers verspillen elke week kostbare tijd door verschillende problemen gerelateerd aan werken met documenten. Die tijdverspilling kost organisaties gemiddeld \$19,732 per medewerker, een productiviteitsverlies van 21,3%. Een organisatie met 1000 medewerkers zou 213 mensen moeten aanwerven om dat productiviteitsverlies goed te maken. (Bron: IDC and Adobe 2012)

Als we nu even conservatief rekenen op de achterkant van een bierviltje, ziet u dat u zelfs een investering van €150 000 vrij vlug is terugverdiend, vaak zelfs binnen 1 jaar.

<i>Aantal medewerkers</i>	<i>250</i>
<i>Aantal minuten per werkdag</i>	<i>480</i>
<i>Verwachte tijdswinst in %</i>	<i>2% (9,6 min/dag)</i>
<i>Gemiddelde personeelskost (all-in) per dag</i>	<i>€ 150</i>
<i>Aantal werkdagen per jaar</i>	<i>220</i>
<i>Besparing</i>	<i>€ 165.000</i>

* De Engelse term 'Return on Investment' geeft het rendement op de investering aan. De ROI van een project kan men berekenen door de specifieke opbrengst voor een project te delen door de specifieke investering. De uitkomst is een positief of negatief getal.



Zoek niet langer

“Als solution expert werk ik voor offertes constant samen met cross-functionele teams. Als vroeger iemand een document niet vond en hij/zij vroeg het even aan een collega, dan waren we al met twee aan het zoeken. Op onze InSight portal werken we aan documenten met meerdere collega's, op diverse locaties, op verschillende tijdstippen, zonder elkaar te storen. Het document staat centraal en er is maar één laatste versie.”

Lever meer en kwalitatiever op in dezelfde tijd

“Ik heb eindverantwoordelijkheid over de inhoud van offertes en zie in één oogopslag hoe ver mijn collega's staan met de hun toegewezen punten. We winnen enorm veel tijd tegenover vroeger, waar ieder zijn deel van het document apart invulde en we op het einde van de rit alles dienden samen te voegen. Dankzij onze InSight portal zijn we van dat gedoe verlost en kunnen we meer offertes opleveren in dezelfde tijd. Bovendien vind ik ze inhoudelijk kwalitatiever. Dankzij Skype for Business kunnen we immers makkelijk documenten delen en bespreken, waar ieder zich ook bevindt.”

HUGO DELVAUX, SOLUTION EXPERT, CEGEKA

3.2. Betere samenwerking en communicatie

Met de juiste tools faciliteert de Connected Organisation samenwerking en communicatie in zelforganiserende teams. Dankzij een centraal beheer van rechten kan uw organisatie een eigen beleid uitstippelen, terwijl de teams zelf de mogelijkheden hebben om daarbinnen hun werkomgeving te creëren:

- Centrale werkplekken op een portaal (voor samenwerken aan projecten, producten, dossiers enzovoort) voor wisselende teams die deze 'minisites' zelf inrichten.
- Workflows voor goedkeuringen en het versnellen van beslissingen.
- Rapporten van KPI's raadplegen.
- Met unified communication zien werknemers op elk moment de beschikbaarheid van hun contacten en kunnen ze naar mensen met specifieke expertises zoeken.
- U kan met één klik conference of video conferences organiseren en presentaties, desktops of programmaschermen delen.
- Met een extranet werkt u beter samen met klanten en partners.

A portrait of Lindsay Vanaudenhagen, a woman with long brown hair tied back, smiling slightly. She is wearing a dark blue t-shirt and a silver necklace. The background is a blurred indoor setting.

“Wanneer een collega afwezig is, kunnen we voldoende informatie snel raadplegen om beslissingen in dossiers te kunnen nemen.”

