



KUNNEN KLEINERE BEDRIJVEN OOK HIGH-PERFORMANCE ORGANISATIES WORDEN?

Een Zuid-Afrikaans Verhaal

Deze Quick Insight gaat over de mogelijkheden voor kleine en middelgrote bedrijven om zich te ontwikkelen tot High-Performance Organisaties (HPO's). Het onderzoek laat zien dat deze bedrijven een grote rol kunnen spelen in economische groei, het creëren van banen en het verminderen van armoede als ze de principes van HPO's volgen. Het benadrukt ook hoe belangrijk het is om te focussen op de vijf belangrijkste HPO-factoren voor betere prestaties van de organisatie. Met een praktijkvoorbeeld van een toonaangevend Internet of Things (IoT) bedrijf in Zuid-Afrika geeft het artikel handige tips over goed management, betrokkenheid van medewerkers en continue verbetering. Dit is een must-read voor eigenaren van kleine en middelgrote bedrijven, zakelijke leiders en beleidsmakers die het HPO-raamwerk willen gebruiken om uitdagingen aan te gaan en de prestaties van hun organisatie te verbeteren.

Dit artikel is de managementsamenvatting van: Jokomo, N.T., de Waal, A. en Solomon, G. (2022), "Can a small business enterprise become a high performance organisation: a South- African case study", International Journal of Management and Applied Research, Volume 9, No. 2.

KEY TAKEAWAYS

-  **Het Transformeren van Kleinere Bedrijven naar HPO's:** Ongeacht hun grootte of geografische locatie kunnen kleine en middelgrote ondernemingen (MKB's) interne en externe uitdagingen aanpakken door de principes van HPO's over te nemen. Het omvormen van MKB's tot HPO's kan economische groei stimuleren, banen creëren, en armoede verminderen. Met de juiste interne processen en adoptie van het HPO-raamwerk, kunnen deze bedrijven hun uitdagingen overwinnen en hun bijdrage aan de wereldwijde economie aanzienlijk vergroten.
-  **Directe Relatie Tussen de HPO-Factoren en organisatieprestaties:** Hoe groter de afstemming met de vijf HPO-factoren, hoe beter de bedrijfsresultaten. Daarom moeten bedrijven die hun concurrentievermogen willen verbeteren zich concentreren op het versterken van deze factoren.
-  **Begrip van High Performance Operaties in de Praktijk:** Het bestuderen van succesvolle organisaties kan waardevolle inzichten bieden. Een analyse van een Zuid-Afrikaans bedrijf met behulp van het HPO-raamwerk onthulde belangrijke sterke punten op gebieden zoals vertrouwen opbouwen, besluitvorming, risiconeming, bevorderen van duurzaamheid, continue verbetering, en waardering voor uitmuntendheid van medewerkers. De analyse toonde ook het belang aan van betrokkenheid van medewerkers, het bevorderen van innovatie, gestructureerde financiële en niet-financiële rapportage, het balanceren van externe aanwerving van mensen met interne promoties, en het faciliteren van werknemersgroei.
-  **Suggesties voor Verbetering:** Ook HPO's hebben ruimte voor verbetering. In dit geval kan het onderzochte bedrijf de prestaties verbeteren door besluitvormingsprocessen te standaardiseren, risicoprofileringsmodellen te creëren, managementopleidingsprogramma's te ontwikkelen, de transparantie in financiële rapportage te verhogen, en samenwerkingen met leveranciers en klanten te bevorderen.



HINDERNISSEN OVERWINNEN

Kleinere bedrijven, met name die in Zuid-Afrika, dragen aanzienlijk bij aan de economische groei van hun land: ze vormen 98% van de bedrijven en nemen ongeveer 60% van de werkgelegenheid voor hun rekening. Helaas worden zij geconfronteerd met flinke uitdagingen als gevolg van economische instabiliteit en interne moeilijkheden. Gezien de wereldwijde economische onrust en problemen zoals beperkte financiering, lage klantvraag en moeilijke toegankelijkheid van de markt, hebben de kleinere ondernemingen in Zuid-Afrika het moeilijk gehad. Daarbij komt nog de negatieve impact van de COVID-19 pandemie, interne inefficiënties en het gebrek aan managementvaardigheden, waardoor de weg naar succes voor hen zeer hobbelig is. Toch zijn deze obstakels niet onoverkomelijk en het antwoord zou kunnen liggen in het worden van een high-performance organisatie (HPO). Door HPO-strategieën over te nemen, hebben MKB's de potentie om hun groei te verhogen en nog meer bij te dragen aan de ontwikkeling van het land.

