



# DE TRANSFORMATIE NAAR EEN HPO: DOORZETTINGSVERMOGEN LOONT!

*Het voortdurende proces van het bereiken van de High Performance Organisatie-status*

***Deze Quick Insight toont hoe Vesteda, een Nederlandse belegger en verhuurder van woningen, de weg naar een High Performance Organisatie (HPO) heeft bewandeld. Het artikel bespreekt hoe Vesteda het HPO-raamwerk heeft gebruikt om operationele efficiëntie, huurderstevredenheid en de manier waarop het bedrijf wordt geleid te verbeteren. Het benadrukt de stappen die het bedrijf heeft genomen, zoals het implementeren van strategische herschikkingen, het bevorderen van een positieve werkcultuur en het verhogen van duurzaamheid en transparantie. Deze case study biedt waardevolle inzichten en praktische tips voor andere organisaties die streven naar high performance en duurzame verbetering.***

Dit is de managementsamenvatting van het artikel: de Waal, A., Schreurs, M., van der Baan, G., Vervoort, F., en Schlüter, A. (2024). 'Transforming to a High Performance Organization: A Ten-Year Longitudinal Study'.



## KEY TAKEAWAYS

-  **Transformatie als een continu proces, niet als een project**  
Vesteda's reis naar het worden van een High Performance Organisatie benadrukt dat dergelijke transformaties een voortdurende toewijding vereisen in plaats van eindige projecten met duidelijke eindpunten.
-  **Het belang van standvastig management en organisatorische toewijding**  
Vesteda's succes was sterk afhankelijk van de vastberadenheid van het management en de toewijding van de gehele organisatie om zich aan te passen en ingrijpende veranderingen te omarmen. Dit toont de noodzaak aan van leiderschapsbetrokkenheid bij strategische initiatieven op lange termijn.
-  **Beginpunten en mijlpalen van de transformatie**  
De transformatie begon met Vesteda die te maken had met operationele inefficiënties, lage huurderstevredenheid en verouderde manieren van bedrijfsvoering. Het bedrijf behaalde aanzienlijke verbeteringen op deze gebieden, gekenmerkt door superieure financiële resultaten, hoge huurderstevredenheid en een cultureel afgestemde, toegewijde werkvloer.
-  **Redenen voor de verlengde duur**  
De verlengde duur van de transformatie was noodzakelijk vanwege de complexiteit van de veranderingen, die diepe culturele verschuivingen omvatten, de brede schaal van de transformatie die alle niveaus van de organisatie beïnvloedde, en de zorgvuldige aanpak die nodig was om duurzame verbeteringen te waarborgen.
-  **Resultaten zijn cruciaal**  
De transformatie resulteerde in verhoogde huurderstevredenheid, verbeterde financiële prestaties en een sterk, betrokken personeelsbestand, waardoor Vesteda zich positioneerde als een leider in de vastgoedsector.

***“Dankzij de doorgevoerde verbeteringen en het feit dat mensen zien dat deze werken, is er een vliegwieleffect gecreëerd voor verbetering door de hele organisatie.”***



## Management samenvatting

Vesteda's transformatie naar een High Performance Organisatie (HPO) toont een strategische toewijding aan continue verbetering en operational excellence. Deze reis was geen eenvoudig project met een duidelijk einde, maar een complex, voortdurend proces dat de kernactiviteiten en bedrijfscultuur van het bedrijf fundamenteel heeft veranderd. De transformatie begon te midden van aanzienlijke operationele uitdagingen en toenemende marktconcurrentie, wat een uitgebreide herziening van processen, de manier waarop het bedrijf werd geleid en de organisatiecultuur noodzakelijk maakte.

Gedurende de tien jaar durende reis implementeerde Vesteda het HPO Raamwerk, wat leidde tot verbeteringen in managementkwaliteit, medewerkersbetrokkenheid en strategische afstemming.

Doorlopende investeringen in professionele ontwikkeling en strategische herschikkingen waren gericht op het bevorderen van duurzaamheid en het verbeteren van huurdiensten en huurderstevredenheid. Tegen 2023 resulteerden deze inspanningen in opmerkelijke prestaties:



- **Industriëleiderschap:** Vesteda kwam naar voren als een leider op de Nederlandse vastgoedmarkt, met name vanwege zijn huurderstevredenheid en duurzaamheidsprestaties.
- **Superieure financiële prestaties:** Het bedrijf behaalde financiële resultaten die gunstig afsteken tegen de industrienorm, wat de financiële gezondheid en aantrekkelijkheid als investering benadrukt.
- **Hoge medewerkersbetrokkenheid:** De transformatie zorgde voor een hoge mate van betrokkenheid onder de medewerkers, waarbij tevredenheid en retentiecijfers aanzienlijk boven de industrie gemiddelden uitkwamen.



