

De 35 HPO kenmerken verdeeld over 5 HPO succesfactoren

"Een High Performance Organization (HPO) is een organisatie die betere resultaten behaalt dan vergelijkbare organisaties, over een periode van tenminste 5 tot 10 jaar." (Copyright © dr. André de Waal MBA op basis van een studie van 290 onderzoeken en een wereldwijde enquête onder ruim 1.470 organisaties.)

De 5 HPO factoren die bepalen wat een organisatie een High Performance Organization (HPO) maakt zijn:



Kwaliteit van Management

Het management van een HPO is van een hoge kwaliteit en combineert integriteit en coachend leiderschap met snelle besluitvorming.



Openheid & Actiegerichtheid

De cultuur van een HPO betreft iedereen intensief via dialoog en acties naar betere prestaties.



Lange termijngerichtheid

De lange termijngerichtheid van een HPO geldt voor klanten en samenwerkingsorganisaties, maar vooral ook voor medewerkers. Management wordt door promoties van binnenuit aangevuld.



Continue Verbetering & Vernieuwing

Een HPO kent haar onderscheidende kenmerk in de markt en laat alle medewerkers continu bijdragen aan het verbeteren van haar processen, diensten en producten.



Kwaliteit van Medewerkers

De werknemers van een HPO zijn divers, complementair en kunnen goed samenwerken. Ze zijn flexibel en veerkrachtig ten dienste van het resultaat.

HPO en Issue Based Consulting

HPO is een uitstekende inhoudelijke aanvulling op Issue Based Consulting (IBC). Daar waar IBC het proces om tot een goede uitvoering van de consultancy opdracht te komen vorm geeft, dragen studies en methodieken als HPO, Balanced Scorecard, het strategy model van Henderson, Six Sigma, etc. bij aan de inhoudelijk invulling van deze opdracht. Dit uiteraard al naar gelang de inhoud van de opdracht.

HPO is specifiek interessant omdat het uitstekende handvatten geeft voor het invullen van de Issues en de Hypotheses in de structuurfase. De 5 HPO succesfactoren zijn hier dan de Issues, waar de 35 kenmerken de Hypotheses zijn.

Richt de opdracht zich op organisatieontwikkeling en staat de mens hierbij centraal, dan heeft men hiermee een kant en klare invulling van een consultancy studie volgens IBC, die bovendien gestoeld is op een studie van 290 onderzoeken.

De 35 kenmerken* (verdeeld over 5 High Performance Organisatie succesfactoren) zijn:

Kwaliteit van Management

- Management geniet het vertrouwen van iedereen in de organisatie
- Management is integer
- Management heeft een voorbeeldrol voor medewerkers
- Management neemt snel besluiten
- Management onderneemt snel actie
- Management coacht medewerkers om betere resultaten te behalen
- Management is gericht op het behalen van resultaten
- Management is erg effectief
- Management bestaat uit sterke leiders
- Management straalt zelfverzekerdheid uit
- Management is besluitvaardig met betrekking tot 'niet-presteerders.'

Continue verbetering en vernieuwing

- De organisatie heeft een strategie die duidelijk onderscheidend is van andere organisaties
- In de organisatie worden processen voortdurend verbeterd
- In de organisatie worden processen voortdurend vereenvoudigd
- In de organisatie worden de processen voortdurend op elkaar afgestemd
- In de organisatie wordt alles gerapporteerd dat belangrijk is voor het halen van een goede prestatie
- In de organisatie wordt aan managers en medewerkers zowel financiële als niet-financiële informatie gerapporteerd
- De organisatie verbetert haar kerncompetenties voortdurend
- De organisatie vernieuwt haar producten, diensten en processen voortdurend.

Langetermijgerichtheid

- De organisatie creëert groei door samenwerking met andere organisaties
- De organisatie onderhoudt goede langetermijnrelaties met alle belanghebbenden
- De organisatie is gericht op het zo goed mogelijk bedienen van haar klanten
- Het management werkt al lange tijd bij de organisatie
- Nieuw management wordt van binnen de organisatie gepromoveerd
- De organisatie vormt een veilige werkomgeving voor medewerkers.

Openheid en actiegerichtheid

- Het management gaat vaak de dialoog aan met medewerkers
- De medewerkers besteden veel tijd aan communiceren, kennis uitwisselen en leren
- De medewerkers worden altijd betrokken bij belangrijke bedrijfsprocessen
- Het management staat fouten maken toe
- Het management staat open tegenover verandering in de organisatie
- De organisatie is prestatiegericht.

Kwaliteit van Medewerkers

- Medewerkers willen verantwoordelijkheid dragen en verantwoordelijk worden gehouden voor hun resultaten
- Medewerkers willen geïnspireerd worden om zeer goede resultaten te behalen
- Medewerkers worden getraind in het versterken van hun flexibiliteit en veerkracht
- De organisatie heeft een divers en complementair werknemersbestand.

Bron: Center for Organizational Performance - www.hpocenter.nl