

Handboek voor Europese meubelberoepen



Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie.

De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

IMPRINT

Uitgever

IG Metall Vorstand
D-60519 Frankfurt am Main

Auteurs

Consortium van projectpartners

Samenstellers

Barbara Galla
IG Metall Vorstand, Duitsland

Rolf Gehring
Europese Federatie van Bouwvakkers en Houtbewerkers, België

Jan Leijtens
Stichting Hout- en Meubileringscollege - HM College, Nederland

To Nga Truong
LimA UG, Duitsland

Lay-out en ontwerp

To Nga Truong
LimA UG
Bensheim, Duitsland

September 2014

PROJECTTITEL

**Transparante kwalificaties en kwaliteitseisen voor meubelstoffeerders en meubelmakers
in Europa
- Bolster Up -**

Projectnummer:

DE/12/LLP-LdV/TOI/147 532

Projectduur:

01-10-2012 – 30-09-2014 (24 maanden)



Dit project werd gefinancierd met de steun van de Europese Commissie.
De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan
niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

INHOUD

1. VOORWOORD.....	4
2. ACHTERGROND VAN HET PROJECT	6
3. INLEIDING TOT HET PROJECT, DE DOELEN EN DE METHODIEK	10
4. RICHTSNOER VOOR INTERVIEWS EN MARKEERSHEMA.....	16
5. SYNTHESE RAPPORT	39
6. TESTRAPPORT.....	61
7. EUROPEES KERNPROFIEL “MEUBELMAKER”	71
8. EUROPEES KERNPROFIEL “MEUBELSTOFFEERDER”	74
9. MEMORANDUM VAN OVEREENSTEMMING.....	76
10. VOORUITBLIK.....	83
11. BIJLAGE I	84
12. BIJLAGE II	87
13. DANKWOORD	89
14. LEDEN VAN HET NETWERK / PARTNERCONSORTIUM	90

VOORWOORD

Dit handboek komt voort uit het Leonardo da Vinci-project 'Transparante kwalificaties en kwaliteitseisen voor meubelstofferders en meubelmakers in Europa – Bolster Up II'. Het doel van het project was met name om kwalificaties en competenties te laten erkennen voor twee beroepsgroepen in de meubelsector: meubelmakers en meubelstofferders. Dit moet gebeuren door de transparantie en de vergelijkbaarheid van deze kwalificaties te verbeteren en door gezamenlijke Europese kernprofielen op te stellen die wederzijds worden erkend.

Deze kernprofielen dragen bij aan het verhogen van de kwaliteit van bestaande mbo-programma's voor meubelmakers en meubelstofferders. Ze vergroten de mobiliteit van deze beroepsgroepen doordat de vastgestelde kernprofielen binnen Europa worden erkend. Voor de toekomst is het goed mogelijk dat de resultaten van Bolster Up worden gebruikt om de profielen uit te breiden tot echte Europese kernprofielen en erkenningstrajecten. Daarom wordt andere EU-landen aangeraden om ook aan deze processen te gaan deelnemen.

Deze publicatie richt zich op de projectdocumenten die we hebben ontwikkeld; deze kunnen nuttig zijn voor anderen die zich bezighouden met vergelijkbare kwesties. Ook vindt u in dit document de resultaten met betrekking tot de mbo-opleidingen voor deze beroepen. Het project heeft zich ook gericht op andere onderwerpen, zoals certificatie, implementatie en het vergroten van het wederzijds vertrouwen tussen alle betrokken partijen. Wilt u meer lezen over dit project, kijk dan op onze website: www.furniture-professions.eu



ACHTERGROND VAN HET PROJECT

Beroepsopleidingen zijn in Europa een issue

De culturele tradities en de diversiteit van de leefomgevingen en sociale systemen vormen samen een van de hoekstenen van de EU en een van haar meest tastbare bezittingen. De Europese Unie probeert deze diversiteit niet te harmoniseren, maar streeft er wel naar om vergelijkbare leefomstandigheden aan te bieden voor al haar burgers.¹ Europese eenwording blijft een complex en gecompliceerd project, waarvan het uiteindelijke doel zonder twijfel zal worden gedeeld door de overgrote meerderheid van de EU-burgers. Waar de meningen over verschillen is de manier waarop deze eenwording vorm krijgt. Zo is de verdeling van bevoegdheden tussen de EU en de lidstaten altijd een twistpunt geweest, en dat zal het in de toekomst waarschijnlijk ook blijven. Dit is op zichzelf niet eens zo slecht; in elk systeem met meerdere beleidsniveaus moet er constant een balans worden gevonden tussen de diverse bevoegdheden voor de verschillende overheidsniveaus, anders roest het systeem vast en wordt het gedomineerd door steeds dezelfde mensen, waardoor het niet meer goed functioneert.

Desalniettemin zijn er convergentieprocessen gaande binnen de diverse lidstaten. Deze processen worden in zeker zin van bovenaf opgelegd aan de specifieke culturen van de lidstaten. Een voorbeeld hiervan is de handel in goederen: in vrijwel heel Europa zijn er goederen van hetzelfde soort en dezelfde kwaliteit verkrijgbaar. In heel Europa (en de rest van de wereld) worden er nieuwe technologieën geïntroduceerd, waardoor de technologische verschillen kleiner worden. Internationaal opererende bedrijven gebruiken in al die landen dezelfde technologieën, procedures en processen. Bij dit proces van technologische convergentie speelt standaardisering een grote rol. Vandaag de dag worden er voor grootschalige projecten dezelfde technieken, materialen en kwalificaties gebruikt. En recentelijk is het duidelijk geworden dat de economie en de convergentie binnen economieën grote invloed hebben op andere aspecten van het leven en van de politiek.

1 Zoals vastgelegd in de preambule tot het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie:

“Verlangende de eenheid hunner volkshuishoudingen te versterken en de harmonische ontwikkeling daarvan te bevorderen door het verschil in niveau tussen de onderscheidene gebieden en de achterstand van de minder begunstigde gebieden te verminderen”.

De diverse pijlers onder het onderwijs- en opleidingssysteem zijn belangrijke maatschappelijke sectoren die hiermee te maken hebben gekregen, en met name de pijler van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Mbo-beleid is gericht op individuen. Deze individuen zouden volwassen moeten zijn en zelfstandig moeten kunnen werken. Ze zouden in staat moeten zijn om een bevredigend beroep te leren dat hen goede vooruitzichten biedt. Ze zouden interesse moeten kunnen tonen in hun beroep en gedurende hun verdere leven in staat moeten zijn om te blijven leren. Mbo-beleid moet er ook voor zorgen dat het potentieel van deze individuen aansluit op hun professionele carrières en op de eisen die bedrijven stellen. De afgelopen tijd heeft de focus gelegen op andere beleidsgebieden en op andere belanghebbenden, bijvoorbeeld op het arbeidsmarktbeleid.

De bovengenoemde technische en economische convergentieprocessen vallen binnen de mbo-sector buiten de bevoegdheid van de EU. De EU heeft weliswaar bevoegdheden op de interne markt, maar feitelijk geen juridische bevoegdheid in de mbo-sector. 'Feitelijk' moet hier wel tussen aanhalingstekens staan, omdat de EU de laatste jaren erg actief is geweest op het gebied van trainingen, met name in de mbo-sector, via een 'open coördinatiemethode'.² Er zijn instrumenten ontwikkeld (zoals het Europees kwalificatiekader, het Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET) et cetera, die invloed hebben gehad op de nationale beleidsvorming. De EU-programma's voor levenslang leren zijn eveneens voorbeelden van beleidsprogramma's die lidstaten door financiële prikkels stimuleren om dit beleid op EU-niveau te volgen.

