

Sustainability Circle

Anders Källström

Skapad: 2019-08-27. Uppdaterad: 2019-08-27

Artikel 10

Från specialist till T-kompetent

Kom inte och säg att underhållssektorn saknar självkritik. Och humor.

I ett av våra företag tjänar den fiktiva figuren "Nisse med hinken" som symbol för den gamla tidens underhåll. Det man är på väg bort från. I hinken hade Nisse en skiftnyckel, en skruvmejsel och en oljekanna. That was it. Uppgiften var att byta glödlampor och packningar och en del annat. Om Nisse fick tid över var det bra om han rensade ogräs.

Ingen hörde någonsin Nisse säga något. Sannolikt för att ingen trodde att han hade något att säga. Själv var han mer än gärna tyst och bekräftade därmed fördomarna om honom själv.

Uppskattningsvis 100 000 svenskar arbetar med underhåll. Var och en av dem kostar ungefär en miljon om året. 10 000 av dem, på ett ungefär, är chefer. De kostar lite mer.

Utan dem stannar Sverige: Varje gång som tåget går, det kommer ström i kontakten och vatten i ledningen, ja då har de varit där och gjort ett bra jobb.

Hälsan tiger still. Tidningarna skriver som bekant om tåg som *inte* går - *inte att de* går. Lite orättvist, mot 100 000 svenska proffs, kan man tycka.

Den lågutbildade Nisse har sedan länge ersatts av välutbildade ingenjörer och tekniker. Skiftnyckeln och skruvmejseln finns kvar, om man letar noga efter dem, men är inte längre poängen.

Nisses efterkommande arbetar med sensorer, big data, 5:e generationens trådlösa internet, intelligenta algoritmer, neurala nätverk, visualiseringsteknologi, 3D-skrivare och kanske drönare.

Syftet är inte längre att laga fel efter haverier utan att se till att haverierna inte inträffar.

Det gör ingenjörerna genom att, med hjälp av digital teknik, leta efter teknomarkörer från framväxande fel innan de leder till haverier och genom att identifiera och eliminera felorsakerna. Helst en gång för alla. Dagens underhållsingenjörer "älskar" teknomarkörer från framväxande fel eftersom varje sådant erbjuder möjligheter till ett fortsatt lärande.

Målet är, alltså, förverkligandet av en nollvision avseende haverier. Och därmed har underhåll, sedan länge, bytt namn till *Smart Maintenance*.

Det finns en utmaning i allt detta och det är kompetensförsörjningen:

Smart Maintenance måste, för det första, behärska den *analoga teknik* som inte får haverera. Den analoga tekniken varierar från företag till företag och skall därför inte kommenteras här. Det är stor skillnad på en turbin, en bro och en ugn.

Smart Maintenance måste, för det andra, vara bra på den *digitala teknik* som skall vaska fram alla kunskaper om att den analoga tekniken fungerar och att den kanske inte kommer att fungera. Denna digitala teknik tenderar att vara den samma oavsett företag och bransch. Här kan vi lära oss mycket av varandra – över företags- och till och med branschgränserna.

Smart Maintenance måste, för det tredje, vara bra på *förändringsledarskap*, att ta de nya kunskaperna till den som kan göra något åt dem. Det enda gemensamma språket i ett företag är inte svenska eller ens engelska. Det är ekonomi. Därför måste allt som görs motiveras i ekonomiska termer (se artikel 11). Och, eftersom det inte alltid är så lätt krävs dessutom rikligt med "soft skills" – förmågan att hantera olika sorters människor. Här kan vi också lära oss mycket av varandra – oavsett bransch.

Det talas allt mer om vikten av T-kompetens. T:ts "pelare" symboliserar specialistkunskaperna, de kunskaper som hjälper oss att göra saker på rätt sätt. T:ts "tak" representerar generalistkunskaper, de kunskaper som hjälper oss att göra rätt saker. De har en god T-kompetens är något av tusenkonstnärer och potentiella kandidater till de allra högsta befattningarna i våra företag. Därför söker sig numera allt fler unga och högt utbildade teknologer till Smart Maintenance.

Allt fler varnar idag för ett framväxande kompetensgap. I toppen saknas det experter. EU-kommissionen beräknar att bristen på digitala experter i Europa närmar

sig en miljon. I basen bedöms mer än hälften av européerna vara "digitala analfabeter."

Unga med en fräsch utbildning vet att deras kunskaper har en allt kortare bäst-före-datum. De räknar, enligt en undersökning från Adecco och Boston Consulting Group, med att kunskaperna måste omsättas vart femte år. Dessutom är de, insiktsfullt nog, beredda att ta ansvaret för det egna lärandet. Anställningar är ju inte längre livslånga.

Det hindrar inte att arbetsgivarna kan tillhandahålla faciliteterna för lärandet, så länge de anställda är kvar.