Deze resultaten tonen niet alleen aan dat Vesteda zijn oorspronkelijke uitdagingen heeft overwonnen, maar onderstrepen ook de duurzame aard van de verbeteringen. Het transformatieproces, hoewel uitdagend, heeft een cultuur van veerkracht en aanpassingsvermogen binnen Vesteda ingebed. De voortdurende toewijding van het managementteam aan de HPO-principes zorgt ervoor dat het bedrijf blijft innoveren en toonaangevend blijft in de vastgoedsector, waardoor Vesteda een overtuigend voorbeeld is van strategische transformatie in de praktijk.

***“Het wordt hier steeds beter.  
Mensen zijn blij met hun rol en presteren continu beter.  
Dat merk ik echt.”***

## Introductie

In een wereld waar vaak directe resultaten worden verwacht, vormt de reis van Vesteda, een Nederlandse belegger en verhuurder van woningen, naar het worden van een High Performance Organisatie (HPO) een krachtig bewijs van de waarde van geduld, volharding en strategisch inzicht. Vesteda's transformatie benadrukt dat echte organisatieverandering geen snelle oplossing is, maar een voortdurend proces dat standvastige toewijding en inzet vereist.

Vesteda's transformatie naar een HPO is bijzonder relevant en inspirerend voor leiders in verschillende sectoren die met soortgelijke uitdagingen te maken hebben. De reis benadrukt het belang van continue verbetering, leiderschapsontwikkeling en organisatorische wendbaarheid om duurzame superieure financiële en niet-financiële resultaten te bereiken. Vesteda's aanvankelijke uitdagingen waren aanzienlijk en kwamen voort uit operationele inefficiënties en een concurrerende markt die meer wendbaarheid en reactievermogen vereiste.

Vanaf het begin was het duidelijk dat oppervlakkige veranderingen niet voldoende zouden zijn. Vesteda had een fundamentele herziening van haar operationele cultuur en strategische oriëntatie nodig. Deze uitgebreide herziening vereiste niet alleen het herschikken van processen, maar ook een verandering in de bedrijfscultuur, die elk niveau van de organisatie beïnvloedde.



Naarmate de transformatie vorderde, werd de complexiteit van de taak duidelijk. Diepe culturele verschuivingen, veranderingen op grote schaal en de tijd die nodig was voor duurzame verbeteringen benadrukten de noodzaak van een zorgvuldige aanpak. Elke fase van Vesteda's reis werd gekenmerkt door strategische herschikkingen, aanzienlijke investeringen in professionele ontwikkeling en culturele initiatieven die gericht waren op het bevorderen van een geest van openheid en innovatie.

Door standvastig management en de toewijding van de hele organisatie wist Vesteda deze veranderingen te doorstaan, en evolueerde geleidelijk naar een organisatie waar kwaliteit, duurzaamheid en medewerkersbetrokkenheid de hoekstenen van het bedrijfsmodel werden. De resultaten van dit langdurige proces zijn duidelijk zichtbaar in verhoogde huurderstevredenheid, superieure financiële resultaten en een werkplek die zich niet alleen heeft aangepast aan, maar gedijt in het veranderende vastgoedlandschap.

Vesteda's transformatie biedt waardevolle inzichten en inspiratie voor leiders die streven naar langdurig optimaal presteren in hun eigen organisaties.

## **Beginsituatie bij Vesteda**

Toen Vesteda aan haar HPO-transformatie begon, stond het bedrijf voor een reeks aanzienlijke uitdagingen die haar operationele model en de bredere marktomgeving omvatten. Aanvankelijk kampte het bedrijf met operationele inefficiënties; de processen waren niet geoptimaliseerd voor maximale efficiëntie, wat een nadelige invloed had op zowel kostenbeheer als dienstverlening. Dit gebrek aan optimalisatie bleek uit de lage huurderstevredenheid, die niet voldeed aan de hoge normen die van een leider in de concurrerende woningmarkt werden verwacht. Deze operationele problemen werden nog verergerd door verouderde manieren van bedrijfsvoering die effectieve besluitvorming en strategische afstemming belemmerden.

