

EEN NOORD-AMERIKAANSE HIGH PERFORMANCE ORGANISATIE BOUWEN

De Evidence-Based Aanpak van Swagelok Transformers

Deze Quick Insight gaat over de reis van Swagelok Transformers (VS) om een High-Performance Organisatie (HPO) te worden door een evidence-based aanpak te gebruiken. Het artikel geeft een uitgebreid overzicht van het HPO-raamwerk en hoe dit kan helpen om een organisatie op de lange termijn succesvoller te maken. Het benadrukt hoe belangrijk het is om tijd en moeite te investeren en de manier van denken te veranderen om echt goed te presteren. Het artikel praat ook over hoe belangrijk goede communicatie is, en dat iedereen in de organisatie betrokken moet zijn om dingen te verbeteren. Er worden belangrijke lessen gedeeld die zijn geleerd uit de ervaring van Swagelok Transformers. Dit maakt het een must-read voor bedrijfsleiders, managers en mensen die zich bezighouden met de ontwikkeling van organisaties en die het HPO-raamwerk willen gebruiken voor blijvend succes.

Dit artikel is de managementsamenvatting van: de Waal, A. (2017), "Evaluating High Performance the Evidence-Based Way: The Case of the Swagelok Transformers", SAGE Open, Vol. 7 No. 4.

KEY TAKEAWAYS

-  **Omarm het HPO-raamwerk:** Het HPO-raamwerk biedt een veelomvattende aanpak voor het behalen van langdurig succes. Door te focussen op de vijf HPO-factoren managementkwaliteit, openheid en actiegerichtheid, langetermijngerichtheid, continue verbetering en vernieuwing, en medewerkerskwaliteit, kunnen managers de prestaties van de organisatie aanzienlijk verbeteren.
-  **Inzet en tijd:** Een HPO worden is een langetermijnverbintenis die tijd en inspanning vereist. Het is belangrijk voor managers om te begrijpen dat duurzame hoge prestaties niet van de ene op de andere dag kunnen worden bereikt. Consistente toewijding, inzet en versterking van HPO-inspanningen zijn essentieel voor succes.
-  **Integreer HPO als mentaliteit:** Behandel HPO als een doorlopend proces en niet als een eenmalig project. Maak het een onderdeel van de dagelijkse gewoonten en activiteiten van de organisatie. Communiceer naar alle medewerkers dat HPO hier is om te blijven en integreer het in de organisatiecultuur en de attitude van mensen.
-  **Betrek iedereen:** HPO mag niet beperkt blijven tot managers; het moet elke medewerker van de organisatie aangaan. Stimuleer betrokkenheid, eigenaarschap en trots van medewerkers in de HPO-reis. Creëer mogelijkheden voor vertegenwoordiging en betrokkenheid voor medewerkers op alle niveaus.
-  **Effectieve communicatie en dialoog:** Communicatie en dialoog zijn de successleutels tot het bevorderen van HPO. Stimuleer een open en frequente dialoog tussen management en medewerkers. Streef naar betekenisvolle gesprekken, begrijp de perspectieven van medewerkers en zorg voor vertrouwelijkheid in interacties. Update medewerkers regelmatig over de voortgang van HPO om de focus te behouden en vertrouwen op te bouwen.
-  **Zorg voor een kwaliteitsimplementatie:** Wijs de verantwoordelijkheid toe voor verbeterinitiatieven aan individuen binnen de organisatie. HPO Coaches spelen een cruciale rol bij het toezicht op de kwaliteit van deze initiatieven. Streef naar consistentie, eenvoud en betrokkenheid van kleine groepen, om de transformatie behapbaar te houden. Vier successen en balanceer het leerproces met plezier.



INLEIDING

Sinds de jaren 1960 is de bedrijfswereld gefascineerd door wat organisatiesucces drijft. Deze zoektocht kreeg momentum met populaire literatuur zoals Peters en Waterman's "In Search of Excellence" (1982) en Collins' "Good to Great" (2001). Deze werken introduceerden het concept van High Performance Organizations (HPO's), gedefinieerd als organisaties die hun concurrenten significant overtreffen in financiële en niet-financiële resultaten, consistent over een periode van vijf jaar of langer, door strategisch te focussen op hun kernsterkten.

