



**KOMPETENCEKRAV TIL MEDARBEJDERE
INDEN FOR BOLIGMONTERING**

Analyserapport

September 2018

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4
4174 Jystrup
Tlf. 35 13 22 77
E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk
www.maersk-nielsen.dk

ISBN: 978-87-92324-97-9 (trykt udgave)

ISBN: 978-87-92324-98-6 (WEB-udgave)

September 2018

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox og fra Fritz Hansen

Analysereporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for Træets Efteruddannelsesudvalg

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
1.1 Analysens formål	5
1.2 Analysens baggrund	5
1.3 Analysemetoder og -faser	6
1.4 Projektorganisering	8
1.5 Analyserapportens opbygning	8
2. Præsentation af boligmonteringsbranchen	9
2.1 Boligmonteringsbranchen, som den ser ud i dag	9
2.2 Udviklingstendenser inden for boligmontering	12
2.3 Medarbejderne i branchen	28
2.4 Arbejdsorganisering i branchen	30
3. Jobprofiler og arbejdsopgaver	33
3.1 Møbelpolstrere i mindre møbelpolstrervirksomheder	33
3.2 Møbelpolstrere i industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling	46
3.3 Autosadelmagere	53
3.4 Gardindekoratører	57
4. Kompetencekrav til medarbejderne	61
4.1 Teknisk-faglige kompetencekrav	61
4.2 Almen-faglige kompetencekrav	65
4.3 Personlige kompetencekrav	67

5. Kompetenceudvikling	69
5.1 Kompetenceudviklingsbehov i branchen	69
5.2. Eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser	75
5.3. Revision og udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser.....	77
6. Konklusion.....	80
7. Litteratur	84
8. Bilag	85
8.1 Interviewguide til interview med ressourcepersoner	85
8.2 Interviewguide ved virksomhedsinterview	87
8.3 Oversigt over arbejdsmarkedsuddannelser inden for FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering (aktuelt tilkoblede mål)	89

1. Indledning

1.1 Analysens formål

Træets Efteruddannelsesudvalg har med denne analyse ønsket at få belyst udviklingen i boligmonteringsbranchen.

Det har skullet afdækkes, hvilke jobfunktioner medarbejderne varetager i virksomhederne, og hvilke forskellige jobprofiler der eksisterer inden for boligmonteringsområdet.

Formålet med analysen har desuden været at belyse, hvilke kompetencekrav der stilles til medarbejderne inden for boligmontering, og hvilke kompetenceudviklingsbehov medarbejderne har. Det har desuden været centralt at få belyst branchens kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser.

Endelig har analysen skullet afdække, i hvilket omfang medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov kan dækkes af de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser, og om der er behov for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet boligmontering.

1.2 Analysens baggrund

I forbindelse med en revision af arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering i 2016-17 har Træets Efteruddannelsesudvalg erfaret et behov for en grundlæggende og dybdegående analyse af branchen, der kan bidrage til at afdække branchens behov for arbejdsmarkedsuddannelser.

Der er gennemført meget få – og slet ingen aktuelle - analyser af kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov i relation til arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmonteringsbranchen. Dog er det således, at Træets Efteruddannelser i 2009 fik udarbejdet en analyse inden for gardinområdet; *Analyse af efteruddannelsesbehovet indenfor gardinområdet*. Træets Efteruddannelser, november 2009.

1.3 Analysemetoder og -faser

Analysen er blevet gennemført i følgende fire faser:

Fase 1. Projektopstart og desk research

Fase 2. Interview med virksomheder

Fase 3. Analyse af interview

Fase 4. Udarbejdelse af analyserapport

Analysesprojektet er gennemført i perioden fra oktober 2017 til august 2018.

Analysen blev indledt med en desk research, der dels har belyst udviklingen i boligmonteringsbranchen, og dels har afdækket karakteristika ved branchen, for så vidt angår virksomhedsstørrelse, typer af arbejdsopgaver, kunder og antal medarbejdere. Endelig har desk researchen analyseret eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser set i relation til jobfunktioner og jobprofiler i branchen.

Som led i desk researchen er der gennemført telefoninterview med seks resourcepersoner, der har et godt kendskab til branchen. Der er interviewet en person fra en arbejdstagerorganisation, to personer fra en arbejdsgiverorganisation, og tre personer der repræsenterer erhvervsskoler.

Der er efterfølgende gennemført interviews med ledere og medarbejdere fra 21 virksomheder. Interviewene er blevet gennemført enten som telefoninterview eller som fokusgruppeinterview med deltagelse af ledere og medarbejdere. Fire interview er gennemført ved besøg på virksomhederne.

Syv af interviewene er gennemført med repræsentanter fra mindre møbelpolstrervirksomheder med op til 10 medarbejdere, der arbejder med møbelpolstring.

Der er gennemført seks interview med repræsentanter fra seks industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling, som dels er karakteriseret ved at være større virksomheder, og dels at de bl.a. foretager polstring af større serier møbler.

Der er desuden gennemført tre interview med repræsentanter fra henholdsvis tre autosadelmagervirksomheder, og fem virksomheder der arbejder med gardindekoration.

Ifølge projektbeskrivelsen skulle der gennemføres mindst 10 telefoninterview og tre interview ude i virksomhederne, men for at sikre bredden i analysen og dække de fire delbrancheområder, har det været nødvendigt at gennemføre ekstra interview. Disse interview er gennemført som telefoninterview.

Samtlige delbrancheområder, som er beskrevet i FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering, er dækket af de gennemførte interview.

I interviewene har der været fokus på:

- Medarbejdernes sammensætning i forhold til f.eks. køn, alder og uddannelsesbaggrund
- Medarbejdernes jobfunktioner og jobprofiler
- Kompetencekrav til medarbejderne
- Medarbejdernes kompetenceudviklingsbehov
- Kompetenceudvikling af medarbejderne, herunder anvendte læringsformer i virksomhederne
- Virksomhedernes kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser.

Se interviewguides i bilag 8.1 og bilag 8.2

De interviewede virksomheders branchetilhørsforhold

Blandt de 21 interviewede virksomheder tilhører syv af virksomhederne branchekoden *952400 Reparation af møbler og boligudstyr*, fem af virksomhederne tilhører *310900 Fremstilling af andre møbler*, og tre af virksomhederne tilhører branchekoden *475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning*. De resterende virksomheder fordeler sig på en række øvrige branchekoder.

Der er foretaget et opslag i CVR-registeret på de enkelte interviewede virksomheder, hvorved den branchekode, de har opgivet til CVR-registeret, er blevet identificeret. Herefter er der hentet data om arbejdssteder og antal job inden for de relevante branchekoder i Danmarks Statistiks ERHV1: Arbejdssteder, job, fuldtidsbeskæftigede og lønsum efter branche (DB07) og i Danmarks Statistiks RAS309 Beskæftigede efter branche (DB07) og køn.

Der er på den baggrund gennemført et udtræk af data vedrørende antal arbejdssteder og antal beskæftigede for årene 2008-2016 for de ovennævnte tre branchekoder, som er de mest typiske for branchen, og som samlet set repræsenterer 15 af de 21 virksomheder.

Data fra desk research, statistisk kortlægning og interview er blevet analyseret, og på baggrund heraf er analyserapporten blevet udarbejdet.

1.4 Projektorganisering

Analyseprojektet er gennemført i et samarbejde mellem uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg og konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Der har løbende været afholdt projektmøder, hvor analysens foreløbige resultater er blevet drøftet. Ved analysens afslutning er analyserapportens konklusioner blevet præsenteret for og drøftet med formandskabet/udvalget.

1.5 Analyserapportens opbygning

I kapitel 2 præsenteres boligmonteringsbranchen og aktuelle udviklingstendenser, og der gives en karakteristik af medarbejderne i branchen og af arbejdsorganiseringen.

Kapitel 3 indeholder en beskrivelse af de fire overordnede jobprofiler, som er identificeret, nemlig 'Møbelpolstre i mindre møbelpolstrervirksomhed', 'Møbelpolstre i industrimøbelvirksomhed med polstrerafdeling', 'Autosadelmager i mindre og mellemstore virksomheder' og endelig 'Gardindekoratør'. Det bliver beskrevet, hvilke arbejdsopgaver der knytter sig til de fire jobprofiler.

I kapitel 4 bliver kompetencekravene til medarbejderne beskrevet i form af de teknisk-faglige, de almen-faglige og de personlige kompetencekrav. Der er tale om en beskrivelse af kompetencekravene gældende på tværs af de fire jobprofilområder, men hvor det dog er fremhævet, hvis der er tale om kompetencekrav, som kun er gældende for en enkelt jobprofil.

Kapitel 5 udfolder, på baggrund af interviewene med virksomhedsrepræsentanterne, hvor der er behov for kompetenceudvikling og for udvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne.

Kapitel 6 indeholder en konklusion på analysen.

Kapitel 7 beskriver, hvilken litteratur og hvilke kilder som er anvendt i analysen.

Kapitel 8 indeholder bilag til analysen i form af de anvendte interviewguides (8.1 og 8.2) samt en oversigt over de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser knyttet til FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering (8.3).

2. Præsentation af boligmonteringsbranchen

Dette kapitel indeholder en præsentation af boligmonteringsbranchen. Indledningsvist sættes der fokus på, hvordan branchen ser ud i dag. Dernæst præsenteres de udviklingstendenser, som præger området.

Efterfølgende bliver der givet en karakteristik af medarbejderne i branchen, og kapitlet afsluttes med en præsentation af, hvordan arbejdsorganiseringen er i branchen.

2.1 Boligmonteringsbranchen, som den ser ud i dag

Boligmontering er et brancheområde, hvor den stærke danske håndværks- og designtradition gør, at branchen har kunnet fastholde en stabil position i dansk træ- og møbelindustri.

I de senere år er interessen for danske møbelklassikere vokset, og håndværksfagene opnår et generelt styrket image, som det blandt kommer til udtryk omkring DM i Skills.

Fagområder og kunder inden for boligmontering

Branchen 'Boligmontering' omfatter fagområderne møbelpolstring, autosadelmageri og gardindekoration. Erhvervsuddannelsen på området hedder 'Boligmonteringsuddannelsen', og specialerne er autosadelmager, møbelpolstrer, gardindekoratør.

Møbelpolstring omfatter såvel opbygning af nye polstermøbler og moderne møbelklassikere samt ompolstring af siddemøbler.

Virksomheder inden for autosadelmagerområdet foretager opbygning eller renovering af sæder til personbiler, lastbiler, fly og skibe. Der findes virksomheder, som både udfører autointeriøropgaver og møbelpolstreropgaver.

Gardindekorationsbranchen er anderledes end de to ovenfor nævnte, idet branchen har udviklet sig henimod primært at beskæftige sig med vejledning af kunder, salg og montering af forskellige gardinløsninger i private boliger, i private virksomheder og offentlige organisationer. Selve produktionen af gardinerne foretages som hovedregel af underleverandører, men der er dog også virksomheder, som har egen systue.

Kunderne inden for boligmonteringsbranchen er både private og offentlige. De private kunder består helt overvejende af private personer, som ønsker at få renoveret et møbel. Men der kan også være tale om en kunde, som vil købe et nyt siddemøbel, og som f.eks. har specielle ønsker til betræk m.m., eller kunder som ønsker nye gardinløsninger til et nyt hus.

Erhvervskunder er blandt andre virksomheder, biografer, teatre, koncertsale, hoteller, konferencecentre og cafeer.

De offentlige kunder omfatter blandt andre sygehuse, kommunale institutioner og kontorer og kirker. Det er eksempelvis menighedsrådene, som varetager nyindretning eller restaurering af knæfald, prædikestole eller ompolstring af sognegårdens møbler.

Der er endvidere kunder repræsenteret af virksomheder, der arbejder med personbefordring, som kan være enten offentlige eller private. Eksempler herpå er DSB og Falck Danmark A/S, som skal have udført polstreropgaver på stole og sæder.

Større opgaver kan vindes efter en udbudsrunde, hvor flere virksomheder bliver bedt om at byde på en opgave, og hvor kunden efterfølgende vælger det mest attraktive tilbud.

Virksomhedstyper i boligmonteringsbranchen

Virksomheder i boligmonteringsbranchen kan opdeles i fire hovedgrupper, som er nærmere beskrevet herunder.

Mindre møbelpolstrervirksomheder

De mindre møbelpolstrervirksomheder varetager ofte alle arbejdsfunktioner i forbindelse med ompolstring og renovering af møbler for private kunder, erhvervskunder og offentlige kunder.

Virksomheder er ofte enkeltmandsvirksomheder eller mindre virksomheder med 2-3 ansatte. Medarbejderne i denne type virksomheder er typisk faglærte møbelpolstreere eller autosadelmagere, og i nogle af virksomhederne er der desuden elever.

Virksomhederne tilhører branchekoden *952400 Reparation af møbler og boligudstyr*.

Industrimøbelvirksomhed med polstrerafdeling

Nogle industrimøbelvirksomheder har en afdeling, hvor de arbejder med polstring som en del af deres møbelproduktion.

Virksomhederne er typisk mellemstore eller store virksomheder fra 10 til flere hundrede ansatte, dog udgør møbelpolstrerafdelingen oftest kun en mindre del af virksomheden. Opgaverne i denne del af produktionen kan varetages af medarbejdere med forskellige jobprofiler.

Udover møbelpolstrere har virksomhederne ansat syersker (der typisk ikke er faglærte), beklædningshåndværkere (eud) eller ufaglærte medarbejdere.

Disse virksomheder tilhører typisk branchekoden *310900 Fremstilling af andre møbler*, men blandt de interviewede virksomheder findes også virksomheder, som tilhører branchekoden *293200 Fremstilling af andre dele og tilbehør til motorkøretøjer*.

Autosadelmagervirksomheder

Autosadelmagervirksomhederne arbejder med opbygning af sæder og interiør til biler, lastbiler og toge. De arbejder desuden med produktion og reparation af presenninger til bl.a. lastbiler, bådkafeer mm. Endelig arbejder de med ompolstring og renovering af køretøjers sæder og interiør.

I denne gruppe findes både mindre og mellemstore virksomheder. Her findes både de helt små autosadelmagervirksomheder med 1-4 ansatte, men også større virksomheder der f.eks. arbejder med renovering af togsæder eller sæder og interiør til biler og lastbiler (hvor opgaver typisk erhverves ved offentlige licitationer).

Virksomheder i denne kategori tilhører branchekoden *952400 Reparation af møbler og boligudstyr*, men de vil også kunne findes i branchekoden *151200 Fremstilling af tasker, kufferter, sadelmagervarer mv.*

Gardindekorationsvirksomheder

Gardindekorationsvirksomhederne omfatter både mindre enkeltstående virksomheder, og virksomheder der indgår i et kædesamarbejde bestående af butikker inden for gardinbranchen. Langt de fleste virksomheder anvender underleverandører i form af systuer, der syr gardinerne efter bestilling.

Kunderne er private kunder, erhvervskunder og offentlige kunder.

Det er relativt få medarbejdere, der er uddannet inden for gardindekoration. De fleste medarbejdere er uddannet inden for detailhandel.

Virksomheder i denne kategori tilhører branchekoden *475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning*, men der er også virksomheder, der tilhører branchekoden *139210 Fremstilling af boligtekstiler*.

2.2 Udviklingstendenser inden for boligmontering

I dette afsnit præsenteres først resultaterne af en statistisk kortlægning af boligmonteringsbranchen, hvorefter udviklingstendenserne belyses nærmere på baggrund af de kvalitative interview, der er gennemført.

Statistik over boligmonteringsbranchen

Som led i analysen er der gennemført en mindre statistisk kortlægning.

De 21 virksomheder inden for boligmontering, der har deltaget i interview, tilhører som tidligere nævnt fortrinsvis tre forskellige branchekoder. Virksomhederne er registreret under følgende branchekoder:

- *952400 Reparation af møbler og boligudstyr* (de mindre møbelpolstrer-virksomheder og autosadelmagervirksomheder) – syv af virksomhederne tilhører denne branchekoden
- *310900 Fremstilling af andre møbler* (industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling) – fem af virksomhederne tilhører denne branchekode
- *475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning* (gardindekorationsvirksomheder) – tre af virksomhederne tilhører denne branchekode.

De resterende virksomheder fordeler sig på en række øvrige branchekoder.

Resultaterne af den statistiske kortlægning er gengivet på de efterfølgende sider. Først vises en tabel med angivelse af det nøjagtige antal arbejdssteder og beskæftigede inden for den pågældende branchekode, hvorefter de samme tal er illustreret i en figur med søjlediagrammer.

Branchekoden 952400 Reparation af møbler og boligudstyr

Til denne branchekode hører de mindre møbelpolstrervirksomheder og autosadelmagervirksomheder.

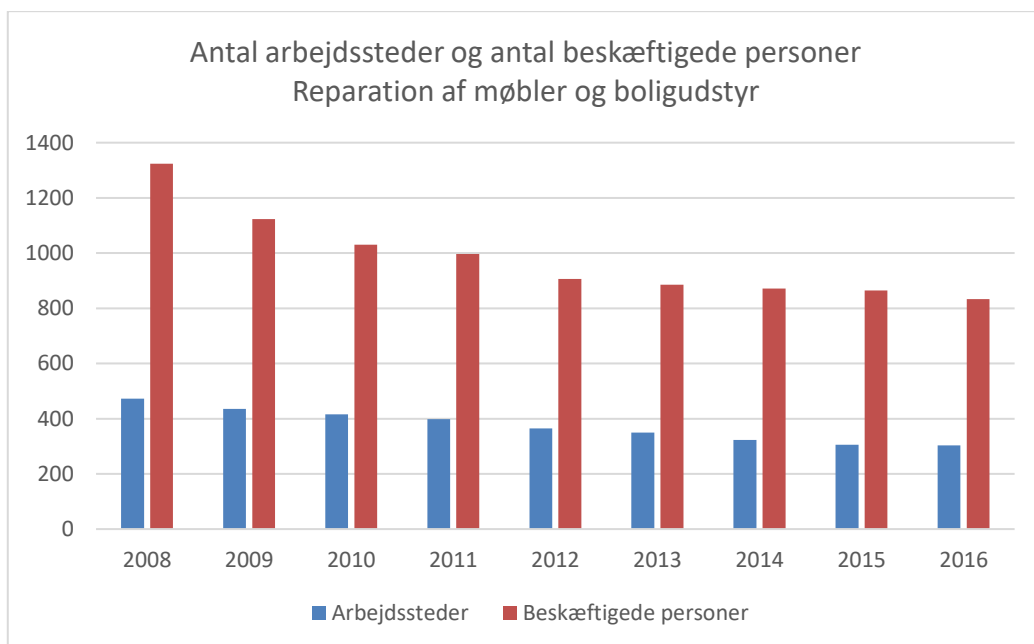
Det ses af tabel 1 og figur 1 (jf. næste side), at virksomhederne med branchekoden *Reparation af møbler og boligudstyr* oplevede et dyk i årene efter finanskrisen, men at antallet af arbejdssteder og antal job har ligget stabilt i årene 2012-2016.

Ultimo november 2016 var der således ifølge Danmarks Statistik 303 arbejdssteder, som tilsammen beskæftigede 833 personer, heraf 596 mænd og 237 kvinder.

Tabel 1: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 952400 Reparation af møbler og boligudstyr. (ERHV1 og RAS309, 22.03.2018)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbejdssteder	473	436	416	398	365	350	323	305	303
Beskæftigede	1.324	1.123	1.030	997	906	885	872	864	833

Figur 1: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 952400 Reparation af møbler og boligudstyr. (ERHV1 og RAS309, 22.03.2018)



Branchekoden 310900 Fremstilling af andre møbler

Til denne branchekode hører industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling.

Tabel 2 og figur 2 (jf. nedenstående), som illustrerer udviklingen for branchekoden 'Fremstilling af andre møbler', tegner et lidt andet billede end udviklingen beskrevet for den forrige branchekode.

Inden for denne del af boligmonteringsbranchen er der i perioden fra 2008-2016 kommet et betydeligt antal arbejdssteder til (fra 252 virksomheder i 2008 til 331 virksomheder i 2016), men de giver beskæftigelse til færre personer. En sandsynlig årsag hertil kan være udflytning af dele af produktionen eller udflytning af øvrige arbejdspladser i virksomheden til andre lande¹. Der kan også være tale om, at virksomhederne har valgt at nedjustere antallet af beskæftigede.

Denne branche repræsenterer dog fortsat et betydeligt antal job, idet der pr. november 2016 var 4.591 beskæftigede personer inden for branchen. Beskæftigelsen har endvidere været svagt stigende siden 2013.

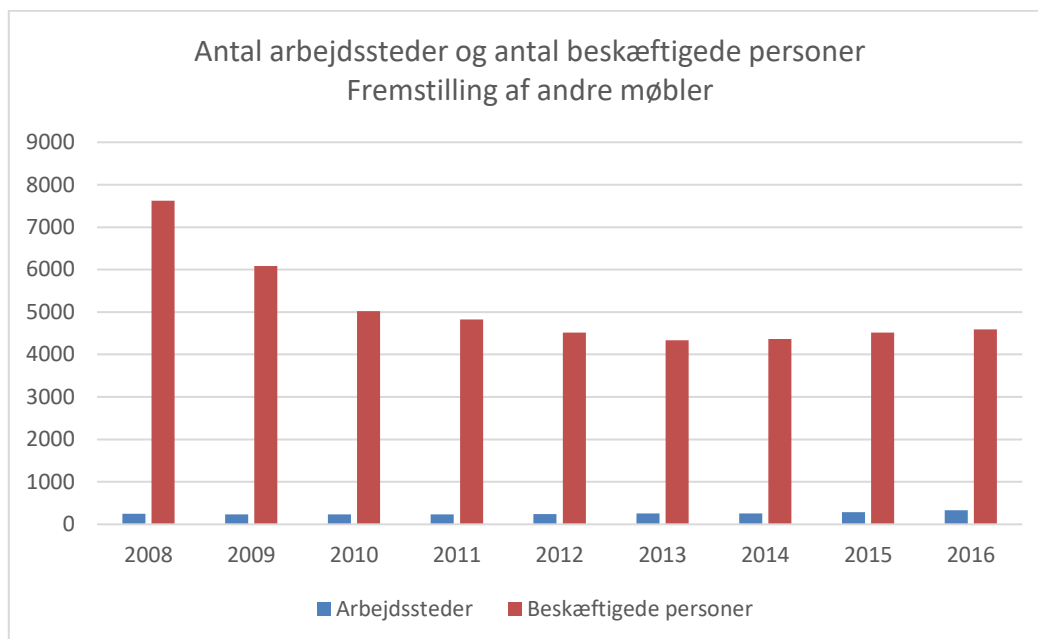
Af de 4.591 beskæftigede var de 3.216 mænd og de 1.375 kvinder.