Bovendien nam de marktdruk toe. Vesteda kreeg te maken met toenemende concurrentie van andere spelers in de vastgoedsector, en de marktvraag evolueerde snel. Deze omgeving vereiste dat Vesteda wendbaarder en responsiever werd - een organisatiestructuur die zich snel kon aanpassen aan veranderende marktomstandigheden en kon inspelen op opkomende kansen was noodzakelijk. Deze aanvankelijke uitdagingen vormden het uitgangspunt voor een uitgebreide transformatiestrategie die gericht was op



het herzien van Vesteda's operaties en het positioneren van het bedrijf voor duurzaam succes in een dynamische markt.

## Transformatieoverzicht bij Vesteda

Na de eerste beoordeling van de operationele uitdagingen begon Vesteda aan een verandertraject, gekenmerkt door ingrijpende veranderingen in de hele organisatie. Deze transformatie was uitgebreid en gedreven door de noodzaak om niet alleen de processen te verbeteren, maar ook de bedrijfscultuur en de manier waarop het bedrijf werd geleid fundamenteel te hervormen.

### *Redenen voor de verlengde duur van de transformatie*

De duur van de transformatie werd beïnvloed door verschillende factoren:

- **Complexiteit van de transformatie:** De uitgebreide aard van de hervormingen, gericht op elk aspect van de organisatiestructuur - van processen tot cultuur en de manier waarop het bedrijf werd geleid - vereiste een genuanceerde en langdurige inspanning. Deze complexiteit maakte een zorgvuldige aanpak noodzakelijk om ervoor te zorgen dat alle veranderingen grondig werden doorgevoerd en blijvende voordelen zouden opleveren.
- **Schaal van de verandering:** De transformatie had invloed op elk niveau van de organisatie, wat een zorgvuldige en gefaseerde aanpak vereiste. Deze brede schaal van verandering beïnvloedde alles, van de operationele activiteiten tot het strategische leiderschap, waardoor het essentieel was om voorzichtig te werk te gaan om de duurzaamheid van de veranderingen te waarborgen.
- **Culturele verschuivingen:** Een van de meest tijdrovende aspecten van de transformatie was de noodzaak van significante culturele verschuivingen binnen het bedrijf. Het veranderen van langdurige gedragingen en attitudes is een geleidelijk proces dat voortdurende betrokkenheid en versterking door de hele organisatie heen vereist.



### **Belangrijkste acties tijdens de HPO-transformatie**

Om deze ingrijpende veranderingen te doorstaan, nam Vesteda verschillende beslissende stappen:

- **Implementatie van het HPO Raamwerk:** Het bedrijf implementeerde systematisch het HPO Raamwerk, dat zich richt op het verbeteren van de managementkwaliteit, het bevorderen van continue verbetering, het diepgaand betrekken van medewerkers en het bereiken van strategische afstemming binnen alle afdelingen.
- **Professionele ontwikkeling en training:** Erkennend het belang van vaardigheden en leiderschap bij het stimuleren van transformatie, investeerde Vesteda aanzienlijk in professionele ontwikkelings- en trainingsprogramma's. Deze initiatieven waren ontworpen om het vaardigheidsniveau van zowel het management als het personeel te verhogen, hen uitrustend met de tools die nodig zijn om te gedijen in een veranderende omgeving.
- **Strategische herschikkingen:** In reactie op de groeiende marktvraag voerde Vesteda verschillende strategische herschikkingen door. Deze aanpassingen waren gericht op het positioneren van het bedrijf als leider in duurzaamheid en het verbeteren van de huurdiensten, die kritische componenten zijn van concurrentievoordeel in de vastgoedsector.
- **Culturele initiatieven:** Ter ondersteuning van de gewenste culturele verschuivingen lanceerde Vesteda tal van initiatieven om een omgeving van openheid, innovatie en continue verbetering te bevorderen. Deze initiatieven waren essentieel voor het bevorderen van een bedrijfscultuur die verandering omarmt en streeft naar continue verbetering in alle aspecten van de operaties. Voorbeelden hiervan zijn het samenvoegen van verschillende locaties in Amsterdam en Maastricht in één gebouw om samenwerking te bevorderen, het geven van meer verantwoordelijkheid aan regiomanagers om efficiëntie en verantwoording te verhogen, het organiseren van HPO-roadshows om de HPO-principes levend te houden, en het implementeren van lean training cursussen om een mindset van continue verbetering te cultiveren.