Talrijke publicaties hebben sindsdien excellent presteren onderzocht en verschillende technieken voorgesteld om organisatieresultaten te verbeteren. Echter, rigoureuze, op bewijs gebaseerde validatie van deze technieken - specifiek in Noord-Amerikaanse bedrijven waar veel van de HPO-literatuur uit afkomstig is - waarbij hun impact over de tijd wordt gevolgd om duurzame waarde en relevantie voor het management te bewijzen, lijkt grotendeels afwezig. Eén methode om de effectiviteit van de technieken te beoordelen door hun impact op langetermijnprestaties te meten, is via een longitudinaal onderzoek. Eenvoudig gezegd, een longitudinaal onderzoek verzamelt gegevens over meerdere tijdsperiodes en biedt inzichten in prestatieveranderingen en hun oorzaken. Dit artikel evalueert de effectiviteit van het HPO-raamwerk bij het verbeteren van de organisatorische prestaties van Noord-Amerikaanse organisaties in de loop van de tijd, met de vraag: Kan het HPO-raamwerk worden gebruikt om de prestaties van Noord-Amerikaanse organisaties te analyseren en duurzaam te verbeteren?

HET HPO-RAAMWERK KORT UITGELEGD

Het HPO-raamwerk biedt een uitgebreide aanpak om de sleutelfactoren te identificeren die langdurig succes in organisaties bevorderen. Het bestaat uit 35 kenmerken die zijn gedistilleerd uit 290 studies over hoge prestaties, onderverdeeld in de volgende vijf kernfactoren:

- **Managementkwaliteit:** Betrouwbare managers die loyaliteit, eerlijkheid en integriteit waarderen, terwijl ze medewerkers coachen voor betere resultaten.



DE 5 SUCCESFACTOREN



- **Openheid en Actiegerichtheid:** Aanmoediging van dialoog, betrokkenheid van medewerkers, experimenteren en continu leren ter verbetering.
- **Langetermijngerichtheid:** Prioriteit geven aan duurzaamheid en het bevorderen van sterke relaties met belanghebbenden, terwijl een veilige werkomgeving wordt gepromoot.
- **Continue Verbetering en Vernieuwing:** Ontwikkelen van unieke strategieën, optimaliseren van processen en continu verbeteren van diensten.
- **Medewerkerskwaliteit:** Cultiveren van een divers, flexibel en veerkrachtig personeelsbestand dat verantwoordelijk is voor het bereiken van uitzonderlijke resultaten.

Om het niveau van de organisatieprestatie te beoordelen, kan een organisatie een HPO-diagnose uitvoeren met behulp van de HPO-vragenlijst. Managers en medewerkers beoordelen hun organisatie op de 35 kenmerken, wat leidt tot verbeteringen in gebieden met lagere prestaties en vooruitgang richting het worden van een organisatie met excellente prestaties.

HET VERHAAL VAN SWAGELOK TRANSFORMERS

Swagelok is een bedrijf met wereldwijde activiteiten dat gespecialiseerd is in de productie en service van componenten voor gas- en vloeistoftoepassingen. Opgericht in 1947 door Fred Lennon en Cullen Crawford, breidde het bedrijf in de jaren '50 uit naar Canada en vervolgens wereldwijd in de jaren '70 en '80. Vandaag de dag levert Swagelok aan diverse industrieën zoals petrochemie, energieopwekking, olie- en gasproductie, alternatieve brandstoffen, chemische verwerking, biofarmaceutica en halfgeleiders. Het productassortiment van het bedrijf omvat buisfittingen, kleppen, filters, regelaars en slangen.

