

METOD FÖR INSAMLING, STRUKTURERING OCH FÖRÄDLING AV MASKINOPERATÖRERS TYST KUNSKAP

Tyst kunskap är osynlig kompetens som är kopplad till en yrkespersons handlingar. Tyst kunskap märks vanligtvis först när en person lämnar sin befattning, till exempel genom pensionering eller byte av arbetsplats. Faktum är att denna kunskap utgör företagets mest värdefulla tillgång och utgör en betydande risk om den inte identifieras i tid.

TYST KUNSKAP SOM KONKURRENSFÖRDEL FÖR FÖRETAGET

Produktivitet är grunden som mäts genom att jämföra de faktiska använda maskintimmarna med de möjliga timmarna (OEE-mått). Bredden/djupet av kompetensen visas i hur väl en person kan "köra" en maskin eller cell och särskilt hur störningsfall hanteras och återhämtningen från dessa. OEE-måttet visar var timmarna försvann, men kompetensens roll förblir i den tysta kunskapen. Ju mer automatiserad tillverkningen är, desto viktigare är det att hantera yrkespersoners prestationer. Det finns olika kompetensnivåer för individuella maskinoperatörer, och genom en detaljerad identifiering kan prestationen förbättras. Även prissättningen och kostnaderna för företagets produkter beror på fördelningen av kompetens inom hela personalen.

VAR VISAR SIG DE TOPP-UTFÖRARENA REDAN NU - HUR FÅR MAN ROTEN ATT SYNAS?

I nästan varje maskinverkstad finns det en grupp toppprofessionella som dagligen löser olika problem för att hålla produktionen smidig. När något fastnar någonstans, när framsteg är långsamma, inställningar är svåra eller krävande nya delar sätts i produktion eller investering görs i en ny produktionscell eller hur alla maskiner hålls igång. Även nya medarbetare introduceras. Många saker är rutin för toppprofessionella, så det är svårt för dem att överföra kunskap. Kompetenskartan erbjuder ett överföringssystem för detta.

HUR KAN DEN TYSTA KUNSKAPEN MAPPAS OCH ANVÄNDAS?

Kartläggning av kompetens kräver en strukturerad mall som gör kunskap synlig kring ett specifikt ämne eller en expertis genom diskussion. Kartläggningen ger en detaljerad översikt över styrkorna inom olika kompetensområden för en individ, men från maskinverkstadens synvinkel är det viktigast att förstå den professionella kompetensens fördelning inom hela personalen. Genom kartläggning identifieras osynliga flaskhalsar för produktiviteten, roller för olika anställda i problemlösningsförmåga och företagets möjlighet att hantera förändringssituationer. Metoden lärs genom praktisk tillämpning, och vi har en träningsbar process och de nödvändiga verktygen för det.

Ett stort antal toppprofessionella lämnar branschen, och betydligt färre nya yrkespersoner kommer in. Företag tar redan in arbetskraft från utlandet, vars kompetens måste anpassas till de egna arbetsmetoderna. Identifieringen av den tysta kunskapen är en livlina för företag i ständig förändring. Produktionsmaskinens potential förblir oanvänd om den tysta kunskapen inte identifieras. Den tysta kunskapen är en del av kostnadskonkurrenskraften.

METOD FÖR INSAMLING, STRUKTURERING OCH FÖRÄDLING AV MASKINOPERATÖRERS TYST KUNSKAP

Planering av kompetenskartlägningsprogrammet

**STEG
1**

**Identifiera nuvarande situation
genom att kartlägga pilotgruppen**

**STEG
2**

**Slutsatser och lärdomar från piloten
+ Planering av nästa steg**

**STEG
3**

**Genomförande av utökad kompetenskartläggning
och överföring av kartlägningsprocessen
till företaget**

**STEG
4**

**Användning av kompetensrelationer
för produktivitet och innovation**

VÅRT ERBJUDANDE FÖR ÖVERFÖRING AV TYST KUNSKAP

tartmöte

- Preliminär planering
- Överenskommelse om pilotgrupp
- Överenskommelse om ytterligare åtgärder och kostnader

Fas 1 - Nuvarande tillståndskartläggning med pilotgrupp

- Analys av nuvarande tillstånd
- Kompetenskartläggning av pilotgruppen
- Identifierade företagsbehov
- Verksamhetsmodell (investeringar i maskinverkstad, personal/befattningar i produktion, produktkomplexitet)
- System (CAM, NC-styrningar, verksamhetsstyrning, ADV, ...)

Fas 2 - Hantering av kompetensinformation och expansionsplan

- Åtgärdsförslag baserat på piloten - Erfarenhetsutbyte
- Kompetensanalys (styrkor, utbildningsbehov, risker)
- Inköp av verktyg för kompetenshantering (minst: kompetenskarta, programvarulicens)

Fas 3 - Utökning av kartläggning och överföring av verksamhetsmodell till företaget

- Kartläggning av kompetens för den utökade gruppen
- Statistisk användning av kartlägningsdata (företag, utbildare)
- Koppling av kompetens till kompetensområden genom en prismodell
- Överföring av metoden för användning inom företaget

Fas 4 - Kompetensresultatledning

- Planering av individuella utbildningsvägar
- Synliggörande av förmågan att specificera automation genom omvandlad tyst kunskap
- Behov av systemutveckling och verksamhetsmodell för företaget
- Benchmarking av statistiska data för parallella tillverkningsföretag
- Teknikutveckling enligt företagets behov