Vanaf 2023 heeft Vesteda aanzienlijke vooruitgang geboekt richting het bereiken van de status van een HPO, wat blijkt uit opmerkelijke excellentie in verschillende prestatie-indicatoren. Deze vooruitgang heeft Vesteda stevig gevestigd als een leider in



huurderstevredenheid en duurzaamheid binnen de Nederlandse vastgoedmarkt. Bovendien heeft de transformatie geleid tot een cultureel afgestemde en zeer toegewijde werkvloer, zoals blijkt uit hoge medewerkerstevredenheidsscores en een opvallend laag personeelsverloop.

De reis naar het worden van een HPO is echter een continu proces. Vesteda blijft zich inzetten voor voortdurende verbetering en aanpassing, zodat het blijft leiden en innoveren in de vastgoedsector, terwijl het de principes van een High Performance Organisatie belichaamt. Toekomstige initiatieven zullen zich richten op het verder verbeteren van digitale transformatie, duurzaamheidspraktijken en medewerkersbetrokkenheid om voort te bouwen op de bestaande fundamenten van succes.



## **Gedetailleerde resultaten van Vesteda's transformatie naar een High Performance Organisatie**

Naarmate Vesteda voortschreed in haar transformatieproces, toonde de vijfde HPO-diagnose in 2023 opmerkelijke vooruitgang in belangrijke operationele gebieden sinds de eerste [HPO-diagnose](#) in 2013. Het bedrijf richtte zich sterk op het verbeteren van kwaliteit en efficiëntie, waarbij de lean-methode werd toegepast die een cultuur van continue verbetering bevorderde. Deze strategische focus was cruciaal bij het verfijnen van processen en het verbeteren van de operationele effectiviteit in de hele organisatie. Strategische keuzes zoals het samenvoegen van voorheen gescheiden onderdelen van Vesteda tot één bedrijf, in één gebouw, en de verklaring dat de huurder de klant en de belangrijkste stakeholder van het bedrijf was, hadden een diepgaand effect.

De inspanningen op het gebied van duurzaamheid namen aanzienlijk toe, waarbij duurzaamheid en transparantie centraal stonden. Deze inspanningen weerspiegelden Vesteda's diepe toewijding aan milieu- en ethische normen, waardoor het bedrijf in lijn kwam met bredere mondiale duurzaamheidsdoelen.





***“Er zijn een groot aantal mensen uit alle afdelingen betrokken bij lopende projecten.”***

De bedrijfscultuur bij Vesteda onderging een substantiële transformatie, met name in de ontwikkeling van een positieve werkcultuur. Deze focus droeg bij aan het creëren van een psychologisch veilige werkomgeving, waarin medewerkers zich gewaardeerd en ondersteund voelden.

De samenwerking binnen Vesteda nam aanzienlijk toe, niet alleen tussen verschillende afdelingen, maar ook tussen het hoofdkantoor en de regiokantoren. Deze verbeterde samenwerking faciliteerde een meer samenhangende benadering van het bereiken van de strategische doelstellingen van het bedrijf en het effectief aanpakken van operationele uitdagingen. Medewerkers uitten ook grote trots in hun organisatie, wat hun toewijding en enthousiasme voor continue verbetering en samenwerking verder versterkte.

***“Er is veel meer toenadering tussen de teams, we zoeken elkaar steeds meer op. Er is gewoon een betere sfeer.”***

Er waren ook significante procesverbeteringen die zowel de efficiëntie als de effectiviteit verhoogden, waardoor de operaties werden gestroomlijnd en verspilling werd verminderd. Naast deze verbeteringen nam het bewustzijn en het vertrouwen van de medewerkers aanzienlijk toe. Medewerkers raakten meer afgestemd op de doelen van de organisatie, en er werd meer vertrouwen in hen gesteld, wat bleek uit de toegenomen autonomie die aan regiomanagers werd verleend.