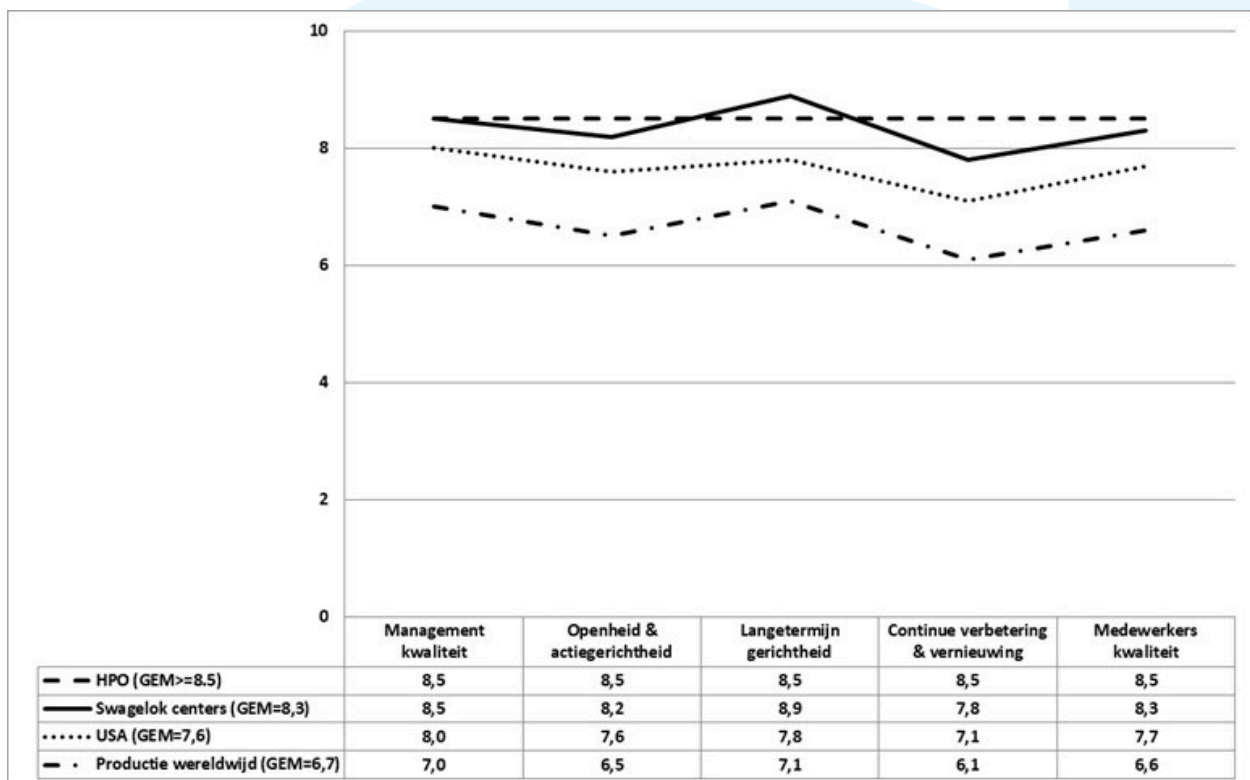
Maar Swagelok is meer dan alleen een productiebedrijf. Het bedrijf biedt ook diensten aan om klanten te helpen energie- en productiekosten te verlagen; kosten die voortkomen uit lekkages, onjuiste installaties, slechte ontwerpen of verkeerd gebruik van producten. De bijdrage van Swagelok is zo divers dat haar producten zijn gebruikt in bijna elke ruimtemissie en diepzee-onderzeeërs. In Noord-Amerika hebben verschillende Verkoop- en Servicecentra van Swagelok - Swagelok Denver, Edmonton, San Diego, Calgary, Centraal-



Canada, Centraal-Ontario, Noord-Californië en Northwest - zich verenigd onder de naam "Swagelok Transformers". Deze alliantie is opgezet om kennis en informatie te delen over alles wat met Swagelok te maken heeft, inclusief hun processen, om de beste praktijken van elke deelnemende organisatie te benutten en zo hun gezamenlijke prestaties te verbeteren. De Transformers-groep houdt regelmatig bijeenkomsten om waarde-toevoegende onderwerpen te bespreken. Een dergelijk onderwerp van interesse was het HPO-raamwerk. Na een online meeting met de auteur in 2013 besloot de groep een HPO-diagnose te ondernemen en aan hun reis te beginnen om een HPO te worden.