LINDSY VANAUDENHAEGEN, PROJECTCOÖRDINATOR BIJ LRM



Meer betrokken medewerkers

“De Cegeka visie Connected Organisation, ondersteund door de technologie SharePoint Online zorgde voor opmerkelijke veranderingen in onze organisatie. Door duidelijke en doelgerichte top-down communicatie voelden de werknemers zich meer betrokken en kwam er dus ook meer bottom-up communicatie. Onze werking verloopt nu efficiënter, onze communicatie is transparanter en meer doelgericht en onze werknemers zijn gelukkiger.”

DRIES HERPOELAERT, CEO KMDA



3.3. Sociale effecten

De **Connected Organisation** focust niet enkel op informatie, maar ook op sociale aspecten. Uw organisatie bestaat immers niet zomaar uit medewerkers; uw medewerkers vormen de organisatie. Verschillende studies wijzen uit dat jobautonomie en goede ondersteunende tools de betrokkenheid van medewerkers vergroot. Ze organiseren zichzelf dan op de meest optimale manier en brengen zelfs over de organisatiestructuren heen expertise samen. Mensen werken immers voor mensen, niet voor systemen.

Via enterprise social networks, maar ook via communities, discussieforums en unified communications blijven werknemers van een Connected Organisation eenvoudig met elkaar in contact, krijgen ze toegang tot impliciete kennis en delen ze informatie met elkaar.

Medewerkers die hun expertises in een online profiel oplist, helpen daarmee bovendien niet alleen hun collega's en hun organisatie, maar maken daardoor zelf ook meer kans op erkenning.

“Medewerkers, klanten en partners willen snellere reacties, persoonlijke services en betere ervaringen.”



Cegeka Case: Van kennisuitdaging tot gemotiveerde medewerkers en klanten

Nog niet zo heel lang geleden pasten alle medewerkers van Cegeka op één bus. Intussen zijn we met meer dan 3500. We wilden vermijden dat we meer met onszelf bezig zijn dan met onze klanten. Daarom hebben we een intern project opgestart om het persoonlijke contact met onze klanten in ons DNA te branden. Dat groeide uit tot wat we nu de **Connected Organisation** noemen.

Naast besparingen (zie inleiding) halen we als Connected Organisation ook minder tastbare maar des te meer voelbare voordelen:

- We stellen alle projectinformatie op een systematische manier beschikbaar, zodat elke werknemer op de hoogte is en onze klanten onmiddellijk kan helpen. Ook de bedrijfsvisie en andere strategische informatie wordt gedeeld, zodat werknemers die kunnen uitdragen.
- Via ons communicatieportaal kunnen werknemers efficiënt kennis vergaren en delen met hun collega's, partners en klanten.

- De expertise van elke medewerker is duidelijk zichtbaar, onder meer via profielen en gebruikersblogs. Zo vinden we sneller de juiste mensen voor projecten bij klanten, om nieuwe ideeën uit te werken of problemen op te lossen.
- Onze medewerkers krijgen via sociale media, discussieforums en unified communications alle middelen om met hun collega's, klanten en partners in contact te blijven. Zo is een oplossing voor een probleem nooit ver af en betekenen medewerkers meer voor elkaar.

Ook u kunt uw organisatie transformeren tot een Connected Organisation. Dan beschikken al uw medewerkers altijd over de middelen en kennis om uw klanten volop te helpen. Uw medewerkers zijn gemotiveerd en tevreden, en uw klanten ook.



Toolkit van onze Cegeka - Connected Organisation

- | | |
|-------------------------------------|------------------------|
| • Microsoft SharePoint | • Microsoft Yammer |
| • Microsoft Dynamics CRM/xRM | • Microsoft Office 365 |
| • Microsoft Dynamics AX & NAV (ERP) | • AvePoint |
| • Microsoft OneDrive for Business | • K2 |
| • Microsoft Business Intelligence | • Nintex |
| • Microsoft Skype for Business | |

De implementatie van deze tools is volgens de Agile methodologie uitgevoerd. Lees meer daarover in onze white paper 'Agile Project Management'
<http://www.cegeka.com/AgileWhitePaper>