***“Het mandaat is nu groter in de regio's, regiomanagers kunnen nu hun eigen goedkeuring geven. Dat heeft veel versneld zonder dat er meer verkeerde beslissingen worden genomen.”***



## Vergelijkingen en werknemersstatistieken

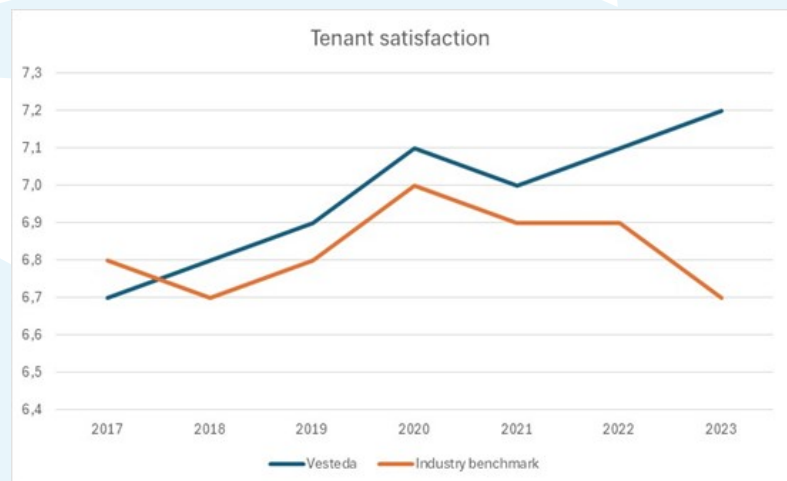
Vesteda's prestaties werden streng geëvalueerd ten opzichte van zowel nationale als internationale benchmarks, wat indrukwekkende resultaten opleverde:

- De focus van het bedrijf op **huurderstevredenheid** leverde uitkomsten op die niet alleen voldeden aan, maar vaak de Nederlandse industriestandaarden overtroffen.
- Op het gebied van **financiële prestaties** behaalde Vesteda rendementen die gunstig vergeleken met de MSCI-benchmark, wat de financiële gezondheid en aantrekkelijkheid als investering van het bedrijf ondersteunt.
- Vesteda onderscheidde zich op het gebied van **duurzaamheid** en behaalde de hoogste scores onder zijn wereldwijde concurrenten, zoals geregistreerd in de GRESB-database.

Werknemerstevredenheid en betrokkenheidsstatistieken ondersteunden verder het succes van de transformatie:

- Vesteda noteerde een **participanten score** van 4,2 op 5, ruim boven het target van 4,0, wat de positieve impact van de transparantie, financieel rendement en hoogwaardige service weerspiegelt.

- De Employee **Net Promoter Score (eNPS)** stond op 67, ver boven het Nederlandse gemiddelde van 15, wat wijst op een hoog niveau van enthousiasme onder de werknemers over de organisatie.



- Daarnaast overwoog slechts **8 procent van de Vesteda-medewerkers** binnen een jaar te vertrekken, een aanzienlijk lager percentage dan het bredere Nederlandse gemiddelde, wat wijst op een loyaal en toegewijd personeelsbestand.



### ***Eindstatus en voortdurende toewijding***

De reis naar het zijn van een HPO is inherent voortdurend, wat benadrukt dat continue verbetering een voortdurend proces is. Vesteda blijft toegewijd aan het verder verbeteren van haar operationele, culturele en strategische kaders om niet alleen de behaalde resultaten te behouden, maar ook verder te bouwen op de successen. De organisatie is toegewijd aan evolutie en aanpassing, zodat het blijft leiden en innoveren in de vastgoedsector. Door de principes van een HPO te belichamen, streeft Vesteda ernaar haar leidende positie te behouden en superieure prestaties te blijven leveren in de toekomst.

## **Geleerde lessen uit Vesteda's HPO-transformatie**

Reflecterend op Vesteda's HPO-reis van de afgelopen tien jaar, heeft het managementteam verschillende belangrijke lessen geleerd:

### **1. HPO-transformatieproces**

Dit proces zal onzekerheid creëren en vereist daarom tijd voor 'trial and error'. Het management kan worstelen met de vraag hoe de daadwerkelijke transformatie te starten nadat de HPO-diagnoseresultaten bekend zijn. De HPO kan aantrekkelijk maar ook ontmoedigend zijn, wat een gevoel van "hoe gaan we dat ooit bereiken, en waar zijn de consultants om ons te helpen?" kan creëren. Het kost tijd om te beseffen dat de essentie van HPO-denken is dat de transformatie door de organisatie zelf wordt uitgevoerd, waarbij de high-performance mindset bij mensen wordt ontwikkeld. HPO-coaches zullen aanvankelijk ook moeite hebben met het vormen van een beeld van de organisatie als een HPO en het begrijpen van hun rol in de transformatie. Ze moeten collega's aanmoedigen zonder gezien te worden als de enigen die verantwoordelijk zijn voor een succesvolle HPO-transformatie.