VIJF SUCCESFACTOREN DIE EEN HPO DEFINIËREN

Een HPO is een organisatie die beter presteert dan vergelijkbare organisaties gedurende een langere periode, over economische en leiderschapscycli heen. We hebben vijf succesfactoren geïdentificeerd die een HPO definiëren:

- 1. Kwaliteit van Management:** Hoogpresterende managers tonen toewijding, integriteit en besluitvaardigheid. Ze communiceren duidelijk en houden hun mensen verantwoordelijk.
- 2. Openheid en Actiegerichtheid:** In een HPO worden ieders meningen gewaardeerd. Fouten worden toegestaan als leermogelijkheden, wat leidt tot een open, prestatiegerichte cultuur.
- 3. Langetermijngerichtheid:** HPO's vestigen en groeien door langetermijnpartnerschappen met alle belanghebbenden. Ze creëren ook een veilige en zekere werkplek.
- 4. Continue Verbetering en Vernieuwing:** HPO's innoveren hun producten en diensten continu en verbeteren hun strategieën en processen om snel en adequaat te reageren op markttrends.



- 5. Kwaliteit van Medewerkers:** HPO's waarderen diversiteit en flexibiliteit in het personeelsbestand. Ze moedigen medewerkers aan om hun vaardigheden te ontwikkelen en ze houden hen verantwoordelijk voor hun prestaties.

Er bestaat een directe, positieve relatie tussen deze vijf HPO-factoren en concurrentieprestaties. Hoe hoger de scores op de factoren, hoe beter de resultaten van de organisatie. Daarom moeten Zuid-Afrikaanse MKB's, om hun kansen op het worden van hoogpresterende entiteiten te verbeteren, zich concentreren op het versterken van deze factoren. Met de juiste interne processen en een omarming van het HPO-raamwerk, kunnen Zuid-Afrikaanse MKB's hun uitdagingen overwinnen en nog significanter bijdragen aan de ontwikkeling van het land.

EEN KIJKJE IN DE INTERNE ORGANISATIE VAN EEN TOONAANGEVEND INTERNET OF THINGS (IOT) BEDRIJF

Dit verhaal onthult de interne werking van een vooraanstaand Internet of Things (IoT) bedrijf gevestigd in de West-Kaap van Zuid-Afrika. Met een focus op het ontwikkelen van apparaten en sensoren die unieke datasets genereren voor industrieel gebruik, is dit vooruitstrevende bedrijf exponentieel gegroeid gedurende haar bijna twintigjarige bestaan. Hoewel de kernmarkt bestaat uit mijnbouwbedrijven, heeft het bedrijf ook een robuuste aanwezigheid in de digitale, gezondheidszorg, communicatie, en dienstensectoren. De focus van het bedrijf op klantrelaties en after-sales ondersteuning onderscheidt het van haar concurrenten, maar het sterk competitieve landschap betekent dat de organisatie constant verweekt is in een race voor innovatie en technologische superioriteit.

ONDERZOEKSMETHODOLOGIE EN INZICHTEN

Om dieper in te gaan op de kern van het bedrijf, zijn er een reeks semi-gestructureerde, diepgaande interviews afgenomen met sleutelfiguren binnen het bedrijf. De HR-manager, Projectmanager, Chief Technology Officer (CTO), en Chief Executive Officer (CEO) deelden hun inzichten, waardoor ons begrip van de sterke punten en potentiële groeigebieden van het bedrijf werd vergroot. Hun uitgebreide ervaring binnen de organisatie verrijkten de geloofwaardigheid van hun antwoorden. De verkregen informatie werd georganiseerd in de vijf HPO-factoren, wat waardevolle perspectieven naar voren bracht.



HPO FACTOR 1: KWALITEIT VAN MANAGEMENT

Vertrouwen Opbouwen en Integriteit Hooghouden

Het vertrouwen van de medewerkers in de organisatie komt voort uit een cultuur van transparantie, authentiek leiderschap en voortdurende betrokkenheid van de medewerkers. Volgens de CTO worden de medewerkers betrokken bij het besluitvormingsproces, wat hun begrip en respect voor het leiderschap van de organisatie verhoogt. De HR-manager benadrukt verder dat de ego-loze benadering van het management een open-deurbeleid en open communicatie aanmoedigt, wat weer het vertrouwen van medewerkers versterkt.

