



Communicatie "Preventief onderhoud"

In control zijn wie stuurt?

In de loop van de jaren zijn bedrijven aan het overschakelen van correctief onderhoud naar preventief onderhoud. Bij correctief onderhoud moet er eerst iets fout gaan voordat er wordt ingegrepen. Dit leidt vaak tot hollen en stilstaan. Willen we het onderhoudsproces preventief doen dan moet eerst het bedrijfsproces goed begrepen worden en daarna de details van de deelprocessen. Daarnaast dienen de verschillende diensten en afdelingen verder op elkaar te worden afgestemd. Een belangrijke stap hierin is het leren verstaan van elkanders taal en doelen. Ook de prioriteiten moeten tussen afdelingen worden afgestemd. Het bedrijf moet gaan functioneren als één geheel. Het management heeft de taak dit intern vooraf af te stemmen en daarna te communiceren naar de uitvoerende organisatie.

De machines en het proces zijn onder controle, nu nog het proces omgaan met de mensen en het functioneren van het individu. In analogie met correctief onderhoud herkennen we, het aandacht geven aan een medewerker wanneer deze is uit gevallen. Aangezien de verantwoordelijkheid bij uitval van de overheid naar de werkgevers is verschoven is er steeds meer aandacht voor het proces omgaan met personeel. Wat mij betreft een goede ontwikkeling die zijn vruchten kan afwerpen voor bedrijven, medewerkers kunnen namelijk productiever worden. Een verschil met preventief onderhoud van machines en systemen is dat je met de medewerkernemer kunt praten, deze kan zelf aangeven of er iets niet goed gaat. Dit voordeel is direct ook weer de uitdaging want nu moet er gecommuniceerd worden. En welke "problemen" worden naar voren gebracht? Verzekeraars en opleidingsinstituten komen de bedrijven hierin te hulp. Zij ontwikkelen producten die de medewerker een vorm van preventief onderhoud biedt. Een medewerker kan met een zekere regelmaat gebruik maken van een "opfris cursus omgaan met." De term "verzuimmanagement" die veel wordt gebruikt focust wat mij betreft op het verkeerde, ik lees liever "vitaliteitsmanagement". Als werkgever wil ik namelijk weten hoe ik de medewerkers fit hou. Op zich is het aan de medewerker zelf om in conditie te blijven. De werkgever doet er echter wel goed aan de medewerkers te stimuleren hier aandacht aan te geven. Er is nog werk te doen. Uit onderzoek blijkt dat 49% van de MKB'ers, in hun ogen, alle nodige maatregelen hebben genomen om verzuim tegen te gaan. En 53% denkt dat verzuim tussen de oren bij de medewerker zit (door gebrek aan motivatie of betrokkenheid). Verschillende bedrijven hebben hiervoor een (interne)coach. Nu nog werken aan de sfeer dat er gebruik van wordt gemaakt.

Ir. André S.T. Chin Kwie Joe

Mob: +31 (0)6 26 35 01 11

andre@ckj.nl

www.ckj.nl/