

Bovengemiddeld presteren in crisistijd



Welkom!



Programma:

- 14:45 uur Virtuele inloop
- 15:00 uur Welkomstwoord door Bram Krijnen
- 15:05 uur André de Waal over “High Performance Organisaties”
- 15:50 uur Korte break van 10 minuten
- 16:00 uur HR fundamenteën voor high performance
- 16:30 uur Interactieve afsluiting
- 16:45 uur Einde (bij benadering)

Dr. André de Waal MBA



Gast spreker: Dr. André de Waal MBA

André de Waal is academisch directeur van het HPO Center. Hij is een gerenommeerd expert op het gebied van High Performance Organizations (HPO's), prestatie management, High Performance Financiële Functie en High Performance Partnerships. André heeft ruim 400 artikelen en 28 managementboeken op zijn naam staan op het gebied van prestatie-management en organisatieverbetering.

Bram Krijnen



Bram Krijnen - Partner Crowe HR Services

Bram Krijnen is per september 2012 als partner verbonden aan Crowe Foederer B.V. en geeft leiding aan de HR Services pijler binnen Crowe. Als HR business partner adviseert hij ondernemingen over uiteenlopende HR vraagstukken en richt zich met name op cases waar belangrijke en impactvolle 'events' aan ten grondslag liggen zoals performance management programma's, 'HR tech' programma's, overnames, harmonisatie van regelingen, wetswijzigingen en herstructurering.

Dr. André de Waal MBA

André de Waal



Vormgeven van de
High Performance
Organisatie

VAN DUUREN
MANAGEMENT



**Bovengemiddeld presteren in crisistijd:
wat kunnen we leren van 'high
performance' organisaties?**

Dr. André de Waal MBA

HPO Center

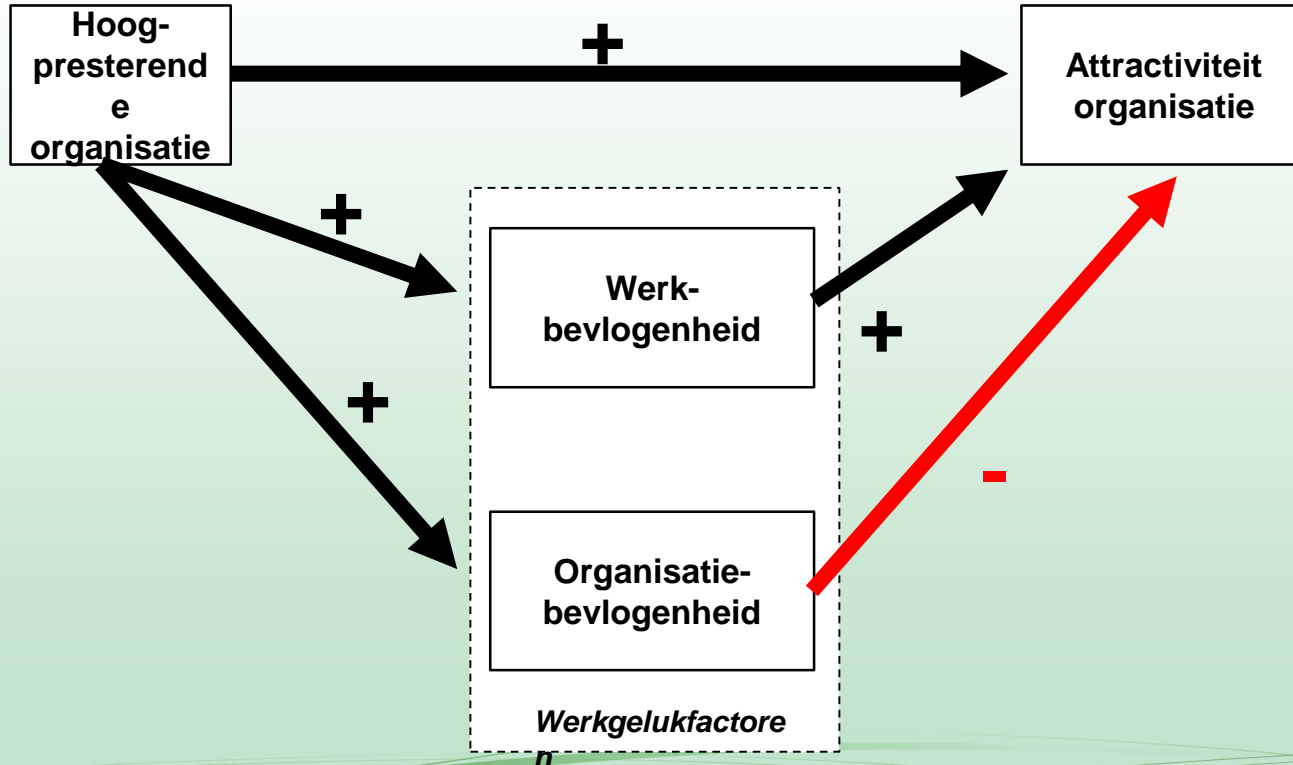
www.hpocenter.nl

Wat gaat er gebeuren na Corona?