De CEO gelooft in het bevorderen van een cultuur van vertrouwen door middel van duidelijke en regelmatige communicatie. Ieder kwartaal worden 'stand-ups' georganiseerd waar financiële resultaten en andere ontwikkelingen worden besproken. Een-op-een interactie tussen managers en medewerkers, beloftes nakomen en een voortdurend vertoon van integriteit dragen ook bij aan de betrouwbare reputatie van de organisatie en haar management.

Besluitvorming en Actie Ondernemen

De drang naar hoge prestaties is in balans met de behoefte aan inclusieve besluitvorming, maar de behoefte aan responsiviteit vereist vaak snelle beslissingen die soms uitmonden in een autocratische aanpak door het management. Ondanks dit, zorgt het management ervoor dat hun redenering voor een beslissing wordt gecommuniceerd en dat eventuele zorgen van medewerkers worden opgepakt. De CTO voegt eraan toe dat strategische beslissingen snel worden genomen, zodat er actie wordt ondernomen in plaats van dat besluiteloosheid regeert.

Coaching van Medewerkers

Het bedrijf bevordert persoonlijke groei door middel van tweewekelijkse vergaderingen waarbij managers werkgerelateerde en persoonlijke kwesties met medewerkers bespreken. Aan de persoonlijke ontwikkelingsplannen van medewerkers, inclusief hun carrière-aspiraties en technische vaardigheidsbehoeften, wordt de nodige aandacht besteed. De CTO geeft echter toe dat people management in een technisch georiënteerde organisatie mogelijk niet altijd de prioriteit heeft. De focus ligt toch vaak meer op de levering van producten en diensten.



Resultaten Behalen, Verantwoordelijkheid Nemen, en Omgaan met Niet-Presteerders

Het robuuste prestatimanagementsysteem (PMS) van het bedrijf wordt ondersteund door een reeks organisatiedoelen die regelmatig wordt bijgewerkt gedurende het financiële jaar. Medewerkers worden in staat gesteld om hun eigen doelstellingen en doelen te stellen in lijn met de strategie van het bedrijf.

Het principe 'de klant is koning' staat hoog in het vaandel binnen het bedrijf, met medewerkers die worden aangemoedigd om initiatief te nemen om de klanten te pleziëren en te verrassen. Goede prestaties worden openlijk erkend in dagelijkse afdelingsvergaderingen, wat een positieve werkomgeving bevordert. Niet-presteerders worden aangepakt door middel van prestatiebegeleiding, terwijl strenge wervingsprocessen en psychometrische tests als doel hebben om vooral hoogpresterende medewerkers aan te nemen.

HPO FACTOR 2: OPENHEID EN ACTIEGERICHTEID*Dialogoog en Deelname*

De CEO gaf aan dat het onder één dak huisvesten van alle medewerkers de communicatie en interactie (dialogoog) tussen management en medewerkers aanzienlijk verbeterd heeft. Een gedeelde fysieke ruimte, waar de meeste teams kantoren op dezelfde verdieping hebben, vergemakkelijkt de betrokkenheid en motivatie van medewerkers, wat bleek uit de positieve houding van iedereen en een levendige sfeer.

Het management communiceerde maandelijks formeel met de medewerkers, waar dit in het verleden wekelijks was. Vanwege de dagelijkse 'scrums' die door elke afdeling werden uitgevoerd, was vaker vergaderen niet nodig. In de maandelijkse vergaderingen informeerde het management de medewerkers over de richting van de organisatie en lopende projecten. Sommige mensen, zoals de Projectmanager, geloofden dat een tweewekelijkse planning een beter platform voor



interactie zou bieden. De CTO en HR Manager ontmoetten regelmatig, zelfs dagelijks, hun teams. Daarnaast hield de HR Manager kwartaalgesprekken met medewerkers om feedback te verzamelen, die vervolgens werd gebruikt als input voor diens besluitvorming.

Beslissingen met bedrijfsbrede implicaties werden snel gedeeld met de medewerkers. Het bedrijf voerde ook halfjaarlijkse enquêtes uit, waarbij de medewerkers werden uitgenodigd om met ideeën bij te dragen aan strategische beslissingen.