Tabel 2: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 310900 Fremstilling af andre møbler (ERHV1 og RAS309, 22.03.2018)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbejdssteder	252	232	231	236	244	255	256	288	331
Beskæftigede	7626	6084	5023	4825	4520	4337	4367	4519	4591

¹ Ifølge Danmark Statistik er 45-48.000 industrijobs flyttet til udlandet siden starten af 2000'erne. Udflytningstempoet er dog faldet markant fra gennemsnitligt 6.300 jobs årligt omkring år 2000 til under 3.000 jobs de senere år. Men kun få virksomheder flytter produktion hjem, primært blandt mindre virksomheder fra 20-49 ansatte. Danmark Statistik vurderer, at det samlede antal job, der er etableret som følge af tilbagesourcing, udgør mindre end 200 job i perioden 2014-16. (Bøegh Nielsen m.fl. 2018)

Figur 2: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 310900 Fremstilling af andre møbler (ERHV1 og RAS309, 22.03.2018)



Branchekoden 475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning

Den sidste branchekode, som vi vil gennemgå, er den branchegruppe, som rummer virksomheder inden for gardindekoration. Det skal bemærkes, at branchekoden også indeholder detailhandelsvirksomheder, som har med andet end gardiner at gøre.

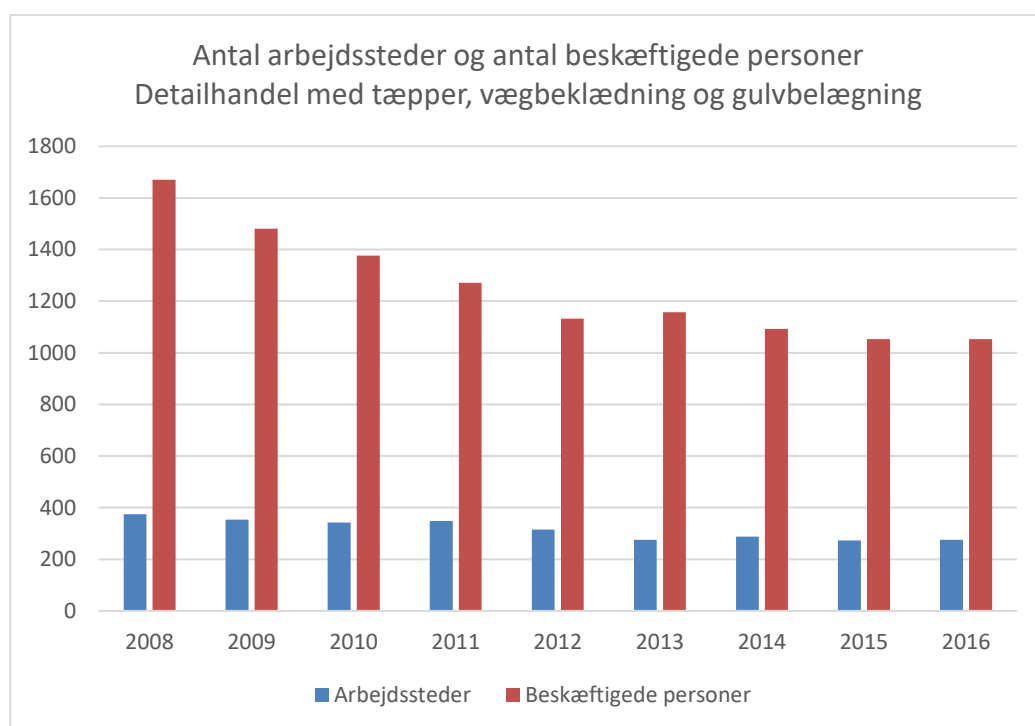
Det ses af tabel 3 og figur 3 (jf. næste side), at virksomhederne inden for branchekoden har udviklet sig efter samme trend som virksomhederne inden for branchegruppen *Reparation af møbler og boligudstyr*, idet der også her kan registreres et dyk i årene efter finanskrisen, men at antallet af arbejdssteder og antal job har ligget stabilt i årene 2012-2016.

Ultimo november 2016 var der ifølge Danmarks Statistik 275 arbejdssteder, som tilsammen repræsenterede 1.053 personer, heraf 787 mænd, og 266 kvinder.

Table 3: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning (ERHV1 og RAS309 22.03.2018)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Arbejdssteder	375	353	342	349	315	275	288	273	275
Beskæftigede	1.670	1.481	1.377	1.271	1.132	1.157	1.093	1.053	1.053

Figur 3: Udviklingen i antallet af arbejdssteder og antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 475300 Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning (ERHV1 og RAS309 22.03.2018)



Generelt ser det for de tre brancher ud til, at der er kommet stabilitet igen efter nogle nedgangsår efter 2008, og med en positiv vækst i antal beskæftigede inden for branchen *Fremstilling af andre møbler*.

De tendenser, der kan udledes på baggrund af den statistiske kortlægning, stemmer godt overens med indtrykket fra de kvalitative interview, hvor der også er optimisme at spore, hvad angår den generelle efterspørgsel efter branchens produkter og ydelser.

Udviklingstendenser ifølge interviewpersonerne

Det overordnede indtryk fra de gennemførte interview med virksomhederne i de mindre møbelpolstreraktiviteter såvel som de lidt større industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling er, at branchen oplever en positiv trend i kundernes efterspørgsel efter produkter og ydelser.

En af interviewpersonerne beskriver det på denne måde:

"Jeg synes, at udviklingen i møbelpolstrerbranchen er mere positiv end den har været længe, og jeg mener, at det dels skyldes de mange indretningsprogrammer i fjernsynet, og dels at de gamle designklassikere kommer igen. En tredje tendens er, at der er en meget mere positiv opfattelse omkring håndværk. Det er blevet mere anerkendt. Til sidst er der den bølge, som kører lige nu omkring cirkulær økonomi og genanvendelse. Der er jo faktisk meget, vi genbruger – så der er vi en del af den trend."

(Møbelpolstrer)

En anden interviewperson siger kort og godt:

"Der er jo en tendens til, at der kommer flere små værksteder. Faget er i opblomstring."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Udflytning af opgaver til andre lande – og delvist tilbage igen

Inden for boligmonteringsbranchen er der dele af produktionen, som gennem en årrække er flyttet til udlandet, f.eks. til Kina og Vietnam. Men ifølge de interviewede kan der også ses en tendens til, at produktionen flyttes tilbage. I nogle tilfælde til Danmark – i andre tilfælde fra det fjerne østen til f.eks. Polen eller Slovakiet, pga. øgede kvalitetskrav, krav om kortere leveringstid etc.

En interviewperson siger følgende:

"Udflytning. Det er jo gjort. Det er jo sket. Dét, der kan, er røget til Polen og til Kina. Dét, der sker nu, er at man jo henter noget hjem igen."

(Møbelpolstrer)

En virksomhedsejer peger på, at der er en tendens til, at produktionen flyttes tilbage til Europa. Han siger.

"Der er mange, der har flyttet produktionen til udlandet... f.eks. til Vietnam, men der er en tendens til, at produktionen flyttes tilbage til Europa. Det kan f.eks. være fra Kina til Slovakiet. Produktionen flyttes dog ikke til Danmark, bl.a. fordi der mangler kvalificerede medarbejdere i Danmark."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

At de interviewede her oplever en tendens til udflytning, men også at der er virksomheder, som henter jobs hjem igen, stemmer overens med den observation fra Bøegh Nielsen m.fl. 2018 (citeret side 14 i denne rapport) om, at det især er de mindre virksomheder, som tager jobs hjem igen.

Den primære årsag til at flytte produktionen til udlandet er, at produktionsomkostningerne bliver billigere, men der er, som det fremgår af ovenstående interview, også interviewpersoner, der peger på, at det kan være en medvirkende årsag, at det er svært at finde kvalificeret arbejdskraft i Danmark.

Dét, at der ifølge nogle interviewpersoner er for få faglærte, betyder, at virksomhederne oplever sig som konkurrenter også i forhold til rekruttering af arbejdskraft.

En selvstændig møbelpolstrer fortæller om en ny trend, hvor virksomhederne rekrutterer medarbejdere i Polen til ansættelse i Danmark. Dette forklares med, at det er svært at finde kvalificeret arbejdskraft blandt danske medarbejdere, og at lønomkostningerne kan være lavere ved at ansætte udenlandsk arbejdskraft i Danmark. Dette til trods for, at interviewpersonen samtidig fortæller, at lønniveauet generelt er lavt i den danske møbelpolstrerbranche. Hun siger bl.a.:

"Tendensen er, at det er de store, der kan overleve i denne branche. Det er svært at få en forretning op at stå som møbelpolstrer, og det er svært at overleve på sigt. En af de sidste trends er, at der er møbelpolstrervirksomheder, der henter polske medarbejdere til Danmark. Disse polske medarbejdere går for lavere lønninger, end de danske møbelpolstrere får, selvom de danske møbelpolstreres timeløn heller ikke er høj sammenlignet med andre danske håndværkere."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)



Muligheder for danske virksomheder

Med til det billede, som interviewene tegner op, hører også, at såvel de større industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling som de mindre møbelpolstrervirksomheder ser, at der er et marked for, at de mindre og mellemstore ordrer fortsat udføres i Danmark.

Fordelene for de større virksomheder er, at de har leverandører tættere på egen virksomhed, der kan demonstrere fleksibilitet og høj kvalitet. For de mindre møbelpolstrervirksomheder, der f.eks. er underleverandører til større møbelvirksomheder, betyder det, at de har opgaver. Det stiller dog nogle krav til virksomhederne. En interviewperson fortæller:

"Vi kender vores produktionsplan ca. en måned frem, men det må heller ikke være mere. Det er faktisk rigtig dårligt for os, hvis vi har mere end til 1½ måned, for så kan vi ikke levere den service, vi skal, overfor vores kunder."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Dette krav om fleksibilitet til virksomhederne har også betydning for den ideelle sammensætning af kompetencer i en sådan virksomhed. En virksomhedsejer fortæller:

"Jeg har pt. 6 ansatte, og de er alle møbelpolstrere. Jeg HAR haft syersker, og uden at der er noget galt med dem, så vil jeg gerne have møbelpolstrere, da vores produktion kræver den fleksibilitet en møbelpolstrer har i forhold til at kunne flere funktioner."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Der er virksomheder, som holder fast på, at deres produktion SKAL være placeret i Danmark, og de "brander" sig også på dette, f.eks. på deres hjemmesider. Det, at være placeret i Danmark, skulle give mulighed for at lave netop de løsninger, som kunderne ønsker med hensyn til forskellige designs og materialer – og med kort leveringstid. Samtidig giver det virksomhederne mulighed for at præsentere deres tilknytning til en stærk dansk håndværkstradition. Kunderne behøver således ikke at købe "hyldevarer", der produceres i udlandet.

I en anden virksomhed har man også truffet det strategiske valg at fastholde produktionen i Danmark. Det giver ifølge virksomhedens leder den store fordel, at de kan specialfremstille møblerne med netop det stof eller det læder, som kunderne ønsker. De kan desuden fastholde en leveringstid på 4-5 uger. Samtidig kan de levere standardmøbler. Interviewpersonen peger derudover på, at det samtidig giver mulighed for at fastholde danske arbejdspladser.

Interviewpersonen siger:

"Vores møbler er ikke de billigste, men de er af god kvalitet, og vi kan levere møblerne hurtigere end mange andre virksomheder... Vi konfigurerer selv sofaen, vælger læder eller stof... Vi tjener lidt mindre end de andre virksomheder, der får produceret i udlandet, men det betyder, at vi beholder danske arbejdspladser... Der er kunder, der gerne vil give lidt mere for en sofa, der er produceret i Danmark. ... Inden for de syv år, jeg har haft virksomheden, har vi haft fem omsætningsrekorder og seks indtægtsrekorder, så man kan altså godt tjene penge ved at have produktionen i Danmark."

(Virksomhedsejer)

Ifølge denne interviewperson er det altså rentabelt at have produktion i Danmark. Men der er samtidig andre interviewpersoner, der fortæller om, at branchen er præget af pres på indtjeningen, og at virksomhederne må være opmærksomme på, at f.eks. vilkårene for at deltage i udbud hele tiden forandrer sig:

En interviewperson fortæller, at de som mindre møbelpolstrervirksomhed kan have svært ved at konkurrere på de større udbud, men at der findes et andet marked, hvor de har mulighed for at placere sig.

Interviewpersonen siger:

"En udviklingstendens er, at der er mange om buddene. Når vi skal byde på opgaver, hvor stykantalet er 100-120, så kan vi typisk ikke konkurrere. Så ryger det til Portugal eller til Spanien. Men vi prøver at finde den niche, som måske er på 60-80 styk, for jo større stykantal, jo mere tjener man. De små et-styks ordrer tjener vi ingenting på, men vi giver alligevel tilbud. Vi tror på, at hvis vi ikke siger nej og leverer et godt stykke arbejde, så kommer kunderne igen."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

En anden interviewperson fortæller:

"Situationen er for mig at se, at flere og flere flytter ud. Men der vil blive et nyt marked, og der vil opstå nogle mindre enheder rundt omkring. Mindre møbelpolstrerfirmaer som tager sig af private polstreropgaver og mindre produktion. Det er jo specialopgaver, hasteopgaver, produktudvikling. Der er et potentiale også i fremtiden for denne branche. Jeg tror aldrig nogensinde, vi mister behovet for håndens arbejde. Men det bliver på en anden måde. De mindre virksomheder har jo oftest lidt nemmere ved at navigere i et skiftende marked."

(Produktionschef)

Nye opgaver for medarbejderne på danske fabrikker

I forbindelse med udflytning af dele af produktionen kan der opstå nogle nye opgaver for medarbejderne i produktionen. I de virksomheder, hvoraf dele af produktionen varetages på fabrikker i andre lande, opstår der behov for, at de danske produktionsenheder varetager nogle andre, måske mere specialiserede opgaver. Det fordrer nogle specifikke kompetencer. En daglig leder fortæller:

”Alt sy-arbejde, det ligger i Litauen. I Danmark – der bliver det prototyper, små stykantal, smart læder, håndtering..., altså nu har vi godt nok montagen i Danmark. Og vi får jo mange gode input fra montagen... Det er til forskel fra Litauen. I Litauen, der stiller man ikke rigtig mange spørgsmål. Altså vi stiller jo spørgsmål til det hele. ... Hvis der er nogle skærefiler, der viser sig ikke at virke optimalt. Altså de siger ikke noget. De lever bare med det... hvis det var her, det gik jo slet ikke, der er vores lønkroner jo alt for dyre... Her er det hele tiden vigtigt, at vi er meget proaktive.”

(Daglig leder)

Interviewpersonen ovenfor fortæller, at det med den beskrevne arbejdsdeling bliver endnu mere væsentligt, at de medarbejdere, der arbejder på de danske produktionsenheder, blandt andet er innovative, og kan pege på forbedringer i produktionen.

De særlige vilkår for produktion af gardindekorationsopgaver

Som det også blev beskrevet i afsnit 2.1, side 10, er gardindekoration et brancheområde, hvor man primært beskæftiger sig med vejledning af kunder ved salg og montering af forskellige gardinløsninger i private boliger, i private virksomheder og i offentlige organisationer. Men selve produktionen af gardinløsningerne foretages som hovedregel af underleverandører.

Ifølge en faglærer, der er interviewet til analysen, har der været en tendens til at flytte mange syopgaver til udlandet.

Ifølge en anden interviewperson (underviser på erhvervsskole, tidligere selvstændig i gardinbranchen; sælger og grossist), findes der i dag stort set ingen gardinforretninger, der selv har en systue. Hvis de har en medarbejder, der syr, udfører vedkommende kun tilretninger og lignende. Alt andet syarbejde bliver sendt til en systue – enten i Danmark eller i udlandet. Det vurderes, at der i dag findes 6-7 store systuer i Danmark.

Typisk foregår det ved, at der er en chauffør for systuen, der én gang om ugen kommer til gardindekorationsforretningen for at hente stoffet/tekstilet og arbejdsbeskrivelsen, og ugen efter kommer for at aflevere det færdigsyede gardin. Derved undgår man at skulle sende stofferne/gardiner, hvilket ville medføre, at stofferne og de færdige gardiner ville blive krøllede. Medarbejderne, der syr på systuerne, kan f.eks. være syersker (der typisk ikke er faglærte), beklædningshåndværkere (eud) eller ufaglærte.

Ifølge samme interviewperson har de danske systuer en meget høj kvalitet. De billigere færdigsyede gardiner bliver f.eks. produceret i lande som Bangladesh, men der er også systuer i f.eks. Østeuropa, som kan levere gardiner af høj kvalitet – og derfor følgelig heller ikke så billige syninger. En vigtig kvalifikation for medarbejderne inden for gardindekoration er ifølge denne interviewperson, at medarbejderne er bevidste om kvalitetsforskelle og kan formidle disse videre til kunderne, så kunderne ved, hvilken kvalitet de køber.

Der er konkurrence til de etablerede gardindekorationsvirksomheder fra virksomheder, der sælger billige, færdigsyede gardiner, f.eks. større dagligvarekæder, byggemarkeder eller prisbillige boligbutikker. Der er dog også et marked for individuelle gardindekorationsløsninger, bl.a. fra kunder, som bor i dyre huse med designermøbler, og som ikke vil nøjes med gardiner af ringere kvalitet og uden vejledning.

Der er ligeledes virksomheder samt institutioner, som også vil vælge professionelle gardinløsninger, dette gælder ikke mindst professionelle kursus- og konferencecentre, hvortil hører integrerede IT-løsninger til lys- og lydstyring.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Som det fremgår af de forudgående afsnit, er der flere virksomheder, der fortæller, at der i noget tid har været mangel på kvalificeret arbejdskraft, og at det især er svært at finde uddannede møbelpolstrere.

En af årsagerne er, ifølge de interviewede, at der har været en periode efter finanskrisen, hvor der er blevet uddannet for få møbelpolstrere. Ifølge Snedkernes Efteruddannelsesudvalg er der i perioden fra 2008 frem til rapportens udgivelse udlært i alt 144 personer inden for boligmontering. De fordelte sig på 26 autosadelmagere, 14 gardindekoratører og 104 møbelpolstrere.

Disse tal kombineret med udsagn fra interview sætter spørgsmålstegn ved, om dimensioneringen og optaget til erhvervsuddannelser har været tilstrækkelig. Men de rejser også – hvilket er relevant i denne analyses sammenhæng – spørgsmålet: Hvis det er således, at der er arbejdskraftmangel, hvordan kan den større gruppe af ufaglærte og faglærte medarbejdere i branchen med anden baggrund end møbelpolstrere blive kvalificeret gennem arbejdsmarkedsuddannelserne. Dette vil vi vende tilbage i kapitel 5.

En anden tendens, som nogle af de interviewede mener at have observeret, er, at der er elever, som efter grundforløbet vælger at starte egen virksomhed op og tilbyde polstreropgaver.

Dette skyldes til dels – ifølge de interviewede – at der er to steder i landet, man kan tage grundforløbet², men kun ét hvor det er muligt at tage hovedforløbet³, hvilket gør, at det for nogle elever kan blive et alternativ at stige af uddannelsen og forsøge at etablere egen virksomhed. En interviewperson benævner denne udvikling som en af de større udfordringer inden for faget:

”Jeg kalder det sådan lidt en Halv-polstrer – de gider ikke at tage uddannelsen, fordi de skal helt til Skive. Nogen kunder kan tænke, vi kan gå ned til hende og få det til en lavere pris. Men arbejdet ser også ud derefter. De unge mennesker, der kommer ud, de går ikke op i kvalitet, som vi andre gør. Den største udfordring er de der halvfærdige møbelpolstrere. Der burde være en autorisation.”

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Der er, som det fremgår af ovenstående citat, bekymring for, hvad denne konstaterede trend på længere sigt kan betyde for de leverede produkters kvalitet.

Teknologier i branchen

Møbelpolstring, autosadelmageri og gardindekoration er håndværksfag, og selvom der indføres nye maskiner og teknologier er en stor del af opgaverne i vidt omfang baseret på manuelle arbejdsprocesser.

Inden for boligmontering findes der overordnet set en række af arbejdsprocesser, som medarbejderne skal have kompetencer til at udføre, f.eks. disse:

- Op- og tilskæring
- Syning
- Polstring (herunder også fletning)
- Opskumning
- Industriel limning
- Samling (af møblet)
- Pakning

² Next og Skive College, se <https://nextkbh.dk/eud/byggeanlaeg/moebelpolstrer>

³ Skive College, se <https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/teknologibyggeriogtransport/boligmonteringsuddannelsen>

Dertil kommer bl.a.:

- Tegne- og skitseringsarbejde
- Formgivning og modelfremstilling
- Tilbudsarbejde og kundekontakt

Der anvendes maskiner til tilskæring af stoffer/læder, og skærfere hvor medarbejderen via fremføring af læderet gennem skærferen gør læderet tyndere. Modellerne til møbelstoffet/læderet udarbejdes via programmer og udskæres semiautomatisk eller med saks eller kniv efter markering. Der findes en enkelt blandt de interviewede virksomheder, som anvender stanse-maskiner til udskæring af modellerne.

Der anvendes derudover en række avancerede symaskiner. Der anvendes forskellige håndværktøjer ved de forskellige arbejdsprocesser, der knytter sig til polstring.