### **2. Communicatie en HPO-mindset**

Om HPO tastbaar en begrijpelijk te maken, formuleer en implementeer snel concrete verbeteracties en projecten waarbij medewerkers betrokken zijn. Dit helpt mensen snel te merken wat HPO in de praktijk inhoudt en hoe het terug te voeren is op de organisatiestrategie en prestaties. Richt je eerst op managers zodat zij aan boord zijn voordat je medewerkers benadert met de HPO-transformatie-inspanningen. Managers moeten regelmatig communiceren over HPO en de transformatie om het levend te houden in de groep.



### 3. Significante doorlooptijd

In het begin denken veel mensen dat HPO iets losstaat van het reguliere werk. Het kan meerdere jaren duren voordat het duidelijk wordt dat HPO een nieuwe manier van werken is en geen apart project. Zoals een lid van het managementteam opmerkte: "Lange tijd dachten we dat HPO iets afzonderlijks was. Het is steeds duidelijker geworden dat het een manier van werken is in plaats van een project aan de zijlijn. Het is een cultuurverandering, want het kan niet zo zijn dat 'hier is HPO en vanaf morgen werken we anders!'" HPO moet langzaam worden geïntegreerd in het dagelijkse werk. Bovendien vereist het veranderen van de organisatie met dezelfde mensen die de huidige staat hebben gecreëerd, grote (persoonlijke) veranderingen in die mensen. Het helpt wanneer nieuwe, open-minded en enthousiaste mensen zich tijdens de transformatie aansluiten. De transformatie leidt vaak tot fundamentele keuzes over de toekomst, ontwerp/structuur, processen en gedrag, die niet van de ene op de andere dag worden geïmplementeerd. Resultaten laten ook tijd op zich wachten, dus het kan even duren voordat de waarde van HPO bij mensen doordringt.

### 4. Continue aandacht

HPO-transformatie vereist voortdurende aandacht, wat het 'discipline'-gedeelte van de HPO-definitie is. De HPO-discipline moet worden bewaakt, anders zullen dingen uiteindelijk verslappen. Een organisatie moet vasthouden aan de tools en technieken die hebben geholpen om HPO te worden. Bij Vesteda hield een groep voormalige HPO-coaches na tien jaar toezicht op alles wat met HPO te maken had, vooral de uitvoering van het HPO-actieplan. Andere interventies die HPO levend hielden, waren het onboardingproces voor nieuwe mensen, waar HPO een prominente plaats had; de CEO die jaarlijks alle locaties bezocht om het bedrijfsplan en de bijbehorende doelen en de verbinding met HPO te bespreken; en de HPO-diagnose die elke twee jaar werd uitgevoerd.



## Conclusie

De reis van Vesteda naar het worden van een High Performance Organisatie (HPO) illustreert op overtuigende wijze dat zo'n transformatie een voortdurend proces is, geen eindig project met een vooraf bepaald (en vaak onrealistisch) eindpunt. Het tien jaar durende transformatieproces benadrukt dat echte duurzame verandering tijd, geduld en standvastige toewijding van zowel het management als de hele organisatie vereist.

De beginsituatie bij Vesteda werd gekenmerkt door operationele inefficiënties, lage huurderstevredenheid en verouderde manieren van bedrijfsvoering in een snel veranderende concurrerende markt. Dit vormde het uitgangspunt voor een fundamentele herziening, niet alleen van processen, maar van de gehele organisatiecultuur en de strategische afstemming.

De verlengde duur van de transformatie werd beïnvloed door de complexiteit en de omvang van de vereiste veranderingen, die diepgewortelde culturele verschuivingen met zich meebrachten die tijd nodig hebben om te worden ingebed. Strategische herschikkingen waren gericht op het verbeteren van de managementkwaliteit, het bevorderen van continue verbetering, het diepgaand betrekken van medewerkers en het bereiken van strategische afstemming binnen alle afdelingen.