4

—

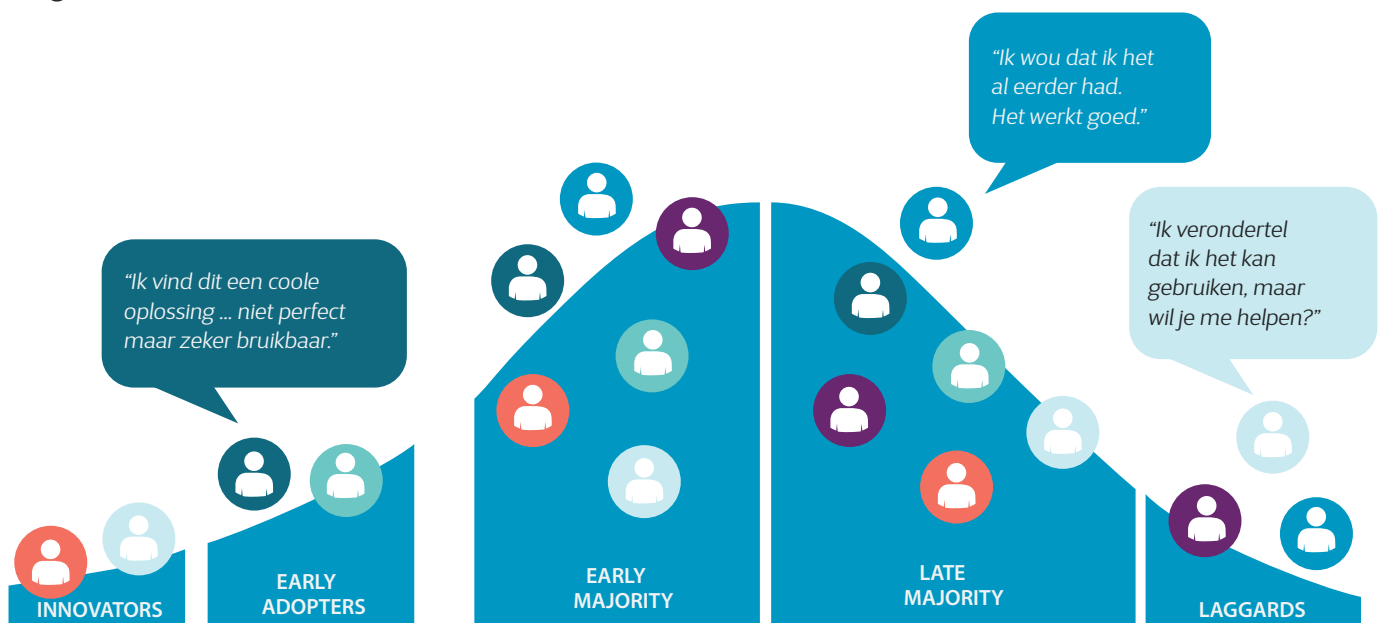
**Een veranderende
bedrijfscultuur**

4. Een veranderende bedrijfscultuur

Als in uw organisatie al een cultuur heerst waarbij het delen van informatie heel normaal is, hebt u enkel nog de tools nodig om dat delen te faciliteren. In veel gevallen is er echter een cultuurverandering en user adoptie nodig, voor elke werknemer en elke manager. Vooral als u van een “command and control”-cultuur komt waarbij een baas opdrachten geeft en de werknemers die opdrachten uitvoeren, is die stap niet gemakkelijk. Uw organisatie zal zichzelf moeten heruitvinden.



Het is belangrijk dat u iedereen in uw organisatie bij deze cultuurverandering betrekt. Als u boven de hoofden van iedereen zo’n transformatie in gang zet, raken werknemers immers alleen maar gedemotiveerd.



“Cegeka verloor zich niet in details of extra maatwerk, maar leverde snel de 80% van het project op waarmee we konden starten. Zo groeide de ervaring met het nieuwe platform en vergrootte het interne draagvlak.”