Risico's Omarmen en Fouten Accepteren

De Projectmanager merkte op dat het bedrijf de medewerkers de mogelijkheid gaf om risico's te nemen. Medewerkers kregen de autonomie om beslissingen te nemen en te implementeren, en om verantwoordelijk te zijn voor de gevolgen daarvan. Deze aanpak stimuleerde creatieve probleemoplossing en individuele groei. De Projectmanager stond erop dat zowel medewerkers als management de verantwoordelijkheid droegen voor eventuele mislukkingen, aangezien medewerkers in de eerste plaats door hen het initiatief kregen. Hij wist niet of andere afdelingen op een vergelijkbare manier te werk gingen. De CTO, die niet perse voorstander was van medewerkers die zelf veel onafhankelijk besloten, benadrukte wel dat het management de inbreng van medewerkers waardeerde. Hij vond dat medewerkers hun beslissingen, vooral als deze tot risico's leidden, moesten rechtvaardigen door de bijbehorende voor- en nadelen goed in te schatten en te communiceren. De CEO benadrukte dat het bedrijf 'risk management' aanmoedigde om potentieel schade aan de organisatie te voorkomen.

HPO FACTOR 3: LANGETERMIJNGERICHTHEID

Klant- en Stakeholderrelaties

Sinds de oprichting heeft het bedrijf prioriteit gegeven aan het optimaal bedienen van haar klanten en het opbouwen van sterke relaties met die klanten en ook met leveranciers. Daardoor bestaan de meeste van deze relaties inmiddels meer dan een decennium. Zoals de Projectmanager uitlegde, is de focus op het onderhouden van uitstekende relaties met kwaliteitsleveranciers cruciaal vanwege de gespecialiseerde aard van de producten van het bedrijf.



Dienstverband en Promoties

Verschillende medewerkers, waaronder velen nu in managementposities, zijn al langere tijd bij het bedrijf, en hebben waardevolle organisatorische kennis. Echter, topfuncties zoals de CEO en de HR Manager worden bezet door relatieve nieuwkomers. De Projectmanager dacht dat dit kwam door het gebrek aan vereiste leiderschapservaring onder de huidige medewerkers, hoewel hij geloofde dat deze jongere medewerkers een veelbelovende toekomst hadden in het senior management.

Terwijl de CEO het belang benadrukte van regelmatige instroom van extern talent, noemde de HR Manager juist de uitdagingen waarmee buitenstaanders te maken kregen bij het hebben of verkrijgen van branche-specifieke kennis. Ze benadrukte dat het balanceren van interne promoties met externe aanwervingen cruciaal was voor het behoud van het moraal én het introduceren van frisse perspectieven.

Baanzekerheid

Baanzekerheid, dat als cruciaal werd beschouwd voor het overleven van het bedrijf, werd verzekerd door een consistente bedrijfsgroei. De groei-ontwikkeling beloofde ook meer kansen binnen het bedrijf en verhoogde financiële zekerheid voor medewerkers. De CEO verklaarde dat het bedrijf nog nooit ontslagrondes of reorganisaties had meegemaakt. Het behoud van medewerkers werd vergemakkelijkt door verschillende regelingen, zoals aandelenstimuleringsprogramma's en recreatieve faciliteiten, terwijl de behoeften van medewerkers regelmatig werden geïnventariseerd en aangepakt.

HPO FACTOR 4: CONTINU VERBETEREN EN VERNIEUWEN

Strategie en Innovatie

De Projectmanager schreef de voorsprong van het bedrijf op concurrenten toe aan de unieke cultuur, ethiek en klantrelaties. De organisatie richtte zich op het aanbieden van producten van topkwaliteit en op het leveren van buitengewone klantenservice. Een cruciaal onderdeel van de strategie betrof het gebruik van machine learning en AI, toepassingen die concurrenten nog niet hadden geadopteerd. De CEO stelde dat hun dynamische strategie hen in staat stelde om niet goed bij de organisatie passende kansen af te wijzen om zodoende de focus te behouden. Om ervoor te zorgen dat hun strategieën uitvoerbaar waren, maakten ze gebruik van feedbackloops, testten ze hun hypothesen op de markt en schaftten ze onproductieve strategieën af.



Financiële Rapportage

Het bedrijf hield tweemaandelijks vergaderingen om de financiën te bespreken, waardoor medewerkers een algemeen idee hadden van de status van het bedrijf. De Projectmanager stelde echter dat uitgebreide financiële updates slechts eenmaal per jaar werden gegeven, waardoor het voor medewerkers moeilijk was om de prestaties van het bedrijf gedurende het jaar te volgen. Er waren plannen om over te stappen op maandelijkse updates, vooral omdat medewerkers nu konden investeren in het bedrijf via het aandelenstimuleringsprogramma.