De EU ontwikkelt zodoende verbindingen tussen beleidsgebieden, bijvoorbeeld tussen het arbeidsmarktbeleid en het mbo-beleid. In 2009 presenteerde de Europese Commissie een onderzoek binnen 18 verschillende economische sectoren, waarin wordt ingegaan op de benodigde kwalificaties in die sectoren in de periode tot 2020. Ook worden er toekomstige

² De Commissie gebruikt de open coördinatiemethode om de nationale beleidsvorming buiten het wetgevend kader te beïnvloeden. Deze methode omvat coördinatie, bilaterale of multilaterale overeenkomsten en coördinatie, de ontwikkeling van 'best practices' en het instellen van benchmarks en richtlijnen. Andere aspecten zijn onder meer programma's die politieke doelstellingen vastleggen, samen met de budgetten om die doelen te bereiken.

ontwikkelingen aangestipt voor de betreffende beroepsprofielen. De invloed van de EU wordt aantoonbaar groter.

Tegen deze achtergrond heeft het Europese comité voor sociale dialoog in de meubelsector een speciale mbo-werkgroep opgezet, ook omdat de Europese sociale partners in de meubelsector van oudsher veel belang hechten aan goede beroepsopleidingen.

Het eerste project van de werkgroep richtte zich op beroepsopleidingen in de sector, op de kwaliteit van die opleidingen in de deelnemende lidstaten en op de mobiliteit van werknemers. Dit project heeft geleid tot een nauwe samenwerking tussen (nationale en lokale) opleidingsinstanties in de sector. Een ander project is gewijd aan de mogelijkheid tot het opzetten van zogeheten 'Sector Skills Councils' ('raden voor sectorvaardigheden', observatiecentra binnen de sector waarin kwalificatietrends in de gaten worden gehouden). Deze mogelijkheid wordt aangeboden door de EU. De studie die is uitgevoerd als onderdeel van dit project kon rekenen op veel interesse aan de kant van nationale belanghebbenden. De Europese sociale partners waren echter van mening dat de situatie nog niet vroeg om het opzetten van een dergelijke instantie op Europees niveau.

Het politieke doel van een verdere samenwerking tussen nationale belanghebbenden op Europees niveau is nog altijd relevant, evenals de ondersteuning die door specifieke activiteiten kan worden geboden bij het moderniseren van beroepen en mbo-structuren. Dit heeft geleid tot het idee van het 'Bolster Up'-project. Dit project is ontwikkeld in samenwerking met IG Metall, die het project heeft aangemeld. Het doel was vanaf het begin om de beroepsprofielen in de meubelsector verder te ontwikkelen, en wel zodanig dat de beroepsopleiding vaardige en zelfstandige werknemers aflevert die overweg kunnen met veranderingen in technologie, processen en klantrelaties, en die actief een eigen carrière kunnen opbouwen, ongeacht het nationale mbo-systeem.

Bovendien is het nog altijd een expliciete doelstelling van de Europese sociale partners in de meubelsector om dichterbij een gemeenschappelijke mbo-aanpak te komen die op Europees niveau kan worden geïmplementeerd, met de Europese kernprofielen als basis. Deze aanpak is niet bedoeld om de systemen te harmoniseren, maar wel om te zorgen voor een bepaald kwaliteitsniveau. Dit is essentieel voor Europa als economische regio en zal ook

een bijdrage leveren aan een voortschrijdende ontwikkeling van middelbare beroepsopleidingen. Ook zijn we ervan overtuigd dat dit een grote bijdrage zal leveren aan de toekomstige innovatiecapaciteit binnen onze sector.

INLEIDING TOT HET PROJECT, DE DOELEN EN DE METHODIEK

Het hoofdkantoor van IG Metall, en meer specifiek de afdeling die verantwoordelijk is voor het trainings- en kwalificatiebeleid, coördineert de inhoudelijke en technische kant van het project, terwijl LimA UG verantwoordelijk is voor het financiële en administratieve beheer.

Om de doelstellingen uit de aanmelding van het project en het handboek te kunnen halen, is er een gedetailleerd plan van aanpak opgesteld, dat voortdurend wordt bijgewerkt.

Tot dusver hebben de projectpartners elkaar vier keer ontmoet: in Frankfurt, Brussel, Amsterdam en Warschau. Tussen de bijeenkomsten in werden de werkzaamheden gecoördineerd per e-mail of per telefoon. De voertaal bij het project is Engels.

De projecttaken zijn verdeeld in zes verschillende werkpakketten, waarvoor de verantwoordelijkheid is verdeeld over de diverse partners. Het is niet mogelijk om hier alle werkzaamheden in detail te beschrijven, dus we zullen een korte samenvatting geven van de belangrijkste activiteiten. Het project houdt rechtstreeks verband met de discussies van de afgelopen jaren over de erkenning van buitenlandse kwalificaties, de mobiliteit van vakpersoneel en demografische en economische ontwikkelingen in Europa. Andere belanghebbenden zijn bezig met andere projecten die praktische oplossingen proberen te vinden voor vergelijkbare problemen. Om deze activiteiten te kunnen ondersteunen en om een bijdrage te kunnen leveren aan de implementatie ervan, hebben we besloten om in dit handboek documentatie op te nemen die in het kader van deze activiteiten echt bruikbaar zou kunnen zijn. Het heeft geen zin om het wiel opnieuw uit te vinden ...

1. Een overzicht van de situatie aan het begin van het project.

Alle partners hebben een nationaal rapport opgesteld over de mbo-situatie in hun land. Hierin moest de inhoud van de opleiding zijn opgenomen, op basis van de nationale leerplannen en de mbo-wet- en regelgeving, samen met de diverse opleidingstrajecten, de duur van de opleiding et cetera. Het project heeft zich niet gericht op nationale opleidingssystemen of op een vergelijking tussen die systemen. Ook heeft het zich niet gericht op de veelbediscussieerde keuze tussen input- of

outputgeoriënteerde opleidingen. Naar deze onderwerpen wordt al voldoende onderzoek gedaan. Het doel was eerder om kwalificaties te bepalen die in de diverse landen kunnen worden verkregen. Op basis hiervan is een richtsnoer ontwikkeld voor gesprekken met belanghebbenden in de branche (werkgevers, meubelstofseerders en houtbewerkers). Het doel van de gesprekken is om informatie te verzamelen over de benodigde kwalificaties voor werknemers die in de meubelmakerij en de meubelstofseerderij (willen) werken. Daarnaast moet er worden vastgesteld of de inhoud van de opleiding is toegesneden op deze eisen en of er nieuwe kwalificaties zijn die in de toekomst vermoedelijk belangrijk zullen worden.

Om de nationale rapporten beter te kunnen beoordelen is er een sjabloon ontwikkeld met de relevante kwalificaties. Het syntheserapport bevat een samenvatting van de nationale rapporten.

