

De menselijke factor in maintenance

In de vorige editie van **Engineeringnet – Maintenance Magazine**, de **Trendwatch 2018**, kon u lezen over een **samenwerkingsplatform van enkele bedrijven in de onderhoudssector. De ambitie reikt ver en heeft tot doel samen te werken aan beter en efficiënter onderhoud.**

Door Geert Nies, General Manager THOR Maintenance en Martin Smit, Business Development Manager Solutions bij RealDolmen

Deze bedrijven erkennen dat ‘mensen’ een belangrijke spil vormen. Ze zien ook de problemen waarop we vandaag botsen. Uitdagingen als:

- onvoldoende technisch geschoold personeel, verloop en vergrijzing,
- groeiend aantal kleinere bedrijven (schaalverkleining) met beperkte resources voor een toenemende diversiteit en complexiteit van taken,
- weinig ‘learning on the job’ mogelijkheden,
- druk vanuit management naar “lean” (tegen lagere kosten hetzelfde blijven doen),
- afhankelijkheid van kennis en kunde van eigen technische mensen.

Het gevolg is dat veel bedrijven vervallen in een “brandjesblusorganisatie” en enkel de dringendste storingen opvolgen. Hierdoor komen ze in een vicieuze cirkel terecht. Het wordt steeds moeilijker om de gevraagde up-time van de assets te garanderen. Het permanent onder druk staan van de technische dienst veroorzaakt stress met uitval als gevolg en een versterking van de problemen.

We merken dat er oplossingen worden aangeboden in de vorm van extra scholing, aanwerving van tijdelijke krachten of het uitbreiden van



productiecapaciteit om ongeplande stilstanden op te vangen. Ze dragen vaak niet bij tot het oplossen van het initiële probleem.

Waarom lost extra scholing het probleem niet op? De ervaring wijst uit dat scholing pas effectief is als het ook dagdagelijks toegepast kan worden. Vaak is dat niet het geval en dan wordt het geleerde snel vergeten. Ook tijdelijke krachten zijn geen oplossing. Het kost behoorlijk veel tijd om iemand ingewerkt te krijgen en het is maar de vraag hoe lang een tijdelijke kracht bij de organisatie blijft en werkelijk bijdraagt aan de continuïteit van de organisatie.

Uiteindelijk gaat het om:

- de juiste persoon (ervaring/kwalificaties/competenties),
- de juiste kennis (voorbereiding),
- de juiste materialen en gereedschappen,
- de juiste tijd (beschikbaarheid).

We krijgen dit moeilijk georganiseerd binnen de eigen organisatie. We moeten veel meer “community denken”. Een community is een groep van mensen of bedrijven met een gezamenlijk doel, belang of interesse. We moeten de specialisten ‘gebruiken’ en ‘delen’ in onze community. Wat zou het voor u betekenen als er een samenwerkingsvorm/community zou zijn waarbij u toegang krijgt tot een ‘pool’ van gespecialiseerde mensen die u op het juiste moment kunt inzetten? Een pool van mensen met

diverse competenties zoals:

- uitvoerende specialisten (met het juiste gereedschap),
- werkvoorbereiders en planners,
- productspecialisten met ervaring,
- machineaanpassingen (inclusief beheer tekeningen),
- reliability engineers,
- sparepartbeheer en –optimalisatie.

Deze pool van mensen gebruikt het platform als een samenwerkingsverband van vraag en aanbod. Het afstemmen tussen de verschillende partijen binnen de community verloopt zeer eenvoudig, zonder zwaar administratief proces en verschilt van het normaal uitbesteden aan externe partijen.

Waarom laten we onze jobs niet voorbereiden door partners die hierin gespecialiseerd zijn en garanties bieden? Waarom laten we onze technische tekeningen en documenten niet aanpassen/beheren door specialisten die niets anders doen? Waarom laten we niet iemand een specifieke job uitvoeren, met het juiste gereedschap, die dagdagelijks zulke jobs doet? Via het platform wordt daarbovenop ook nog alle technische administratie verder geleid naar het initiële werkorder. De administratie herleidt zich op die manier tot het minimum en de technische info is in realtime beschikbaar voor de eigen organisatie.

In volgende edities gaan we dieper in op andere elementen van het samenwerkingsplatform. <<