De IT-styrede skæremaskiner og de meget avancerede symaskiner med flere nåle, der kan udføre flere syprocesser på samme tid, er dyre maskiner, og derfor har f.eks. gardindekorationsvirksomhederne sjældent egne sy-stuer.

Det overvejes inden for dele af branchen at anvende robotteknologi på udvalgte processer; f.eks. ved påføring af lim, så medarbejdernes udsættelse for de kemiske stoffer, som findes i nogle limtyper, bliver så lille som mulig.

Der anvendes forskellige løfteværktøjer; f.eks. ved limkabinen, hvor møblerne skal vendes og drejes under sprøjteprocessen.

Pakning foregår typisk manuelt, men der kan også anvendes maskiner. Præsentationen af møblet er en del af den vare, som sælges, hvorfor pakkeprocessen skal foregå omhyggeligt og efter specifikke standarder. Det er blandt andet derfor, at der *ikke* – og det gælder især for de virksomheder, som producerer de danske møbelklassikere – er sket en udbredt automatisering her.

I salgsprocessen anvendes PC og mail. Til tegne- og skitseringsarbejdet anvender virksomhederne en række forskellige tegneprogrammer (gratisprogrammer eller licens), IT-værktøjer, CAD/CAM samt almindelige tegnerekvisitter. Ved arbejdsopgaverne i forbindelse med formgivning og modelfremstilling anvendes de maskiner og håndværktøjer, som anvendes inden for faget.

Det er blevet almindeligt, at man i kundedialogen om udvikling af modeller ikke kun anvender IT- og tegneprogrammer, men også sender fotos af ideer og skitser frem og tilbage mellem virksomhed og kunde via eksempelvis mobiltelefon. Under en polstringsopgave kan mobiltelefonens kamera endvidere anvendes, når møbelpolstreren skal kunne genfinde, hvordan møblets linjer var, inden det blev skilt ad, og polstringen blev afmonteret.

Stoffer og materialer

I den traditionelle polstring anvendes de samme materialer, som er anvendt i flere hundrede år: Gjorde, fjedre, snøringer, blå, klötzel og krølhår, og møbelpolstreren restaurerer møblet, således at det oprindelige udtryk bevares, selvom der løbende kommer nye farver og kvaliteter inden for betræk og tekstiler.

Skum, som anvendes i den industrielle polstring, kom til omkring år 1930⁴, og i dag anvendes der en række forskellige typer af skum, både inden for den industrielle polstring og den traditionelle polstring. I industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling vil man i nogle tilfælde foretage industriel opskumning i produktionsprocessen, mens det i de traditionelle møbelpolstrervirksomheder almindeligvis foregår ved, at man tilskærer modeller af skum, som er leveret til virksomheder i plader.

Selv om boligmonteringsbranchen er karakteriseret ved, at kunderne efterspørger det traditionelle håndværk ved produktion af klassikerne eller ved renovering af ældre møbler, opstår der dog også nye krav fra kunderne, f.eks. i forhold til anvendelse af nye produktionsmetoder eller materialer.

Det kan være kunder i det regionale eller det kommunale sundhedsvæsen, der ved udførelse af møbelpolstring efterspørger løsninger i rengøringsvenlige materialer og uden mange syninger, hvor smuds og bakterier kan samle sig.

Ligeledes sker der også en del nyudvikling i forhold til at polstringer inden for autosadelmagerområdet, hvor der skal tages hensyn til placering af seler og airbags m.m., og hvor der ligeledes er krav til belastningsgrader, som overtrækket skal kunne tåle.

Myndighedskrav og hensyn til medarbejderne, f.eks. i forhold til anvendte limtyper⁵, kan også betyde, at produktionsmetoder må lægges om.

⁴ Kilde: www.dahl-juul.dk (se under 'Industriel polstring')

⁵ Se blandt andre: <http://mst.dk/kemi/kemikalier/saerligt-for-borgere-om-kemikalier/groenne-tips/hjemmet/maling-og-lak/mal-koder-faktaark/> og <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/a/sam-arbejde-med-kodenummerede-produkter-302-> samt https://www.bfa-i.dk/media/2827530/limning_pdf.pdf.

Digitaliseringen er i gang – men med varierende styrke

Generelt er det indtrykket, at digitaliseringsgraden er relativ begrænset, i hvert fald hvad angår de mindre møbelpolstrervirksomheder og autosadelmagere.

Informations- og kommunikationsteknologi (IKT⁶) anvendes i alle virksomheder, men anvendelse af IKT i selve arbejdsprocesserne, der hører til polstringsopgaverne, optræder i varieret grad.

I de lidt større industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling er der flere processer, der er digitaliserede end i de mindre. IT anvendes i de interne administrative procedurer, men det er i nogle virksomheder også væsentligt, at medarbejderne kan anvende særlige IT-værktøjer i produktionsprocessen.

En produktionschef fra en mellemstor industrimøbelvirksomhed med polstrerafdeling fortæller:

“IT er blevet en del af vores hverdag. Vi har ‘komme og gå-registreringssystemer’, og systemer til færdigmelding af opgaver. Det er noget, alle skal kunne. Vi vælger nogle ud, som har lyst til det og flair for det, vi har jo CNC-skære anlæg, det er ikke noget, man bare lige gør. Det er de lidt yngre medarbejdere, som kommer til at arbejde med det, altså de yngre mennesker har en anden indgang til det, de er mere gearet til det, men der findes bare ikke nogen steder, hvor de kan gå hen og lære det. Der bruger vi også noget sidemandsoplæring og leverandører, det er ofte 1-2-3 dages kurser af dem, som har leveret udstyret.

Det, man skal kunne, er jo forståelsen af, hvordan sådan noget virker. Det er jo ikke noget med word eller regneark, det er programmer, som er helt deres egne. Vi har Digitizer skabeloner til indlægning; at lægge et skære-layout ind i maskinen. Man skal kunne forstå sig på den digitale del, men man skal også kunne det [=håndværket, red.] at skære en sofa.”

(Produktionschef)

⁶ IKT er en udbygning af betegnelsen IT (informationsteknologi), der frem til først i dette årtusinde officielt ikke indeholdt kommunikationselementet, men i takt med den stadigt øgede udbredelse af konvergente teknologier, hvor eksempelvis varmestyringen i et hus kan reguleres via en pc eller en mobil enhed, anvendes begrebet IKT mere og mere. IKT er altså en forkortelse for informations- og kommunikationsteknologi, og indbefatter al teknologi vi bruger til at kommunikere og dele information/data – det være sig det fysiske, det programmelle (hard- og software), såvel som brugergrænsefladen. I denne rapport vil betegnelsen IT-kompetencer bruges, når der isoleret set er tale om f.eks. at anvende en PC og dertilhørende grundlæggende kompetencer.

Produktionschefen er her inde på, at de i deres rekruttering i stadigt højere grad ser på, om de kommende medarbejdere har kompetencer i forhold til IT. Men de sørger også for, at de eksisterende medarbejdere kompetenceudvikles i forhold til de relevante IKT-programmer og -systemer. Virksomheden oplever i den sammenhæng, at der ikke findes passende tilbud i de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

I en anden – også større – industrimøbelvirksomhed med polstrerafdeling, med dele af produktionen i udlandet, forudser den daglige leder, at IKT-værktøjer bliver et væsentligt redskab for en mere effektiv kommunikation mellem de forskellige produktionsenheder. Interviewpersonen svarer på spørgsmålet om, hvad digitalisering kan komme til at betyde for virksomheden, således:

”Efter min personlige holdning, er det helt klart vejen frem. Altså meningen med vores nye IT-system er, at syerskerne ude i Litauen skal kunne se det samme som os. Altså sådan noget med hvordan vi kan sende og udveksle information; varenumre, mv. Så vi i systemerne kan læse hinandens data. Når de taster data ind der, så er det også det, som kan ses her.... Men indførelse af det nye kommer til at betyde, at kommunikationen med Litauen bliver lettere. I dag foregår det sådan her: Vi laver altid fem markere, som vi sender til Litauen, men der kan være noget diskussion om, hvem er det, der skal rette til, hvis der bliver behov for det. Men hvis man har det samme system og den samme platform, så bliver det lettere at lave tilretninger. Men altså – det papirløse samfund – der er vi ikke endnu. Først var der fire papirer. Der er vi nu nede på ét stykke papir.”

(Daglig leder)

Med en større integration af de digitale systemer forudser den daglige leder således, at nogle arbejdsprocesser bliver lettere. Man kunne i den sammenhæng forestille sig, at nogle af produktionsmedarbejdernes fremtidige opgaver bliver at kunne forklare og uddybe informationer, som står beskrevet i systemet i udvekslingen mellem en produktionsenhed i f.eks. Litauen og i Danmark. Det vil kræve dels en god faglig indsigt i produktionsprocesserne og -standarderne, dels en række basale færdigheder i forhold til sprog, men også i forhold til at kunne anskueliggøre og forklare for den anden part, hvad der er gjort, og hvorfor systemet har de informationer, det har.

2.3 Medarbejderne i branchen

Medarbejderne i branchen kan være uddannede som

- møbelpolstrere
- autosadelmagere
- gardindekoratører

Opgaverne inden for arbejdsområdet udføres hovedsageligt af faglærte møbelpolstrere, autosadelmagere og gardindekoratører, men der beskæftiges også beklædningshåndværkere, syersker, detailhandelsuddannede m.fl. samt ufaglærte medarbejdere inden for jobområdet.

I gardindekorationsvirksomheder er desuden ansat faglærte salgsassistenter, der er uddannet i gardinforretninger. I de tidligere nævnte systuer (s. 20ff) er der ansat syersker.

En del af de mindre møbelpolstrer- og autosadelmagervirksomheder i branchen er ejerledervirksomheder, hvor ejeren typisk er møbelpolstrer og arbejder med i virksomheden. Det er karakteristisk, at de mindre virksomheder ofte har en elev. Alle de mindre møbelpolstrer- og autosadelmagervirksomheder, som er besøgt i forbindelse med analysen, har en elev⁷. Det er typisk ejerlederen, som tager det ledelsesmæssige ansvar for eleven, mens eventuelle øvrige møbelpolstrere i virksomheden også kan tage del i oplæringen af eleven.

Jobområdet har tidligere været et udpræget mandefag, men kvinder udgør i dag en relativ betydelig andel af de beskæftigede. Således udgør kvinderne i 2016-tal:⁸

- 28 % af de ansatte inden for branchekoden *Reparation af møbler og boligudstyr*
- 30 % af de ansatte inden for branchekoden *Fremstilling af andre møbler*
- 25 % af de ansatte inden for branchekoden *Detailhandel med tæpper, vægbeklædning og gulvbelægning*.

⁷ En analyse fra Arbejderbevægelsens erhvervsråd (Dahlskov Pihl og Østermann, 2018) vedr. danske virksomheders ansættelse af lærlinge peger på, at de små virksomheder tager flere lærlinge end de store virksomheder. De små virksomheder med under 10 ansatte har i gennemsnit 5,6 lærlinge pr. 100 faglærte, mens de store virksomheder med over 250 ansatte har 2,5 lærlinge pr. 100 faglærte.

⁸ Se tabeller og figurer i kapitel 2.

I boligmonteringsbranchen ansætter man, ligesom i den øvrige træ- og møbelindustri, medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Se tabel 4 nedenfor, som dog belyser udviklingen i sammensætningen af de beskæftigedes oprindelsesland på et overordnet niveau for møbelindustrien i Danmark. Der findes ikke i den offentligt tilgængelige statistik data på et detaljeret niveau for møbelpolstrer virksomheder, autosadelmagervirksomheder og gardindekoration, som denne analyse beskæftiger sig med.

Tabel 4: Udviklingen i antal beskæftigede personer i virksomheder i branchekode 31000 Møbelindustri (Beskæftigede (ultimo november) efter branche (DB07), herkomst og tid, RAS311, 29.05.2018)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
31000 Møbelindustri	I alt	13550	10588	9341	9125	8804	8608	8613	8948	9200
	Personer med dansk oprindelse	12511	9761	8608	8384	8101	7931	7863	8198	8343
	Indvandrere fra vestlige lande	475	441	398	392	366	369	429	428	466
	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	514	354	311	331	314	288	294	305	366
	Efterkommere fra vestlige lande	20	7	7	4	5	6	9	8	10
	Efterkommere fra ikke-vestlige lande	30	25	17	14	18	14	18	9	15

Det har ikke været et fokus for denne analyse at belyse, om medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk har særlige behov for kompetenceudvikling. I en anden analyse inden for træ- og møbelindustrien, der blev gennemført i 2017⁹, blev det afdækket, at der ikke er specifikke kompetenceudviklingsbehov i relation til disse medarbejdere. Analysen pegede dog på, at de tosprogede medarbejdere, på grund af manglende dansksproglige kompetencer, har behov for særligt tilrettelagte AMU-forløb, der kombinerer de fagrettede arbejdsmarkedsuddannelser med danskundervisning, så deltagerne får længere tid til at tilegne sig kompetencerne. På baggrund af analysen er der udviklet branchepakker målrettet tosprogede, som skal afprøves i samarbejde med virksomheder og jobcentre.

I den netop gennemførte analyse fremgår det, at medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk i nogle tilfælde ansættes, fordi de er vurderet som de bedst kvalificerede til et opslået job, men der er også eksempler på, at de ansættes, fordi virksomhederne har haft svært ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

⁹ Træets Efteruddannelsesudvalg og Mærsk Nielsen HR: Uddannelsesstrukturer og branchepakker målrettet tosprogede. Analyserapport. 2017.

2.4 Arbejdsorganisering i branchen

I dette afsnit vil det på baggrund af desk research og de gennemførte virksomhedsinterview blive beskrevet, hvordan arbejdsorganiseringen i de forskellige dele af branchen i hovedtræk ser ud.

I nogle af de mindre møbelpolstrer-, autosadelmager- og gardindekorationsvirksomheder er det hovedsagelig virksomhedsejeren selv, der tager imod ordrer, bekræfter disse samt foretager indkøb og styring af materialer. Virksomhedsejerne er som hovedregel ofte "den udekørende sælger", som møder kunderne og tager imod ordrer. En enkelt møbelpolstrervirksomhed, som indgår i analysen, har som forsøg valgt i en periode at ansætte en deltidssælger til at samle op på mail og telefon i forbindelse med salg samt til at udarbejde tilbud.

I andre virksomheder kan det i nogle tilfælde også være den enkelte medarbejder, der udfører alle opgaver fra kundekontakt til færdig levering af produktet. Der er blandt disse medarbejdere, som er interviewet, nogle som efterlyser yderligere kompetenceudvikling i forhold til kundekontakt, tilbudsgivning og rådgivning.

De enkelte jobfunktioner i forbindelse med udførelse af arbejdet udføres hovedsageligt af medarbejdere, der arbejder selvstændigt. Der er varierende grader af opdeling af arbejdsprocessen. I de mindre møbelpolstrer- og autosadelmagervirksomheder er det oftest sådan, at "alle medarbejdere" kan varetage "alle funktioner".

I gardindekorationsvirksomhederne er der en større arbejdsdeling, da nogle medarbejdere f.eks. udelukkede varetager syopgaver, kundebetjening i butikken eller monteringsopgaver.

I de lidt større virksomheder er der typisk en større opdeling i arbejdsfunktioner. I nogle virksomheder kan der således være medarbejdere, som primært skiller møbler ad og samler dem igen, andre medarbejdere som primært opskærer og syr, mens andre medarbejdere foretager polstringsopgaverne. Den sidstnævnte gruppe af medarbejdere er primært faglærte møbelpolstrere eller autosadelmagere.

Jo flere forskellige arbejdsfunktioner medarbejderne kan varetage, jo færre udfordringer er der i forhold til arbejdsmiljøet.

Det arbejdsmiljøhensyn, som flest blandt de interviewede er optaget af, er, hvordan de bedst muligt gennem bevidste indkøb eller hensigtsmæssigt arbejdsdesign kan mindske medarbejdernes udsættelse for problematiske stoffer fra limene.

En produktionschef fortæller:

"Robotter, vi har meget løst været inde omkring det, men har ikke rigtig fundet plads endnu. Det er ikke robotter i forhold til det at sy, men vi har nogle ting inden for oplimning, hvor det kan være en fordel, at der ikke er mennesker. Men faktisk så har vi ikke så meget EGA (ensidigt gentaget arbejde), så jeg siger ikke, at vi ikke kan bruge robotter, det står bare ikke lige foran os..."

(Produktionsleder)

En møbelpolstrer fortæller dog også, at arbejdet kan være hårdt for fingre og håndled, fordi der skal vrides og arbejdes meget manuelt med materialerne. I et gruppeinterview fortæller en møbelpolstrer, at

"Man vrider meget i hænderne. I det hele taget har vi nogle dumme arbejdsstillinger. Man siger jo, at møbelpolstrere altid har problemer med iskiasnerven, fordi vi altid står ind over et møbel og arbejder. Du skal hele tiden finde lidt sådan det, man kalder for den 'dovne måde' at stå på, har jeg hørt nogen sige."

(Møbelpolstrer)

I den forbindelse efterlyser medarbejderen, som et uddannelsesønske, at få inspiration til nye metoder og tilpassede værktøjer, så man kan arbejde på en måde, der er mere skånsom over for kroppen.

I industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling gennemføres de overordnede produktions-, planlægnings-, lager- og sagsbehandlingsfunktioner overvejende fysisk adskilt fra de øvrige arbejdsopgaver i jobområdet. Men det er medarbejderne, som selvstændigt træffer beslutninger i produktionsprocessen. En produktionsleder fortæller om det vigtige kompetencekrav i den forbindelse:

"I det hele taget – og det gælder alle steder i fabrikken – har vi en høj grad af egenkontrol, hvor medarbejderne kontrollerer, at møblet er pænt og i orden. Hvis det er syet dårligt, så skal møbelpolstreren gå tilbage til syersken og sige, at det her må altså laves om. Det er noget, vi vægter i meget høj grad, og det er det, der bliver ledt efter hos de medarbejdere, vi ansætter.... Det er den eneste chance vi har – ellers kunne vi få det lavet i Vietnam eller i Kina, for det har de nemlig ikke."

(Produktionschef)

Den daglige produktionsleder er som hovedregel medarbejderens kontaktpunkt til resten af virksomheden, og det er produktionsplanlægningen, der videregiver de overordnede rammer for arbejdets udførelse til produktionschefen, som derefter formidler dette videre til de medarbejdere, der skal udføre arbejdet.

På nogle virksomheder arbejder man i selvstyrende grupper, men der vil dog også være en daglig leder, som medarbejderne kan koordinere opgaverne med. Medarbejderne bliver i større og større udstrækning i stand til selv at trække information om detailplanlægning og ordreafløsning gennem IT-løsninger, hvor medarbejderen kan hente de nødvendige informationer.

I industrimøbelvirksomhederne med polstrerafdeling foregår design og produktudvikling typisk i specielle udviklingsafdelinger.

I de mindre, traditionelle møbelpolstrer- eller autosadelmagervirksomheder er design og udvikling ofte en del af det daglige arbejde i forbindelse med servicering af kunderne.



3. Jobprofiler og arbejdsopgaver

I dette kapitel vil vi se nærmere på, hvilke forskellige jobprofiler der eksisterer inden for boligmontering, samt på hvilke arbejdsopgaver der knytter sig til de forskellige jobprofiler.

De fire jobprofiler er, som tidligere nævnt, følgende:

- Møbelpolstrere i mindre møbelpolstrervirksomheder
- Møbelpolstrere i industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling
- Autosadelmagere i mindre og mellemstore virksomheder
- Gardindekoratører

Den ovenstående opdeling af jobprofilerne er bl.a. knyttet op på, hvilken type og størrelse af virksomhed medarbejderne arbejder i. Det er dog sådan, at der i nogle virksomheder eksisterer flere jobprofiler. Dette gælder f.eks. traditionelle møbelpolstrere, der også udfører opgaver inden for autosadelmagerområdet.

I det næste afsnit beskrives de jobfunktioner, der indgår i de fire jobprofiler.

3.1 Møbelpolstrere i mindre møbelpolstrervirksomheder

Virksomheder i denne gruppe er primært beskæftiget med reovering af møbler, hvor kunderne henvender sig med ønske om at få reoveret et eller flere møbler.

I denne gruppe af virksomheder kan der dog også være virksomheder, der nyproducerer møbler. Nogle virksomheder beskriver det på deres hjemmeside som 'egenproduktion'. Ved egenproduktion har møbelpolstrervirksomheden et (ofte mindre) antal møbler, de har specialiseret sig i eller selv har designet/fremstillet, og nu markedsfører som en del af deres sortiment.

Et andet eksempel på nyproduktion kan være en mindre møbelpolstrervirksomhed – som i samarbejde med en designer/arkitekt – til en helt specifik opgave (f.eks. til en specifik bygning) kommer med forslag til et designet møbel (farvevalg, materialevalg mm), som dernæst produceres i mindre seriestørrelser.

Ifølge en af de interviewede ressourcepersoner er der kommet en bredere produktion og nye forretningskoncepter ind i møbelpolstrernes verden. Ifølge interviewpersonen arbejdede møbelpolstrerne tidligere i 'lukkede rum', hvor de udelukkende udførte traditionelt møbelpolstrerarbejde, men nu er der flere af møbelpolstrerne, der tager flere produkter ind, så kunderne kan komme ind i en butik, hvor der udover møbelpolstrerarbejde også udføres/sælges andet boliginteriør, som f.eks. puder og lamper. Der sælges altså en form for helhedsløsning til boligen.

Endelig kan det nævnes, at der er i forbindelse med projektets desk research er fundet eksempler på mindre møbelpolstrervirksomheder, som har udbygget deres forretning med salg af forbrugsmaterialer til møbelpolstring via en webshop.

Arbejdsopgaverne i de mindre møbelpolstrervirksomheder, der er blevet besøgt eller gennemført telefoninterview med, er karakteriseret ved, at der er krav om, at medarbejderne kan gå på tværs af virksomheden og varetage flere forskellige funktioner. Jobfunktionerne varetages som hovedregel af uddannede møbelpolstrere, men der vil også være ufaglærte medarbejdere, eller medarbejdere der er syersker/beklædningshåndværkere, der varetager nogle af jobfunktionerne, men typisk ikke alle.