2. De beoordeling van de nationale rapporten heeft een aantal aanzienlijke verschillen duidelijk gemaakt. De rapporten bevatten uitgebreide informatie over de mbo-opleidingen, maar het was niet mogelijk om hieruit tot in detail de precieze eisen op te maken voor meubelmakers en meubelstofseerders. Op basis van de rapporten was het niet mogelijk om een Europees kernprofiel op te stellen. Daarom is er een richtsnoer opgezet voor gesprekken met mensen die verantwoordelijk zijn voor de inhoud van opleidingen (onderwijs wetten, curricula et cetera), zoals opleiders, docenten, vertegenwoordigers van sociale partners en vertegenwoordigers van opleidingsinstanties en ministeries. In dit richtsnoer worden de kwalificaties opgesomd die zijn afgeleid uit de nationale rapporten en uit de gesprekken met vakpersoneel en werknemers, met extra informatie op basis van de kennis die de coördinatoren hebben over de betreffende sectoren, en de opleidingstrajecten die tot deze kwalificaties leiden. Het richtsnoer gaat ook in op kwesties die te maken hebben met de invloed van een Europees kernprofiel voor nationale opleidingssystemen en voor de inhoud van de opleidingen op nationaal niveau. Ook wordt er rekening gehouden met de compatibiliteit van de kwalificaties met de ECVET/EQF (EKK)-standaarden.
3. Uit de beoordeling van de gesprekken kwam voor de beide beroepen een verschillend beeld naar voren. De partners hebben aangegeven welke kwalificaties er

binnen hun systemen en opleidingstrajecten konden worden opgedaan. Hiermee kon er een eerste sjabloon worden opgezet, dat een goed overzicht heeft gegeven van de eisen qua kennis, vaardigheden en competenties. Een project als dit kan niet ingaan op wetenschappelijke details en kan niet alle ins en outs beschrijven van alle kwalificaties. Daarom moet het algemeen blijven, bijvoorbeeld met termen als 'machinegebruik', dat verder niets zegt over het soort machine dat wordt gebruikt, of met 'materialen', en dus niet het specifieke soort materialen dat wordt gebruikt. Deze details zijn in feite ook niet nodig voor het opstellen van een eerste versie van een beroepsprofiel. Uit de omschrijving van de competenties bleek echter wel dat vakpersoneel dat bij de productie machines gebruikt deze machines vaak ook zelf monteert, onderhoudt en bedient.

4. Verenigd in diversiteit: hoe ziet het Europese kernprofiel eruit?

Het beschrijven van een Europees kernprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders is lastiger dan we hadden verwacht. Er werd aangenomen dat de kwalificaties van personen die binnen Europa meubels en stofferingen produceren ongeveer hetzelfde zijn of op elkaar lijken, omdat de producten die ze maken hetzelfde zijn. Vooruit, ze zien er verschillend uit, maar het zijn allemaal meubels en stoffen. Dat is wat het vakpersoneel met elkaar gemeen heeft.

We hebben al onze documenten gecontroleerd en met elkaar vergeleken, en het is gebleken dat veel kwalificaties hetzelfde zijn.

De “kernkwalificaties” bestaan echt!

Deze procedure heeft echter ook laten zien dat niet alle landen bij hun kwalificaties rekening houden met alle aspecten. Dit is bijvoorbeeld het geval bij meubelontwerp en computer-aided design (CAD), bij de matrassoortproductie, die in sommige landen niet wordt gedaan door stoffeerders, en bij veel 'soft skills', zoals economisch en milieutechnisch verantwoord gedrag, het gebruik van buitenlandse technische termen, het opsplitsen van werkzaamheden binnen de bedrijfshiërarchie of relaties met de klanten. De gesprekken lieten ook zien dat er verschillende percepties zijn van de taken, van de verantwoordelijkheden bij de besluitvorming en van de rol die het vakpersoneel heeft binnen een bedrijf. Dit is allemaal van invloed op de opleiding. Het heeft ook te maken met de werkprocessen binnen een bedrijf en met de mbo-doelstellingen in de partnerlanden. De

opleidingssystemen in Europa verschillen qua vorm, doelstellingen en inhoud. Ze hebben zich in de loop der eeuwen ontwikkeld, zijn steeds verder uitgebreid en zijn op maat gemaakt voor de cultuur, de politiek en de economie van een bepaald land. Bij al deze verschillen is het vinden en vaststellen van gemene delers een flinke uitdaging!

Tijdens onze bijeenkomsten hebben we besloten om kwalificaties alleen te bestempelen als “kernkwalificaties” als deze gelden voor alle zeven landen.

Dit is onze definitie. Het betekent niet dat kwalificaties die maar in vijf of zes landen van toepassing zijn niet zouden gelden voor een meubelmaker of meubelstoffeerder.

Het belangrijkste punt en de belangrijkste reden voor deze verschillen lijkt de vraag te zijn waar de betreffende werknemer later gaat werken.

Als hij of zij in een industrieel bedrijf gaat werken met veel werknemers, ligt de werkvolgorde min of meer vast, wordt het werkproces bepaald doordat de taken zijn verdeeld over de afdelingen en is er geen direct contact tussen de eindgebruiker en de meubelmaker of stoffeerder. De individuele werknemer heeft weinig invloed op het ontwerp van het meubelstuk, de kwaliteitsstandaarden et cetera. Hij of zij moet zijn of haar taken vervullen volgens een hoge standaard, samen met zijn of haar collega's, met wie hij of zij samen verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het eigen werk, binnen het totale team van werknemers. De teamleider zal hem of haar hiervoor instructies geven.

Als de werknemer in een klein bedrijf gaat werken (in de ambachtelijke sector) of misschien zelfs alleen als zelfstandige, zijn de werkvolgorde en de technische regels bij het produceren van meubels hetzelfde, maar heeft deze persoon meer autonomie bij de organisatie van zijn of haar werk, zijn de taken minder sterk verdeeld, is er regelmatig contact met de eindgebruiker en moeten de meubels worden gebouwd volgens de wensen van de klant. Het is een individueel geproduceerd meubelstuk, een kleine serie voor de klant zelf, niet voor de meubelzaak.

Dit is de achtergrond van de meeste verschillen die we hebben opgemerkt. Een land dat het mbo verzorgt voor een industrieel meubelmaker of stoffeerder moet dit anders vormgeven dan een land dat het voornamelijk doet voor kleine bedrijven. Het mbo-systeem heeft daarom verschillende trajecten: twee verschillende beroepen als meubelmaker,

verschillende opleidingstijden en verschillende manieren om het hele leven lang te leren, afhankelijk van de vooropleiding.

Onze volgende stap was daarom om ons te richten op de kernkwalificaties die we voor het project hebben geselecteerd en op de kwalificaties waarvan we, op basis van consensus, de aanwezigheid hebben kunnen vaststellen in alle partnerlanden.

We hebben de kernkwalificaties verdeeld op basis van de eenheden binnen de werkvolgorde. Deze eenheden zijn zodanig gedefinieerd dat ze beter aansloten bij (de implementatie van) het ECVET-systeem. Na enige discussie is echter besloten dat dit niet het juiste moment binnen ons project was om de koppeling te maken met het ECVET-systeem. In het eindrapport zullen we onze mening hierover geven.

Om een degelijke fundering te hebben voor de eindversies van de beide beroepsprofielen, hebben we de omschrijving van de kwalificaties in lijn gebracht met het Europees kwalificatiekader.