“Het goede nieuws is dat er na COVID nog genoeg werk te doen is. Maar door technologie en vergrijzing ontstaan grote personeelstekorten. We krijgen bovendien een heel actieve investeringsagenda in dit land: klimaat, infrastructuur, woningen bouwen. En we willen aantrekkelijk zijn voor buitenlandse investeerders, vooral in de tech. De komende tien jaar gaan we zo’n honderdduizend mensen tekort komen in de sectoren waar schaarste is.”

Jacques van den Broek, bestuursvoorzitter Randstad, *NRC*, woensdag 10 februari

War for talent is terug: werkgeluk wordt cruciaal!



VERHOOG DE ATTRACTIVITEIT VAN UW ORGANISATIE

André de Wit en Henk de Wit

MENSEN

De huidige economische opleving is, na de lange recessie, met opwachting ontrouwen. Dit wordt nu echter wel steeds moeilijker voor organisaties om de juiste mensen aan te trekken. Hoe kan een organisatie zich aantrekkelijker maken als wergever? Ons onderzoek laat zien: door hoogpresterend te worden en daarmee het werkgeluk van medewerkers te verhogen.

Mensen spenderen een groot gedeelte van hun leven op het werk. Voor velen is het nu dus niet verwonderlijk dat "werkgeluk" veel aandacht krijgt in de literatuur. Meer- of minder leuke dingen doen op de werkdag is niet alleen een kwestie van de afwisseling daarvan op de werkdagen van een organisatie. Over het algemeen zijn mensen die dit een positieve relatie tussen tussen beide, waarbij meer werkgeluk van beide zijden van belang is. Het is echter niet op het werk dat men zich kan ontplooiën. Het is de organisatie die men wil werken voor. Dit kan door de organisatie te verbeteren. Dit kan door de organisatie te verbeteren. Dit kan door de organisatie te verbeteren.

EEN HOOG-
PRESTERENDE
ORGANISATIE IS
EEN ATTRACTIEVE
ORGANISATIE

Wat is een hoogpresterende organisatie (HPO)?



Een organisatie die financiële en niet-financiële resultaten behaalt:

- die **significant beter** zijn dan de 'peer group' (*vergelijkbare organisaties*)
- over een tijdsperiode van tenminste **5 jaren**
- door **gedisciplineerd te focussen op wat echt belangrijk is** voor de organisatie

Hoe voelt een HPO?

<https://www.youtube.com/watch?v=SSgyDvnm4wQ>

Op zoek naar het bewijs



HPO-raamwerk: de 5 factoren van succes



DE 5 SUCCESFACTOREN



KWALITEIT VAN MANAGEMENT



CONTINUE VERBETERING & VERNIEUWING



LANGETERMIJN GERICHTHEID



KWALITEIT VAN MEDEWERKERS



OPENHEID & ACTIEGERICHTHEID

HPO-raamwerk: *de 5 factoren van succes*



Managementkwaliteit

- **Betrouwbaar & integer**
- **Zelfvertrouwen**
- **Rolmodel & Coacher**
- **Snelle besluitvormer en actienemer**
- **Besluitvaardig met niet-presteerders**
- **Resultaatgericht**

HPO-raamwerk: de 5 factoren van succes

15



Medewerkerkwaliteit

- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Open voor feedback
- Flexibel en vasthoudend (*agile*)
- Divers & complementair
- Goed in (interne & externe) samenwerking

HPO-raamwerk: *de 5 factoren van succes*



Openheid & Actiegerichtheid

- Dialoog
- Betrekken van medewerkers
- Kennisdelen en leren
- Open voor verandering
- Fouten maken mag

HPO-raamwerk: *de 5 factoren van succes*



Continue Verbetering & Vernieuwing

- Unieke strategie
- Continu verbeteren, versimpelen & afstemmen van processen
- Continu vernieuwen van producten/services
- Prestatiemanagement

HPO-raamwerk: *de 5 factoren van succes*



Langetermijgerichtheid

- Client is altijd #1
- Goede langetermijnrelaties met stakeholders
- Mensen blijven lang bij de organisatie
- Mensen voelen zich veilig

WAT



HOE

Start met een HPO-diagnose *(fysiek of online)*

- **Een spiegel voorhouden:** eerlijk naar de organisatie en naar jezelf kijken:
Hoe ver staan we op weg naar een HPO?
- **De ‘nuts to crack’ identificeren:** bepaal de aandachtspunten die aangepakt moeten worden om de strategie te kunnen realiseren, om daarmee HPO te worden.
- **Nulmeting:** bepaal het huidige niveau en zet dit als basis neer, om vandaar af de effectiviteit van de HPO-transitie te meten.
- **Versterk de ‘saamhorigheid’:** identificeer gezamenlijke verbeterthema’s die door het management en medewerkers moeten worden opgepakt, om samen succesvol te worden.