Møbelpolstrere i mindre, traditionelle møbelpolstrervirksomheder udfører en lang række arbejdsfunktioner i relation til det at ompolstre, ombetrække eller nyproducere møbler, herunder bl.a.:

- Fremstilling af skabeloner og skæreplaner til polstermøbler
- Opbygning af bundsystemer (gjorde, fjedre)
- Flet
- Opbygning og polstring af møbler
- Syning af betræk (syopgaver af almen karakter eller syopgaver på specialiserede symaskiner)
- Adskillelse af møblet, afmontering af polstringsmaterialer samt montering af betræk
- Limning
- Dampning
- Pakning/aflevering til kunden.

Dertil kommer en række øvrige jobfunktioner:

- Kundekontakt, vejledning og salg
- Design- eller produktudviklingsopgaver i relation til specielle kundeopgaver
- Opgaver på lager og materialeindkøb mv.
- Udførelse af mindre reparationer af symaskiner og vedligeholdelse af maskiner.

Den samlede produktionsproces i de mindre møbelpolstrervirksomheder

I langt de fleste mindre møbelpolstrervirksomheder er der en lille grad af arbejdsdeling. Alle skal i praksis kunne alt; lige fra adskillelse af møblet til syning, limning og samling af møblet samt varetage kundekontakt. Dette skyldes dels, at der er få ansatte, dels at det er nødvendigt at være fleksibel i forhold til kunderne.

Blandt de interviewede er der endvidere nogle, som fremhæver, at det også er væsentligt for det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø, hvortil der til det sidste knytter sig en oplevelse af faglig stolthed:

"Du kan godt ansætte en syerske, som kun syede, men det gør vi ikke, det er simpelthen for hårdt, og du bliver simpelthen slidt op... og så er der jo også det, at hvis ikke du laver hele møblet, jo mindre glad bliver du... Lykkeendorfinerne bliver jo ligesom delt ud, når du ser et gammelt slidt møbel, der bliver bragt helt i top. Du kunne også godt have en der sad i limkabinen. Du kunne have fire forskellige jobfunktioner: Adskillelse af møbel, syning, limning, samling af møblet. Men det får du ikke GLADE MEDARBEJDERE af. Så det gør vi ikke!"

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Der er dog her variationer virksomhederne imellem, hvor tendensen er, at jo større virksomheden er, jo større grad af arbejdsdeling vil der være. I de helt små møbelpolstrervirksomheder på mellem en og fem medarbejdere, skal alle kunne alt, hvor der i de lidt større virksomheder med over fem medarbejdere kan være tale om, at nogle medarbejdere eksempelvis fortrinsvis syr.

Kompetencekravene i relation til den samlede produktionsproces er, at medarbejderne skal have kendskab til alle maskinerne, der anvendes. Det drejer sig om symaskinerne, som er specialmaskiner, hvortil knytter sig specialteknikker, som f.eks. kedersyning¹⁰. Det drejer sig også om at kende til de mange forskellige trykfødder, anvende de rigtige nåle og de rigtige trådtyper, at kunne betjene overlocker og skærfer mv. samt endelig også at kunne skære og anvende limkabinen mv. De enkelte arbejdsfunktioner beskrives nærmere nedenfor.

¹⁰ Se et eksempel på kedersyning som et trin i polstringsprocessen her: <https://www.fredericia.com/Håndværk-materialer/Håndlavet-kvalitet.aspx>

Fremstilling af skabeloner og skæreplaner til polstermøbler

Der er forskel på, hvor avancerede værktøjer der anvendes til at tegne modellerne. I nogle virksomheder gøres det i hånden med blyant, og i andre virksomheder anvender man mere avancerede skæreplansprogrammer (CAD/CAM). For at kunne varetage denne arbejdsfunktion er det vigtigt, at medarbejderen har tegningsforståelse samt viden om skum og overfladematerialer.

Opbygning af bundsystemer (gjorde, fjedre)

Medarbejderen varetager den samlede polstringsproces, som typisk starter med, at medarbejderen skiller møblet ad, noterer sig de lag som møblet består af, evt. tager et billede af lagene og herefter tager stilling til, hvilken renovering der er behov for.

I nogle tilfælde indbefatter polstringsprocessen, at det samlede bundsystem skal genopbygges, og her tager medarbejderen stilling til, hvilke materialer der skal anvendes. Medarbejderen skal for eksempel overveje, om møblet kan genopbygges ved brug af de oprindelige materialetyper, eller om det evt. vil være en forbedring at anvende nyere materialer. Det er en del af møbelpolstrerens faglighed at kunne vælge de materialer, som bevarer møblets oprindelige udtryk.

Hvis møblet er udført fagligt korrekt i sin tid, har det ofte et flot udtryk, og møbelpolstreren kan i nogle tilfælde – hvis stoffet ikke er gået meget i stykker – direkte tage stoffet og anvende det som model.

Det bekræftes i flere interview og af videoklip fra møbelpolstreres hjemmesider, at en af de væsentligste opgaver for møbelpolstreren ved modtagelse af møblet er nøje at *se på* og *aflæse* møblets eksisterende udtryk.

En møbelpolstrer, der blev interviewet, mens hun var i færd med at renovere en mindre sofa, demonstrerede, hvordan en af de allervigtigste trin i processen er at *se på* møblets linjer og buer og herefter *følge* de eksisterende linjer i polstringen ved renoveringen. Ifølge møbelpolstreren rummer de gamle møbler, ved den måde som bundsystemet er bygget op, ofte 'nøglen' til at få polstret møblet, så det står smukt efter renoveringen. De gamle møbler er unikke, og hvis man forstår at *aflæse* møblets linjer, så er man som møbelpolstrer godt hjulpet i forhold til at opnå et smukt resultat.



En anden møbelpolstrer fortalte om kompetencebehovene, der knytter sig hertil, på denne måde:

"Der er jo behov for, at du ved noget om skum, hårdhed og blødhed, god siddekomfort, linjerne, hvor højt og hvor lavt skal møblet være... Så skal du også kunne se linjerne i møblet – du skal kunne forestille dig, at hvis jeg gør sådan og sådan – så kan det få den konsekvens. Du skal også have farvesans og formsans. Meget af det kan man lære."

(Møbelpolstrer)

Ovenstående interview viser, at møbelpolstreren for at kunne udfylde arbejdsfunktionen skal besidde et sæt af kompetencer, som består af stilforståelse, farveforståelse, samt de teknisk-faglige kompetencer som knytter sig til håndværksmæssigt at kunne polstre (arbejdsteknik og betjening af håndværktøjer og maskiner). Dette samlede sæt af kompetencer gør, at denne møbelforståelse kan omsættes i holdbare løsninger, der samtidig er æstetiske i deres udførelse.

Flet

I opbygningen af bundsystemer til nogle møbler kan der anvendes f.eks. jutegjorde eller gummigjorde, der samles i fletkonstruktioner. På nogle møbler kan selve stolesædet og -ryggen udgøres af et materiale i fletstruktur. Flere af de interviewede virksomheder giver udtryk for, at der kan være behov for opbygning af kompetencer i forskellige fletteteknikker.

En medarbejder fortæller:

"Jeg har deltaget i et kursus på to dage, hvor der var en gæstelærer udefra, og det var rigtig godt, ikke at jeg skal bruge det så meget, men man støder da på det, på Wegener stole eksempelvis."

(Møbelpolstrer)

Der er også øvrige interviewede, der fortæller, at de godt kunne tænke sig yderligere kompetencer ift. stoleflet eller "hulflet", f.eks. til cafemøbler.

Opbygning og polstring af møbler

Opbygning og polstring af møbler omfatter såvel traditionelle materialer som f.eks. jute, canvas, blår, hørdug¹¹ og syntetiske materialer som skum.

Når medarbejderen har taget beslutning om, hvordan opbygning af bundsystemet skal foretages, skal medarbejderen desuden varetage den resterende polstring med anvendelse af de forskellige polstringsmaterialer. At varetage denne arbejdsfunktion kræver på tilsvarende vis som ved opbygning af bundsystemet, at medarbejderen har viden om materialer og en række teknisk-faglige kompetencer i forhold til de håndværksmæssige processer, som hører til polstringen.

Udover, at medarbejderne fremover forventes at have kendskab til de oprindelige naturmaterialer (som ofte har nogle helt unikke egenskaber), vil der dog også inden for dele af branchen og til nogle møbeltyper i stigende omfang være tale om, at man vil kombinere anvendelsen af kendte materialer med nye, syntetiske materialer (som f.eks. latex, polyurethan mv.) i sammensætning af møblet. Det vil samtidig medføre et behov for kompetencer i anvendelsen af disse nye typer materialer.

Der er flere af de interviewede, som fortæller, at der i forhold til de nævnte nye materialer eller i forhold til kundeopgaver, de ikke møder så ofte, er kompetencebehov, der er særligt behov for at efteruddanne i. Blandt andet er en af de interviewede (en møbelpolstrer og virksomhedsejer) inde på, at der er nyere metoder, som i dag anvendes i møbelpolstrervirksomhederne, som eleverne ikke har tilstrækkelige kompetencer til at foretage.

“Udfordringen med ansættelse på de store steder er, at eleverne/medarbejderne typisk arbejder på ”samlebånd”. Nogle laver sæder, andre laver armlæn, og de bliver rigtig dygtige til det, men de lærer ikke hele processen. Det kan f.eks. være, at de slet ikke kommer til at klippe, sy og lime skum – eller arbejde med gjorde – i praktiktiden, og det betyder, at de udelukkende lærer om det på skolen. Der er flere og flere af eleverne, der kun lærer traditionel polstring på skolen, f.eks. snøring af fjedre. I nogle virksomheder anbefaler man kunderne, at de i stedet for den traditionelle opbygning af møblet udskifter det med skum og andre materialer. Det er meget hurtigere og dermed også billigere.”

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

¹¹ Eksempler på forskellige materialetyper, der anvendes ved polstring, se f.eks.: <http://moebelpolstreren.dk/products-page/>.

Dette interview peger på, at der er behov for at kunne tilbyde virksomhederne uddannelse i de arbejdsteknikker, som hører til faget, og som der undervises i på erhvervsuddannelsen, men hvor der er behov for opfriskning af kompetencerne blandt de medarbejdere, som har været ansat i branchen i nogle år. Netop arbejdsmarkedsuddannelserne er velegnede hertil.

De interviewede har herudover fremhævet nogle særlige kompetenceområder, knyttet til opbygning og polstring, som vil blive beskrevet nedenfor. Det drejer sig om kalechesyning, kendskab til træsorter og behandling og viden om møbelklassikere og design.

Kendskab til træsorter og behandling

I tilknytning til polstringsarbejdet kan også høre lettere bearbejdning og behandling af stellet, som oftest – og især på de ældre møbler – er udført i træ. Derfor har medarbejderne behov for viden om forskellige træsorter og behandling af disse. En medarbejder uddyber her, hvad de har behov for:

”Vi kunne godt have brug for et kursus om at behandle de forskellige træsorter, hvilke olier skal man bruge til hvad, og hvilke olier må man absolut ikke bruge. Det skulle være på et basalt niveau, altså vide hvilke olier man skal bruge, hvis man bare lige skal pudse op, så man ikke får ødelagt noget.”

(Møbelpolstrer)

I et gruppeinterview i en anden virksomhed er medarbejdere og virksomhedens ejer ligeledes inde på, at der er et særligt behov for kompetenceudvikling i forhold til træsorter og behandling:

”Det ønske render vi jævnligt ind i, og det kunne være godt at lære mere om, hvordan man gør et møbel mørkere, og hvordan du gør det hvidere. Det behøvede ikke at fylde så meget, jeg kan huske, vi havde én time om det på skolen, det var helt tilfældigt, at vi fik det, fordi der lige var én, der vidste noget om dét, men det var rigtig godt. Der fandtes for nogle år siden et AMU kursus i ’fransk håndpolering’, og det dækker noget af det, men det er også kompetencer, man kan opnå gennem sådan noget som intarsia¹²”

(Gruppeninterview med møbelpolstrere, syerske, arbejdsmand og virksomhedsejer)

¹² Intarsia er et gammelt håndværk, som er dekorationer udført i forskellige træsorter, der nedfældes i en massiv træplade på møbler, paneler mv.

Medarbejderne skal – ifølge de interviewede – have kompetencer på et grundlæggende niveau, således at der ikke laves unødige fejl. Ifølge en af de interviewede kunne et muligt svar på kompetencebehovet være at udvikle kurser inden for poleringsteknikker samt hente inspiration i håndværkstraditionen 'Intarsia'.

Viden om møbelklassikere og design

Flere af de interviewede gør opmærksom på, at kunderne, i forbindelse med at der udføres polstringsarbejde på deres møbel, kan lide at få en historie om deres møbel.

En medarbejder fortæller:

"Kunderne vil gerne vide lidt om deres møbel. De vil gerne have en historie om møblet"

(Møbelpolstrer)

En af de interviewede fortæller på tilsvarende vis:

"Jeg har tit brug for at vide noget om de forskellige danske arkitekter. De danske møbelklassikere som kursus – det ville være rigtig godt. Hvem er det, der er i dag, og hvem var der dengang. Carl Hansen, Rud Rasmussen osv. Hvis vi kunne få sådan et kursus – for det er rigtig meget historien, der sælger."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Det fremgår således, at det er godt, hvis medarbejderen, udover at være en god håndværker, også har viden om forskellige stilarter samt viden om de moderne klassikere i dansk møbelkunst gennem tiderne. De skal desuden kunne formidle denne viden gennem historier til kunden.



Syning af betræk (allround syopgaver eller syopgaver på specialiserede symaskiner)

Til denne arbejdsfunktion hører viden om syteknik og praktiske færdigheder i syteknik, men også maskinlære.

Det er generelt indtrykket fra de gennemførte interview, at der er et behov for opkvalificering i syteknikker, dels for de medarbejdere som ikke er uddannede møbelpolstrere, men som ansættes i virksomhederne til primært at sy betrækkene (efter model), og dels for de uddannede møbelpolstrere.

En møbelpolstrer og virksomhedsejer fortæller:

"Der mangler gode syersker. Møbelpolstrerelever lærer for lidt om syning på skolen."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

I et gruppeinterview gennemført med en møbelpolstrer, en syerske, en arbejdsmand og virksomhedsejeren, fortæller de interviewede om, hvorfor det er vigtigt, at de syende medarbejdere kompetenceudvikles i forhold til det at sy i en møbelpolstrervirksomhed:

"Jeg anede intet om møbler før. Det har jeg lært her. Jeg har aldrig arbejdet i tykke stoffer, men har arbejdet med brudekjoler og syning af uniformer ... men det er også sådan noget som at vide, hvad de forskellige ting hedder. Inden for syfaget har man en 'tittekant', det hedder 'keder' inden for polstrerfaget. Man bruger en dobbeltstikning, inden for møbelpolstring kalder man det en kapsøm. En ryg på en stol er hos polstrerne forsiden af ryggen på stolen, og det skal man lige vide, for vi [syersker] taler altid om ryggen som bagsiden, vi taler f.eks. om ryg midt bag..."

[Møbelpolstrer]: Det kan godt skabe nogle udfordringer i hverdagen, og det betyder for eksempel, at vi skal bruge tid på at være fuldstændig sikre på, at vi mener det samme, når vi taler om en opgave... Det er fagkendskab, og det vil i hvert fald gøre det meget lettere, at vi snakker om det samme, når vi snakker sammen."

(Gruppeninterview med møbelpolstrere, syerske, arbejdsmand og virksomhedsejer)

Citatet illustrerer behovet for, at man i uddannelsesstilbud til medarbejderne er opmærksomme på, at det skal være branchespecifikt med fokus på ordvalg og teknikker inden for møbelpolstrerfaget (og tilstødende fag). Ydermere fortæller citatet, at man i det daglige samarbejde, hvor flere faggrupper er repræsenteret, er opmærksomme på, man får udtrykt sig præcist om arbejdsprocesserne.

Adskillelse af møblet, afmontering af polstringsmaterialer samt montering af betræk

I nogle af de interviewede virksomheder er arbejdsprocessen med at skille møblet fra hinanden og samle det igen adskilt fra polstringsprocessen, og varetages af medarbejder som ikke er polstrere. I andre virksomheder er det møbelpolstrenerne, som selv varetager alle dele af arbejdsprocessen. Udover selve det at skille ad og samle, kan der forekomme mindre reparationer eller slibeprocesser.

Nogle interviewpersoner er inde på, at det ofte kunne være en fordel, hvis kunderne, i højere grad end det er tilfældet i dag, ville betale møbelpolstreren for mindre renoveringsopgaver, når møblet alligevel er skilt ad. Andre møbelpolstrere fortæller, at de har et uformelt samarbejde med lokale snedkere, der udfører den form for renoveringsarbejde.

Limning

Nogle møbelpolstrervirksomheder har ligesom i de industrielle virksomheder (se efterfølgende afsnit 3.2) limprocesser, som i større eller mindre omfang kan være adskilt fra de øvrige arbejdsprocesser på værkstedet. Her limes møblerne enten med spray (limkabine) eller med pensel eller tilsvarende.

Limkabinerne kan være placeret i et andet lokale eller være afskærmet med f.eks. presenning og med udsugning, men der er almindeligvis flere forskellige medarbejdere, som kan varetage arbejdsopgaven.



Dampning

Til at presse tekstiler i forbindelse med polstringsprocessen anvendes et presseudstyr med damp.

Kendskab til arbejdsmiljø

Med til alle ovenstående arbejdsfunktioner hører, at medarbejderen skal have kendskab til arbejdsmiljø. Det er væsentligt, at medarbejderne kan få inspiration til nye metoder og tilpassede værktøjer, så de kan arbejde på en måde, der er mest mulig skånsom over for kroppen.

I et gruppeinterview i en mindre møbelpolstrervirksomhed fortæller ejeren af virksomheden (som også er møbelpolstrer) om, hvordan hun er opmærksom på at opfordre medarbejderne til at justere på arbejdsprocesserne, således at de får mindre slid på kroppen:

”Det er ret vigtigt. Det er rigtig vigtigt, at man hele tiden tænker sig om. At man ikke kommer galt af sted. Det er et punkt, jeg lægger meget vægt på, hvor jeg hele tiden står og kigger på dem, at de tager deres hæve-sænke-bord op og ned – at de ikke strækker sig ind over. Det lærer de også på skolen, og hver gang de står forkert, så får de det at vide. På et eller andet tidspunkt bliver det naturligt for dem at stå rigtigt, så man ikke får overanstrengt sine fingre, som man f.eks. gør, hvis man hele tiden laver 7'er stole. Og så cirkulerer vi hele tiden her på værkstedet. ... Noget andet, jeg siger til dem, er, at de skal cirkulere hele tiden mellem værktøjerne – for selv om det er det samme, de laver, er det ikke helt det samme, hvis de bruger nogle forskellige værktøjer.

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Som interviewpersonen er inde på, er det et område, der er fokus på i erhvervsuddannelsen til møbelpolstrer, men det er et kompetenceområde, som deltagerne i interviewene fremhæver også kan være relevant som kompetenceudvikling, efter man er uddannet.

Pakning/aflevering til kunden

Oftest er det sådan, at kunden selv henter møblet. I nogle tilfælde kan det aftales, at møbelpolstreren mod betaling bringer møblet ud. Til begge tilfælde hører typisk en mundtlig overlevering, hvor kunde og møbelpolstrer får en samtale om, hvad der er sket med møblet. En interviewperson fortæller:

”Det er vigtigt at kunne fortælle og forklare kunderne, hvorfor og hvordan polstrerarbejdet kan udføres på en rigtig håndværksmæssig måde – i stedet for ”blot” at isætte et stykke skum”.

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Det, at kunne fortælle om møblet og give en faglig begrundet beskrivelse af det arbejde, der er udført, er ifølge denne interviewperson en vigtig del af kundekontakten.

Kundekontakt, vejledning, salg

Så godt som alle møbelpolstrere har kundekontakt. I nogle møbelpolstrer-virksomheder har man for at effektivisere salget forsøgt sig med at isolere nogle dele af salgsprocessen hos enkeltpersoner. Det kan f.eks. dreje sig om at skrive tilbud og sende og følge op på tilbud. Men der er behov for, at samtlige medarbejdere kan varetage rådgivning og fortælle om, hvad der kan gøres, samt også kunne prissætte en opgave.

En møbelpolstrer og virksomhedsejer fortæller:

"En typisk kunde kan være en cafeejer, som har set noget smart i et blad eller på Pinterest og godt kunne tænke sig at indrette en vægbænk lavet på samme måde. Vi får så tilsendt et billede fra Pinterest og et billede af det lokale, den skal stå i, og på den baggrund skal vi forsøge at komme med et tilbud. Det er her opgaven at nå til en gensidig forståelse af udseende, udtryk og ikke mindst prisen. Ofte forstår kunden ikke, at der skal medgå så meget materiale, som der skal."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

For at blive selvstændig møbelpolstrer skal man kunne lægge et budget (f.eks. i Excel) og desuden have forretningsforståelse og kunne agere som rådgiver og sælger. Det fremhæves af interviewpersoner som et særligt væsentligt kompetencekrav til den møbelpolstrer, som ønsker at blive selvstændig.

En virksomhedsejer og en medarbejder giver i et gruppeinterview udtryk for kompetencebehovet på denne måde:

"Det er vigtigt at kunne agere sælger og være rådgiver. Det skulle uddannelsen egentlig kunne kvalificere en til [Møbelpolstrer og virksomhedsejer] ... Ja også med henblik på at blive selvstændig, som jeg gerne vil, jeg føler mig ikke klar til at lave kunderådgivning [Møbelpolstrer]."

(Gruppeninterview med møbelpolstrere og virksomhedsejer)

Til det at være selvstændig hører desuden en række kompetencer i forhold til at gennemføre momsregnskab mv.