5. De resultaten van de tweede gespreksronde en de testfase zijn samengevat in het eindrapport.
6. We zullen in het eindrapport ons definitieve voorstel presenteren voor een Europees beroepsprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders, omdat er ook rekening moet worden gehouden met de uitkomst van de conferentie.
7. Het is niet mogelijk om een Europees beroepsprofiel te ontwikkelen als er geen overeenstemming is over gezamenlijke mbo-standaarden. Dit is alleen mogelijk via consensus op sectorniveau in de partnerlanden, en het moet worden gesteund door alle belanghebbenden die betrokken zijn bij beroepsopleidingen. Het memorandum van overeenstemming, dat door de projectpartners moet worden ondertekend, zal een bijdrage leveren aan het bepalen van onze gemeenschappelijke doelen.
8. Na het afronden van het project krijgen alle partners de belangrijke taak om de projectresultaten te implementeren. In het eindrapport zullen de onderwerpen worden opgenomen die tijdens de conferentie zullen worden gepresenteerd en besproken.
9. Laten we tot slot niet vergeten dat dit project niet altijd van een leien dakje is gegaan. Daarom gaat onze dank in het bijzonder uit naar alle partners die, ondanks de vele werkzaamheden die ze in hun dagelijkse leven al hebben, ook nog eens het extra werk voor het project op zich hebben genomen! Zonder hun inspanningen zouden we deze resultaten allemaal niet hebben kunnen boeken.

RICHTSNOER INTERVIEW EN MARKEERSHEMA

RICHTSNOER Interview - MEUBELMAKER

Datum gesprek:		MEUBELMAKER
Bedrijf/organisatie:		
Gesprekspartner: Naam/voornaam Functie/beroep		Nr.
Interviewer:		

Eigenschappen van het bedrijf	
1. Naam en plaats van het bedrijf?	
2. Aantal werknemers?	
3. Aantal gekwalificeerde en niet-gekwatificeerde werknemers in het bedrijf?	
4. Aantal stagiairs, stagiaires en leerlingen?	
5. Wat voor producten produceert het bedrijf?	
6. Produceert het bedrijf industrieel (massaproductie) of ambachtelijk (losse producten)?	
Eigenschappen van de geïnterviewde persoon en de werkprocessen MEUBELMAKER	
U bent een gekwalificeerde meubelmaker ...	
7. Kunt u de werkprocessen in uw bedrijf omschrijven?	
8. Welke concrete taken komen er voort uit uw werkprocessen?	
9. Kunt u bij het werken aan uw taken zelf inhoudelijke besluiten nemen? Wat voor besluiten?	
10. Heeft u contact met klanten / voert u gesprekken met klanten? Wat vindt u belangrijk om dit succesvol te kunnen doen?	
Deze vragen gaan over het uitvoeren van uw taken ...	
11. Kent u de belangrijkste gezondheids- en veiligheidsregels?	
12. Kunt u beschermende apparatuur gebruiken?	
13. Draagt u beschermende kleding?	
14. Kent u de milieubeschermingsregels?	

15. Kunt u een bijdrage leveren aan een milieuvriendelijke afvalverwerking en aan een verstandig / duurzaam hergebruik van materialen?	
16. Plant u uw eigen werkprocessen en uw eigen werkstappen in? Zelfstandig of in een team?	
17. Bent u verantwoordelijk voor uw werkstappen / taken? Wat moet u weten om dit te kunnen doen? Waar moet u rekening mee houden?	
18. Stelt u zelf technische documenten op (tekeningen, stuklijsten et cetera)?	
19. Kunt u zelf technische documenten gebruiken (tekeningen, stuklijsten et cetera)?	
20. Gebruikt u sector- of bedrijfsspecifieke computerprogramma's?	
21. Bent u verantwoordelijk voor het inschatten van de benodigde materialen?	
22. Richt u uw eigen werkplek in (in ergonomisch opzicht) en houdt u rekening met transportafstanden?	
23. Werkt u alleen binnen het bedrijf, of levert u ook producten en monteert u meubels bij de klant op locatie?	
24. Bent u verantwoordelijk voor het plannen van de montage bij de klant op locatie?	
25. Welke materialen gebruikt u voor uw werk? Kent u de specifieke eigenschappen ervan? Kiest u zelf de materialen uit die u gebruikt?	
26. Verwerkt u hout, houtmaterialen en andere materialen, handmatig en met machines?	
27. Kent u de diverse gereedschappen? Kunt u deze aanscherpen en onderhouden?	
28. Kent u de diverse machines en apparatuur? Weet u hoe u deze machines of apparatuur kunt instellen, onderhouden en gebruiken? Weet u hoe u storingen kunt herkennen?	
29. Bent u verantwoordelijk voor het oplossen en verhelpen van storingen? Kent u bij het werken met machines de regels voor het voorkomen van	

ongelukken?	
30. Kunt u computergestuurde machines bedienen?	
31. Houdt u toezicht op de werkprocessen?	
32. Houdt u toezicht op het werk van anderen?	
33. Bent u verantwoordelijk voor het herkennen van storingen en problemen in het productieproces en de optimalisatieprocessen? Verzamelt en analyseert u gegevens?	
34. Gebruikt u vervoers- en transportapparatuur?	
35. Houdt u toezicht op het hele werkproces?	
De productie van meubels bestaat uit een aantal afzonderlijke stappen	
36. Kent u de diverse meetmethoden?	
37. Meet en evalueert u de meetresultaten?	
38. Produceert u mallen voor de productie van meubels?	
39. Kent u de diverse constructies voor het maken van meubels? Kunt u verschillende constructies produceren?	
40. Produceert u meubelonderdelen met verschillende soorten hout- en materiaalverbindingen?	
41. Selecteert en monteert u verschillende bevestigingsmiddelen?	
42. Monteert u verschillende soorten onderdelen, zoals rollen, technische onderdelen, armaturen voor keukenmeubilair et cetera?	
43. Bouwt u complete meubelstukken met behulp van de benodigde onderdelen, bevestigingsmiddelen en accessoires? Kunt u verschillende soorten meubels aan elkaar vastmaken, zoals kastwanden?	
44. Kent u verschillende methoden en hulpmiddelen voor het behandelen en afdichten van oppervlakken?	
45. Behandelt u oppervlakken, bijvoorbeeld door middel van schilderwerk?	
46. Brengt u deklagen aan op oppervlakken, bijvoorbeeld met fineer, platen of laminaat?	
47. Kent u de bedrijfsspecifieke	

doelstellingen en methoden op het gebied van kwaliteitsbewaking?	
48. Controleert u de kwaliteit van uw werk? Kunt u verschillende kwaliteitscontroles uitvoeren?	
49. Controleert u de tijd en de materialen die nodig zijn geweest, en controleert u of de wensen van de klant zijn opgevolgd?	
50. Markeert u producten die moeten worden verzonden?	
51. Verpakt u producten die moeten worden verzonden?	
Montage bij de klant op locatie, buiten het bedrijf	
52. Controleert u de transportafstanden en de werkomstandigheden op locatie, bijvoorbeeld de bescherming van het al aanwezige meubilair of de stroomvoorziening voor elektrische apparatuur?	
53. Bent u verantwoordelijk voor de coördinatie van de montage met andere betrokken partijen (personen, bedrijven et cetera)?	
54. Beveiligt u de montagelocatie, en beschermt u de gereedschappen en machines?	
55. Monteert u meubels aan bestaande armaturen / in gebouwen?	
56. Kent u de veiligheidsregels voor het werken met elektriciteit?	
57. Sluit u elektrische apparatuur aan op bestaande verbindingen?	
58. Kent u de veiligheidsregels voor het werken met water en afvalwater?	
59. Sluit u objecten en armaturen aan op bestaande stroomcircuits?	
60. Voert u intensiteits- en functietests uit?	
61. Demonteert en transporteert u meubilair dat al aanwezig is?	
Overig	
62. Zijn er nog meer taken die voor uw werk belangrijk zijn? Geef deze alstublieft aan!	
63. Welke aspecten van uw werk vindt u het belangrijkste?	
64. Wat is voor u belangrijk om te weten of te kunnen als u uw werk goed wilt doen?	