HPO positieve effecten

NIET-FINANCIIEEL

- ❖ Innovatiever
- ❖ Beter in verbeteren
- ❖ Positievare en betere mentaliteit 21
- ❖ Meer openheid in de organisatie
- ❖ Meer focus en discipline
- ❖ Meer vertrouwen tussen partners
- ❖ Betere samenwerking
- ❖ Uniekere strategie
- ❖ Betere reputatie
- ❖ Makkelijker nieuwe klanten en personeel krijgen
- ❖ Hernieuwde 'spirit'

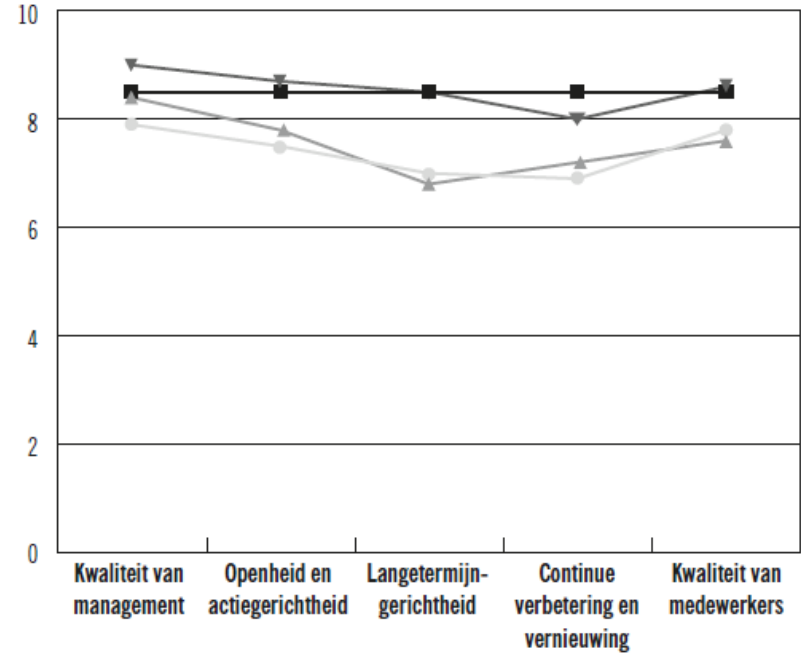
FINANCIIEEL

- ❖ Groter marktaandeel
- ❖ Verhoogde productiviteit
- ❖ Hogere omzet
- ❖ Hogere winstgevendheid
- ❖ Meer doen met hogere kwaliteit met hetzelfde/minder budget



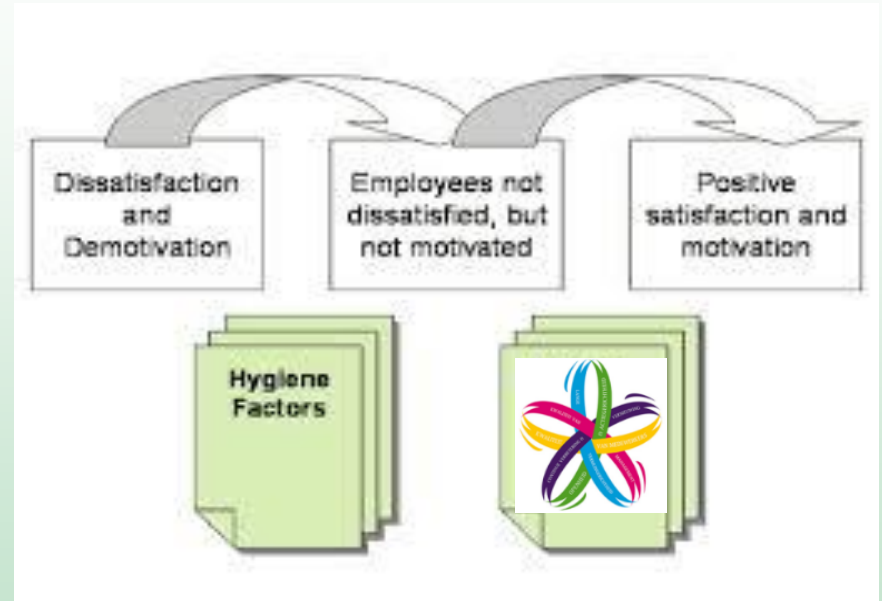
ARK Data Centres

Binnen **2** dagen helemaal klaar
om met Corona om te gaan!



| | Kwaliteit van management | Openheid en actiegerichtheid | Langetermijn-gerichtheid | Continue verbetering en vernieuwing | Kwaliteit van medewerkers |
|-----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| ■ HPO (gem. ≥8,5) | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 | 8,5 |
| ● Eerste HPO-diagnose (gem. =7,4) | 7,9 | 7,5 | 7,0 | 6,9 | 7,8 |
| ▲ Tweede HPO-diagnose (gem. =7,6) | 8,4 | 7,8 | 6,8 | 7,2 | 7,6 |
| ▼ Derde HPO-diagnose (gem. =8,5) | 9,0 | 8,7 | 8,5 | 8,0 | 8,6 |

Hygiënefactoren vs. HPO-factoren



Hygiënefactoren moeten op orde zijn of 'meegepakt worden'!

Pauze van 10 minuten

We starten weer om 16:00 uur