En møbelpolstrer og virksomhedsejer fortæller, at det at starte virksomhed op kræver nogle specifikke kompetencer, som denne interviewperson ikke oplever, at hun har fået sparring eller kompetenceudvikling til, men tværtimod har lært 'på den hårde måde'. Hun fortæller:

"Man har ikke så mange, man kan trække på, når man starter op som selvstændig, som jeg gjorde, og det er også derfor, at hvis jeg kan trække mig hurtigt, så kunne jeg godt tænke mig at være mentor for nogle nye... Det vil kunne hjælpe dem, for der er meget, og man står meget alene. Man kommer måske ind i et laug, men det er selve opstarten, der er svær. Altså jeg var selv på noget iværksætter-kursus-noget, og gik til nogle foredrag, men hvis man lavede det, så det var direkte rettet mod vores branche, og på skolen så var det målrettet møbelpolstrere. Så er man jo samlet i branchen, nogle der skal det samme som dig selv. Så er det jo relevant..."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Dette er kompetenceområder, som det er muligt – også gennem kortere uddannelsesforløb – at få konkrete værktøjer til.

Design- eller produktudviklingsopgaver og projektlederkompetencer

Når den mindre møbelpolstrer går ind i en opgave med udvikling af specielle designs til en kunde, så hører en række kompetencer til, f.eks. teknisk tegning, rådgivning om stilarter og løsninger samt en række projektlederkompetencer. Hvis der er flere parter inde over en opgave, skal møbelpolstreren være i stand til at samarbejde med f.eks. en arkitekt tilknyttet kunden, materialeleverandører samt kunden selv. Indadtil kan der også ved større ordrer være tale om, at møbelpolstreren skal kunne styre projektet, når flere medarbejdere er involveret. En møbelpolstrer og virksomhedsejer fortæller:

"Det er jo det nye, man snakker om, at vi skal til at være projektledere. Det er meget relevant i forhold til vores samarbejde med designere og arkitekter og ved større kundeopgaver. ... Vi taler nogle gange om, at vi i virkeligheden ved mere, at vi kunne gå direkte ind og tale med slutkunden, fordi vi ved, hvordan det kan lade sig gøre i den sidste ende."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Den interviewede er inde på, at møbelpolstreren med sine komplette kompetencer både til at kunne formgive og have en håndværksmæssig profil samt have materialekendskab og viden om sammenhænge mellem pris og kvalitet kan være en værdifuld rådgiver i processen.

Opgaver på lager og materialeindkøb

I de mindre møbelpolstrervirksomheder kan møbelpolstreren – udover sine håndværksmæssige opgaver – også være ansvarlig for vedligeholdelse af lager og sørge for indkøb af de rette materialer, som skal anvendes. Nogle virksomheder ansætter medarbejdere til at varetage den funktion, uden at disse medarbejdere samtidig arbejder i værkstedet med polstringsopgaver.

I andre møbelpolstrervirksomheder er det virksomhedsejeren, som varetager denne opgave.

Mindre reparationer af symaskiner og vedligeholdelse

Det er væsentligt, at alle medarbejdere kan varetage mindre reparationer af symaskiner og vedligeholdelse af maskiner.

3.2 Møbelpolstrere i industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling

Virksomheder i denne gruppe er karakteriseret ved, at de primært er beskæftiget med nyproduktion af møbler, selvom de også kan varetage renoveringsopgaver for kunder.

Der produceres ordrer med varierende stykantal, men til forskel fra den mindre møbelpolstrervirksomhed gør antallet af ansatte, og det forhold at virksomheden har nyproduktion, at virksomhederne har en højere grad af arbejdsdeling. Møbelpolstringsafdelingen vil dog ofte opfattes som "en fabrik i fabrikken". I nogle virksomheder ser man endvidere en arbejdsdeling, hvor man har dele af produktionen i udlandet.

I virksomheder i denne gruppe varetages jobfunktionerne både af uddannede møbelpolstrere (og til dels også af autosadelmagere) og af ufaglærte medarbejdere, der varetager nogle af jobfunktionerne, men typisk ikke alle.

De medarbejdere, som ikke er møbelpolstrere eller autosadelmagere, kan dog have en (anden) håndværksmæssig baggrund eller have en baggrund som eksempelvis syerske (i dag hedder uddannelsen beklædningstekniker), skrædder eller have erfaring fra en anden produktionsvirksomhed.

Arbejdsfunktioner

Medarbejdere, der arbejder med møbelpolstring i industrimøbelvirksomhederne med polstrerafdeling, har bl.a. følgende arbejdsfunktioner:

- Indkøb af materialer
- Modelsyning
- Opskæring af materialer
- Syning
- Polstring med skummaterialer ("opskumning")
- Industriel limning
- Dampning
- Flet
- Samling
- Pakning

Supplerende jobfunktioner

Herudover er der følgende supplerende jobfunktioner:

- At kunne foretage mindre reparationer af symaskiner og vedligeholdelse af maskiner
- Udarbejde arbejdsprocesbeskrivelser til produktion af de enkelte møbler
- Produktionsoptimering, som indbefatter løbende at overveje og foreslå ændringer, som kan spare tid eller ressourcer i produktionen
- Innovation i form af at finde og foreslå nye og smarte måder at arbejde med polstringsopgaven på
- Deltage i udviklingsarbejde med kunderne

De enkelte medarbejdere varetager alle – eller nogle af de ovenstående arbejdsfunktioner. Der kan også være tale om, at nogle medarbejdere kun foretager dele af en arbejdsfunktion, og dermed varetager arbejdsfunktionerne på forskelligt niveau, hvilket igen medfører, at de skal have kompetencer på forskellige niveauer.

Den samlede møbelpolstringsproces i en industriel møbelproduktion kan eksempelvis bestå i: At finde det rette stel frem, evt. foretage lettere montering, skære skum, lime skum, finde det rette materiale til betrækket, skære, klippe eller stanse ud, for herefter at sy materialet sammen, polstre materialet på stellet (med skum), evt. lægge puder ind, hvorefter det hele monteres og pakkes. Nedenfor beskrives de enkelte arbejdsfunktioner mere indgående.

Indkøb af materialer

For de fleste af de nævnte arbejdsfunktioner gælder, at det er en fordel, at medarbejderne har indsigt i samtlige arbejdsfunktioner i den samlede produktionsproces. Et eksempel fra et af de gennemførte interview kan belyse betydningen af, at samtlige medarbejdere har indsigt i for eksempel et område som 'Indkøb af materialer' og dertilhørende kompetencer i forhold til at kende de forskellige materialer og deres karakteristika:

"Altså viden om, hvad stoffet skal kunne leve op til. ... Vi havde en gang en reklamation, hvor polsteret skulle leve op til et eller andet bakterielt, og hvor vi var kommet til at sende noget ud... Så det er vigtigt, at vi faktisk bruger det rigtige polster. Det er jo så mest indkøbere, men det er også vigtigt, at de, der syr, eller de, der monterer, at de lige går ind og siger... 'Er det nu det rigtige?'"

(Daglig leder)

Som interviewcitaterne belyser, er det ikke alene indkøberen, som skal have kendskab til de forskellige materialetyper, men samtlige medarbejdere i produktionsprocessen, med sigte på at de skal kunne reagere på afvigelser fra f.eks. en kvalitetsnorm.

Modelsyning

Ved denne arbejdsproces finder medarbejderen (f.eks. efter oplæg fra udviklingsafdeling) ud af, hvordan modellen kan sys mest optimalt, både hvad angår materialeforbrug og tidsforbrug.

Opskæring af materialer

Medarbejderen anvender forskellige (hånd)værktøjer eller maskiner til opskæring af læder, stof eller skum. Der kan også anvendes stansning til opskæring, og det kræver nogle særlige kompetencer hos medarbejderen. Til denne arbejdsfunktion hører at kunne opskære efter skæreplan, følge markeringer, være påpasselig og nøjagtig samt reagere på uregelmæssigheder i materialets kvalitet.

Det er ifølge flere af interviewpersonerne vigtigt, at medarbejderne besidder evnen til så tidligt som muligt i en arbejdsproces at reagere på fejl eller kvalitetsforskelle i materialerne, som – hvis de opdages senere – er fordyrende for produktionsprocessen.

"I det hele taget – og det gælder alle steder i fabrikken – har vi en høj grad af egenkontrol, hvor medarbejderne kontrollerer, at møblet er pænt og i orden. Hvis det er syet dårligt, så skal møbelpolstreren gå tilbage til syersken og sige, at det her må altså laves om. Det er noget, vi vægter i meget høj grad, og det er det, der bliver ledt efter hos de medarbejdere, vi ansætter... Altså det er en fuldstændig selvfølge hos os, vi har ikke noget forkromet system til at sikre det, det er en del af DNA'et hos os, alle skal tænke sådan, og dem, der ikke kan det, de kan ikke være hos os"

(Produktionschef)

Som det fremgår, hører kvalitetsbevidsthed og evnen til at udføre egenkontrol, samt give feedback videre til andre i produktionen, med til de kompetencer, som kræves for at varetage arbejdsfunktionen.

Når der anvendes maskiner eller automatiserede anlæg, så skal medarbejderne have knowhow, f.eks. have indsigt i opbygning og betjening af de automatiske anlæg.

Syning

Medarbejderne skal varetage syning af modeller eller betræk (når modellen går i produktion). Der anvendes flere forskellige avancerede symaskiner samt overlocker, afhængig af modellen og det anvendte materiale.

Når der skal sys i læder anvendes forinden i nogle tilfælde skærferen.

Det er væsentligt, at der er medarbejdere, som er fortrolige med at sy på de forskellige maskiner, og at de også behersker særlige metoder, som f.eks. at sy profiler ind i materialerne (f.eks. "H profiler" eller "piping").

Polstring med skummaterialer ("opskumning")

Polstring i industriel møbelproduktion foregår ofte ved, at en skummodel betrækkes med et overtræk i form af læder eller tekstil eller eksempelvis en eller anden form for smudsafvisende materiale. Der kan (og i højere grad end i den traditionelle møbelpolstrervirksomhed) anvendes maskiner, når skummodellen skal betrækkes. Der kan f.eks. være tale om automatisering af snøringsprocessen, eller automatisering af den proces som gør, at stoffet lægges glat om skumformen f.eks. ved anvendelse af luft.

Møbelpolstringsarbejdet kræver i meget høj grad en fintfølelse taktile fornemmelse ved forarbejdning, vurdering og tilpasning af materialerne. Der skal endnu en del teknologisk udvikling til, før en robot kan præstere samme niveau af taktile arbejde.

Dette bidrager til det øvrige billede, som tegner sig i denne analyse, hvor interviewene har peget på, at der nok sker en automatisering i branchen, men at indførelse af robotter i boligmontering endnu ikke sker i nævneværdigt omfang.

Som det også blev beskrevet på side 24 i afsnit 2.2 er pakkeprocesserne ikke automatiseret i stort omfang, blandt andet på grund af kravene til hvordan møblet fremstår, når kunden modtager det. Forarbejdningsprocessen og de dertilhørende krav om taktile fornemmelse i selve møbelpolstringsarbejdet bidrager til samme foreløbige konklusion vedr. evt. yderligere (robotstyret) automatisering.

Industriel limning

Til påklæbning af stof på skum eller skum på møbelstof anvendes limstoffer. Efterfølgende kan der i nogle tilfælde påføres betræk med tekstiler eller andre materialer. Dette sker i limkabiner (ved sprøjtning eller påføring med pensel eller lignende), og processen er nogle steder delvist automatiseret, da det, som tidligere nævnt, kan være en fordel, hvis medarbejdernes udsættelse for limstofferne minimeres mest muligt.

Til arbejdsfunktionen hører, at medarbejderen skal have kendskab til de forskellige limtyper, både hvad angår funktionalitet, opmærksomhed på stofets sammensætning (læs arbejdspladsbrugsanvisning og produktbeskrivelse) samt at kunne vælge de nødvendige beskyttelsesforanstaltninger.

Dampning

Til at presse tekstiler i forbindelse med polstringsprocessen anvendes et presseudstyr med damp.

Flet

I nogle virksomheder har man en større fletteafdeling, som udfører den del af produktionen, som vedrører at anvende forskellige materialer som f.eks. bast, der flettes i mønstre og strukturer, og som f.eks. udgør en ryg eller et sæde.

Interviewene i denne undersøgelse tyder på, at der er behov for at udvikle et kursus i fletteteknikker.

Som beskrevet i afsnit 3.1, er der flere blandt de mindre møbelpolstrervirksomheder, som nævner at de har deltaget i en uddannelse, der indeholdt fletteteknikker eller godt kunne tænke sig at deltage i et kursus i fletteteknik. Et interview med en produktionsleder fra en af de større industrimøbelvirksomheder med polstrerafdeling bekræfter, at der kan være behov for en sådan uddannelse:

"Jeg mener ikke, at der findes nogen kurser, hvor medarbejderne lærer at flette, for vi er ude for, at der er nogen, der ringer til os for at høre, om vi kan lære dem at flette."

(Produktionsleder)

Samling og pakning af møbel

Til polstringsprocessen hører også den afsluttende montering og samling af møblet. I den proces kan der være behov for, at medarbejderne sikrer sig, at finish på møblet lever op til standard, så der kan i nogle tilfælde skulle udføres overfladebehandling, f.eks. slibning.

Pakning af møblet skal følge specifikke standarder, da selve præsentationen af møblet, når kunden modtager det, er en del af den samlede oplevelse af produktet.

Mindre reparationer af symaskiner og vedligeholdelse af maskiner

Det er væsentligt, at håndværktøjer og maskiner hele tiden er vedligeholdt, for at sikre størst mulig effektivitet i produktionen. Derfor skal medarbejderne have øje for, om der er behov for påfyldning af hjælpematerialer (f.eks. klamper til en klampepistol) eller smøring og mindre vedligehold.

Det er tidsfordyrende, når der er stop i produktionen, så det bedst mulige løbende vedligehold er vigtig både hos den mindre møbelpolstrervirksomhed og i den industrielle møbelproduktion.

Dette citat fra et af de gennemførte interview belyser, hvordan en leder opfatter betydningen af maskingennemgangen og løbende vedligehold:

"Medarbejderne skal medvirke til maskingennemgang. Skille den ad, problemløsning, rensning, afprøvning mv. Maskinerne skal fungere tip-top hele tiden, de skal smøres, de skal tunes, de skal renses. Der skal måske prøves med nye nåle ... For ellers, en maskine den går jo altid i stykker, når man har mest travlt - sådan er det. Så det er sådan noget, jeg går meget op i, at vi hele tiden og jævnlige gennemgår maskinerne."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Det er desuden vigtigt, at medarbejderen kan foretage mindre reparationer.

Udarbejde arbejdsprocesbeskrivelser til produktion af de enkelte møbler

I nogle virksomheder medvirker medarbejderne til udarbejdelse af arbejdsprocesbeskrivelser til de enkelte møbler. Nogle møbler er meget komplicerede at udføre, og til arbejdsprocessen hører mange trin, lige som der kan være mange fif og gode ideer, som kan være gavnlige at kende.

Arbejdsprocesbeskrivelser udarbejdes med sigte på effektiv produktion, og at alle medarbejdere kan bruge dem til at slå op i, hvis der er noget, de bliver i tvivl om. Udarbejdelse af arbejdsprocesbeskrivelser er ofte meget lærerige at udføre, og tjener dermed også det formål at overføre ideer og viden mellem medarbejderne.

Produktionsoptimering og innovation

Såvel punktet 'Produktionsoptimering' som 'Innovation' opfattes af flere af virksomhederne inden for dette segment som meget væsentlige fokusområder. Det fremhæves af flere virksomheder, at det at foreslå optimeringer i produktionen, og det at have en innovativ tilgang til arbejdet, er forudsætninger, som gør det muligt at fastholde grundlaget for at have denne type arbejdspladser i Danmark.

Produktionsoptimering

Kompetencerne til produktionsoptimering handler grundlæggende om en tilgang til arbejdet, hvor medarbejderen på eget initiativ begynder at stille forslag til forbedringer. Men det handler også om, at medarbejderen har en indstilling til ikke at stille sig tilfreds med tingenes tilstand, men hele tiden søger efter forbedringer, eller som lederen her udtrykker det:

"Det er til forskel fra Litauen. I Litauen, der stiller de ikke rigtig mange spørgsmål. Altså vi stiller jo spørgsmål til det hele."

(Daglig leder)

Der er virksomheder, som lægger vægt på, at medarbejdere, de ansætter, har erfaringer fra produktion og også har forudgående erfaring med forbedrings- og optimeringsarbejde.

Her fortæller en daglig leder fra en industrivirksomhed, der producerer auto-sæder om, at en af medarbejderne (som er uddannet skrædder) har særlige kompetencer i forhold til forbedringsarbejde og optimering:

"Hun kommer jo fra et andet sted, hvor man arbejder meget med Lean, så kort tid efter at hun havde været her, begyndte hun selv at optimere. Fordi hun hele tiden tænker – hvordan kan man undgå spild – det er også derfor, hun blev fastansat bagefter – og det er så ikke bare i systuen, det er overalt i fabrikken. Vi kan jo se, at det er vigtigt, at de kommer fra Lean business."

(Daglig leder)

Innovation

Medarbejdernes innovative kompetencer er på tilsvarende måde et væsentligt kompetencekrav, som virksomhederne stiller til medarbejderne. Som det kan læses af nedenstående citat, kan innovative kompetencer bestå af en kombination af teknisk-faglige kompetencer, almen-faglige kompetencer og af personlige kompetencer:

"Behovet for innovative kompetencer, ... der bliver jo udviklet på alt, der kommer måske nogle nye mønstre. Når vi går på messer, så ser vi det. F.eks. vores skum, der har vi sådan nogle sommerfugle, som man kan bruge til at få trukket stoffet ind, og få lavet sådan nogle indtræk, altså sådan nogle ting, altså nye metoder... Eller f.eks. når vi trækker stof over en model med skum, der bruger vi sådan noget plastic og sætter vakuum på, det tager enormt lang tid, måske var der en smartere måde at gøre det på, som dels gjorde det mere rentabelt ved at det kunne gøres hurtigere og smartere... Eller det velcro vi bruger, måske var der også en tredje løsning, en god ide som vi ikke lige kender."

(Daglig leder)

Virksomhederne i interviewene giver gennemgående udtryk for, at der er behov for, at medarbejderne kan være visionære, hvilket blandt andet betyder at være nysgerrig ift. nye måder at udføre arbejdet på. Men også at være indstillet på, at der skal findes nye løsninger, i nogle tilfælde også selv om opgaverne er kendte.

En elev udtalte, da han blev spurgt om, hvad der er det sværeste at lære som møbelpolstrer-elev:

"Det er nok, at det hele tiden er noget nyt. Altså hver gang er det noget nyt, vi skal lave, der er ligesom ikke noget, der er det samme fra gang til gang."

(Elev, møbelpolstrer)

Deltage i udviklingsarbejde med kunderne

Medarbejderne skal i nogle tilfælde kunne deltage i udviklingsarbejde med kunderne. Udover at medarbejderne skal have de teknisk-faglige kompetencer, således at de over for kunden kan demonstrere viden om materialer og forslag til polstringer, skal medarbejderen have evnen til at kunne gå i dialog i kunden. Det handler blandt andet om, at når kunden ønsker andet eller mere end det, de indledningsvist har givet udtryk for, så skal man kunne gå ind i en konstruktiv og kvalificeret dialog med dem.

3.3 Autosadelmagere

Autosadelmagervirksomheder beskæftiger sig primært med stole og interiør til biler, tog, lastbiler, militære køretøjer og militært materiel mv.

Der er virksomheder, som ikke blot foretager autosadelmageropgaver men også traditionelle møbelpolstreropgaver med reovering af møbler. Således varetager en del af de mindre møbelpolstrervirksomheder, som er interviewet i forbindelse med denne undersøgelse, også autosadelmagerarbejde.

Der findes dog også virksomheder, som mere eksklusivt specialiserer sig i autosadelmageri, det kan f.eks. være virksomheder, som producerer og trykker/printer presenninger til lastbiler.

Der findes endvidere industrivirksomheder, som nyproducerer autostole eller stole til bus, tog og fly.

Endelig er der medarbejdere i forsvaret, der varetager opgaver med reovering af presenninger, telte eller andet militært udstyr.

Der er i stort omfang sammenfald mellem kompetencekravene til en møbelpolstrer og til en autosadelmager, hvad angår selve polstringsprocessen, hvorfor der i forhold til syteknikker, forståelse for et møbels opbygning, kendskab til modelsyning og anvendelse af skæreplaner samt løbende vedligehold af maskiner og udstyr henvises til afsnit 3.1 ovenfor. De almene og personlige kompetencekrav, hvad angår for eksempel kundekontakt og kompetencer i forbindelse med etablering af evt. egen virksomhed, vil også være enslydende.

På følgende side gengives de arbejdsfunktioner, som autosadelmagere, der arbejder i mindre og mellemstore virksomheder, udfører.



Autosadelmageren udfører en lang række jobfunktioner, bl.a.:

- Opbygning og polstring af sæder samt tilpasning af samme (hertil hører særlig kendskab til steltyper til auto og opbygning af autostole, herunder tilkobling af el, airbags, øvrigt sikkerhedsudstyr)
- Udfører interiør i f.eks. førerhuse (herunder f.eks. brodering, polstring og montering)
- Kalechesyning
- Syning og tilskæring af måtter
- Renoveringsopgaver – f.eks. i forhold til sæder
- Fremstilling af skabeloner og skæreplaner
- Syning af betræk (allround syopgaver, eller syopgaver på specialiserede symaskiner)
- Svejsning af betræk
- Aftagning og montering af betræk
- Syning og renovering af militære køretøjer og materiel. (Betræk, presenninger, telte, PVC-reparere, lime)

I det følgende fremhæves de arbejdsfunktioner og kompetencekrav, som særligt gør sig gældende for en autosadelmager. Derfor vil det ikke være samtlige punkter ovenfor, som beskrives, men kun de som adskiller sig med væsentlighed fra møbelpolstrerens (som er beskrevet i afsnit 3.1).