DE INITIËLE HPO-DIAGNOSE

De HPO-vragenlijst, als onderdeel van de HPO-diagnose, werd gedeeld met al het personeel van Swagelok's Verkoop- en Servicecentra, vergezeld van een bericht van de CEO's van de centra waarin de reden voor de diagnose werd uitgelegd. De gemiddelde HPO-scores voor alle centra tesamen zijn samengevat in Figuur 1. De gemiddelde HPO-score van de Swagelok locaties is 8,3, bijna het drempelpunt bereikend waar high performance begint (een 8,5 of hoger). Vergeleken met de gemiddelde HPO-score van alle Amerikaanse organisaties of wereldwijde productiebedrijven, zoals samengesteld in de door de auteur bijgehouden HPO-database, presteren de Swagelok-locaties al beter.



Figuur 1: HPO-scores eerste HPO-diagnose bij de Swagelok Transformers



Vervolgens werd er in Los Angeles een workshop georganiseerd, bijgewoond door de CEO's en sleutelteamleden. Tijdens de workshop werkten groepen onderverdeeld per locatie aan het aanpakken van verbeterpunten voor hun organisatie. De discussies gingen over onderwerpen zoals de oorzaken achter de HPO-scores, strategieën om de scores te verbeteren tot en voorbij de HPO-benchmark, benodigde middelen voor de verbetering (tijd, middelen, kennis), de prioriteit van verbeterinitiatieven, betrekken van de associates (zoals medewerkers bij Swagelok worden genoemd) en bestaande praktijken op verschillende locaties die elders kunnen worden toegepast. Tijdens deze discussies kwamen de gedeelde sterke punten van alle centers naar voren: solide management, een sterke focus op klanten en belanghebbenden (stakeholders), een hoog innovatietempo en een sterke veranderings- en prestatiedrang. Ook werden per HPO-factor de beste ideeën die al op een locatie in de praktijk werden gebracht, verzameld.

Managementkwaliteit

Stimuleer managementontwikkeling door alle managers situationele leiderschapstraining aan te bieden en door voortdurend trainingen voor talentvolle associates te sponsoren. Het is belangrijk voor managers om regelmatig feedback te verzamelen van zowel collega's als associates en de individuele groei van hunzelf en hun medewerkers te bevorderen. Een mentorprogramma kan hierbij helpen, waarbij de beste performers degenen die minder succesvol zijn, ondersteunen. Versterk de communicatievaardigheden in het team door respectvolle dialoog te bevorderen. Zorg ervoor dat argumenten worden onderbouwd met feiten en dat problemen worden aangepakt zonder confrontatie. Hierbij moet de nadruk liggen op de processen, visie, missie en waarden van de organisatie, in plaats van individuele belangen en manieren van werken. Stel duidelijke verwachtingen, moedig besluitvaardigheid aan, en erken goed werk en buitengewone inspanningen. Onderpresteerders moeten op een constructieve manier worden benaderd, met duidelijke prestatie-indicatoren en regelmatige gesprekken over hun voortgang. Moedig hen aan om te ontdekken waar hun passies liggen, maar houd ze wel verantwoordelijk voor hun prestaties. Tot slot, op persoonlijk vlak, is het van cruciaal belang integriteit als een kernwaarde te beschouwen en als organisatie maatschappelijke betrokkenheid te tonen door filantropische initiatieven.



Medewerkerskwaliteit

Bevorder de groei van associates door een omgeving te creëren die leren en leiderschap op alle niveaus bevordert; een prestatiegebaseerde peer-groep op te zetten om buitengewone resultaten te inspireren; het perspectief van associates te verbreden door ervaringsgericht leren; leeropportunities af te stemmen op de vaardigheidstekorten van individuele associates; te begrijpen waar associates meer kennis nodig hebben, en geschikte interne en externe training voor hen te zoeken.

