

SAMMLUNG, STRUKTURIERUNG UND VERFEINERUNGSMETHODE FÜR DAS STILLE WISSEN DER MASCHINENBEDIENER

Das stille Wissen ist unsichtbares Fachwissen, das mit den Handlungen eines Fachmanns verbunden ist. Das stille Wissen wird normalerweise erst bemerkt, wenn eine Person ihre Position verlässt, beispielsweise durch den Ruhestand oder den Wechsel des Arbeitsplatzes. Tatsächlich ist dieses Wissen das wertvollste Kapital eines Unternehmens und ein erhebliches Risiko, wenn es nicht rechtzeitig erkannt wird.

DAS STILLE WISSEN ALS WETTBEWERBSVORTEIL FÜR DAS UNTERNEHMEN

Die Produktivität ist die Grundlage, die anhand des Verhältnisses der tatsächlich genutzten Maschinenstunden zu den möglichen Stunden gemessen wird (OEE-Metrik). Die Breite/Tiefe der Fachkenntnisse zeigt sich darin, wie gut eine Person eine Maschine oder Zelle bedient und insbesondere, wie sie Störungen bewältigt und sich davon erholt. Die OEE-Metrik zeigt, wo die Stunden verloren gegangen sind, aber die Rolle der Expertise bleibt im Stille Wissen verborgen. Je stärker die Fertigung automatisiert ist, desto wichtiger ist es, die Leistung der Fachleute zu managen. In der Maschinenwerkstatt gibt es verschiedene Expertiselevels, und durch eine detaillierte Identifizierung kann die Leistung verbessert werden. Selbst die Preisgestaltung und die Kosten für die Produkte eines Unternehmens hängen von der Verteilung der Expertise im gesamten Personal ab.

WO SIND DIE TOP-PERFORMER BEREITS SICHTBAR? WIE BRINGT MAN DIE WURZELN ZUM VORSCHNEIN?

In fast jeder Maschinenwerkstatt gibt es eine Gruppe von Top-Profis, die täglich verschiedene Probleme lösen, um die Produktion reibungslos am Laufen zu halten. Wenn an irgendeiner Stelle etwas stecken bleibt, der Fortschritt langsam ist, die Einstellungen schwierig sind oder anspruchsvolle neue Teile in die Produktion gehen oder in eine neue Produktionszelle investiert wird, oder wie alle Maschinen am Laufen gehalten werden können. Es werden auch neue Mitarbeiter eingestellt. Viele Dinge sind für Top-Profis Routine, daher ist es für sie schwer, Wissen zu übertragen. Die Kompetenzkarte bietet ein Übertragungssystem dafür.

WIE KANN MAN DAS IMPLIZITE WISSEN KARTIEREN UND NUTZEN?

Die Kartierung von Fachwissen erfordert eine strukturierte Vorlage, die das Wissen um ein bestimmtes Thema oder eine Expertise durch Diskussion sichtbar macht. Die Kartierung bietet einen detaillierten Überblick über die Stärken verschiedener Fachbereiche für eine Einzelperson, aber aus Sicht der Maschinenwerkstatt ist es am wichtigsten zu verstehen, wie sich die professionelle Kompetenz auf das gesamte Personal verteilt. Durch die Kartierung werden unsichtbare Produktivitätsengpässe, die Rollen verschiedener Mitarbeiter bei der Problemlösung und die Fähigkeit des Unternehmens, Veränderungen zu bewältigen, identifiziert. Die Methode wird durch praktische Anwendung erlernt, für die wir einen schulungsfähigen Prozess und die erforderlichen Werkzeuge haben.

Eine große Anzahl von Top-Profis verlässt die Branche, und es kommen deutlich weniger neue Fachleute hinzu. Unternehmen bringen bereits ausländische Arbeitskräfte ein, deren Fachwissen an die eigenen Arbeitsmethoden angepasst werden muss. Die Identifizierung des Stille Wissens ist ein Rettungsanker für Unternehmen im ständigen Wandel. Das Potenzial der Produktionsmaschinen bleibt ungenutzt, wenn das Stille Wissen nicht erkannt wird. Das Stille Wissen ist ein Teil der Kostenwettbewerbsfähigkeit.

SAMMLUNG, STRUKTURIERUNG UND VERFEINERUNGSMETHODE FÜR DAS STILLE WISSEN DER MASCHINENBEDIENER

Planung des Kompetenzmapping-Programms

**PHASE
1**

Die Identifizierung der aktuellen Situation durch die Kartierung der ausgewählten Pilotgruppe

**PHASE
2**

Schlussfolgerungen und Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt + Planung der nächsten Schritte

**PHASE
3**

Die Umsetzung des erweiterten Kompetenzmapping- und Transfer des Kartierungsprozesses in das Unternehmen

**PHASE
4**

Anwendung von Kompetenzbeziehungen auf Produktivität und Innovation

Unser Angebot zur Übertragung Stille Wissens

Auftaktveranstaltung

- Vorläufige Planung
- Vereinbarung über die Pilotgruppe
- Vereinbarung über weitere Maßnahmen und Kosten

Phase 1 - Aktuelle Zustandskartierung mit der Pilotgruppeavulla

- Analyse des aktuellen Zustands
- Kompetenzkartierung der Pilotgruppe
- Identifizierte Bedürfnisse des Unternehmens
- Betriebsmodell (Investitionsmasse der Maschinenwerkstatt, Personal/Rollen in der Produktion, Produktkomplexität)
- Systeme (CAM, NC-Steuerungen, Betriebssteuerung, ADV, ...)

Phase 2 - Umgang mit Kompetenzinformationen und Erweiterungsplan

- Maßnahmenvorschläge auf Grundlage des Pilots – Erfahrungsaustausch
- Analyse der Kompetenz (Stärken, Schulungsbedarf, Risiken)
- Beschaffung von Werkzeugen zur Kompetenzverwaltung (Mindestens: Kompetenzkarte, SW-Lizenz)

Phase 3 – Erweiterung der Kartierung und Übertragung des Betriebsmodells an das Unternehmen

- Kartierung der Fähigkeiten der erweiterten Gruppe
- Statistische Nutzung von Kartierungsdaten (Unternehmen, Ausbilder)
- Verknüpfung von Kompetenz mit Kompetenzbereichen über ein Preismodell
- Übertragung der Methode zur Nutzung durch das Unternehmen

Phase 4 – Kompetenzresultatmanagement

- Planung individueller Schulungspfade
- Sichtbarmachen der Fähigkeit zur Automatisierungsspezifikation durch transformiertes das Stille Wissen
- Bedarf an Systementwicklung und Betriebsmodell für das Unternehmen
- Benchmarking von statistischen Daten für parallele Fertigungsunternehmen
- Technologische Entwicklung nach den Bedürfnissen des Unternehmens