

# Performance Management



*Spreker Ir. Karel Rosiers*

# Integrale aanpak levert verbeteringen

Businessplan  
Doelstellingen  
Beleid

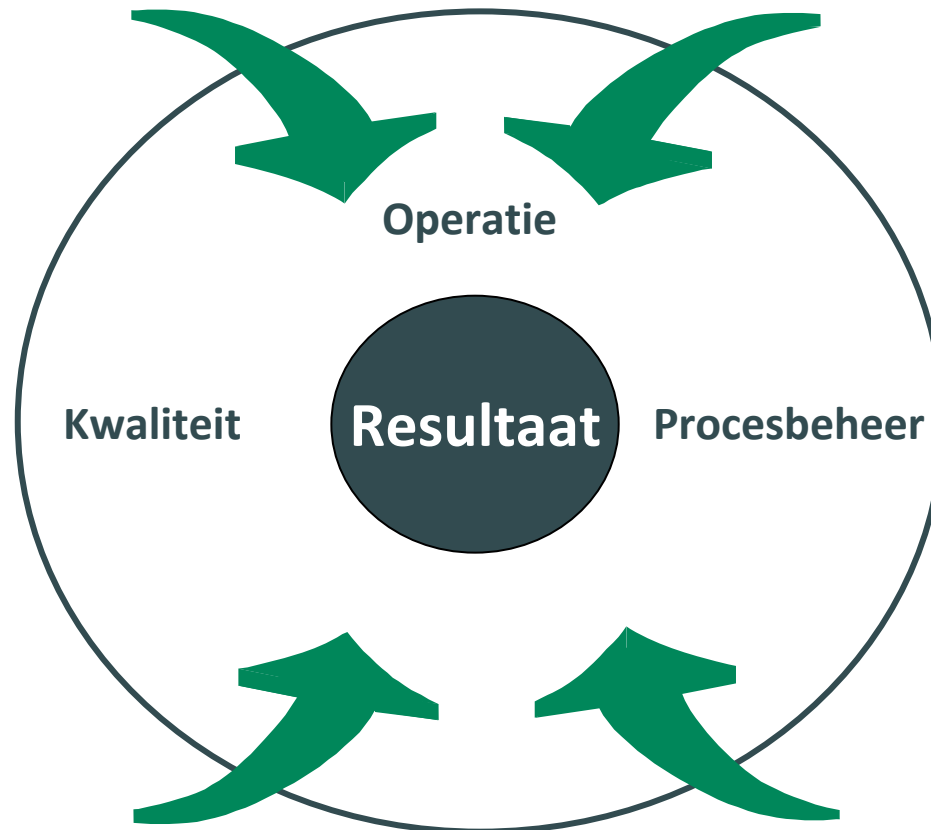
Organisatie  
&  
Communicatie

**Performance**

**Management**

Informatie-  
management

Methode  
Mensen  
Middelen



➔ Processen / Organisatie



➔ Informatie / Communicatie



➔ Kwaliteitsgedachte



➔ Klantgericht / Klantgedreven



➔ HRM / Kennis & Kunde



## ➔ Verlies van Klanten / Marktaandeel

- ✓ Gebrek aan flexibiliteit , ontbreken van duidelijke afspraken m.b.t. de te leveren kwaliteit, kwantiteit, levertijdstip, verkeerde prijssetting slechte Kosten- cq. Prijscalculatie.

## ➔ Verlies van Rendabiliteit

- ✓ Onbeheerste Performance, negatieve kosten-batenbalans, gebrek aan ondernemerschap & empowerment en verbeteringscultuur, instroom en uitstroom van vaktechnisch personeel niet in evenwicht.

## ➔ Negatieve Bedrijfscultuur

- ✓ Protectionisme, Eilandjes-cultuur, behoudensgezindheid (stilstand is achteruitgang), slechte communicatie, fouten maken = vingerwijzend= repressie, frustrerende bedrijfscultuur stagnatie van de bedrijfscultuur.

# Kansen / Verbeteringen

## ➔ Klantgerichtheid / Integriteit (*intern& extern*)

- ✓ Door een versterkte communicatie en eenduidige informatie de klant zijn noden & behoeften omzetten in rendabele producten / service. Afspraken zijn bindend.

## ➔ Commitment / Vertrouwen

- ✓ Betrokkenheid en toewijding bij het realiseren van de afgesproken doelstellingen, elimineren van het Eilandjes-denken, zonder geheimen.

## ➔ Professionalisme / Kunde

- ✓ Streven naar optimaal rendement op basis van kennis & vaardigheden / feiten en cijfers.

## ➔ Ondernemerschap / Empowerment

- ✓ Verantwoordelijkheid / Flexibiliteit / Inzet / Initiatief / Voortdurend verbeteren.

## ➔ Respect / Teamwork

- ✓ Respecteren van menselijke waarden. Collegiale samenwerking en de goede omgang met goederen en bedrijfsmiddelen.