Continue Verbetering & Vernieuwing

Stroomlijn processen door middelen en verantwoordelijkheden alleen toe te wijzen aan de projecten met de hoogste prioriteit; breng de beschikbare capaciteit in kaart voordat middelen worden toegewezen; en wijs lijnmanagers de verantwoordelijkheid toe voor procesverbetering. Verhoog het bewustzijn en begrip van de organisatieresultaten door het implementeren van kwartaalgesprekken waarin financiële doelen en voortgang ten opzichte van kerndoelstellingen worden besproken; kwaliteitssysteemstatistieken visueel op borden weer te geven; meer dialoog te hebben over kernprestatie-indicatoren, en uit te leggen wat deze indicatoren zijn en hoe ze moeten worden gebruikt. Voer continue verbeterinspanningen uit door klanttevredenheidsonderzoeken uit te voeren voor input in continue verbeteringsinspanningen; continue verbeteringsdiscussies te voeren tijdens vergaderingen; een 'continuous improvement manager' aan te stellen; te benchmarken met niet-Swagelok bedrijven; en een stage te creëren waarbij associates een week doorbrengen met een team van een klant om inzichten te verkrijgen in hun operatie en hun behoeften en wensen.

Openheid & Actiegerichtheid

Bevorder een omgeving waar fouten zijn toegestaan, besproken worden en ervan geleerd wordt; bevorder communicatie en dialoog tussen management en medewerkers; stimuleer een open houding ten opzichte van verandering; betrek medewerkers actief bij de zaken van de organisatie.

Langetermijngerichtheid

Maak klanten de kern van alles wat het bedrijf doet door het creëren van een visie dat "ons bedrijf het favoriete verhaal van de klant is"; zeer responsief te zijn naar klanten; te zorgen



dat alle associates zeer goed geïnformeerd zijn over de producten en hun toepassingen; klanten te segmenteren op basis van strategisch belang en dienstverleningsniveaus dienovereenkomstig aan te passen; heroïsche acties en herstel van klanttevredenheid te vieren; de vertrouwde adviseur van de klant te worden; en klanttevredenheid op te nemen in de beloning van associates. Versterk de samenwerking met klanten door high performance partnerschappen te creëren; en ontwikkel een organisatieomgeving die associates aanmoedigt om lang bij de organisatie te blijven door het bieden van nieuwe uitdagingen en kansen.

De Swagelok locatie als een HPO

Om alle associates te betrekken en enthousiasme te genereren voor de HPO-transformatie, hebben de workshopdeelnemers hun HPO-beeld verwoord voor hun locatie wanneer die de HPO-status volledig zou hebben bereikt. Twee van deze visies worden hieronder gepresenteerd, omdat die het collectieve sentiment van de deelnemers over het HPO-concept goed samenvatten:

"We zien onszelf als een bedrijf dat de HPO-identiteit volledig heeft omarmd, en zien HPO niet als een vluchtige trend of een op zichzelf staand project, maar als het fundament van onze bedrijfsvoering. We voorzien aanzienlijke vooruitgang in continue verbetering, open en voortdurende dialoog, duidelijke identificatie en consensus over onze kerncompetenties, duidelijke definities voor processen en taken/activiteiten, transparant delen van zowel financiële als niet-financiële informatie met onze associates, en daadkracht richting onderpresteerders."