I denne sammenhæng skal det fremhæves, at det, der adskiller autosadelmagere fra møbelpolstrere, er, at de arbejder med andre steltyper, at der arbejdes i andre materialer (slidstærke materialer, brandhæmmende materialer, bakteriehæmmende materialer mv.) og at der i nogle stolesæder mv. også er integreret el i betræk og polstring.

Opbygning og polstring af sæder samt tilpasning af samme

I autosadelmageropgaverne arbejdes der med andre steltyper, end det er tilfældet i den øvrige møbelproduktion. Dette medfører, at der er nogle særlige kompetencebehov knyttet til autosadelmagerarbejdet.

Den væsentlige forskel er, at der ofte arbejdes med mekaniske komponenter i stål og aluminium samt med interiørkomponenter som indbyggede stole (i f.eks. toge) samt side- og loftsbeklædninger.

Udfører interiør i f.eks. førerhuse, herunder f.eks. brodering, polstring og montering

Der er i såvel de mindre møbelpolstrervirksomheder som i autosadelmagervirksomheder behov for, at der er medarbejdere, som kan arbejde med broderi. En møbelpolstrer fortæller, at det vil være relevant at kunne tilbyde en uddannelse i broderi, da der anvendes særlige maskiner og særlige programmer. Men også for autosadelmagervirksomhederne er det relevant.

Kunderne efterspørger broderier, nogle af opgaverne betales af vognmanden, mens andre opgaver betales af chaufførerne selv, som gerne vil have sat deres mere personlige præg på bilerne. I den sammenhæng efterspørges uddannelse i syning og i broderi.

“Der er stor efterspørgsel på broderinger, f.eks. på interiør i bilerne og på tøj. Tidligere var det noget, vi sendte ud i byen for at få lavet, men nu laver vi det selv. Vi har selv købt nogle maskiner, der kan udføre broderingerne. Vi kunne godt bruge nogle kurser i syning generelt, f.eks. i forhold til at vælge den rigtige tråd i forhold til dét, der skal sys... Med hensyn til at lære at brodere, så har vi fået nogle kurser i betjening af maskinerne fra leverandørerne, men ellers må vi selv lære det. Vi kan desuden have brug for noget uddannelse i anvendelse af forskellige materialer, og der kan også være brug for at lære noget om modelarbejde.”

(Medindehaver af autosadelmagervirksomhed)

I den sammenhæng peger interviewpersonen på, at der er behov for kompetenceudvikling i specialteknikker som lasergravering i f.eks. spejle og læder.

“Det kunne være fint at lære noget mere om brodering... bl.a. i forhold til opsætning og tegning, når man skal brodere eller gravere i spejle eller læder, for det er noget, vi laver en del af...”

(Medindehaver af autosadelmagervirksomhed)

Interviewet i denne autosadelmagervirksomhed peger således på et behov for uddannelse i modelarbejde, materialekendskab samt de særlige teknikker og maskinbrug ift. broderi og i lasergravering

Kalechesyning

Kundeopgaver, som måske ikke udføres så ofte, kan være eksempler på arbejdsfunktioner, som kræver særlig fokus på kompetenceudvikling. Det gælder eksempelvis kalechesyning. En medarbejder fortæller:

“Vi laver mest både – men vi har da talt om – at kalechesyning, det vil vi gerne have noget om.”

(Møbelpolstrer)

Kalechesyning hører almindeligvis til i en autosadelmagervirksomhed, men varetages også i de mindre møbelpolstrervirksomheder (lige såvel som der er virksomheder, der markedsfører sig som autosadelmagere, som også udfører møbelpolstringsopgaver). Det kan muligvis skyldes det forhold, at medarbejderen ikke udfører den type opgave så ofte, at det opleves som et kompetenceudviklingsbehov.

Materialekendskab

Det er vigtigt, at autosadelmagerne har materialekendskab, så de har kendskab til de forskellige materialers slidstyrke. De skal bl.a. have indsigt i *Martindale indeks*, som er et indeks, hvormed slidstyrken beskrives, hvilket har stor betydning, når der f.eks. udføres sæder til busser og tog.

En virksomhedsejer i en autosadelmagervirksomhed beskriver her, hvad denne kompetence omfatter:

“Vi har god kvalitet her, derfor laver vi også meget om, men jo mere man kan se, jo bedre er det, fordi så reagerer man tidligere i processen, før man er kommet for langt. F.eks. bilsæder, som kræver præcision og høje sikkerhedskrav, der er det jo virkelig omkostningsfuldt, hvis ikke vi reagerer tidligt.”

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Martindale indekset anvendes ikke alene inden for opbygning af stole til arbejdsbrug indenfor gods- eller persontransport, men også inden for offentlige miljøer som f.eks. sygehuse og plejecentre mv., hvor der er brug for god slidstyrke.

Svejsning af betræk

I forhold til montering af betræk adskiller autosadelmagerens arbejde sig fra møbelpolstrerens ved, at der eksempelvis arbejdes med presenninger, som typisk limes eller svejses sammen og i mindre grad sys sammen. Derfor skal medarbejderen have kendskab til og i praksis kunne beherske de arbejdsfunktioner, der hører hertil, samt have kendskab til de særlige limtyper der anvendes her.

I forbindelse med PVC-reparation samt limning kan der i nogle tilfælde være behov for, at medarbejderne deltager i EPOXY kurser.

3.4 Gardindekoratører

Virksomheder inden for gardindekoration rådgiver om, producerer og leverer og monterer gardinløsninger og andre løsninger til solafskærmning til private kunder, private og offentlige virksomheder. På baggrund af den viden, som medarbejderne har om materialer/tekstiler, farvevalg og design, sælger og vejleder de kunderne om mulige gardinløsninger, herunder også motoriserede produkter.

Den nye måde, der blandt andet bygges kontorhuse på, med store glaspartier, stiller nogle helt nye krav til branchen om andre former for gardiner, persiener, lameller. Der anvendes i mindre grad baldakiner i traditionelle tekstiler og i højere grad forskellige solafskærmningsløsninger.

Interview med ressourcepersoner samt med virksomheder inden for gardindekoration viser, at langt de fleste medarbejdere i branchen er uddannet inden for detailhandel. Det er således kun en mindre gruppe af medarbejderne, der er uddannet som gardindekoratører.

Det er et mindretal af virksomhederne, som selv syr gardinerne, men der er butikker, der har en enkelt medarbejder, der kan foretage tilretninger, reparationer etc. ude hos kunden. Disse medarbejdere er typisk syersker.

Arbejdsfunktioner

Medarbejdere, der arbejder med gardindekoration i denne gruppe af virksomheder, har bl.a. følgende arbejdsfunktioner:

- Syning af gardiner (systemer)
- Måltagning og opsætning af forskellige former for gardiner, solafskærmninger og markiser
- Renovering af gardin- eller solafskærmningsløsninger
- Vejledning af kunder og brugere af gardin- eller solafskærmningsløsninger, f.eks. ved fjernbetjente systemer via mobile enheder
- Vejledning af kunder (kundekontakt, prisberegning, udarbejdelse af tilbud mv.)

Supplerende jobfunktioner

Herudover er der følgende supplerende jobfunktioner:

- At kunne foretage mindre reparationer af de værktøjer eller maskiner, som anvendes ved montering/tilpasning eller renovering af gardin- og solafskærmningsløsninger
- I nogle virksomheder, som producerer solafskærmningsløsninger eller skærme til conferencecentre og undervisning, og hvor man arbejder med en kombination af træramme, tekstil og lærred, har man supplerende arbejdsfunktioner som at male, samle og montere rammen.



Syning af gardiner

Der er, som tidligere nævnt, kun få gardindekorationsvirksomheder, som selv syr eller tilretter gardiner. De øvrige virksomheder anvender systuer til syning af gardiner, og det foregår typisk således, at gardindekorationsvirksomhederne leverer det stof, som kunden har valgt, til systuen. Efter syningen transporteres gardinerne tilbage til virksomheden, som efterfølgende får en medarbejder til at køre ud til kunden for at montere/ophænge gardinerne.

Uanset hvem, der varetager syning af gardiner, så omfatter det følgende arbejdsfunktioner, hvortil der knytter sig en række kompetencebehov:

- Tilskæring og syning af beklædning og boligtekstiler og reparationer af samme; f.eks.:
 - Specialsyning af gardiner, liftgardiner, kapper og draperinger samt gardinløsninger til ovenlysvinduer
 - Enkeltstyksproduktion eller småserieproduktion af fx solsejl og sejl til altaner
 - Opsyning af mindre kollektioner inden for beklædning og boligtilbehør
 - Opskæring af tekstiler
 - Påsyning af logomærker, vaskemærker mv.

Måltagning og opsætning af forskellige former for gardiner, solafskærmninger og markiser

Medarbejderne skal have kendskab til forskellige gardintyper og materialetyper samt kendskab til farvesammensætning og stilarter. Medarbejderne skal desuden kunne demonstrere kompetencer, i forhold til hvilke muligheder der er for ophæng og eventuelle mekaniske løsninger i det rum, hvor gardinløsningen skal placeres, og i forhold til de funktioner løsningen skal have (solafskærmning, dekoration, lyddæmpning, rumadskillelse mv.).

Medarbejderne skal have et godt kendskab til de fagudtryk, som anvendes inden for branchen. Det er desuden væsentligt, at medarbejderne kender de forskellige sikkerhedsregler, der skal overholdes, f.eks. ved opsætning af rullegardiner med kædeetræk, hvor det skal sikres, at børn ikke kan blive kvælet i trækket.

Renovering af gardin- eller solafskærmningsløsninger

De medarbejdere, som foretager reparationer eller tilpasninger, skal have kendskab til og praktiske færdigheder inden for syning og opmåling. De skal desuden kunne udvise omhyggelighed og kvalitetsbevidsthed, når produktet skal gennemgås efter reparation og/eller monteres hos kunden.

Vejledning af kunder

I forhold til at kunne vejlede kunderne er det væsentligt, at medarbejderne har kendskab til forskellige gardintyper (trends og stilhistorie), har kendskab til materialer og konsekvenser af materialevalg og har kendskab til farvesammensætning, herunder også i forhold til rummets arkitektur.

Medarbejderen skal desuden varetage kundekontakten og få et indblik i kundens ønsker samt kunne prisberegne og efterfølgende udarbejde et tilbud til kunden. Det er væsentligt, at medarbejderen er i stand til at kunne forklare forskellen i kvalitet mellem et prisbilligt produkt, og et produkt hvor der anvendes bedre materialer, og hvor der sker en tilpasning til kundens behov.



4. Kompetencekrav til medarbejderne

I dette kapitel er der fokus på de kompetencekrav, virksomhederne stiller til medarbejderne inden for boligmontering.

Der er tale om en beskrivelse af kompetencekravene gældende på tværs af de fire jobprofilområder, beskrevet i kapitel 3. Det vil dog være fremhævet, hvis der er tale om kompetencekrav, som alene er gældende for en enkelt af jobprofilerne.

Kompetencekravene er i det følgende beskrevet under følgende tre overskrifter: Teknisk-faglige kompetencekrav, almen-faglige kompetencekrav og personlige kompetencekrav.

4.1 Teknisk-faglige kompetencekrav

De teknisk-faglige kompetencer omfatter de kompetencer, der knytter sig til udførelse af de konkrete faglige arbejdsopgaver.

Teknisk-faglige kompetencer er mange ting, f.eks. manuelle færdigheder, fysisk styrke, finmotorik, forståelse for processer og procedurer, betjening af arbejdsredskaber samt forståelse for de kunder, man arbejder med, og deres specifikke produktkrav.

Analysen har afdækket følgende teknisk-faglige kompetencekrav og tilhørende håndværksmæssige kompetencer inden for boligmontering:

- Materialekendskab.
 - Kendskab til forskellige materialetyper; det vil sige kunne vurdere tekstilers, læders eller skumtypers egenskaber og anvendelse
 - Kunne vurdere, hvilket materiale som kan anvendes til en given opgave, hvad angår krav til farve, stil, slidstyrke, mv.
 - Kunne vurdere fordelene ved at kombinere anvendelsen af kendte materialer med nye, syntetiske materialer (som f.eks. latex, polyurethan mv.) og være i stand til at anvende tilhørende håndværksmæssige kompetencer som f.eks. at anvende de rette maskiner og værktøjer, syteknikker, limeteknikker mv.
- Materialeforståelse. Anvende sin viden og erfaring samt sine taktile kompetencer til at fornemme et stof, for så vidt angår stofretning, trådretning samt stoffets strækkevne med henblik på den mest optimale måde at lægge stoffet osv. Den taktile fornemmelse er mindst lige så vigtig, når man arbejder med læder eller øvrige materialer.

- Kunne se, bedømme og vurdere et møbels linjer (fornemmelse for kurver og linjer) og kunne koble en sådan vurdering med selve den håndværksmæssige udførelse (gælder ej gardindekoratør)
- Farveforståelse, som omfatter at kunne sammensætte farver og at kunne afstemme farvevalg efter omgivelsernes funktion og udtryk
- Maskinbetjening, dvs. kunne betjene de maskiner som anvendes, f.eks. symaskiner, cutter, marker-maker, skærfer. (Gælder kun delvis gardindekoratør, da de i mindre omfang anvender maskiner til tilskæring mv.)
- Kunne foretage mindre reparationer og løbende vedligehold af symaskiner og vedligeholdelse af maskiner
- Grundlæggende sykompetencer
- Modelfremstilling
 - Til modelfremstilling hører at kunne aflæse en model, dvs. forstå principperne for, hvordan en model er sat sammen og kunne vurdere den kritisk.
 - Det hører også med til kompetencen at kunne efterse, om modellen lever op til standarder og "kan sys" samt at kunne gøre sig forståelig over for kolleger eller eksempelvis underleverandører, i forhold til hvor der skal justeres.
 - Det hører endvidere også med til kompetencen at kunne udarbejde en tegning over en samlet model eller en tegning af en tilskæring eller en syning, som skal foretages på en bestemt måde
- Teknisk-faglig viden, der gør det muligt at foreslå nye teknikker og arbejdsmetoder på alle relevante områder
- Produktudvikling og fremstilling af prototyper, herunder at kunne udarbejde forslag til nye designs eller tilpasning af eksisterende designs
- Kunne anvende tegning, tekniske specifikationer og beskrivelser af produkter
- Kunne opbygge steltyper. (Gælder ej for gardindekoratør)
- Kunne polstre siddemøbler, sofagrupper og stole på forskellige steltyper (Gælder ej for gardindekoratør)
 - Udføre arbejdsopgaverne på baggrund af tegninger og tekniske specifikationer
 - Betjening af forskellige værktøjer og maskiner, f.eks. håndværktøj, specialværktøj, skumsave, skæremaskiner og symaskiner
 - Foretage industriel forarbejdning på hel- og halvautomatiske maskiner, herunder kunne anvende CAD/CAM.

De teknisk-faglige kompetencekrav, som gælder specifikt for autosadelmagerne, omfatter desuden følgende:

- Kunne fremstille stole, sæder og interiør til biler, lastbiler, busser og fly
- Kunne reovere stole, sæder og interiør til biler, lastbiler, busser og fly
- Kunne opbygge bundsystemer og polstre i forhold til forskellige steltyper anvendt inden for autoområdet
- Produktion og reparation af presenninger, samt udførelse af lim- og svejsningsopgaver
- Kunne udføre forskellige former for broderi (til interiør)
- Have kendskab til blandt andet el-baserede tekniske systemer, som anvendes inden for autoområdet
- Kunne teste og fejlfinde i henhold til EU-standarder.

De teknisk-faglige kompetencekrav, som gælder specifikt for gardindekoratører, omfatter desuden følgende:

- Kunne varetage måltagning, tilskæring og opsætning af forskellige former for gardiner, solafskærmninger og markiser
- Kunne reovere gardiner, solafskærmninger og markiser
- Kunne foretage mindre syopgaver som f.eks. påsyning af logomærker, vaskemærker mv.
- Have kendskab til forskellige gardintyper (trends og stilhistorie)
- Have kendskab til forskellige typer af solafskærmning, gardinstænger og dertilhørende kompetencer til montering og betjening af elektriske styresystemer
- Have kendskab til materialer og konsekvenserne af materialevalg
- Have kendskab til farvesammensætning, herunder også i forhold til rummets arkitektur
- Have kendskab til andre fagområders materialer og traditioner (f.eks. arkitekter, malere/tapetsere og producenter af døre og vinduer)
- For medarbejderne på systuer: Grundlæggende og udvidede kompetencer i syning samt vedligehold og mindre reparationer af symaskiner.



4.2 Almen-faglige kompetencekrav

De almen-faglige kompetencer går på tværs af brancher og fag, og derfor kan de samme almen-faglige kompetencer anvendes inden for flere forskellige jobområder. Det er dog typisk således, at de almen-faglige kompetencer er tonet af de opgaver, man arbejder med.

De almen-faglige kompetencekrav til medarbejderne kan deles op i følgende fem forskellige kategorier:

- Metodiske kompetencer
- Organisationskompetencer
- Kommunikative kompetencer
- Kompetencer i forhold til talforståelse, mængdeforståelse og matematiske færdigheder
- IKT-Kompetencer.

I det følgende vil de almen-faglige kompetencekrav til medarbejdere inden for boligmontering blive uddybet:

- Have forståelse for sammenhæng mellem pris og kvalitet i forhold til forskellige typer af materialer. Kompetencen anvendes f.eks., når der skal rådgives kunder, eller f.eks. i forbindelse med at en medarbejder medvirker til at foretage indkøb
- Have blik for helheden i produktionsprocessen, når der f.eks. skal fremsættes forslag til optimering af produktion
- Have blik for helheden i produktionsprocessen, når der skal gives feedback til andre i produktionen, f.eks. om fejl og mangler
- Besidde en række grundlæggende IKT kompetencer
 - IKT kompetencer i relation til kommunikation med kunden eller samarbejdspartner via mobile platforme eller PC
 - IKT kompetencer i relation til anvendelse af interne IKT-værktøjer (lager, indkøb, produktionsstyring, arbejdstidsrapportering mv.)
 - IKT kompetencer i relation til IKT integreret i produkterne, f.eks. gardinløsninger der kan betjenes via mobiltelefonen.
- Kunne rapportere fejl eller uregelmæssigheder ved anvendelse af IKT
- Kunne uddybe og forklare tredjemand om status på en arbejdsproces samt om observerede problemer eller uregelmæssigheder i produktionen eller ved anvendelse af støttesystemer (IKT)
- Bruge viden, ideer og kompetencer fra kolleger, ledere og samarbejdspartnere på en aktiv måde til at kunne innovere i produktionen

- Kunne lede mindre projekter, f.eks. i forbindelse med udvikling af et nyt design/produkt, hvor der samarbejdes med kunden og øvrige samarbejdspartnere om ideudvikling og om at komme fra ide til produkt. Der er blandt andet behov for at have gode kommunikationsevner samt at kunne koordinere mellem parterne, hvor der skal fastsættes rimelige tidsfrister for de forskellige aktørers bidrag til processen
- Have kendskab til og kunne anvende viden om ergonomi, gode arbejdsstillinger og arbejdsmiljø ift. f.eks. at skifte arbejdsstilling, anvende velegnede håndværktøjer eller anvende de bedst egnede limtyper og limmetoder
- Have kendskab til kvalitetssikring af produkter, herunder f.eks. kendskab til lovgivning og viden om regler for produktansvar
- Have kendskab til EU-standarder eller andre udvalgte standarder, f.eks. i forhold til stole og sæder til køretøjer, men også i forhold til møblers holdbarhed og andre egenskaber eller standarder om bæredygtighed¹³. Medarbejderen skal alene have kendskab til standarder, som er relevante for deres arbejdsopgaver og produkter. For medarbejderne inden for gardindekoration gælder, at de f.eks. skal have kendskab til sikkerhedsstandarder for opsætning af gardinløsninger i dagtilbud mv.
- Kunne udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt korrekt (i henhold til gældende arbejdspladsbrugsanvisning (APB))
- Have gode kommunikationskompetencer og kunne formidle til kunden
- Have gode salgskompetencer; herunder at kunne bidrage til at sammensætte et tilbud, lægge et budget, samt over for kunden at kunne redegøre for de medgående timer og materialer
- Kunne vurdere tal og mængder, f.eks. ved læsning af ordre- eller pakkesedler
- Blandt de virksomheder, som har rekrutteret flygtninge eller indvandrere, er der et behov for sprogundervisning, så medarbejderne kan udvikle deres dansksproglige kompetencer.

¹³ Standarder om møblers holdbarhed og andre egenskaber: EN, ANSI Bifma, ASTM, CISCA, CARB, GSA, ISO, FIRA, UL. Standarder om bæredygtighed: LCA/LCI services, ISO 14040 og ISO 14044. Teknologisk Institut 2018, <https://www.teknologisk.dk/ydelser/moebler/moebelproevning/22633>)

4.3 Personlige kompetencekrav

De personlige kompetencer er relevante i forhold til at få de teknisk-faglige og almen-faglige kompetencer sat i spil ved løsning af arbejdsopgaverne.

Kompetencerne er tæt knyttet til den enkelte medarbejders personlige forudsætninger, men det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at det afhænger af konteksten, i hvilket omfang medarbejdernes personlige kompetencer kommer i spil. Der kan f.eks. være medarbejdere, der er meget fleksible i privatlivet, men som på arbejdet ikke udviser den samme grad af fleksibilitet.

De personlige kompetencer kan f.eks. omfatte:

- Omstillingsevne
- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Ansvarsbevidsthed
- Kvalitetsbevidsthed.

Herunder oplistes de personlige kompetencekrav, der stilles til medarbejdere inden for boligmontering:

- Med selvstændighed og initiativ kunne fremsætte forslag til optimering af produktionen ud fra en helhedsforståelse af virksomheden
- Udvide proaktivitet og vedholdenhed i forhold til f.eks. optimering i produktionen
- Agere innovativt; kunne få nye ideer og formulere dem samt være nysgerrig og ikke afvise andres ideer i forhold til nye måder at udføre arbejdet på eller indrette processer i virksomheden
- Oparbejde fortrolighed i forhold til at anvende IKT og forskellige rapporteringssystemer (ikke være nervøs ift. IKT)
- Kunne rådgive kunden med udgangspunkt i de behov, kunden giver udtryk for, og eget kendskab til materialer, design, udtryk mv.
- Kunne fortælle en historie om produktet ud fra viden om de f.eks. danske designklassikere og formidle den på en engagerende måde
- På en præcis og professionel måde kunne redegøre for de opgaver, der er udført på et møbel ved overlevering
- Udvide kvalitetsbevidsthed og udføre egenkontrol på alle opgaver, uanset travlhed og hensynet til andre opgaver mv.