HPO FACTOR 5: KWALITEIT VAN MEDEWERKERS

Uitzonderlijke Resultaten

De HR Manager prees de cultuur van excellentie binnen het bedrijf, waarbij medewerkers streefden naar het overtreffen van verwachtingen. Ze legde uit dat het management uitzonderlijke resultaten promootte maar hier niet te veel de nadruk op legde, in de overtuiging dat medewerkers van nature op hun best (willen) presteren. De Projectmanager schreef het bereiken van uitzonderlijke resultaten toe aan de benadering van het management van het verlenen van autonomie en vrijheid aan werknemers.

Flexibiliteit en Veerkracht

Met betrekking tot training en ontwikkeling gaf de HR Manager aan dat medewerkers hun professionele groei zelf nastreefden zonder externe druk. Het bedrijf probeerde educatieve inspanningen zo veel mogelijk te ondersteunen. Het belangrijkste bezit van de organisatie was immers het menselijk kapitaal, en dit kwam tot uiting in de toewijding aan haar werknemers.

De organisatie deed aanzienlijke inspanningen om haar cultuur te verbeteren, zelfs door te benchmarken tegen Google en gewenste eigenschappen van dat bedrijf over te nemen.

CONCLUSIE EN SUGGESTIES

De onderzoeksobservaties geven aan dat de case-company verschillende kwaliteiten vertoont die synoniem zijn met een HPO, zoals het bevorderen van innovatie, het erkennen van succes en het bieden van baanzekerheid. Er is ook ruimte voor verbetering, met specifieke aanbevelingen die hieronder worden gegeven.



Suggestie HPO Factor 1: Leiderschapskwaliteit

Het onderzoek toont aan dat het bedrijf grotendeels de HPO-karakteristiek van excellente managementkwaliteit laat zien, zoals effectief leiderschap, regelmatige communicatie, eerlijkheid, vertrouwen en snelle besluitvorming. De studie stelt echter voor om het besluitvormingsproces te standaardiseren op alle managementniveaus om een snelle maar optimale besluitvorming te verzekeren die transparant is voor alle stakeholders. Dit kan de bijbehorende risico's van beslissingen beperken. Het instellen van feedbackmechanismen voor continue verfijning van dit proces, inclusief systemen voor kwaliteitsbeoordeling van producten/diensten, wordt ook aanbevolen.

Suggestie HPO Factor 2: Transparantie en Proactiviteit

Het onderzoek geeft aan dat het bedrijf gedeeltelijk voldoet aan de kenmerken van deze HPO-factor. Hoewel medewerkers worden aangemoedigd om te communiceren, te leren en fouten te maken, is er een gebrek aan duidelijkheid over de mate van toegestane fouten en de frequentie van officiële vergaderingen van medewerkers met het management. Om dit aan te pakken, wordt voorgesteld dat het management een risicoprofileringsmodel ontwikkelt, de acceptatie van verandering en de rol van de medewerkers daarin benadrukt, en overweegt een veranderingsaanpak specifiek voor de organisatie te ontwikkelen om deze inspanningen te ondersteunen.

Suggestie HPO Factor 3: Toekomstgerichtheid

Het bedrijf toont verschillende aspecten van deze HPO-factor, waaronder een goed begrip van de klanten, het onderhouden van langdurige relaties met klanten en leveranciers, en het prioriteren van baanzekerheid. Echter, een overmatige afhankelijkheid van externe aanwervingen voor managementfuncties wijst op een mogelijk vaardigheidstekort van de huidige medewerkers. Het bedrijf moet onderzoeken waarom interne kandidaten deze rollen niet kunnen vervullen en de trainingsinspanningen versterken, mogelijk via een managementontwikkelingsprogramma in samenwerking met een universiteit, om de eigen medewerkers voor te bereiden op leiderschapsposities.



Suggestie HPO Factor 4: Continue Verbetering en Innovatie

Het bedrijf heeft een duidelijke strategie voor het gebruik van geavanceerde technologieën zoals machine learning en AI om concurrerend te blijven en waarde toe te voegen voor klanten. Grotere transparantie in financiële en niet-financiële rapportage zou de medewerkers beter kunnen informeren over de prestaties van het bedrijf, met name in het licht van de positie van de organisatie ten opzichte van de concurrentie.