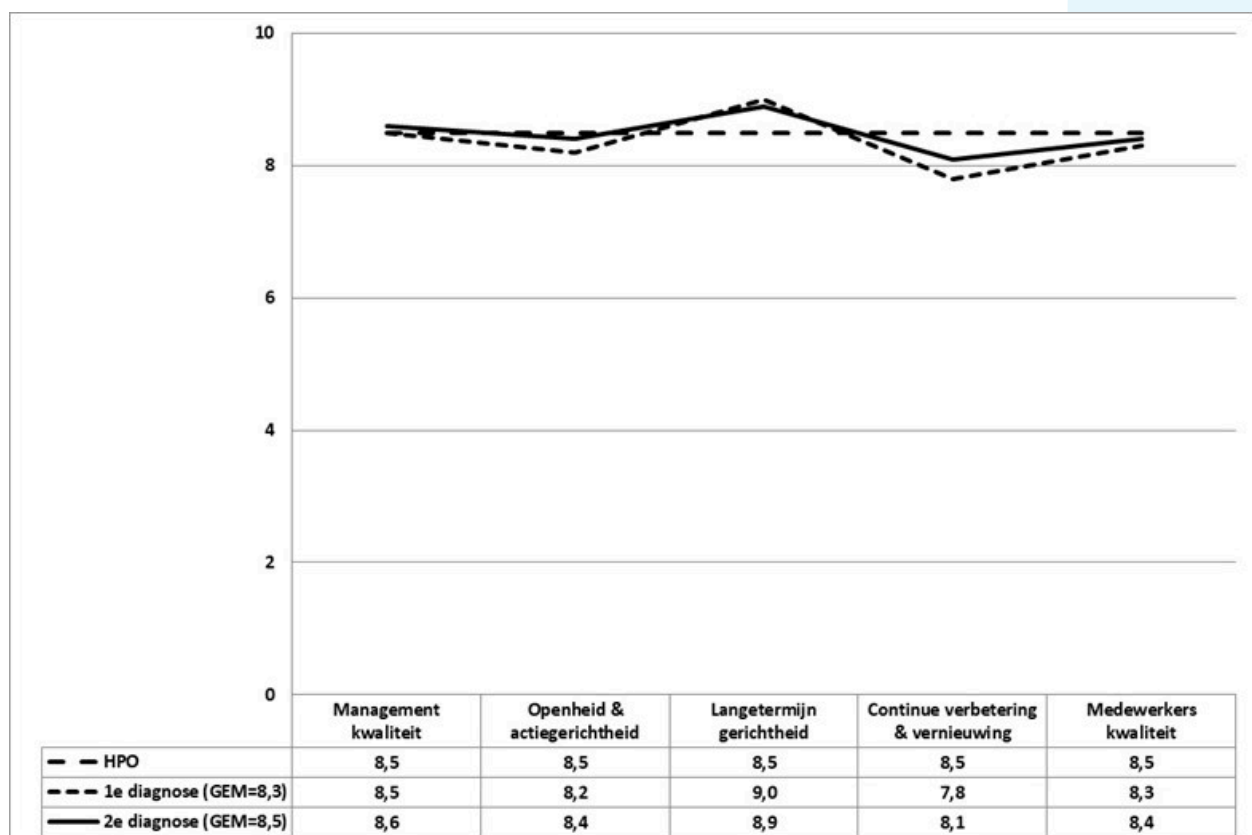
"Onze projectie is om erkend en bewonderd te worden als een HPO vanwege onze bedrijfspraktijken. We streven ernaar om ongelooflijk klantgericht te zijn en nauw afgestemd te zijn op onze strategische partners. We willen werken met snelheid, efficiëntie en precisie. We streven ernaar om te handelen met onwankelbare integriteit, goede winstgevendheid te behalen, en de afhankelijkheid van de prestaties van een enkel individu te overstijgen. We zijn van plan een cultuur te bevorderen die niet alleen topassociates aantrekt, maar ze ook aanmoedigt en motiveert om buitengewone resultaten te behalen. Ze worden gezien als nieuwsgierige individuen die openstaan voor zelfontdekking, regelmatig deelnemen aan belangrijke dialogen, en uitblinken in het uitvoeren van hun plannen."