GEERT DE GROOF, INTERNE PROJECTLEIDER EN

VEERLE DE BOECK, SHAREPOINT ONTWIKKELAAR, GASTHUISZUSTERS ANTWERPEN

Voordelen:

- Transparante communicatie
- Centraal en eenduidig opslaan van informatie
- Efficiënte structuuropbouw
- Snelle en gemakkelijke toegang tot alle informatie
- Efficiënter en sneller samenwerken en kennis delen
- Betere beveiliging van content
- Tijd en kosten besparen
- Integratie met eigen applicaties
- Automatisering van processen en workflows



Lees meer over deze case op
www.cegeka.com/GZAPortaal



10 tips voor de Connected Organisation



1. Vertrouw uw medewerkers, geef hen meer individuele vrijheid en verantwoordelijkheid



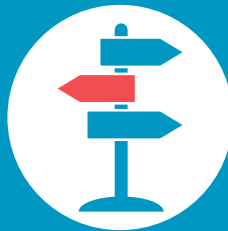
2. De manager is geen baas maar een coach en leider.



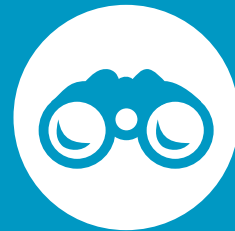
3. Sta open voor en luister naar nieuwe ideeën.



4. Bouw een teamspirit op.



5. Reik tools en opportuniteiten aan.



6. Inspireer mensen met uw visie. Help hen zonder te pushen.



7. Hou de work-life balance in het oog.



8. Leid door het goede voorbeeld te geven.



9. Maak alles transparant en meetbaar.



10. Communiceer vanaf de eerste dag waar uw organisatie heen gaat en wat de medewerkers in het verhaal betekenen.

5

—

**Naar een Connected
Organisation in
vijf stappen**

De transformatie naar een Connected Organisation verloopt niet via een big bang. Er is niets mis met groot te denken, maar u start het best klein: think big, start small, scale fast. Zo hebt u de grootste kans op succes. U moet het immers eerst eens worden over de aanpak en daarna moet iedereen de ruimte en de tijd krijgen om dit toe te passen.

Cegeka heeft een beproefde aanpak in vijf stappen om uw organisatie tot een Connected Organisation te transformeren:

1. Business Case: Missie & visie, strategie, awareness, kick-off

De Connected Organisation is voor veel bedrijven een grote verandering. We vertellen u daarom eerst het verhaal: wat is het, wat bent u ermee en wat zult u moeten veranderen? Waarom is de Connected Organisation beter dan uw huidige manier van werken? Wat wint u ermee? Alle belanghebbenden moeten ingelicht worden over het proces en het is belangrijk dat het management de visie steunt.

2. Analyse op hoog niveau: doelen, verwachtingen, stakeholders en roadmap

We bekijken samen met u wat uw doelstellingen zijn. Wat ontbreekt er volgens u? Welke informatie mist u momenteel? Hoe wilt u communiceren? We lijsten alle belanghebbenden op en vragen naar hun vereisten. Het is belangrijk dat u in deze fase intern de neuzen in dezelfde richting laat wijzen en een draagvlak creëert voor

de verwachtingen en doelstellingen. We brengen alle aanwezige informatie en expertise in kaart en maken ook de information kingdoms inzichtelijk. Uiteindelijk stellen we een roadmap op, lijnen we het project af en komen zo tot een blauwdruk van wat er moet gebeuren.

3. De requirementsanalyse: een gefaseerde aanpak, geen big bang

We gaan uw bedrijf niet in een bigbangscenario omvormen tot een Connected Organisation. Dat verloopt in fases en we maken de plannen daarvoor samen. We beginnen met proefprojecten en onderzoeken in welke departementen we het best eerst van slag gaan. U kunt immers perfect beginnen met slechts een deel van uw organisatie te transformeren. Verwacht u bijvoorbeeld dat een intranet u het meeste bedrijfswaarde kan opleveren, begin dan daarmee. We kiezen in deze fase ook de juiste tools.



