

VDM^{XL} GEEFT MAINTENANCE MANAGERS HOOP

RENDABELE MAINTENANCE GEEN UTOPIE

Hoewel de onderhoudsafdeling van een bedrijf zich merendeels in het vakje 'kosten' bevindt, wil dat niet zeggen dat het bedrijf er niet beter van wordt, wel integendeel. Door de afdeling te managen, kan dit absoluut een meerwaarde bieden voor het totale bedrijf. Dat was de centrale boodschap tijdens de VDM^{XL}-conferentie, een organisatie van Mainnovation. Die vond plaats op 24 maart in Barcelona Meeting in Antwerpen. In verschillende lezingen werd de huidige situatie in de Benelux geschetst, waarna er dieper ingegaan werd op de uitdagingen alsook de mogelijkheden met value drive maintenance en asset management.

Rory Moerman

AGING ASSETS

Na de openingsspeech van dagvoorzitter, Peter Decaigny (Mainnovation), nam Wim Vancauwenberghe (BEMAS) het woord. Hij schetste een stand van zaken van de onderhoudssector in België en Nederland. Daarbij sprong één resultaat meteen in het oog: binnen tien jaar bereikt 44% van de industriële assets de technische eindelevensduur. Dat komt neer op een vervangingswaarde van 300 miljard euro in België en Nederland. 91% geeft echter aan dat ze de bestaande fabriek willen blijven gebruiken, door gerichte vervangingen door te voeren, door de levensduur te verlengen of door te moderniseren.

NIEUWE ONDERHOUDSUITDAGING

Mark Haarman (Mainnovation) ging op zoek naar de opvolger van VDM, en dat resulteerde in Value Driven Maintenance en Asset Management (kortweg VDM^{XL}). Hier zijn er vier manieren om de waarde te verhogen: cost control, de uptime verhogen, de SHEQ-Controle verhogen of door Capital Allocation. De boodschap is echter om te focussen op één ervan, afhankelijk van de Product Life Cycle (PLC). Haarman haalde er het voorbeeld aan van Vodafone, dat uitgroeide tot de speler van vandaag door toen alles te zetten op uptime: het op poten zetten van het mobiele internetnetwerk. Dat resulteerde in het eerste nationale netwerk waarmee Vodafone een voltreffer had. Elk bedrijf is continu bezig zich te verbeteren. Die verbeteringen worden gemeten aan de hand van KPI's. Haarman wijst erop dat er afgestapt moet worden van de reflex om op alle KPI's beter te willen scoren. "Het is beter om de focus te leggen op die KPI's die waarde creëren."

TOEGEVOEGDE WAARDE

Flip De Herdt gaf tekst en uitleg bij de evolutie van La Lorraine Bakery, dat de laatste vijf jaar een gestage groei kende. Daarbij ging de maintenanceafdeling ook van een kosten-

afdeling naar een toegevoegde waarde binnen het bedrijf. Bij die groei kwam De Herdt tot verschillende inzichten. Zo is de rolverdeling binnen het bedrijf erg belangrijk: je moet immers de juiste mensen op de juiste functies hebben. Bovendien moet je een onderscheid maken tussen de rollen voor functies op korte termijn (project af in één dag), middellange (één week) of lange termijn (één maand). Een werknemer die twee rollen combineert, zal zelden de tijd kunnen nemen om te werken aan het project op langere termijn. Bij de introductie van een project is het ook belangrijk om ondersteuning te hebben: alleen al de aanwezigheid van de CEO wijst op het belang van een project.

CENTRALISATIE VS. BEDRIJFSCULTUUR

Port of Antwerp, het havenbedrijf, is een koepel van tien kleinere bedrijven, elk met hun specialiteit. Eric Van den Eynden wilde met het EOS-project (Eengemaakt Onderhoudsysteem) het onderhoudsmanagement professionaliseren door alles te centraliseren. De centralisatie liep echter niet van een leien dakje: elk bedrijf had zijn eigen cultuur en wilde daar niet meteen van afstappen. Uiteindelijk ondervond men te veel weerstand tegen het project en is men ervan afgestapt, om over te gaan tot het EAM-project (Enterprise Asset Management). Dit ging uit van een visie op langere termijn in het optimaliseren en standaardiseren van onderhoudsprocessen. Hier werden de doelstellingen wel gehaald.

CONTROL PANEL

Richard Schouten van Sitech gaf het belang van het Control Panel duidelijk mee. "Elke monteur moet immers weten wat er in zijn eigen bedrijf gebeurt. Dat kan met het panel." Het lastigste blijft om het personeel mee te krijgen. Zo moest Sitech van 480 mensen naar 350 gaan. Met die 350 is Sitech echter performanter. Elke werknemer is nu bezig met het dashboard en met innovatie. "We doen meer met minder personeel." □



**WIM VAN-
CAUWENBERGHE
(BEMAS): "44%
VAN DE ASSETS
BEREIKT TECHNISCHE
EINDELEVENSDUUR
OVER TIEN JAAR"**



**MARK HAARMAN
(MAINNOVATION):
"TRACHT NIET ELKE
KPI TE VERBETEREN,
MAAR FOCUS OP DIE
KPI'S DIE WAARDE
CREËREN"**



**FLIP DE HERDT
(LA LORRAINE
BAKERY): "ZORG
ERVOOR DAT ELKE
FUNCTIE INGEVULD
WORDT MET DE
JUISTE PERSOON"**



**ERIC VAN DEN
EYNDEN (PORT OF
ANTWERP):
"PROJECT OP LANGE
TERMIJN HEEFT MEER
KANS OP SLAGEN"**



**RICHARD SCHOUTEN
(SITECH): "ELKE
MONTEUR MOET
WETEN WAT ER IN
ZIJN EIGEN BEDRIJF
GEBEURT"**

