

"Ik krijg pas echt energie van mijn werk als ik de ander zie groeien",
aldus Wim de Kievit.

44

DE DIAMANTMIJN MAAKT BEDRIJFSADVISING TOEGANKELIJKER

STUDENTEN VERLAGEN DREMPEL

Bedrijfsadvising in het MKB. Het proces van erkenning dat je er behoefte aan hebt komt soms moeizaam of helemaal niet op gang en dan moet je je maar afvragen of zo'n dure adviseur daadwerkelijk resultaat weet te boeken. Dat kan anders, getuige het nieuwe concept van de Diamantmijn, waarin ervaren experts en één of meer studenten de handen ineenslaan.

TEKST & FOTOGRAFIE: AART VAN DER HAAGEN

Wim de Kievid van adviesbureau Organad, dat voor MKB-productiebedrijven werkt, valt meteen met de deur in huis: "MKB-ondernemingen tot een grootte van pakweg honderd medewerkers zitten dikwijls niet op een adviseur te wachten, terwijl er vaak waardevolle kansen liggen tot procesoptimalisatie. Er staan veelal vakmensen aan het roer, al dan niet in de omgeving van een familiebedrijf. Het vraagt vaak even gewenning als je je moet openstellen voor iemand die van buitenaf met goed onderbouwde suggesties komt. Als de pijn groot is, gebeurt dat makkelijker, maar dan blijkt het vaak al erg laat. Bovendien hebben adviseurs enigszins het imago dat ze aanzienlijke rekeningen sturen en daarvoor niet altijd de verwachte tegenwaarde bieden, terwijl de juiste partner zichzelf dubbel en dwars terugverdient."

De Kievid, van origine process engineer en bedrijfskundig opgeleid, weet het vanuit zijn eigen praktijk maar al te goed. Hij besloot het anders in te steken en te starten met De Diamantmijn. "Die term behelst een netwerk waarin bedrijven, adviseurs en studenten samen optrekken. Dit nieuwe concept omvat een platform om ondernemingen te helpen hun doelstellingen te bereiken, processen te optimaliseren en het machinepark te monitoren. Daarna kan een bedrijf de resultaten zelf of met ondersteuning van ons analyseren en verbeteringen doorvoeren."

DREMPEL VEEL LAGER

Waarom studenten? "Die kunnen op veel goodwill rekenen binnen het bedrijfsleven, in de eerste plaats vanwege de lage kosten, maar ook vanuit maatschappelijke betrokkenheid en vanuit de potentie van toekomstige werknemers. De drempel om deze jonge professionals in te zetten ligt veel lager. Weliswaar beschikken ze nog niet over ervaring, maar wel over gedegen basiskennis en vaak zie je dat ze frisse, nieuwe ideeën inbrengen. Zo heb ik vorig jaar met succes een HBO-student ingezet om bij een opdrachtgever de ERP-automatiseringsbehoefte te onderzoeken. Door zo iemand te koppelen aan een adviseur, bereik je een hoge kwaliteit en zorg je ervoor dat het rapport niet in een la verdwijnt. Vanuit mijn rol en mijn praktijkervaring weet ik precies wat nodig is om de

bevindingen tot uitvoer te brengen, hetgeen de student dus meekrijgt. Nog niet zo lang geleden maakte ik van dichtbij mee hoe vijf HBO'ers een marktonderzoek uitvoerden. Met betrekking tot een bepaald onderdeel moesten zij een interview houden, een voorstel doen en dit laten goedkeuren, iets dat drie weken zou duren. Ik ben met ze gaan zitten en via een vraag-en-antwoordsessie met behulp van een whiteboard stond dit proces binnen twintig minuten op de rit. Binnen zo'n samenwerking neemt de waarde van de student toe en verloopt het leerproces sneller. De scholen moeten er nog wel even aan wennen, heb ik gemerkt. Zij kijken vooral naar de leerdoelen, ik naar de praktische toepassing, met snelheid, doortastendheid en effectiviteit als sleutelwoorden."