4. Gedetailleerde uitwerking

Als de planning eenmaal klaar is, gaan we elke fase gedetailleerd uitwerken. Zo maken we een contentplan, governanceplan, securityplan, trainingplan enzovoort. We maken mock-ups van de te implementeren software en testen samen met gebruikers uit of de interface aan de vereisten voldoet. Daarna beginnen we aan de implementatie op een lean of agile manier: we maken gebruik van snelle iteraties waarbij we continu delen van de oplossing realiseren en snel iets bruikbaars aan u kunnen tonen.

5. Training, infosessies, end user awareness sessies

We organiseren voor u infosessies op maat, waarin we uw werknemers bijvoorbeeld leren wanneer ze het best welke tools gebruiken. Indien nodig geven we ook trainingen om optimaal met de tools te leren werken.



—

“Ik zie drie belangrijke overeenkomsten tussen Telenet en Cegeka: hun klantgerichtheid, de snelheid waarmee ze projecten uitvoeren en hun zin voor innovatie.”

CLAUDIA POELS, SENIOR VP HUMAN RESOURCES, TELENET

—

Als operations manager voor onze business solutions divisie wil ik graag aangeven waar we bij Cegeka het verschil maken. Want als het fout loopt, zit het hem vaak in de aanpak van een project. Ik leg uit, met op het eind een geheim ingrediënt.

Geen tool om de tool, maar om te gebruiken

Om tot een connected organisation te komen, moeten we niet enkel tools installeren. Gebruikers willen een platform om gemakkelijk te communiceren, samen te werken en informatie op te vragen. Ze willen dat kunnen vanop elk toestel en op elke plaats en tijd dat het hen uitkomt. Of de gebruiker een medewerker, klant of partner is, maakt niet uit. Wel belangrijk: gebruikers uitleggen welke nieuwe mogelijkheden zij krijgen.

Een beproefde aanpak

Hoe beginnen we aan een portal die werkt? Een vraag waar veel van onze klanten mee worstelen... Je kan niet zo maar alle bestaande applicaties en tools overboord gooien. Daarom maken we een blueprint om samen met onze klanten tot een actieplan te komen. Daarin gaat best veel aandacht naar verder bouwen op de bestaande architectuur en ook naar user adoptie en change management.

Met een flexibel plan

Dat plan hoeft niet in beton gegoten te zijn. We pakken het agile aan, want tijd en geld dwingen vaak om prioriteiten te stellen. Prioriteiten kunnen ook in de loop van het project wijzigen omwille van nieuwe businessuitdagingen of voortschrijdend inzicht in de oplossingen.

En dan: actie

Om het plan tot leven te brengen, schakelen we consultants en specialisten uit onze competence centers in. Voor een echte Connected Organisation hebt u specialisten op verschillende vlakken nodig: communicatie & collaboratie, automatiseren van business processen, Data Insights & KPI dashboarding, customer engagement platformen, UX experts, security specialisten, enz.

Teamwerk

Wij geloven niet in witte raven die al deze competenties hebben, maar wel in goed teamwerk. Elke muzikant kan op zijn eentje wel mensen bekoren, maar echt mooie uitvoeringen krijg je pas als verschillende instrumenten samen spelen, in concerto. Die gedachte leeft ook in onze competence centers. Mensen kunnen er innoveren en zich ontplooien. We zoeken er ook naar synergieën om onze connected organisation visie verder te ondersteunen.

Als resultaat zie ik een mooie, constante groei van onze businessunit en enthousiaste klanten, wat we enkel kunnen realiseren met een geheim ingrediënt. En dat is de gedrevenheid en professionalisme waarmee onze consultants in de projecten werken. Meer betrokken medewerkers, ook een gevolg van onze Connected Organisation.