- Kunne arbejde selvstændigt. I flere virksomheder (f.eks. inden for gardindekoration, men også de helt små autosadelmager- og møbel-polstrervirksomheder) arbejder medarbejderne i perioder ofte meget alene. Medarbejderne varetager kundekontakten alene uden kolleger, og medarbejderen udfører det håndværksmæssige arbejde uden kontakt til og sparring fra kolleger. Medarbejderne skal kunne finde arbejdsglæden og motivationen under en sådan arbejdsorganisering samt være gode til at arbejde selvstændigt.
- Kunne udvise gode samarbejdsevner
- Kunne omstille sig til mange skiftende nye opgaver, hvor løsningen ikke er givet på forhånd
- Være serviceminded i alle kundeforhold og i alle samarbejdsrelationer. Mange medarbejdere har direkte kundekontakt, men der kan også være tale om at udvise service over for kolleger og andre samarbejdsrelationer i og uden for virksomheden.



5. Kompetenceudvikling

I dette kapitel belyses først branchens kompetenceudviklingsbehov, samt de læringsformer der anvendes i virksomhederne. Efterfølgende præsenteres de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering.

Kapitlet afsluttes med at beskrive behovet for revision og udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering.

5.1 Kompetenceudviklingsbehov i branchen

Dette afsnit vil indledningsvist belyse de læringsformer, som virksomhederne aktuelt anvender til kompetenceudvikling af deres medarbejdere.

Efterfølgende vil afsnittet opsummere, hvilke ønsker til uddannelse virksomhederne specifikt har fremhævet, sammenholdt med analysens øvrige resultater for så vidt angår kompetencekravene til medarbejderne (jf. kapitel 4). Dette formidles i de to underafsnit 'Virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov på de teknisk-faglige områder' og 'Virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov på de alment-faglige områder og det personlige område'.

Virksomhedernes anvendte læringsformer

Interview med de udvalgte 21 virksomheder inden for boligmontering viser, at virksomhederne i ringe grad anvender formaliseret voksen- og efteruddannelse.

Virksomhederne anvender overvejende sidemandsoplæring eller oplæring ved leverandørkurser. Disse kurser er typisk af ½-1 dags varighed, som gennemføres af leverandører af tekstiler og maskiner, samt leverandører af motoriseret udstyr der anvendes inden for gardindekoration.

En interviewperson inden for gardindekoration siger følgende om intern oplæring i virksomheden:

"Både eleverne og de øvrige medarbejdere bliver oplært internt i virksomheden, så vi sikrer, at de lærer dét, de har behov for. Der findes ikke nogen uddannelser, vi kan bruge".

De fleste af de interviewede virksomheder anvender arbejdsmarkedsuddannelserne inden for boligmontering i meget begrænset omfang. Der er virksomheder, der nævner, at de for år tilbage med godt udbytte har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse i opbygning af bundsystemer, et såkaldt "flettekursus".

Der er endvidere andre virksomheder, som oplyser, at medarbejderne har deltaget i forskellige arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering, uden at de dog kan huske uddannelsernes indhold.

Der er kun én af de interviewede virksomheder, der systematisk anvender arbejdsmarkedsuddannelserne inden for boligmontering til kompetenceudvikling af medarbejderne. Der er her tale om en statslig virksomhed, hvis kerneopgave ligger langt fra boligmontering, men hvor en gruppe af medarbejderne udfører arbejdsopgaver, der relaterer sig til autosadelmagerområdet, da de skal reparere og vedligeholde diverse udstyr, som virksomheden indkøber. En leder fra virksomheden fortæller:

“Vores medarbejdere skal lære at reparere og vedligeholde det udstyr, vi indkøber. De skal f.eks. kunne reparere bilsæder, presenninger, telte etc. Derfor skal de kunne sy. De skal også kunne PVC-reparere eller lime presenninger. Det er også vigtigt, at de kan vedligeholde og reparere symaskiner.”

Lederen fortæller, at virksomheden har gennemført 10-12 uddannelsesforløb for deres medarbejdere på skolen. Han siger desuden:

“Vi er glade for samarbejdet med skolen, som i høj grad tilgodeser de behov, vi har for kompetenceudvikling inden for sadelmagerområdet. Vi evaluerer løbende, og vi får kun gode tilbagemeldinger fra vores medarbejdere.”

En af de andre interviewede virksomheder, som beskæftiger sig med møbel-polstring i forbindelse med nyproduktion af møbler, oplyser, at de ikke har anvendt arbejdsmarkedsuddannelserne til kompetenceudvikling specifikt inden for boligmontering. De har til gengæld anvendt en arbejdsmarkedsuddannelse med fokus på Lean med stor succes.

En leder fra denne virksomhed fortæller om uddannelsen, og fremhæver hvad det var i uddannelsen, som særligt dækkede virksomhedens behov:

“... vi har haft rigtig gode erfaringer med dem om... Lean kørekortet – 10 dage. Det er de supergode til – de undervisere, de har, er bare superdygtige. De er kommet herud på virksomheden, de inddrager det, der foregår herude, og på kurset kommer medarbejderne ud og besøger andre virksomheder. Og så laver de en projektopgave, og ved fremlæggelsen så er jeg der. Det er virkelig godt.”

(Daglig leder)

Når anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne inden for boligmontering er begrænset i de interviewede virksomheder, så er der flere årsager hertil.

Først og fremmest giver flere af virksomhederne udtryk for, at de kan klare sig med den interne oplæring, den daglige sparring eller instruktion ved leverandører. Dog giver nogle af virksomhederne samtidig udtryk for, at der er en række specifikke områder, hvor der kan være behov for udvikling af medarbejdernes kompetencer. Dette vil blive beskrevet nærmere under overskriften *Kompetenceudviklingsbehov på de teknisk-faglige områder*.

Samtidig viser interviewene, at virksomhederne i meget ringe grad har kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne inden for boligmontering. Det er således en overraskelse for mange af interviewpersonerne, at der for hovedparten af de formulerede kompetenceudviklingsbehov allerede findes arbejdsmarkedsuddannelser, som potentielt kan dække disse behov. Virksomhederne ved ikke, at mulighederne findes, og der er virksomheder, som konkret efterlyser mere information om arbejdsmarkedsuddannelserne. En af interviewpersonerne siger:

"Informationen om kurserne er meget lille. F.eks. fik jeg at vide, at der havde været afholdt et flettekursus, men det anede jeg ikke noget om. Så der er et eller andet med at få informationen ud til os."

(Møbelpolstrer og virksomhedsejer)

Efter på denne måde at have givet et indblik i virksomhedernes anvendte læringsformer til kompetenceudvikling vil de følgende afsnit fokusere på virksomhedernes behov for kompetenceudvikling af medarbejderne. Her inddrages ligeledes de kompetencekrav, som er belyst i kapitel 4.

Kompetenceudviklingsbehov på de teknisk-faglige områder

Analysen peger på et behov for kompetenceudvikling af medarbejderne i de håndværksmæssige discipliner knyttet til boligmontering; f.eks. opbygning af bundsystemer, syning, polstring og tilhørende materialekendskab og maskinbetjening. Set i lyset af den generelle mangel på kvalificeret arbejdskraft er behovet for kompetenceudvikling via arbejdsmarkedsuddannelserne på alle de nævnte områder fortsat meget væsentlig.

Der er fra flere virksomheders side blevet udtrykt ønske om en arbejdsmarkedsuddannelse inden for flette teknik. Et andet specifikt kompetenceudviklingsbehov, som en af virksomhederne peger på, er kalechesyning.

Der er desuden autosadelmagere, der efterlyser kompetenceudviklingsmuligheder inden for broderi og lasergravering i f.eks. spejle og læder, hvilket kunderne efterspørger.

Som det er fremgået af kapitel 3 og kapitel 4 er materialekendskab og materialeforståelse koblet med farvesans og stilfornemmelse et meget væsentligt kompetenceområde for medarbejderne inden for boligmontering.

Det er dog de nye teknologier og de nye materialer, som kalder på uddannelsesmæssig bevågenhed.

Ifølge en af de interviewede virksomheder er der et kompetencegab mellem de kompetencer, som de færdiguddannede elever kommer med, og de kundekrav som virksomhederne møder. I erhvervsuddannelsen er der, ifølge interviewpersonen, mest fokus på polstring i traditionelle materialer, men virksomheden møder kundekrav om anvendelse af andre og mere moderne materialer og teknologier. Dette afføder et behov for kompetenceudvikling af medarbejderne i anvendelse af nye materialer og teknikker.

Der er desuden virksomheder, der giver udtryk for, at der er behov for uddannelse i behandling af forskellige træsorter i kombination med møbelpolstringer opgave. Ifølge interviewpersonerne skal uddannelsen skal være på et grundlæggende niveau, og den skal være tilpasset deltagernes behov for ikke at lave unødige fejl.

Interviewpersonerne peger desuden på, at det er væsentligt, at uddannelserne er specifikke i forhold til at reflektere de metoder og teknikker, som aktuelt anvendes i branchen.

Det er ligeledes vigtigt for virksomhederne, at medarbejderne ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser kvalificeres til at kende og anvende et branchespecifikt ordvalg, samt til at vide at andre faggrupper kan anvende andre ord om de samme processer.

Der er desuden virksomheder, der peger på behov for kompetenceudvikling af medarbejderne i relation til viden om forskellige stilarter samt viden om de moderne klassikere i dansk møbelkunst gennem tiderne. Medarbejderne har behov for denne viden, når de er i dialog med kunderne.

Inden for gardindekoration lægger interviewpersonerne vægt på, at medarbejderne skal kende de nye stilarter og de nye muligheder for teknologisk integration. Denne viden skal medarbejderne kunne kombinere med deres salgs- og rådgivningskompetencer, som inden for denne del af branchen er de aller mest centrale.

Interviewpersonerne peger desuden på, at medarbejderne har behov for kompetenceudvikling i relation til farvevalg og design, viden om tekstiler, anvendelsen af motoriserede gardinløsninger samt montering af disse. Disse kompetenceudviklingsbehov hænger tæt sammen med, at de fleste medarbejdere inden for gardindekoration ikke har en faglært uddannelse inden for boligmontering.

I relation til netop gardindekurationsområdet skal det nævnes, at der ifølge en af de interviewede faglærere er et behov for at kompetenceudvikle medarbejderne i systuerne.

Ifølge en af de interviewede ressourcepersoner kan arbejdsmarkedsuddannelserne inden for boligmontering også være relevante for medarbejderne på de systuer, der syr gardiner for virksomhederne inden for gardindekoration. Medarbejderne på systuerne kan således have glæde af at opnå færdigheder i forhold til modelfremstilling, sådan at de i højere grad og tidligere kan reagere, hvis en udformet model ikke lever op til standarden. Medarbejderne har desuden brug for at lære mere om – og at kunne tænke i – hele sy- og produktionsprocessen på tværs af systue og gardindekorrationsvirksomhed.

Ressourcepersonen pointerer, at der, på trods af at en del systueopgaver er lagt ud til udlandet, fortsat vil være systuer i Danmark, hvorfor det er nødvendigt at overveje uddannelsesstilbud i relation til de to ovennævnte kompetencer.

Kompetenceudviklingsbehov på de alment-faglige områder samt det personlige område

Inden for det alment-faglige og det personlige område er der ligeledes ifølge virksomhederne en række behov for kompetenceudvikling.

Behovet for nye, innovative og smarte metoder bliver af flere virksomheder fremhævet som overordentligt vigtige for at sikre branchens udvikling fremover. Det er et område, som virksomhederne endvidere finder, at det er vanskeligt at finde matchende uddannelsesstilbud til. Her følger et citat, som belyser dette behov:

“Vi kunne faktisk godt tænke os at få noget input til knowhow – så der overvejer vi lidt at tage kontakt til sadelmagere – om de i privat regi kunne give os noget inspiration og udvikling... Knowhow, nye designs, hvor skal vi få det fra?... Det er meget det der med – hvordan får vi noget NYT ind, vi kan bruge. Innovation. Innovation. Innovation... Nye designs og at kunne designe nogle nye ting. Det må du meget gerne fortælle om, hvis du hører om nogle, der kan hjælpe os?!”

(Daglig leder, industrimøbelvirksomhed med polstrerafdeling)

Innovation og evnen til at få nye ideer er, ligesom kompetenceudviklingsbehovene i forhold til Lean eller procesoptimering, områder, som især de større virksomheder har fokus på. Dette har f.eks. stor betydning ved rekruttering af nye medarbejdere. De kan anvende arbejdsmarkedsuddannelser til dette, og de finder dem inden for fælleskataloget, eller via uddannelser som er udviklet for andre efteruddannelsesudvalg.

Et andet væsentligt almen-fagligt område, som flere, især større virksomheder fremsætter, er IKT kompetencer. Det er kompetencer til at betjene en PC og kunne trække data ud samt lægge relevant data ind og være i stand til at kommunikere om dem. IKT kompetencer omfatter også at være i stand til at 'oversætte' en illustration formidlet på PC eller mobil enhed, og at omsætte den i en håndværksmæssig løsning.

Virksomhederne oplever ikke, at der findes passende uddannelses tilbud, der matcher deres behov. Derfor er der en tendens til, at de ved rekruttering af nye medarbejdere vælger personer, der kan dokumentere, at de har den flair for IKT, som virksomhederne efterlyser.

Der er medarbejdere og ledere, som i interview fremhæver, at de har brug for inspiration til nye metoder og tilpassede værktøjer, så de kan arbejde på en måde, der er skånsom for kroppen. Der kunne være tale om en uddannelse, som kombinerede ergonomi med workspace design samt om branchespecifik viden om anvendte værktøjer inden for boligmontering.

Medarbejdere, der ønsker at etablere sig som selvstændige, efterlyser kompetenceudvikling vedrørende kundekontakt og tilbudsgivning. Der kan også være tale om at kvalificere en nystartet selvstændig i at udarbejde momsregnskab. Flere af de interviewede oplever ikke, at der findes passende tilbud for uddannelse for disse medarbejdere, der starter egen virksomhed. Der findes arbejdsmarkedsuddannelser inden for fælleskataloget eller arbejdsmarkedsuddannelser udviklet af andre efteruddannelsesudvalg, men virksomhederne har ikke kendskab til dem.

5.2. Eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser

Til FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering er der aktuelt tilkøbet 14 arbejdsmarkedsuddannelser. På tidspunktet for denne rapport's udgivelse er arbejdsmarkedsuddannelserne under revision som følge af trepartsaftalen 2018-21¹⁴.

I forbindelse med revisionen har Træets Efteruddannelsesudvalg systematiseret arbejdsmarkedsuddannelserne i en række faglige temaer, med henblik på vurdering af om der skal foretages en evt. sammenlægning af eksisterende uddannelser, placering på arkiv,¹⁵ eller om der skal udvikles helt nye arbejdsmarkedsuddannelser. Det skal bemærkes, at denne proces aktuelt pågår, og der ikke er foretaget nogle endelige konklusioner på baggrund af arbejdet.

Denne rapport vil udelukkende benytte sig af opdelingen af arbejdsmarkedsuddannelserne i de faglige temaer for at give et overbliksbillede af arbejdsmarkedsuddannelserne. Analysen beskæftiger sig dermed ikke med de øvrige dimensioner (arkivplacering og sammenlægning af uddannelser).

Ved inddragelse af analysens samlede resultater fra interview og desk research vil rapporten pege på behov for eventuelt nye uddannelser, samt indikere hvordan denne analyse kan give input til eventuelle revisioner af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

De 14 arbejdsmarkedsuddannelser kan jf. ovennævnte revision opdeles i fem faglige temaer (se bilag 8.3 for en oversigt over aktuelt tilkoblede arbejdsmarkedsuddannelser til FKB'en, inklusiv de handlingsorienterede målformuleringer).

¹⁴ Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i efteråret 2017 en trepartsaftale for 2018-21 om at styrke danske lønmodtageres kompetencer, hvori indgår en formåls erklæring om at skabe et "stærkt, målrettet, overskueligt og mere fleksibelt uddannelsessystem" (Beskæftigelsesministeriet, oktober 2017). Samtlige efteruddannelsesudvalg har i den sammenhæng blandt andet fået til opgave at gennemgå deres samlede uddannelsesportefølje.

¹⁵ Ifølge Undervisningsministeriet er en arbejdsmarkedsuddannelse i arkiv "ikke underlagt annonceringsforpligtelsen, men institutionerne kan stadig udbyde uddannelsen. Hvis der ikke er aktivitet på uddannelsen i løbet af en periode på 3 år i arkiv, nedlægges den." (Undervisningsministeriet: FAQ til efteruddannelsesudvalgene, notat sendt til efteruddannelsesudvalgene, 17. april 2018).

I det følgende nævnes de faglige temaer i overskrifter, hvorunder de tilhørende arbejdsmarkedsuddannelser er oplistet.

De fem faglige temaer er:

Bundsystemer i polstermøbler

- 40298 Bundsystemer til polstermøbler, varighed 2 dage
- 40299 Værktøj til bundsystemer i polstermøbler, varighed 2 dage
- 40300 Materialer til bundsystemer i polstermøbler, varighed 1 dag

Møbelpolstring

- 40305 Opbygning og polstring af siddemøbler, varighed 3 dage
- 40324 Traditionel polstring i håndværksvirksomheder, varighed 5 dage
- 40303 Fremstilling af skæreplaner til polstermøbler, varighed 1 dag
- 48654 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler, 1, varighed 1 dag
- 48655 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler, 2, varighed 1 dag
- 48656 Tilskæring af betræk til siddemøbler, varighed 2 dage
- 40301 Limteori og værktøjslære ved polstring af møbler, varighed 1 dag

Syning af betræk

- 40307 Syning af pudebetræk til siddemøbler, varighed 1 dag
- 40308 Syning af møbelbetræk til siddemøbler, varighed 2 dage

Sy- og skæremaskiner

- 48657 Betjening af symaskiner, varighed 2 dage

Gardiner

- 48410 Materialekendskab i gardinbranchen, varighed 1 dag

Denne oversigt leder – sammenholdt med analysens øvrige resultater – frem til en analyse af, hvor der kan være behov for udvikling af helt nye arbejdsmarkedsuddannelser, og en summarisk opridsning af fokuspunkter for en revision af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser.

5.3. Revision og udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser

Med baggrund i de forudgående kapitler kan det foreslås, at der i forhold til fremtidig udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser inden for FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering tages udgangspunkt i de følgende anbefalinger.

Analysen har vist, at der til stadighed er behov for at opdatere medarbejdernes kompetencer i de håndværksmæssige discipliner knyttet til boligmontering; såsom opbygning af bundsystemer, syning, polstring og tilhørende materialekendskab og maskinbetjening. Det er desuden væsentligt, at medarbejderne får indsigt i farvelære, design, viden om tekstiler, samt om hvordan disse tekstiler er produceret.

De nuværende 14 arbejdsmarkedsuddannelser inden for FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering omhandler alle på forskellig vis disse kompetenceområder. Set i lyset af den generelle mangel på kvalificeret arbejdskraft er behovet for kompetenceudvikling fortsat væsentligt.

I det følgende vil behovet for udvikling af nye uddannelser eller revision af eksisterende uddannelser blive belyst med udgangspunkt i de tidligere nævnte fem faglige temaer.

Bundsystemer i polstermøbler

De eksisterende tre arbejdsmarkedsuddannelser under temaet 'Bundsystemer i polstermøbler' er alle relevante, men det kan overvejes, dels om uddannelsen kan samles under f.eks. én uddannelse, og dels hvordan et ønske om uddannelse i fletteteknikker kan indtænkes i denne uddannelse.

Møbelpolstring

De eksisterende syv arbejdsmarkedsuddannelser under temaet 'Møbelpolstring' er ligeledes relevante, men med baggrund i denne analyse kan det ikke begrundes, at der skal være to uddannelser vedr. hhv. "Fremstilling af skabeloner til polstermøbler" (48655) og "Fremstilling af skæreplaner til polstermøbler" (40303).

Både for uddannelserne under temaet 'Bundsystemer i polstermøbler' og for uddannelserne under temaet 'Møbelpolstring' er der, som det er belyst i kapitel 3 vedrørende nye kundekrav og nye produktionsmetoder, behov for, at der sættes fokus på anvendelse af nye materialer og nye teknologier.

Kendskab til arbejdsmiljøforhold

Hensyn til arbejdsmiljø, f.eks. i forhold til anvendelse af limtyper samt arbejdsstillinger, kan ligeledes med fordel indtænkes. Dette vil blive yderligere aktuelt, hvis udvalget beslutter at følge forslaget, som i skrivende stund er under behandling, om helt at nedlægge uddannelsen 'Limteori og værktøjslære ved polstring af møbler' (40301).

Innovationskompetencer

Udover arbejdsmiljøhensyn og kendskab til limtyper, bør de væsentlige kompetenceområder vedrørende innovation i produktionsprocessen og optimering ligeledes indgå i forslag om sammensatte strukturer eller branchepakker, hvor der kan kobles mellem disse teknisk-faglige uddannelser og uddannelser fra fælleskataloget.

Syning af betræk

Vedrørende arbejdsmarkedsuddannelser tilhørende temaet 'Syning af betræk' forekommer det at være et relevant indhold, omend det kunne overvejes, om én uddannelse er tilstrækkelig. En uddannelse kunne udvikles ved at tage udgangspunkt i en sammenlægning af de eksisterende to uddannelser 'Syning af pudebetræk til siddemøbler' (40307) og 'Syning af møbelbetræk til siddemøbler' (40308).