DE VERVOLG HPO-DIAGNOSE

De afronding van de workshop leidde tot de instelling van HPO Coaches op de locaties. Deze coaches, afkomstig van verschillende organisatieniveaus, kregen de opdracht om een HPO-cultuur te bevorderen en de inspanningen van het management te ondersteunen om de locatie te transformeren tot een HPO. Zij dienden als aanspreekpunt voor de communicatie tussen de afdeling en andere afdelingen, de coördinatie van HPO-activiteiten, de rapportage over de voortgang van HPO-initiatieven en geïdentificeerde aandachtspunten, het delen van effectieve ideeën tussen locaties, het synchroniseren van activiteiten met HPO Coaches op andere locaties om verbeterideeën uit te wisselen, en het plannen en uitvoeren van vervolg HPO-diagnoses. Deze HPO Coaches kregen een training om hun begrip van het HPO-raamwerk, de praktische toepassing ervan, de uitkomsten van de HPO-diagnose en strategieën om de geïdentificeerde aandachtspunten aan te pakken.

Twee jaar na de eerste diagnose werd een tweede HPO-diagnose uitgevoerd, op dezelfde manier als de eerste diagnose. Figuur 2 toont de resultaten van de HPO-scores van beide diagnoses, voor alle locaties tesamen.



Figuur 2: HPO-scores eerste en tweede HPO Diagnoses bij de Swagelok Transformers



EVALUATIE VAN DE RESULTATEN VAN DE VERVOLGDIAGNOSE

Een bijeenkomst werd georganiseerd in San Diego, waar de CEO's en HPO Coaches van elke locatie bijeenkwamen om de HPO-resultaten te analyseren en te evalueren. Elke locatie bereidde een rapport voor over haar situatie, HPO-scores, uitgevoerde interventies in de afgelopen 18 maanden en behaalde organisatieresultaten. Alle locaties meldden verbeteringen in operationele prestaties, gestroomlijnde en dus efficiëntere en kostenbesparende operationele processen, verhoogde betrokkenheid en engagement van associates, verbeterde relaties tussen associates onderling en tussen afdelingen, betere afstemming tussen individuele en afdelingsinspanningen en het strategisch plan, en superieure klantenservice. De gedeelde visie onder de locaties was dat het uitdagende economische klimaat gedeeltelijk werd verzacht door het HPO-gedrag vertoond door de associates. Zoals een CEO uitdrukte: "Zonder HPO hadden velen van ons financiële verliezen kunnen lijden; het had aanzienlijk erger kunnen zijn." CEO's en HPO Coaches merkten op dat de focus van het HPO-raamwerk op de lange termijn hielp op koers te blijven en discipline te handhaven, ongeacht externe uitdagingen. Ze wezen ook op de verbeteringen in communicatie en samenwerking die het gevolg waren van de HPO-transformatie, wat bijdroeg aan de wendbaarheid van hun locaties in een verslechterende economie.

Lessons learned

De HPO Coaches verzamelden de inzichten die zij hebben opgedaan tijdens de transformatie naar HPO. Deze omvatten:

- 1. Realiseer dat een HPO-transformatie een langetermijnverbintenis is.** Het kost aanzienlijke tijd voor het management en HPO Coaches om momentum te genereren in de HPO-reis binnen de organisatie. Zonder een magische formule voor succes (die niet bestaat!), vereist het bereiken van de HPO-status consistent, gedisciplineerd hard werken. Vanwege de benodigde tijd is regelmatige versterking van HPO-inspanningen en prestaties cruciaal.
- 2. Benadruk de permanentie van HPO.** Behandel HPO als een continu proces, niet als een tijdelijk project. Maak de organisatie duidelijk dat HPO een blijvend iets is, die een verandering in mentaliteit en attitude weerspiegelt, en niet slechts een voorbijgaand initiatief. Blijf consistent en integreer HPO in dagelijkse taken en activiteiten. Wijs voldoende tijd en energie toe aan HPO-verbeteracties.