NOËL THOELN,
OPERATIONS MANAGER

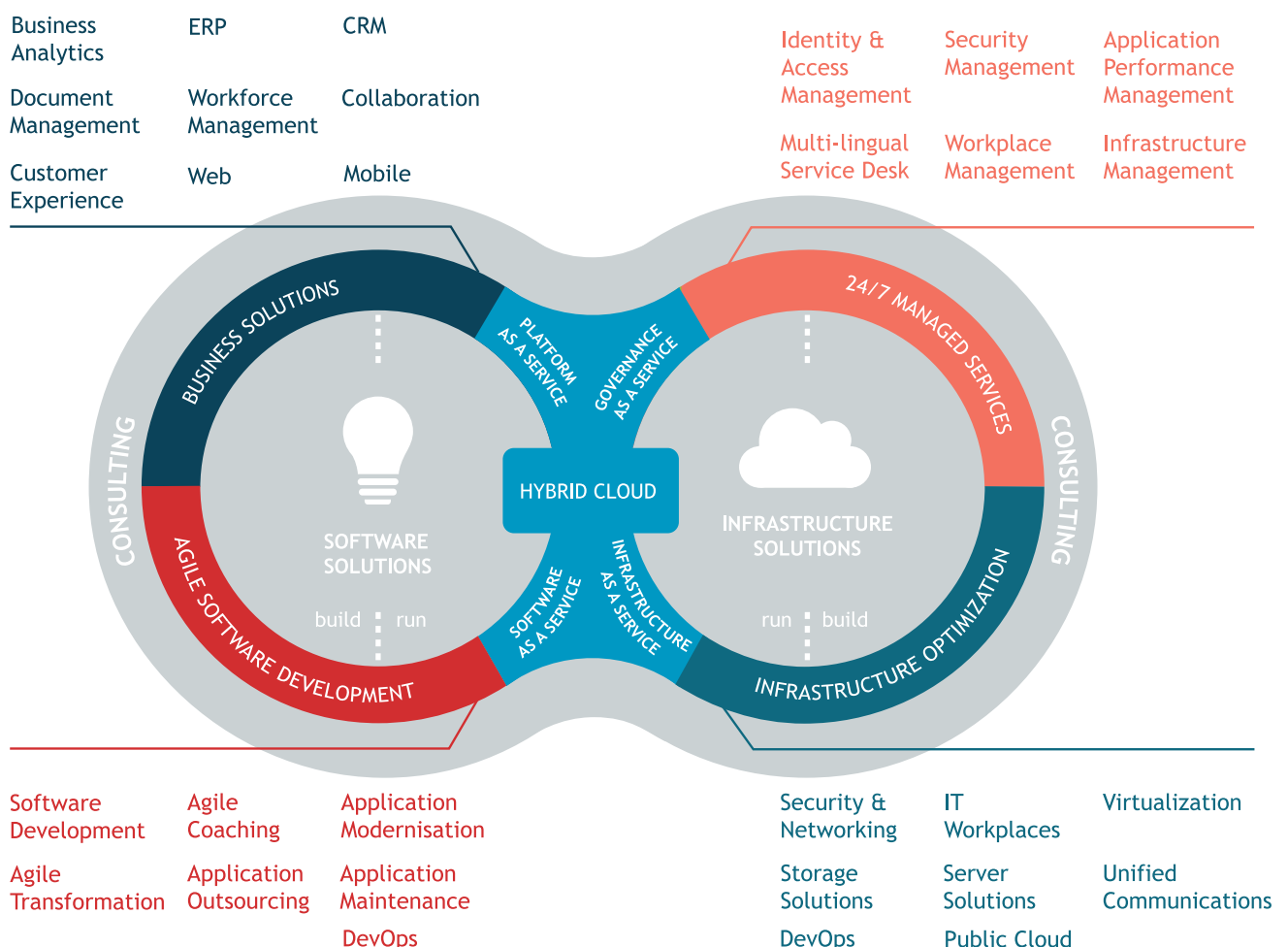


6

—

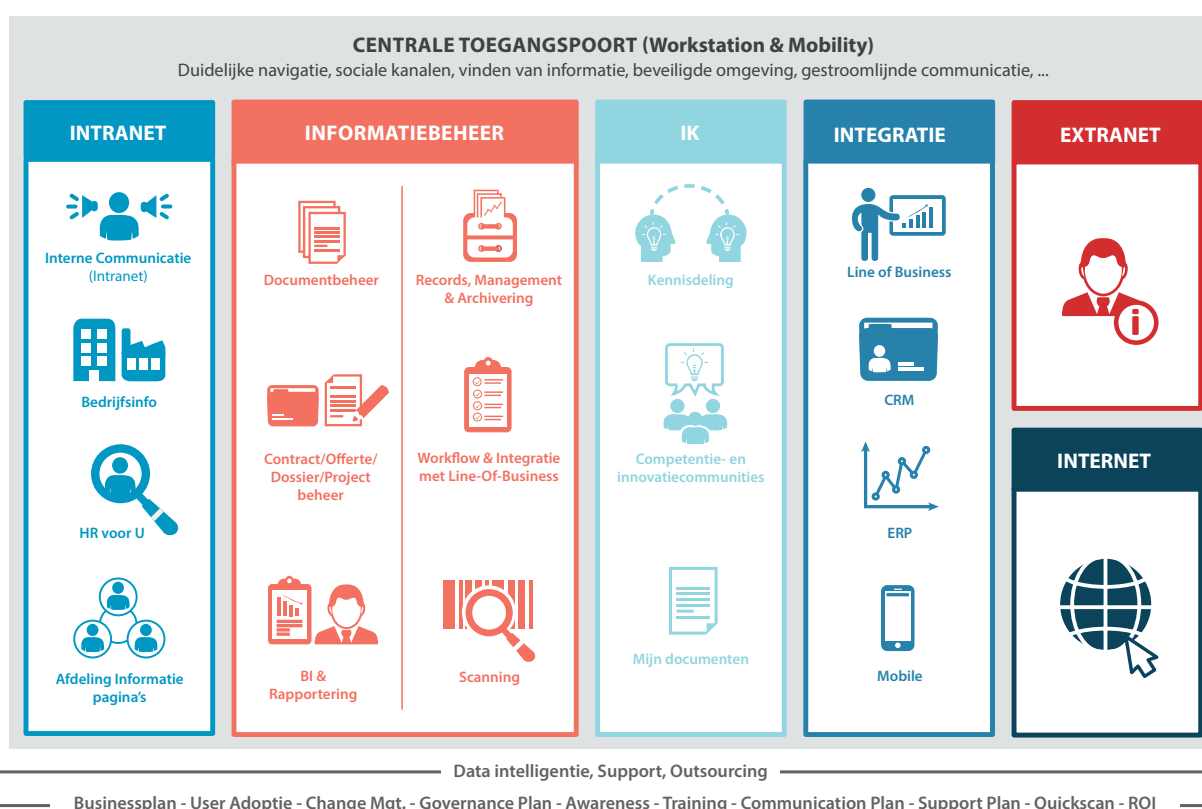
**Wat kan Cegeka
concreet voor u
betekenen?**

Vandaag heeft Cegeka heel wat ervaring om de communicatie, informatie- en kennisuitdagingen van organisaties aan te pakken en bij u te laten renderen. We geloven daarbij dat ook de ICT-infrastructuur van organisaties moet worden aangepast aan de businessnoden. We bekijken daarbij ook steeds het beheer, de security en het integreren van clouddiensten in de totale mix.



Wilt u snel en kostenefficiënt starten met een communicatie, informatie & samenwerkingsoplossing?

Bekijk dan onze Accelerator voor SharePoint op www.cegeka.com/SharePointAccelerator





HEADQUARTERS:

Universiteitslaan 9
3500 Hasselt
Belgium

FOLLOW US ON



info@cegeka.be



www.cegeka.com



www.linkedin.com/company/cegeka



www.twitter.com/cegeka



www.facebook.com/cegeka

WWW.CEGEKA.COM