GEEN INGEWIKKELDE SITUATIES

De Diamantmijn richt zich als concept op industriële ondernemingen en productiebedrijven tot circa honderd medewerkers, die niet over een vaste of interne adviseur beschikken. De Kievid: "Ik ervaar nog wel eens dat het daar schort aan een actueel inzicht in de bedrijfsprocessen, het machinepark en de stand van zaken om de gewenste doelen te bereiken. Er wordt hard gewerkt, maar op bepaalde momenten moet je uit de waan van de dag stappen en naar de toekomst kijken. Neem een organisatie die zich hard ontwikkeld heeft, maar daarin qua structuur niet is meegegroeid. De vijftig man nu werken nog op dezelfde manier als toen het team uit tien mensen bestond. Gevolg: iedereen bemoeit zich met alles en de status van de orders, de kostprijs en de voorraden blijken niet goed in beeld. Wanneer je die dingen wel helder krijgt en de taken beter verdeelt, bespaar je zomaar tussen de 10 en 25 procent in kosten, terwijl het vaak helemaal geen ingewikkelde situaties betreft. Ik kom ook regelmatig de situatie tegen dat het kader bestaat uit vakmensen, maar niet uit ervaren leiders, wat bij expansie van het bedrijf knelpunten oplevert. Mensen groeien door naar een managementfunctie, terwijl ze niet altijd over de benodigde capaciteiten beschikken, bovendien vindt de directeur-eigenaar het vaak moeilijk om dingen los te laten en te delegeren. Dat vraagt om begeleiding in managementstijl: leer verant-

woordelijkheden te delen en vertrouwen te geven, in combinatie met verantwoord en rapporteren."

DIEPERE OORZAAK

Bij de start later dit jaar lanceert De Diamantmijn een nieuw digitaal product, dat innoveert door het monitoren van drie disciplines te combineren: de stand van zaken betreffende het bereiken van de doelstellingen, de bedrijfsprocessen en het machinepark. "Een heel betaalbaar systeem, dat door studenten geïntroduceerd zal worden onder de doelgroep. In een later stadium willen we er ook de scholen bij betrekken. Overigens praat ik niet alleen over HBO-, maar ook over MBO-studenten, bijvoorbeeld voor technische ondersteuning. Zij werken op basis van een gunstig uurtarief en ondersteunen samen met adviseurs de opdrachtgevers in de bovengenoemde aandachtsgebieden. Voordat we aan oplossingen toekomen, zoeken we eerst uit waardoor de resultaten achterblijven bij de verwachtingen en dat betekent de diepere oorzaak vinden. Dat kan een bedrijf zelf doen, maar iemand van buitenaf slaagt daar vaak makkelijker in, zonder gehinderd te worden door interne verhoudingen en met een bredere visie dan alleen naar de symptomen te kijken. Stel dat je in de productie steeds misgrijpt naar onderdelen, dan concludeer je al gauw dat ze niet op tijd besteld zijn, maar zo eenvoudig ligt het vaak niet, wil je een structurele oplossing vinden. Het probleem kan heel veel oorzaken hebben: geen betrouwbare leverancier, een fout in het ERP-systeem, een onjuiste manier van afboeken. Onze insteek luidt dat wij dingen niet gaan veranderen, maar de opdrachtgever graag leren hoe hij dat zelf doet. Dáár halen we voldoening uit, niet uit blijvend adviseren en telkens nieuwe facturen sturen. Soms reageert een klant verbaasd: 'Wim, hoe komen jullie zo snel aan die oplossing, terwijl wij al twee jaar met het probleem worstelen?' 'Die oplossing ligt bij jullie zelf; wij stellen alleen maar de juiste vragen,' zeggen we dan. Ik krijg pas echt energie van mijn werk als ik de ander zie groeien, iets dat ik ook verwacht van de adviseurs en studenten met wie ik samenwerk."

www.organad.nl