# Uitdagingen in Performance Management



Reductie van operationele  
beheerskosten

---

Verhogen van rendement

---

Minimaliseren verstoringen

---

Verbeteren OEE

---

Minimaliseren voorraden

---

Beheersen en beheren van  
informatiestromen

---

Informatie  
technologie & kennisbeheer



**Operational  
Excellence**



# Het hoe en waarom van een Performance Management Strategie



- ➔ Objectieve en éénduidige informatie
- ➔ Standaardisering en normering van processen
- ➔ Efficiëntere doorloop van processen doorheen de organisatie
- ➔ Verbetering van rendementen
- ➔ Overdracht en spreiding van kennis in de organisatie
- ➔ Best Practice toepassen
- ➔ Integratie van alle organisatie delen
- ➔ Analyseren van informatie en monitoring van processen
- ➔ Auditeren van systemen
- ➔ Ondersteuning bieden bij veranderingen





- ➔ Uitvoeren van een SWOT-analyse met tot doelstelling de verbeterpunten zowel in de bedrijfsorganisatie als in het totale voortbrengingsproces vast te stellen en het daaruit af te leiden verbeterpotentieel te definiëren.
- ➔ Hieruit een “Plan van Aanpak” op te stellen en te implementeren.

- ⇒ **Klantgerichtheid** (*de Klant is geen Probleem maar het Kapitaal*)
- ⇒ **Kwalitative Producten** (*normen, specificaties, afspraken, procesbeheersing*)
- ⇒ **Continues Improvement** (*voortdurende Verbetering*)
- ⇒ **Profit & Losses** (*kostenbeheersing*)
- ⇒ **Maatschappelijk bewust Ondernemerschap** (*VGMW / ARBO*)



## Vooruitgang & Ontwikkeling

zijn de bouwstenen van een  
succesvolle organisatie.

# Case 1:

## Definitie van de opdracht



### ➔ Definitie van de opdracht:

- ✓ Ondersteuning v.h. MT met de opdracht om de overgang van twee ambachtelijk werkende bedrijven naar één industrieel geautomatiseerd bedrijf snel, soepel en rendabel te laten verlopen en
- ✓ de daaruit resulterende reorganisatie v.h. bedrijf met als doel, het verhogen v.d. rendabiliteit gekoppeld aan een constante totale kwaliteit en een hogere leveringsbetrouwbaarheid.

### ➔ Handelwijze:

- ✓ Het faseren van de opdracht met een daarop afgestemde timing, dit in overleg met het MT.

### ➔ Fasering:

Er worden vijf fasen vastgelegd.

- ✓ **Fase 1.** Scan van het Bedrijf / Organisatie ⇒ Analyseren en bespreken v.d. resultaten
- ✓ **Fase 2.** Verbeterconcept / Plan van Aanpak ⇒ Goedkeuring MT en Communicatie naar de Organisatie
- ✓ **Fase 3.** Implementatiefase ⇒ Coaching van het MT / Afd. Managers o.b.v. actieplannen en overleg
- ✓ **Fase 4.** Meten en beoordelen van de resultaten vs de doelstellingen ( Plan van Aanpak)
- ✓ **Fase 5.** Afsluiting Projectfase ⇒ Evaluatie MT met borging v.h. Verbeterproces in de Organisatie

## ⇒ Doelstelling

- ✓ SWOT-Analyse uitvoeren
- ✓ Plan van Aanpak opstellen
- ✓ Implementatie van **Performance Management** o.b.v  
eenduidige informatie (Reportingsystematiek) waarbij het  
veranderingsproces centraal staat

### ⇒ Doelstelling

- ✓ De Technische Organisatie verbeteren/professionaliseren
  - Effectiviteit (dat wat we doen goed doen)
  - Efficiëntie (juiste inzet en gebruik van mensen en middelen)
  - Structureren (organisatie – onderhoudssystematieken)
  - Wettelijke eisen voldoen (wetgeving mbt bv NEN 3140 / CE-Richtlijnen / Milieuwet / Arbo enz.)
  - Kostenreductie / basis voor de toekomstige ontwikkelingen
  - Ontwikkelen van een OBS / Reportingtool
  - Implementatie van Inkoopsystematiek en Voorraadbeheer
  - Handboek Techniek opstellen



**Operational Excellence**

- ➔ **Veranderingen moeten geïntegreerd worden in een fundamentele wijziging van de waarden en de cultuur van de organisatie.**
- ➔ *Verandering in de manier van denken, de managementstijlen, voorbeeldfunctie en de manier waarop problemen worden aangepakt.*
- ➔ **Substantiële verandering is nauwelijks mogelijk als deze alleen vanuit de top wordt gestuurd.**
- ➔ *Het is een continue gemeenschappelijk proces van kennis opbouwen met als doelstelling een gezondere en innovatieve organisatiecultuur.*
- ➔ **Problemen bij de coördinatie en integratie van organisatorische activiteiten zijn vaak het gevolg van conflicten tussen de verschillende bedrijfsonderdelen.**

**De grootste ontdekking die de mens ooit deed is dat hij dat kan doen waarvan hij bang was het niet te kunnen doen (Henry Ford).**