3. **Stimuleer deelname aan de HPO-reis in de gehele organisatie.** Introduceer en verspreid HPO door de hele organisatie, niet alleen onder managers. Brede betrokkenheid stimuleert een gevoel van eigendom, trots en steun voor HPO. Stel HPO-vertegenwoordiging vast in het gehele bedrijf door HPO Coaches aan te stellen op alle niveaus. Feedback van medewerkers is essentieel om steun en samenwerking te bevorderen, dus betrek hen bij de cruciale gesprekken die nodig zijn voor de gewenste cultuurverandering.
4. **Herken het belang van dialoog.** Handhaaf open, frequente communicatie en bevorder betekenisvolle dialoog. Begrijp als management de behoeften van associates. Doordachte vragen kunnen inzichtelijke dialogen opleveren. Zorg voor vertrouwelijkheid tijdens individuele consultaties en geef regelmatig updates over de voortgang van HPO om de focus te behouden. Bouw vertrouwen op door associates bij discussies te betrekken en beloftes na te komen. Bied ook regelmatig mogelijkheden voor associate som direct met de CEO te communiceren.
5. **Werv en train nieuwe associates die compatibel zijn met de HPO-cultuur.** Nieuwe aanwervingen moeten aansluiten bij de HPO-cultuur, wat benadrukt hoe belangrijk het is om tijd te investeren in het aannemen van geschikte associates, wetende dat niet iedereen HPO zal waarderen of kunnen. Na werving is uitgebreide introductie met een focus op HPO essentieel.
6. **Belichaam de HPO-cultuur als management.** Managers moeten het voorbeeld geven, geduld en openheid tonen. Wees indien nodig bereid in te grijpen wanneer managers niet voldoen aan HPO-normen. Ga niet voor middelmatigheid; stel enkel toppers als nieuwe managers aan.
7. **Hanteer een strategische en systemische aanpak voor HPO.** Koppel HPO rechtstreeks aan het strategisch plan door HPO-factoren in de strategie op te nemen en expliciete verbanden te leggen tussen HPO-initiatieven en implementatieresultaten. Beoordeel zelfs kleine organisatorische veranderingen op HPO-implicaties. Markeer HPO als een organisatiesterkte tijdens klantinteracties.



8. Bewaak de kwaliteit van de HPO-transformatie. Vertrouw verbeterinitiatieven toe aan de associates. HPO Coaches moeten zich regelmatig beseffen dat het hun rol niet is om problemen te op te lossen, maar om toezicht te houden op de aanpak van deze problemen en van HPO-initiatieven. In dit opzicht zijn consistentie, interactie in kleine groepen en eenvoud essentieel. Balanceer het leerproces met plezier tijdens de HPO-transformaties en vier successen. Focus op één HPO-aandachtspunt tegelijk. Neem jaarlijks de tijd om HPO-doelstellingen te vernieuwen en te herzien, en bekijk routinematig de voor de organisatie belangrijkste HPO-kenmerken, zelfs als de organisatie goed presteert. Verwelkom nieuwe leden in het HPO Coaches-team voor frisse perspectieven en nieuwe ideeën.

CONCLUSIE

Het HPO-raamwerk biedt een holistische benadering voor het identificeren van de belangrijkste factoren die het langetermijnsucces in organisaties drijven. Door de implementatie van het HPO-raamwerk hebben de Swagelok Transformers verbeteringen laten zien op verschillende gebieden, waaronder operationele prestaties, betrokkenheid van medewerkers, klantenservice, en afstemming met strategische doelen. De lessen die uit de HPO-reis zijn getrokken, omvatten het belang van tijd en toewijding, het behandelen van HPO als een doorlopend proces, het betrekken van alle leden van de organisatie, het bevorderen van open dialoog, het aannemen en opleiden van individuen wiens attitude en houding in lijn zijn met de HPO-cultuur, het geven van het juiste voorbeeld, het hanteren van een strategische benadering, het waarborgen van de kwaliteit van HPO-implementatie, en het regelmatig beoordelen en vieren van vooruitgang. Door deze principes te omarmen, kunnen organisaties werken aan het worden van HPO's en het bereiken van blijvend succes.



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](#)