Toekomstige eisen / trends	
Welke veranderingen / trends ziet u in uw beroepsveld ...	
65. ... met betrekking tot de gebruikte technische apparatuur?	
66. ... met betrekking tot de organisatie van het werk?	
67. ... met betrekking tot nieuwe eisen aan de individuele werknemer (hogere productiviteit, meer standaardisering et cetera)?	
68. ... met betrekking tot wettelijke bepalingen (gezondheid en veiligheid, milieu)?	
69. ... met betrekking tot een ander gebruik van grondstoffen, afvalverwerking en duurzame productie?	
70. ... met betrekking tot producten en eisen van klanten aan producten?	
71. Veranderen deze trends de kennis en kunde die u voor uw beroep nodig heeft?	
72. Heeft u nieuwe of andere kwalificaties nodig?	
73. Wat is volgens u belangrijk in de toekomst, voor wat u doet (om goed te kunnen werken) en voor de volgende generatie werknemers?	
Waarde van kwalificaties en vervolgopleidingen	
74. Kunt u met de kwalificaties die u heeft eenvoudig van werkgever wisselen?	
75. Kunt u met uw kwalificaties in andere Europese landen aan de slag in dezelfde functie als die u nu heeft?	
76. Wat is het verband tussen kwalificaties, vervolgopleidingen en het salaris? Houdt een hoger salaris nauw verband met vervolgopleidingen?	
77. Welke vervolgopleidingen zijn voor uw functie gebruikelijk? Waar vinden deze plaats?	
78. Wie betaalt er voor de opleiding (de werknemer of de werkgever, en onder welke voorwaarden)?	
79. Heeft uw bedrijf een systeem voor vervolgopleidingen of personeelsontwikkeling? In welke vorm?	

Overige opmerkingen:	
----------------------	--

Markeerschema met beroepsaspecten van meubelmakers

Land:

N.B. Gebruik bij het invullen van de cel alstublieft de letter **v** (en niet de letter **x**).
Verplicht kan ook 'essentieel' betekenen. Optioneel kan ook 'secundair' betekenen.
Let op: als er in uw land verschillende opleidingsniveaus zijn, vul het schema dan voor elk niveau **afzonderlijk** in.

Kennisaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	N.v.t	Formeel	Niet formeel, levenslang	Cursussen
de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen (administratief, commercieel, technische diensten)						
documentatieprocedures						
het gegevenssysteem van het bedrijf						
acceptatiestandaarden						
technische tekeningen						
opbouw van meubels						
ontwerp van meubels						
technische regels						
verschillende basismaterialen						
handgereedschappen, onderhoud						
draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen						
houtbewerkingmachines						
automatische machines						
computerapparatuur						
verschillende productieprocedures						
meetmethoden en -gereedschappen						
houtbescherming						
armaturen						
deklagen en technieken voor handmatig aanbrengen						
verpakkingsmateriaal						

economisch gedrag						
afvalbeheer						
milieubescherming						
efficiënt energiegebruik						
gezondheids- en veiligheidsregels						
opslag van materiaal en meubels						
transportregels						
eigenschappen en correcte verplaatsing van goederen						
Ontbrekende kennisaspecten voor uw land						
Voeg waar nodig rijen toe						
Vaardigheidsaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	N.v.t.	Formeel	Niet-formeel, levenslang	Cursussen
technische tekeningen lezen						
informatie opzoeken						
de ICT-systemen van het bedrijf, standaardsoftware en werkplaatsspecifieke software gebruiken						
documentatie lezen, begrijpen en invullen						
meubels ontwerpen						
voldoen aan veiligheids- en gezondheidsprincipes en -regels						
voldoen aan beveiligingsregels, zoals milieubescherming en efficiënt energiegebruik						
materialen selecteren, controleren, transporteren en opslaan						
omgaan met materialen,						

met de hand en met machines						
gereedschappen en apparatuur gebruiken en onderhouden						
machines gebruiken en onderhouden						
meten						

hout met een speciale opbouw beschermen						
een werkstuk voorbereiden op een deklaag						
vloeibare en vaste deklagen aanbrengen met handgereedschappen						
armaturen kiezen en monteren						
elektrische onderdelen monteren						
automatische en computerapparatuur gebruiken						
het functioneren van beweegbare onderdelen controleren						
meubels repareren						
transport- en verplaatsingsmiddelen gebruiken						
meubels verpakken						
de kwaliteit van het eigen werk controleren						
assisteren bij de implementatie van kwaliteitsbewakings- methoden						
Ontbrekende vaardigheidsaspecten voor uw land						
Voeg waar nodig rijen toe						
Professionele en gedragsaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	N.v.t.	Formeel	Niet-formeel, levenslang	Cursussen
deskundig opereren binnen het						

productiesysteem (kennis en vaardigheden bij de dagelijkse werkzaamheden combineren met een professionele houding)						
de logistieke processen in de fabriek begrijpen						
professioneel en in vaktermen praten						
technische termen kennen in een vreemde taal						
zorgen voor nauwkeurigheid en betrouwbaarheid						
getuigen van goed burgerschap						
de verschillende soorten afval herkennen						
onderhoudsschema's opvolgen						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van gezondheids- en veiligheidsregels						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van beveiligingsregels						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels						
problemen oplossen						
werken binnen het innovatieteam						
klantgericht werken						
interrelationeel samenwerken (contact met klanten en leveranciers en samenwerking met het team en andere afdelingen)						
verantwoordelijkheid nemen voor collega's						
efficiënt werken qua kosten en tijd						
mogelijkheden bedenken						

om processen te verbeteren						
werkresultaten beoordelen, werkprocessen in de gaten houden						
binnen het hele proces materialen en machines efficiënt en effectief gebruiken						
de verschillende soorten ondersteunend materiaal herkennen						
de verschillende soorten verpakkingen herkennen						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van verzendingsregels						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van werkregels						
Ontbrekende professionele en gedragsaspecten voor uw land						
Voeg waar nodig rijen toe						



RICHTSNOER Interview - MEUBELSTOFFEERDER

Datum gesprek:		STOFFEERDER
Bedrijf/organisatie:		
Gesprekspartner: Naam/voornaam Functie/beroep		Nr.
Interviewer:		

Eigenschappen van het bedrijf	
1. Naam en plaats van het bedrijf?	
2. Aantal werknemers?	
3. Aantal gekwalificeerde en niet-gekwatificeerde werknemers in het bedrijf?	
4. Aantal stagiairs, stagiaires en leerlingen?	
5. Wat voor producten produceert het bedrijf?	
6. Produceert het bedrijf industrieel (massaproductie) of ambachtelijk (losse producten)?	
Eigenschappen van de geïnterviewde persoon en de werkprocessen STOFFEERDER	
U bent een gekwalificeerd stoffeerder ...	
7. Kunt u de werkprocessen in uw bedrijf omschrijven?	
8. Welke concrete taken komen er voort uit uw werkprocessen?	
9. Kunt u bij het werken aan uw taken zelf inhoudelijke besluiten nemen? Wat voor besluiten?	
10. Heeft u contact met klanten / voert u gesprekken met klanten? Wat vindt u belangrijk om dit succesvol te kunnen doen?	
Deze vragen gaan over het uitvoeren van uw taken ...	
11. Kent u de belangrijkste gezondheids- en veiligheidsregels?	
12. Kunt u beschermende apparatuur gebruiken?	
13. Draagt u beschermende kleding?	
14. Kent u de milieubeschermingsregels?	
15. Kunt u een bijdrage leveren aan een milieuvriendelijke afvalverwerking en aan een verstandig / duurzaam hergebruik van materialen?	