Grundlæggende sykompetencer

Analysen har dog samtidig afdækket et behov for uddannelse i grundlæggende sykompetencer både for syende medarbejdere og for uddannede møbelpolstrere/autosadelmagere. Kompetencerne omhandler ikke alene syning af betræk, men sigter på bredere og mere grundlæggende sykompetencer. Dertil kommer, at analysen har vist, at syende medarbejdere i systuerne, der arbejder for gardindekoratører, kan have tilsvarende behov.

Dette behov for grundlæggende sykompetencer synes ikke at være dækket af den nuværende uddannelsesportefølje. Der findes én arbejdsmarkedsuddannelse "Betjening af symaskiner" (48657) med fokus på syning, og det bør derfor overvejes, om uddannelsen bør revideres, således at de ovennævnte sykompetencer i højere grad kan tilgodeses.

Sy- og skæremaskiner

Analysen har også afdækket, at der på linje med kendskab til symaskiner er et behov for at uddanne medarbejdere i en række øvrige maskiner (som f.eks. skærferen), som anvendes inden for møbelpolstring.

Kompetencer til vedligehold og reparation

Der er desuden virksomheder, der efterspørger kompetencer i maskingenemgang og i forhold til at kunne foretage mindre vedligeholds- og reparationsopgaver. Det bør overvejes, om disse kompetencer kan lægges ind i en revision af arbejdsmarkedsuddannelsen "Betjening af symaskiner" (48657), eller om der er behov for at udvikle en helt ny arbejdsmarkedsuddannelse.

Gardindekoration

Der er pt. kun én arbejdsmarkedsuddannelse målrettet gardindekoration. Denne arbejdsmarkedsuddannelse har fokus på materialekendskab i gardinbranchen, men interviewene har peget på, at der kan være behov for, at medarbejderne får en større indsigt i farvevalg i relation til design i kundens lokaliteter.

Der kan desuden være behov for viden om montering af gardinløsninger. Samtidig er det dog tydeligt, at branchens ledere og medarbejdere primært har fokus på de handelsmæssige kompetencer i relation til salg.

Behov for helt nye arbejdsmarkedsuddannelser

Analysen har desuden afdækket behov for udvikling af helt nye arbejdsmarkedsuddannelser.

Forslagene til mulige nye arbejdsmarkedsuddannelser, eller delkompetencer der skal uddannes i, omfatter følgende:

- Fletteteknik
- Kalechesyning
- Broderi
- Lasergravering (spejle og læder)
- Efterbehandling af træsorter
- Moderne klassikere i dansk møbelkunst (og formidling af historien)
- Ergonomi og gode arbejdsstillinger (brancherettet)
- Workspace design
- Anvendelse af håndværktøjer

Der er desuden behov for at synliggøre de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser fra fælleskataloget med fokus på anvendelse af IKT, kundefrådgivning, salg, regnskabsteknikker og opstart af egen virksomhed for branchens virksomheder, da de efterspørger disse kompetenceudviklingsmuligheder.

6. Konklusion

Boligmonteringsbranchen er i en stabil, men positiv udvikling. Der er ikke tale om, at branchen oplever eksplosive vækstmuligheder, men der er tale om en branche præget af optimisme, blandt andet båret af trenden med fokus på godt håndværk og dansk design.

Virksomhederne inden for boligmontering er ikke firstmovers på hverken automatisering eller digitalisering, men man er opmærksom på mulighederne ved IKT integration, både internt i virksomhederne, mellem produktionsenheder i Danmark og i udlandet og i relationen til kunderne.

Boligmontering er både et 'visuelt' og et 'stofligt' erhverv – det er væsentligt både for kunder og for medarbejdere at kunne se og at kunne mærke på de materialer, der arbejdes med. Anvendelse af mobile teknologier både i design-, udvikling- og anvendelsesfasen er yderst nærliggende – og bliver også brugt. Boligmontering er et håndværksfag, og kvaliteten afhænger af, at den håndværksmæssige tradition bevares – også i kompetenceudvikling i regi af AMU.

Dele af produktionsopgaverne lægges ud til underleverandører, det gælder systuer i Danmark, men især lægges mere basale polstring- og syopgaver ud til produktionsenheder i udlandet. Nogle opgaver tages hjem igen, og pt. ses, ifølge de interviewede virksomheder, store problemer med at skaffe uddannet og kvalificeret personale.

Der er derfor virksomheder, som i en kortere eller længere periode ansætter medarbejdere fra udlandet, der er andre virksomheder, som ansætter flygtninge (under eksempelvis IGU ordning), men der er også virksomheder, som blandt andet pga. mangel på kvalificeret personale ikke kan se muligheder i at udvide produktionen yderligere.

Virksomhederne er opmærksomme på, at kompetenceudvikling vil være nøglen til fortsat udvikling i branchen.

De væsentligste kompetenceudviklingsbehov i branchen

Som det fremgår af rapportens kapitel 4 repræsenterer boligmontering en bredspektret, men også specialiseret kompetence-palet. Det kræver en unik sammensætning af stærke teknisk-faglige kompetencer koblet med veludviklede almene faglige kompetencer til blandt andet at yde professionel kundekontakt tæt koblet til den håndværksmæssige kvalitet. Man skal endvidere som medarbejder kunne agere i et miljø præget af både innovation, design-tænkning i alle faser, akkuratess og detaljeforståelse.

Man skal selvstændigt og med overblik kunne fremsætte forslag til procesoptimering – og man skal være en god kollega. Hertil kommer, at også på boligmonteringsområdet kommer der nye materialer, nye standarder og nye teknologier til, samt en øget og mangfoldig anvendelse af IKT, og det skal man som medarbejder kunne håndtere – uden at tabe blikket for kvaliteten i det traditionelle håndværk.

Begrænset anvendelse af voksen- og efteruddannelser

Virksomhederne anvender samlet set ikke formel voksen- og efteruddannelse i nævneværdigt omfang, men samtidig tager mange – især mindre virksomheder – et uddannelsesmæssigt ansvar i form af at have elever. Der er således blandt de interviewede en stor stolthed for faget, som blandt andet kommer til udtryk i, at disse virksomheder ser det som en væsentlig opgave at tage en uddannelsesopgave på sig, og ad den vej sikre at håndværket består – også i fremtiden.

Hvad angår de eksisterende medarbejdere, er uddannelsesaktiviteten lille, og den altovervejende årsag er, at virksomhederne ikke oplever, at de kan prioritere efteruddannelse, da de er pressede af produktionskrav. Dertil kommer, at virksomhederne ikke har opmærksomheden rettet mod – og ikke bliver mindet om – de muligheder, som allerede findes i AMU-systemet.

Behovet for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser og for revision af eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser

Analysen har givet en række forslag til fokuspunkter for revision af den eksisterende uddannelsesportefølje og forslag til helt nye arbejdsmarkedsuddannelser. Forhåbentligt kan den igangværende revision føre til et mere transparent overblik over branchespecifikke uddannelser med et relevant indhold, som vil lede til større aktivitet.

Tiltag til sikring af fremtidig fokus på kompetenceudvikling gennem arbejdsmarkedsuddannelserne

Denne analyse peger på, at der er behov for, at virksomhederne får periskopet rettet mod de uddannelsesmuligheder, der findes, gennem målrettede informationskampagner. Desuden er det centralt, at skolen og de faglige organisationer prioriterer informationsindsatsen i forhold til medarbejdere og ledere inden for boligmontering, og at de opfordrer til netværksdannelse mellem virksomhederne. At der er behov for en særlig målrettet indsats skyldes blandt andet, at dette segment af virksomheder grundet deres størrelse og lokale placeringer kan være svære at mobilisere til deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser på samme tid.

Det er en mulighed, at en skole eller en erhvervsforening faciliterer netværk for virksomheder, som har et fælles uddannelsesbehov og derfor får et uddannelsesforløb planlagt og gennemført i fællesskab. Udover den åbenlyse fordel, at der faktisk afholdes arbejdsmarkedsuddannelser, vil et sådant netværk understøtte det, som flere af de interviewede virksomheder også peger på; nemlig behovet for at man får mødt andre i branchen. Det kræver naturligvis langsigtet planlægning fra skolerne og en villighed til samme fra virksomhedernes side.

Det er helt centralt, at arbejdsmarkedsuddannelserne synliggøres over for virksomhederne, og at det præciseres, at der blandt andet kan gennemføres arbejdsmarkedsuddannelser i åbent værksted med ganske få deltagere. Et eksempel på en uddannelse afholdt i åbent værksted kunne være det efterspurgte flettekursus eller et af de øvrige uddannelsesemner, som er nævnt i kapitel 5.

Det er analysens anbefaling, at der gennemføres en målrettet kampagne for dette. Den virksomhedsopsøgende indsats, som er initieret som følge af trepartsaftalen, og som blandt har resulteret i "Pulje til opsøgende arbejde 2018", som Undervisningsministeriet har udbudt, kan være en relevant mulighed i den sammenhæng. Her kan analysens resultater f.eks. anvendes, hvis man ønsker at samle virksomheder i branchen til målrettede informationstiltag, eller i netværk hvor kompetencebehov kan drøftes, i forhold til de muligheder som findes med arbejdsmarkedsuddannelser.



7. Litteratur

Beskæftigelsesministeriet, 2017: Trepartsaftale om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse (2018-2021). Oktober 2017.

Bøegh Nielsen m.fl. Industrivirksomheder med høj outsourcingsaktivitet har næsten halveret antallet af ufaglærte siden 2008, DST Analyse, 20. februar 2018.

Dahlkov Pihl og Østermann 2018: De store virksomheder kryber uden om ansvaret for lærlinge. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 1. maj 2018.

Danmarks Statistik: Statistikbankens register ERHV 1 over arbejdssteder, job, fuldtidsbeskæftigelse og lønsum efter branche (efter branchekode DB07) (detaljeret) og enhed.

Danmarks Statistik: Statistikbankens register RAS309 over beskæftigede efter branche (efter branchekode DB07) og køn

Danmarks Statistik: Statistikbankens register RAS311 over beskæftigede (efter branchekode DB07), herkomst og tid.

Træets Efteruddannelsesudvalg og Mærsk Nielsen HR: Uddannelsesstrukturer og branchepakke målrettet tosprogede. Analyserapport, 2017.

Teknologisk Institut: Møbelprøvning <https://www.teknologisk.dk/ydelser/moebler/moebelproevning/22633>, 2018.

Træets Efteruddannelser: Analyse af efteruddannelsesbehovet indenfor gardinområdet. November 2009.

Undervisningsministeriet: FAQ til efteruddannelsesudvalgene, notat sendt til efteruddannelsesudvalgene, 17. april 2018.

8. Bilag

8.1 Interviewguide til interview med ressourcepersoner

Introduktion til undersøgelsen

Fra projektbeskrivelsen:

”Træets Efteruddannelsesudvalg ønsker med denne analyse at få belyst udviklingen i boligmonteringsbranchen. Formålet med analysen er desuden at få afdækket kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov til medarbejdere, der arbejder inden for boligmontering.

... Der er ikke tidligere gennemført analyser af kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov i relation til arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmonteringsbranchen.

I forbindelse med en nylig revision af arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering er det blevet åbenlyst, at der er behov for en grundlæggende og dybdegående analyse af branchen, der kan bidrage til at afdække branchens behov for arbejdsmarkedsuddannelser.”

1. Udviklingstendenser

- Set fra dit perspektiv – hvordan oplever du at boligmonteringsbranchen ser ud helt aktuelt?
- Hvad er de væsentligste udviklingstendenser i branchen
 - – hvor er de største muligheder for vækst og udvikling?
 - – hvad er de største udfordringer?
- Hvilke konsekvenser for branchen kan du identificere som følge af eksempelvis
 - Digitalisering og big data
 - Sker der ændringer fsva. udveksling af data i værdikæden?
 - Hvad kan det komme til at betyde for arbejdsopgaver og tilrettelæggelse af arbejdsprocessen?
 - Automatisering af arbejdsprocesser
 - nye teknologier?
 - Udflytning af arbejdsopgaver eller ikke?
 - Hvad er de kritiske faktorer for at man vælger at producere her i landet?

2. Jobfunktioner og kompetencebehov

- Har du et indblik i, om der inden for de senere år er kommet nye jobfunktioner til eller på anden måde er sket ændringer i jobfunktionerne inden for branchen?
- Hvad er dit indtryk af, hvilke nye kompetencer der er behov for inden for branchen, som følge af belyste ændringer i teknologi, arbejdsorganisering eller ændrede jobfunktioner?

3. Kompetenceudvikling

- I hvilket omfang kan de nuværende uddannelsesmuligheder i AMU tilgodese branchens uddannelsesbehov?
- Hvilke uddannelses-/efteruddannelsesmuligheder efterlyser I i branchen eventuelt?

4. Virksomheder til deltagelse i interview

- Kan du pege på virksomheder, som du mener, at det vil være relevant at gennemføre interview med?

8.2 Interviewguide ved virksomhedsinterview

Introduktion til undersøgelsen

Fra projektbeskrivelsen:

”Træets Efteruddannelsesudvalg ønsker med denne analyse at få belyst udviklingen i boligmonteringsbranchen. Formålet med analysen er desuden at få afdækket kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov til medarbejdere, der arbejder inden for boligmontering.

... Der er ikke tidligere gennemført analyser af kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov i relation til arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmonteringsbranchen.

I forbindelse med en nylig revision af arbejdsmarkedsuddannelser inden for boligmontering er det blevet åbenlyst, at der er behov for en grundlæggende og dybdegående analyse af branchen, der kan bidrage til at afdække branchens behov for arbejdsmarkedsuddannelser.”

0. Informationer om interviewpersonen

- Leder/medarbejder/tillidsrepræsentant
- Funktion i virksomheden
- Egen deltagelse i AMU eller anden form for kompetenceudvikling i relation til træ- og møbelindustrien/boligmontering

5. Udviklingstendenser

- Set fra dit perspektiv – hvordan oplever du at boligmonteringsbranchen ser ud helt aktuelt?
- Hvad er de væsentligste udviklingstendenser i branchen
 - – hvor er jeres største muligheder for vækst og udvikling?
 - – hvad er jeres største udfordringer?
- Hvilke konsekvenser kan du identificere som følge af eksempelvis
 - Digitalisering og big data
 - Sker der ændringer mht. udveksling af data i værdikæden?
 - Hvad kan det komme til at betyde for arbejdsopgaver og tilrettelæggelse af arbejdsprocessen
 - Automatisering af arbejdsprocesser
 - nye teknologier?
 - Udflytning af arbejdsopgaver eller ikke?
 - Hvad er de kritiske faktorer for at man vælger at producere her i landet.

6. Jobfunktioner – boligmontering

- Hvilke jobfunktioner har I i virksomheden i forhold til boligmontering
- Er der sket ændringer i jobfunktionerne inden for de senere år? Hvordan? Hvorfor?
- Er der kommet nye kundetyper inden for de senere år? Hvilke? Hvorfor?
- Hvilke typer af kunder har I?
- Hvilken vækst har I haft?
- Hvordan vurderer I jeres vækstpotentiale?

7. Fakta om medarbejderne og deres jobfunktioner

- Hvor mange medarbejdere beskæftiger I inden for boligmontering? Delvist eller helt?
- Hvor mange af dem er i AMU-målgruppen?
- Hvad er medarbejdernes baggrund?
 - Uddannelse (grundlæggende, efteruddannelse)
 - Erfaringer fra andre job inden for branchen
 - Andre job erfaringer (karriereforløb)
 - Alder
 - Køn

8. Kompetencebaggrund

- Hvilke kompetencer skal jeres medarbejdere have i relation til boligmontering?
 - Teknisk-faglige
 - Almen-faglige
 - Personlige (venlig, omgængelig, psykologisk indsigt, analyserende)
 - (Alder, fysik, modenhed, livserfaring etc.)

9. Kompetenceudvikling

- Hvordan har jeres medarbejder tilegnet sig de grundlæggende kompetencer?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov har medarbejderne?
- Hvilke muligheder har medarbejderne for at tilegne sig disse kompetencer – og hvor foregår det?
- I hvilket omfang benytter I jer af eksterne/interne uddannelsesaktiviteter?
- Deltager medarbejderne i uddannelse i udlandet? Hvorfor?
- Hvor stort kendskab har I til uddannelsesmuligheder i AMU?
- Kender du til AMU branchepakkerne inden for jeres område?
 - Hvilke kender du?
 - Hvilke har du/I benyttet jer af?
 - Hvorfor netop disse?
- I hvilket omfang benytter I jer af AMU?
- I hvilket omfang kan de nuværende uddannelsesmuligheder i AMU tilgodese jeres uddannelsesbehov?
- Hvilke uddannelses-/efteruddannelsesmuligheder efterlyser I eventuelt?

5. Virksomheder til deltagelse i interview

- Kan du pege på andre virksomheder, som du mener, at det vil være relevant at gennemføre interview med?

8.3 Oversigt over arbejdsmarkedsuddannelser inden for FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering (aktuelt tilkoblede mål)

40298 Bundsystemer til polstermøbler, varighed 2 dage

Deltagerne kan medvirke ved fremstilling af forskellige former for bundsystemer til siddemøbler og kan under vejledning vælge den optimale bearbejdningsretning til de givne opgaver samt arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40299 Værktøj til bundsystemer i polstermøbler, varighed 2 dage

Med henblik på at kunne fremstille bundsystemer til polstermøbler, kan deltagerne udføre tests, fejlfinding og vedligeholdelse på de mest almindelige værktøjer der anvendes til dette formål.

Der lægges vægt på, at deltagerne kan håndtere værktøjerne korrekt og kender de forskellige værktøjers og maskiners opbygning. Deltagerne kan arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40300 Materialer til bundsystemer i polstermøbler, varighed 1 dag

Med henblik på at kunne fremstille bundsystemer til polstermøbler, kan deltagerne udvælge og anvende materialer til dette formål.

Endvidere kan deltagerne arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40301 Limteori og værktøjslære ved polstring af møbler, varighed 1 dag

Med henblik på at kunne opbygge og polstre siddemøbler, kan deltagerne anvende og vedligeholde de mest forekommende værktøjer, herunder forskellige sprøjtepistoler og skumsave.

Endvidere kan deltagerne udvælge limtyper og foretage korrekt limning af skummaterialer.

Deltagerne kan arbejde efter sikkerheds- og arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40303 Fremstilling af skæreplaner til polstermøbler, varighed 1 dag

Deltagerne kan fremstille skæreplaner samt udvælge tekstiler til siddemøbler.

Deltagerne kan arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40305 Opbygning og polstring af siddemøbler, varighed 3 dage

Deltagerne kan vælge skummaterialer og tekstiler samt opbygge og polstre siddemøbler med kendskab til materialernes egenskaber.

Deltagerne kan vælge den optimale bearbejdningsretning til de givne opgaver og tilskære tekstiler og skummaterialer efter skabeloner.

Deltagerne kan arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40307 Syning af pudebetræk til siddemøbler, varighed 1 dag

Deltagerne kan tilskære pudebetræk efter skabeloner.

Deltagerne kan anvende forskellige syteknikker der benyttes ved syning af pudebetræk.

Deltagerne kan arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40308 Syning af møbelbetræk til siddemøbler, varighed 2 dage

Deltagerne kan tilskære møbelbetræk efter skabeloner.

Deltagerne kan anvende forskellige syteknikker der benyttes ved syning af betræk til siddemøbler.

Deltagerne kan udvælge og anvende de korrekte materialer og tekstiler til syning af møbelbetræk.

Deltagerne kan sy møbelbetræk i overensstemmelse med gældende kvalitetskrav og kan vurdere kvaliteten af arbejdet.

Deltagerne kan arbejde efter arbejdsmiljøforskrifter i forbindelse med datablade.

40324 Traditionel polstring i håndværksvirksomheder, varighed 5 dage

Deltagerne kan udføre normalt forekommende polstermøbelopgaver.

Deltagerne kender og kan anvende de traditionelle materialer til håndværksmæssig møbelpolstring, herunder blår, vegetabiler, træuld, krøluld, bomuldsvat, fine hessian, faconlærred møbelfjedre, julegjord, snøregarn og søm.

Deltagerne kan anvende specielværktøjer såsom gjordstrammere, bukkejern og diverse nåle.

Deltagerne kan renovere og polstre et mindre møbel.

48410 Materialekendskab i gardinbranchen, varighed 1 dag

Deltageren har forståelse for anvendelse af materialer, der bruges inden for gardindekoration.

Deltageren har kendskab til:

- dessiner i gardiner
- tekstiltyper til gardiner.

Deltageren har viden om materialernes styrker og svagheder.

Deltageren kan arbejde efter Arbejdspladsbrugsanvisningen (APB).

48654 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler, 1, varighed 1 dag

Deltageren kan fremstille enkle skabeloner til polstermøbler.

Deltageren kan:

- vælge korrekte materialer
- anvende korrekte teknikker
- beregne og afsætte pasmærker
- beregne og afsætte sømrum

48655 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler, 2, varighed 1 dag

Deltageren kan fremstille komplicerede skabeloner til polstermøbler.

Deltageren kan:

- vælge korrekte materialer
- anvende korrekte teknikker
- beregne og afsætte pasmærker
- beregne og afsætte sømrum
- udføre rapporttilpasning.

48656 Tilskæring af betræk til sidde møbler, varighed 2 dage

Deltageren kan fremstille betræk til sidde møbler.

Deltagerne kan:

- udvælge materialer til fremstilling af skabeloner
- vælge optimale materialer til tilskæring af betræk
- udarbejde en skæreplan i forhold til møblets design
- foretage korrekt oplægning af materialet
- planlægge en fremstillingsmetode.

Deltageren kan arbejde efter Arbejdspladsbrugsanvisningen (APB).

48657 Betjening af symaskiner, varighed 2 dage

Deltageren kan betjene symaskiner.

Ved betjening af symaskiner kan deltageren:

- tråde
- skifte nåle
- skifte trykfødder
- vedligeholde
- fejlfinde.

Deltageren kan arbejde efter Arbejdspladsbrugsanvisningen (APB).