Suggestie HPO Factor 5: Uitstekend Personeel

Het bedrijf heeft hooggekwalificeerd, zelfgemotiveerde medewerkers in dienst die hun vaardigheden voortdurend verbeteren. Om de groei van medewerkers verder te bevorderen, worden samenwerkingen met leveranciers en klanten aanbevolen. Deze samenwerkingen kunnen de creativiteit en productiviteit bevorderen door medewerkers dichterbij de leverancier of klant te plaatsen.



BENT U KLAAR OM UW ORGANISATIE TOT EEN HPO TE TRANSFORMEREN?

Het begint allemaal met inzicht, verkregen via een **HPO-diagnose**. Deze diagnose laat u zien hoe uw organisatie(-onderdeel) scoort op de succesfactoren van High Performance Organisaties. En u krijgt praktische ontwikkelpunten (verbeterthema's) die door managers en medewerkers samen kunnen worden aangepakt. De HPO-diagnose werkt als een spiegel, waarin u eerlijk kijkt naar uw organisatie en uzelf: hoe ver zijn we op weg naar een HPO? Het helpt u de 'harde noten' te identificeren: de aandachtspunten die moeten worden aangepakt om uw strategie te realiseren en een HPO te worden. U bepaalt uw huidige niveau (het startpunt) en gebruikt dit als basis om de effectiviteit van de HPO-transitie te meten. Ook versterkt het de 'saamhorigheid' door gezamenlijke, gedragen verbeterthema's te identificeren en op te pakken.

Het worden of blijven van een HPO levert tal van financiële en strategische voordelen op, voor zowel de organisatie als geheel, de klanten, alsook voor de individuele medewerkers.

✱ Een HPO is waardevoller voor haar klanten. Alles is gericht op het maximaliseren van de klantwaarde en -tevredenheid.

✱ Het nastreven van high performance geeft medewerkers nieuwe energie en meer werkgeluk. HPO's richten zich op wat echt bijdraagt aan het organisatiesucces. HPO is dus geen nieuw project, maar een nieuwe manier van denken en werken.

✱ Een HPO kan blijven groeien en verbeteren in een wereld die constant verandert en steeds competitiever wordt. De organisatie is toekomstbestendiger. Door voortdurend aanpassingen door te voeren, te leren en te verbeteren, wordt een HPO veerkrachtiger, flexibeler en beter voorbereid op de toekomst, wat die ook mag brengen.

Ons aanbod

- ✓ Op maat gemaakte **HPO-diagnoses**
- ✓ Interactieve **lezingen en workshops** over het HPO-raamwerk
- ✓ Uitgebreide interviews, **artikelen**, **boeken**, en netwerkmogelijkheden
- ✓ Begeleiding bij de implementatie onder leiding van **HPO-experts**



Waarom kiezen voor het HPO Center?



Ervaring & Geloofwaardigheid

Met meer dan 15 jaar praktijkervaring in combinatie met grondig wetenschappelijk onderzoek staat het HPO Center aan de wereldwijde top van organisatorisch verbeteradvies.



Wereldwijd Kenniscentrum

Gevestigd in Nederland werkt het HPO Center samen met partners, ook in opkomende markten, met als doel haar missie om organisaties overal ter wereld te verbeteren.



Ongeëvenaarde Expertise

HPO stopt niet bij organisaties diagnosticeren. We verkennen, onderzoeken en duiken ook diep in aanverwante onderwerpen zoals High Performance Leadership, Silo-busting, Futurizing, Sociale Waardecreatie en High Performance Bedrijfsecosystemen – een bewijs van onze toewijding om het HPO-universum voortdurend uit te breiden.



Meer dan Alleen een Organisatie

Met een passie voor inspireren, stimuleren en netwerken is het HPO Center niet zomaar een organisatie, het is een beweging. Met behulp wetenschappelijke en professionele publicaties (allemaal vrij te verkrijgen op hpocenter.com en www.hpocenter.nl), boeken, seminars en roundtables verspreiden wij voortdurend de kennis van het HPO-raamwerk en verenigen wij vakgenoten die geïnteresseerd zijn in voortdurende verbetering en excellentie.

Overweegt u een HPO-transformatie?

Het HPO Center staat klaar om u te ondersteunen en te begeleiden op uw reis richting hoogpresteren. Neem vandaag nog contact met ons op voor meer informatie over de HPO-diagnose of het inplannen van een inspirerende HPO-workshop.



HPO Center

Oude Enghweg 2
1217 JC Hilversum

Telefoon: +31 035 603 7007

Email: schreurs@hpocenter.com

Website: www.hpocenter.nl

Contact: [Marco Schreurs](#)