16. Plant u zelfstandig uw eigen werkprocessen en uw eigen werkstappen in?	
17. Bent u verantwoordelijk voor uw werkstappen / taken? Wat moet u weten om dit te kunnen doen? Waar moet u rekening mee houden?	
18. Stelt u zelf technische documenten op (tekeningen, stuklijsten et cetera)?	
19. Kunt u zelf technische documenten gebruiken (tekeningen, stuklijsten et cetera)?	
20. Gebruikt u sector- of bedrijfsspecifieke computerprogramma's?	
21. Welke materialen gebruikt u voor uw werk? Kent u de specifieke eigenschappen ervan? Kiest u zelf de materialen uit die u gebruikt?	
22. Kent u de diverse gereedschappen? Kunt u deze aanscherpen en onderhouden?	
23. Kent u de diverse machines en apparatuur? Weet u hoe u deze machines of apparatuur kunt instellen, onderhouden en gebruiken? Weet u hoe u storingen kunt herkennen?	
24. Bent u verantwoordelijk voor het oplossen en verhelpen van storingen? Kent u bij het werken met machines de regels voor het voorkomen van ongelukken?	
25. Kunt u computergestuurde machines bedienen?	
26. Houdt u toezicht op de werkprocessen?	
27. Houdt u toezicht op het werk van anderen?	
De productie van gestoffeerd meubilair bestaat uit een aantal afzonderlijke stappen	
28. Bereidt u zelf het vul- en afdek materiaal voor?	
29. Produceert u houtverbindingen?	
30. Verwerkt u hout en houtmaterialen?	
31. Verbindt u metalen onderdelen met elkaar?	
32. Verwerkt u metaal?	
33. Verwerkt u plastic?	
34. Kent u verschillende methoden en hulpmiddelen voor het behandelen van oppervlakken?	
35. Behandelt u de oppervlakken van gestoffeerde frames?	
36. Produceert u stencils voor het snijden van afdek materiaal?	
37. Bent u verantwoordelijk voor het inschatten van de benodigde materialen?	
38. Snijdt of drukt u handmatig afdek materiaal uit?	
39. Bent u verantwoordelijk voor het markeren van afdek materiaal voor verdere verwerking?	

40. Kent u stoffeertechnieken?	
41. Kunt u verschillende stoffeertechnieken toepassen?	
42. Produceert u de vorm uit verschillende vormmaterialen (zoals foam)?	
43. Produceert u matrassen?	
44. Kent u de diverse afdekmaterialen?	
45. Voert u naaiwerkzaamheden uit, met de hand of met een machine?	
46. Kunt u rug- en zitkussens stofferen?	
47. Kunt u gestoffeerde gebieden ontwerpen (bijvoorbeeld via figuurnaden)?	
48. Decoreert u gestoffeerd meubilair (bijvoorbeeld via decoratieve pinnen)?	
49. Monteert u accessoires, zoals rollen, armaturen, technische elementen en luidsprekers?	
50. Kent u de bedrijfsspecifieke doelstellingen en methoden op het gebied van kwaliteitsbewaking?	
51. Controleert u de kwaliteit van uw werk? Kunt u verschillende kwaliteitscontroles uitvoeren?	
52. Bent u verantwoordelijk voor het markeren van producten voor verzending?	
53. Markeert u producten die moeten worden verzonden?	
54. Verpakt u producten die moeten worden verzonden?	
Overig	
55. Zijn er nog meer taken die voor uw werk belangrijk zijn? Geef deze alstublieft aan!	
56. Welke aspecten van uw werk vindt u het belangrijkst?	
57. Wat is voor u belangrijk om te weten of te kunnen als u uw werk goed wilt doen?	
Toekomstige eisen / trends	
Welke veranderingen / trends ziet u in uw beroepsveld ...	
58. ... met betrekking tot de gebruikte technische apparatuur?	
59. ... met betrekking tot de organisatie van het werk?	
60. ... met betrekking tot nieuwe eisen aan de individuele werknemer (hogere productiviteit, meer standaardisering et cetera)?	
61. ... met betrekking tot wettelijke bepalingen (gezondheid en veiligheid, milieu)?	

62. ... met betrekking tot een ander gebruik van grondstoffen, afvalverwerking en duurzame productie?	
63. ... met betrekking tot producten en eisen van klanten aan producten?	
64. Veranderen deze trends de kennis en kunde die u voor uw beroep nodig heeft?	
65. Heeft u nieuwe of andere kwalificaties nodig?	
66. Wat is volgens u belangrijk in de toekomst, voor wat u doet (om goed te kunnen werken) en voor de volgende generatie werknemers?	
Waarde van kwalificaties en vervolgopleidingen	
67. Kunt u met de kwalificaties die u heeft eenvoudig van werkgever wisselen?	
68. Kunt u met uw kwalificaties in andere Europese landen aan de slag in dezelfde functie als die u nu heeft?	
69. Wat is het verband tussen kwalificaties, vervolgopleidingen en het salaris? Houdt een hoger salaris nauw verband met vervolgopleidingen?	
70. Welke vervolgopleidingen zijn voor uw functie gebruikelijk? Waar vinden deze plaats?	
71. Wie betaalt er voor de opleiding (de werknemer of de werkgever, en onder welke voorwaarden)?	
72. Heeft uw bedrijf een systeem voor vervolgopleidingen of personeelsontwikkeling? In welke vorm?	
Overige opmerkingen:	

Markeerschema met beroepsaspecten van meubelstoffeerders

Land:

Gebruik bij het invullen van de cel alstublieft de letter **v** (en niet de letter **x**).

Verplicht kan ook 'essentieel' betekenen. Optioneel kan ook 'secundair' betekenen.

Let op: als er in uw land verschillende opleidingsniveaus zijn, vul het schema dan voor elk niveau **afzonderlijk** in.

Kennisaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	N.v.t	Formeel	Niet-formeel , levenslang	Cursussen
de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen (administratief, commercieel, technische diensten)						
documentatieprocedures						
het gegevenssysteem van het bedrijf						
acceptatiestandaarden						
technische tekeningen						
de opbouw van stofferingen en matrassen						
technische regels						
verschillende basismaterialen						
handgereedschappen, onderhoud						
draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen						
automatische machines						
computerapparatuur						
verschillende productieprocedures						
meetmethoden en - gereedschappen						
armaturen						
verpakkingsmateriaal						
economisch gedrag						
afvalbeheer						
milieubescherming						
efficiënt energiegebruik						
gezondheids- en veiligheidsregels						

opslag van materiaal en stofferingen						
transportregels						
eigenschappen en correcte verplaatsing van goederen						
de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen (administratief, commercieel, technische diensten)						
documentatieprocedures						
het gegevenssysteem van het bedrijf						
acceptatiestandaarden						
technische tekeningen						
de opbouw van stofferingen en matrassen						
technische regels						
verschillende basismaterialen						
handgereedschappen, onderhoud						
draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen						
Vaardigheidsaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	n.v.t	Formeel	Niet-formeel / levenslang	Cursussen
technische tekeningen lezen						
informatie opzoeken						
de ICT-systemen van het bedrijf, standaardsoftware en werkplaatsspecifieke software gebruiken						
documentatie lezen, begrijpen en invullen						
voldoen aan veiligheids- en gezondheidsprincipes en -regels						

voldoen aan beveiligingsregels, zoals milieubescherming en efficiënt energiegebruik						
materialen selecteren, controleren, transporteren en opslaan						
omgaan met materialen, met de hand en met machines						
gereedschappen en apparatuur gebruiken en onderhouden						
machines gebruiken en onderhouden						
meten						
materialen op maat snijden						
hoezen naaien						
hoespatronen ontwerpen						
onderdelen van vullingen voorbereiden						
onderdelen stofferen						
armaturen kiezen en monteren						
elektrische onderdelen monteren						
automatische en computerapparatuur gebruiken						
het functioneren van beweegbare onderdelen controleren						
stofferingen repareren						
transport- en verplaatsingsmiddelen gebruiken						
stofferingen verpakken						
de kwaliteit van het eigen werk controleren						
Ontbrekende vaardigheidsaspecten voor uw land						
Voeg waar nodig rijen toe						

Professionele en gedragsaspecten	Positie binnen de kwalificatie			Opleidingstraject		
	Verplicht	Optioneel	N.v.t	Formeel	Niet-formeel / levenslang	Cursussen
deskundig opereren binnen het productiesysteem (kennis en vaardigheden bij de dagelijkse werkzaamheden combineren met een professionele houding)						
de logistieke processen in de fabriek begrijpen						
professioneel en in vaktermen praten						

technische termen kennen in een vreemde taal						
zorgen voor nauwkeurigheid en betrouwbaarheid						
getuigen van goed burgerschap						
de verschillende soorten afval herkennen						
onderhoudsschema's opvolgen						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van gezondheids- en veiligheidsregels						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van beveiligingsregels						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels						
problemen oplossen						
werken binnen het innovatieteam						
klantgericht werken						
interrelationeel samenwerken (contact met klanten en leveranciers en samenwerking met het team en andere afdelingen)						
verantwoordelijkheid nemen voor collega's						
efficiënt werken qua kosten en tijd						
mogelijkheden bedenken om processen te verbeteren						
werkresultaten beoordelen, werkprocessen in de gaten houden						
binnen het hele proces materialen en machines efficiënt en effectief gebruiken						

de verschillende soorten ondersteunend materiaal herkennen						
de verschillende soorten verpakkingen herkennen						
verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van verzendingsregels						

verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van werkregels						
Ontbrekende professionele en gedragsaspecten voor uw land						
Voeg waar nodig rijen toe						



SYNTHESE RAPPORT

Inleiding

Het doel van het grensoverschrijdende rapport voor meubelmakers en meubelstoffeerders is om:

- een totaalbeeld te geven van de kwalificaties voor meubelmakers en meubelstoffeerders in zeven EU-landen: België, Bulgarije, Denemarken, Duitsland, Nederland, Polen en Roemenië. Deze informatie is samengevat in tabel 1;
- een beeld te geven van de overeenkomsten en verschillen tussen de kwalificaties in de zeven landen. Deze informatie is samengevat in tabel 2;
- een indicatie te geven voor de mogelijkheden tot vergelijking van de kwalificaties en tot het opzetten van kernkwalificatieprofielen binnen de context van het Europees kwalificatiekader (EKK).

Het rapport is opgebouwd uit zeven nationale rapporten uit alle deelnemende landen. Op basis van de informatie in deze rapporten is er een schema opgebouwd met vaardigheden en activiteiten voor elke kwalificatie. Dit schema is opgezet op basis van eerder werk rondom kwalificaties in de branche (het EQF/EKK). Het gaat hier onder meer om conceptuele en taalkundige uitdagingen bij het implementeren van het EKK (Brockmann et al, 2011), om een voorgesteld kader voor de Europese bouwsector (Garstka en Syben, 2009) en een vergelijkende studie naar metselkwalificaties in acht landen, waarbij een indeling is gebruikt die is afgeleid van Brockmann et al. en van Garstka en Syben (Brockmann et al, 2010). Dit syntheserapport gebruikt deze methodiek om een uitgebreid beeld te kunnen geven van de meubelsector.

Tabel 1, *Elementen van het meubelmaken en meubelstofferen*, is een uitgebreide tabelweergave van deze kwalificaties voor zeven landen. Het is een fijnmaziger kader dan het EKK, dat zich richt op het bepalen van leerresultaten en dat daarvoor onderscheid maakt tussen *kennis*, *vaardigheden* en *competenties*. In tabel 1 wordt daarentegen onderscheid gemaakt tussen *know-how* (beroepsmatige vaardigheden en transversale vaardigheden) en

knowledge (oftewel: kennis, dus algemene ontwikkeling en beroepsmatige kennis). Met 'beroepsmatige vaardigheden' bedoelen we de vaardigheid om bepaalde taken uit te voeren, zoals *technische tekeningen lezen, werken met geautomatiseerde en computerapparatuur en beschermende en decoratieve deklagen aanbrengen*. Transversale vaardigheden zijn vaardigheden waarvoor in verschillende contexten misschien verschillende vaardigheden nodig zijn, maar die verband houden met het draaiende houden van de productiecyclus, van de planning tot de evaluatie. Denk hierbij aan *kwaliteit bewaken in het productieproces, communiceren en samenwerken met collega's in het productieproces en zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving*. De transversale vaardigheden kunnen worden gecombineerd en zodoende samen de vaardigheid vormen om een productiecyclus te beheren, van het plannen van een product tot het evalueren van de kwaliteit. Een andere manier om dit te bekijken is dat transversale vaardigheden worden gezien als vervanger van competenties in het oorspronkelijke EKK (derde kolom). Ze houden verband met elkaar, niet alleen met een positie binnen een managershiërarchie, maar ook met de vaardigheid van werknemers om hun eigen werk vorm te geven, om gecoördineerd samen te werken met collega's en om projecten te beheren, bijvoorbeeld een complete productiecyclus. In sommige landen uit de studie is dit het geval, zoals te zien is in tabel 1. Deze vaardigheden lijken van groter belang te worden in het licht van technologische veranderingen in de branche.

“Hoewel de meubelmakerij van oudsher heeft vertrouwd op gespecialiseerd vakmanschap en technische vaardigheden, moeten werknemers steeds vaker een heterogene set vaardigheden combineren en integreren; het gaat hier onder meer om creatieve vaardigheden en vaardigheden in marketing en projectmanagement, zodat er kan worden omgegaan met zaken als flexibiliteit, vroege probleemherkenning, kwaliteit en klantgerichtheid.” (vgl. Gijsbers et al., p22).