De resultaten van dit verandertraject zijn diepgaand. Vesteda boekte opmerkelijke vooruitgang op het gebied van kwaliteit en verbetering, duurzaamheid en transparantie, het creëren van een positieve werkcultuur en het verbeteren van de samenwerking binnen de organisatie. Deze verbeteringen werden kwantificeerbaar aangetoond in verhoogde huurderstevredenheid, superieure financiële rendementen en een zeer betrokken personeelsbestand, wat Vesteda positioneert als een leider in de vastgoedsector.

Een van de belangrijkste factoren in het in stand houden van deze transformatie is de standvastige steun en toewijding van het managementteam van Vesteda geweest. Zelfs nu staat het management stevig achter de HPO-transformatie, waarbij het de cruciale rol ervan in het stimuleren van langdurige excellentie erkent. De kwaliteiten van het managementteam - zoals veerkracht, visie en het vermogen om een cultuur van continue verbetering te bevorderen - zijn van essentieel belang geweest om het momentum van de transformatie te behouden.



Bovendien is het wetenschappelijk bewezen HPO Raamwerk van cruciaal belang geweest voor het succes van Vesteda. De gestructureerde aanpak bood een duidelijke routekaart voor de organisatie, waarbij medewerkers werden aangemoedigd om de transformatie zelf ter hand te nemen in plaats van te vertrouwen op externe consultants. Deze zelfgestuurde methode bevorderde niet alleen een grotere betrokkenheid, maar zorgde er ook voor dat de veranderingen diep geworteld waren in de cultuur van de organisatie.

Concluderend benadrukt de ervaring van Vesteda dat de HPO-transformatie geen snelle oplossing is, maar een strategische keuze voor duurzame excellentie. De voortdurende toewijding en discipline die nodig zijn om de behaalde resultaten te behouden en als organisatie te blijven groeien, zijn duidelijk. Deze casus toont duidelijk aan dat met de juiste aanpak, een standvastig managementteam en een toegewijde organisatie, blijvende verandering niet alleen mogelijk is, maar ook de basis kan leggen voor duurzame hoge prestaties en industrieel leiderschap. Vesteda blijft toegewijd aan evolutie en aanpassing, waarbij het ervoor zorgt dat het blijft leiden en innoveren in de vastgoedsector terwijl het de principes van een High Performance Organisatie belichaamt, ver in de toekomst.

***“Streven naar de beste versie van jezelf binnen een organisatie met mensen die dat ook ambiëren, met als doel elke dag een betere prestatie neer te zetten voor al onze stakeholders. Dat betekent HPO voor ons.”***

Astrid Schlüter - CEO Vesteda



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

Dan is inzicht essentieel. Onze **HPO-diagnose** (korte gevalideerde vragenlijst en verdiepende interviews) biedt u dit inzicht. U krijgt een duidelijk beeld van de huidige situatie binnen uw organisatie of afdeling en ontvangt praktische verbeterthema's die managers en medewerkers samen kunnen aanpakken. De HPO-diagnose is niet zomaar een spiegel; het is een kompas dat u gidst bij het nemen van cruciale stappen om uw strategische doelen te realiseren en een HPO te worden. Wilt u uw organisatie naar een hoger niveau brengen? Het HPO Center kan u daarbij ondersteunen. Wij combineren ruim vijftien jaar praktijkervaring bij honderden organisaties over de hele wereld met wetenschappelijk onderzoek om u de kennis en focus te bieden die resulteren in aantoonbaar betere prestaties. HPO is geen project, maar een mentaliteit die uw organisatie veerkrachtiger, flexibeler en toekomstbestendig maakt. Het helpt u de 'harde noten' te identificeren en geeft u een basis om de effectiviteit van de HPO-transitie te meten. Ook versterkt het de saamhorigheid binnen uw organisatie(-onderdeel): door gezamenlijke, gedragen verbeterthema's te identificeren en op te pakken.

- ✿ 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](http://hpocenter.com) en [www.hpocenter.nl](http://www.hpocenter.nl)), boeken, seminars en roundtables verspreiden wij voortdurend de kennis van het HPO-raamwerk en verenigen wij vakgenoten die geïnteresseerd zijn in continue 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](mailto:schreurs@hpocenter.com)

Website: [www.hpocenter.nl](http://www.hpocenter.nl)

Contact: [Marco Schreurs](#)

