



Webteksten voor ToBridge.nl

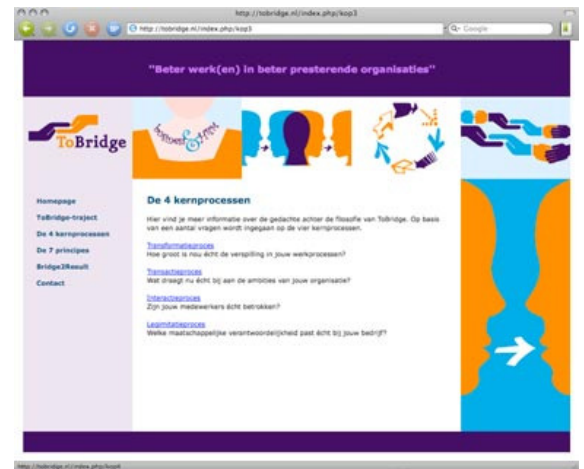
Hoog abstractieniveau begrijpelijk gemaakt

Vanuit zijn voormalige positie als mijn opdrachtgever voor het HRM-boekje bij Nuon, vroeg Hans Dekkers mij om de teksten te schrijven van de website van zijn kersverse bedrijf To Bridge. ToBridge is een praktische filosofie. Die staat voor 'beter werk(en) in beter presterende organisaties'.

Samen met:

Ilonka de Haan: TalentBranding-traject **Maartje Schuurmans:** vormgeving.

Periode: 2008



Homepage

Hoe succesvol verloopt de realisatie van de gekozen strategie in jouw organisatie? Hoe leg jij de verbinding tussen business en mensen?

ToBridge staat voor verankering van strategie in de organisatie. Voordat je een strategie succesvol kunt uitvoeren, moeten de organisatie en de mensen die er werken eerst aan een paar voorwaarden voldoen. Logisch? Ja. Vanzelfsprekend? Nee.

ToBridge helpt de afstand tussen ambitie en resultaat te overbruggen. Door te zorgen voor de verbinding tussen het gewenste resultaat en de mensen die in jouw organisatie werken.

ToBridge is een praktische filosofie. Die staat voor 'beter werk(en) in beter presterende organisaties'. Een filosofie, omdat ToBridge werkt vanuit de overtuiging dat de structuur en inrichting van organisatie en processen er echt toe doen. Praktisch, omdat ToBridge de bouwstenen biedt voor betrokken medewerkers, gestroomlijnde processen, transparante rapportages en een (maatschappelijk) betrokken organisatie. Hiermee legt ToBridge samen met de mensen in jouw organisatie de basis voor een High Performance Organization.

Meer weten over de gedachte achter de filosofie van ToBridge? Klik dan op de links hiernaast of hieronder.

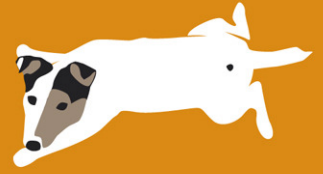
Hoe groot is nou écht de verspilling in jouw werkprocessen?
Wat draagt nu écht bij aan de ambities van jouw organisatie?
Zijn jouw medewerkers écht betrokken?
Welke maatschappelijke verantwoordelijkheid past écht bij jouw bedrijf?

Pagina 2

Hoe verloopt een ToBridge-traject

Het blijkt vaak dat managers er niet altijd in slagen hun plannen goed uit te voeren. De oorzaken kunnen liggen in te complexe processen, te ingewikkelde afspraken of een gebrekkige communicatie. Het antwoord op de vraag: "Waarom waren we niet in staat dit beter te doen?" ligt binnen handbereik. Het zit namelijk vaak in de organisatie zelf.

ToBridge richt zich op de optimale inzet van menskracht. Dat gebeurt door het stroomlijnen van werkprocessen (transformatieproces), het transparanter maken van resultaten en prestaties (transactieproces), het vergroten van betrokkenheid (interactieproces) en het invullen van de maatschappelijke verantwoordelijkheid of 'Corporate Social Responsibility' (legitimatieproces) die écht past bij de kernkwaliteiten van de onderneming. De vier genoemde kernprocessen blijken van essentieel belang voor High Performance Organizations. **[pop up]**



ToBridge verbetert de vier kernprocessen op basis van zeven principes. Samen vormen deze zeven principes een aanpak waarbij de organisatie beschikbare kennis en ervaring optimaal gebruikt om werkprocessen te versimpelen, resultaten en prestaties transparanter te maken en betrokkenheid van medewerkers en organisatie te vergroten.

Het resultaat? Een High Performance Organization door:

- simpele werkprocessen;
- transparante rapportages;
- betrokken medewerkers
- passende maatschappelijke betrokkenheid

Meer weten over de zeven principes van ToBridge? Klik dan op de aangegeven links hiernaast.

[pop up met definitie HPO]

Een High Performance Organization presteert financieel beter gedurende vijf tot tien jaar dan vergelijkbare organisaties. Hieraan liggen vier oorzaken ten grondslag:

1. Een hoge kwaliteit van management en werknemers;
2. Continue verbetering en innovatie;
3. Een langetermijnvisie, gekoppeld aan korte termijn actie;
4. Een inrichting van de organisatie die gericht is op stakeholders (klanten, medewerkers, financiers en leveranciers).

[einde tekst pop up]