De categorie *kennis* is ook onderverdeeld om beter rekening te kunnen houden met de inhoud van kwalificaties. Algemene ontwikkeling is het voortdurende ontwikkelingsproces van een persoon als individu en als burger, die plaatsvindt naast de ontwikkeling van technische kennis. Voorbeelden hiervan zijn *kennis van de moedertaal en een vreemde taal leren*. Ook *sporten* valt binnen deze categorie. Alle landen in deze studie beschouwen het voortzetten van de algemene ontwikkeling als een belangrijke kwalificatie, zij het dat er een

verschillend belang aan wordt toegekend. Met beroepsmatige kennis wordt de systematische kennis bedoeld die dient als basis voor de activiteiten op de werkplek (vaardigheden en transversale vaardigheden) en die is bedoeld om in de praktijk te worden gebracht. Ook valt hier de kennis onder waardoor de werknemer de context van het meubels maken en stofferen beter kan begrijpen. Voorbeelden hiervan zijn *verpakkingsmaterialen voor meubels of gestoffeerde producten en economie*.

Het is belangrijk om te vermelden dat we deze verschillende attributen weliswaar gescheiden hebben opgenomen, maar dat ze voor kwalificaties in sommige landen in elkaar worden geïntegreerd. Zo wordt de beroepsmatige kennis vaak geïntegreerd in de beroepsmatige vaardigheden en in de transversale vaardigheden, met het oog op langere perioden van zelfstandig handelen waarbij er van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij in hoge mate zelfstandig kan opereren en zelfstandig zaken kan inschatten. Dit zal vaak samenhangen met het niveau van de kwalificatie. Voor het opzetten van tabel 1 zijn steeds eerst de nationale rapporten bekeken, vervolgens zijn de resultaten samengevoegd en daarna is twee keer samen met de nationale partners wederzijds gecontroleerd of alle gegevens juist en compleet waren. Er moet worden opgemerkt dat de partners de indeling van het schema en de conceptuele afbakeningen die eraan ten grondslag liggen goed lijken te begrijpen, en dat deze een nuttige lens vormen om de kwalificaties door te bekijken.

Met deze informatie - en de contextuele informatie die we in de nationale rapporten hebben gevonden - hebben we een basis kunnen opstellen voor een 'snelle' vergelijking van de kwalificaties in de zeven landen, en deze is te vinden in tabel 2. Tabel 2 lijkt te wijzen op een aanzienlijke convergentie tussen de kwalificaties in alle zeven landen, al lopen de details van de kwalificaties nogal uiteen, zoals ook te zien is voor wie tabel 1 nauwkeurig bekijkt. Bij het vergelijken van de mbo's in de zeven landen worden er echter twee belangrijke punten duidelijk waarop de landen van elkaar verschillen. Het eerste punt is dat er in vijf van de landen voornamelijk wordt geleerd op een beroepstechnische school, begeleid door gestructureerde leerervaring op de werkplek. Nederland en Vlaanderen vormen deels een uitzondering op dit patroon, omdat ze voor de kwalificaties een school- en werkgebaseerde aanpak hanteren, en Duitsland vormt een grote uitzondering, omdat er in dat land voornamelijk gebruik wordt gemaakt van een duaal systeem van stages. Nederland en België maken ook vaak gebruik van dit duale stagesysteem, waarbij de leerling ook gaat

werken voor het bedrijf, en daarnaast ook ongeveer één keer per week op school college krijgt.

Het tweede punt heeft te maken met de mate van samenwerking met de sociale partners bij het toezicht op het mbo en op de kwalificaties. Zo is er in Duitsland en Nederland een allesomvattend model, van de werkplek tot de regio, de sector en de staat, terwijl de staat zich hier in Polen nauwelijks in mengt, hoewel er hier wel een wettelijke bepaling is dat bij bedrijven met meer dan 500 werknemers één plek in het bestuur moet worden vrijgemaakt voor een werknemer (Conchon 2013). Sommige andere landen, zoals België, Bulgarije en Roemenië, hebben geen regels voor sociale samenwerking op bestuursniveau, maar hebben wel een aantal bepalingen op nationaal, regionaal of sectoraal niveau. Tot slot moet worden opgemerkt dat het opleidingstraject voor een kwalificatie op ongeveer EKK-niveau 3 meestal drie jaar duurt, maar dat er soms sprake is van kortere programma's en soms ook van een hiërarchie van programma's, van niveau 2 tot niveau 4 (bijvoorbeeld in Nederland).

Grensoverschrijdende samenvatting:

In dit onderdeel wordt ingegaan op het uitgebreide schema in tabel 1 (bijlage 1). Het schema volgt de EKK-indeling met de drie kolommen, kennis, vaardigheden en competenties, maar is verder verfijnd om beter aan te sluiten bij de behoeften in de sector. Zodoende is *kennis* verder opgesplitst in algemene en beroepstechnische kennis, zijn de *vaardigheden* taakgerelateerde vormen van knowhow, terwijl de *transversale vaardigheden* zich richten op de competenties. Dit zijn gelede competenties, die samen projectmanagementvaardigheden vormen, en ook meer specifieke competenties. Zodoende vormen ze de vaardigheden die nodig zijn om binnen de productiecycclus te kunnen werken, zelfstandig én met anderen. We zullen hieronder verder ingaan op de convergenties en divergenties in de zeven onderzochte landen.

Kennis: algemene ontwikkeling

Algemene ontwikkeling richt zich voornamelijk op een doorlopende ontwikkeling van mensen die de sector binnenkomen, als individu en als burger. In beide branches besteden alle kwalificaties in alle landen een aanzienlijke hoeveelheid aandacht aan de algemene ontwikkeling, hoewel dit in het geval van Polen iets minder is. Er is vooral enige variatie op

de gebieden a] vreemde talen en b] sport. Er moet worden opgemerkt dat we het leren van een vreemde taal weliswaar hebben ondergebracht bij algemene ontwikkeling, maar dat er ook duidelijk een beroepstechnische kant aan zit, bijvoorbeeld voor werknemers die overwegen om te emigreren of die klanten in het buitenland hebben.

Kennis: beroepstechnisch

Beroepstechnische kennis is de declaratieve kennis (in tegenstelling tot know-how) die nodig is om het beroep te kunnen uitoefenen. Deze bestaat uit systematische (theoretische) en niet-systematische (meestal locatiegebonden) kennis. Het is goed om te vermelden dat er ook hier een aanzienlijke convergentie is tussen de zeven landen. De opvallende uitzondering is Denemarken, dat diverse elementen optioneel heeft gemaakt die in andere landen verplicht zijn: economie, ondernemerschap en marktomstandigheden voor het product (dit geldt ook voor België en Polen). Polen heeft ook een kleiner aanbod qua beroepstechnische kennis, maar het verschil is niet zo groot als met Denemarken. Ook moet hier opnieuw de gelaagde structuur van het Roemeense systeem worden genoemd, waarbij de beroepstechnische kennis op een hoger niveau steeds belangrijker wordt.

Beroepstechnische vaardigheden

In de zeven landen is er een breed scala aan beroepstechnische vaardigheden aanwezig. Het aantal vaardigheden dat in alle landen voorkomt is echter klein. Een aantal voorbeelden hiervan zijn *technische tekeningen lezen*, *werken met handgereedschappen en met geautomatiseerde en/of computerapparatuur*. Verder hebben de opleidingen veel met elkaar gemeen, met uitzondering van Polen, dat een veel kleinere set beroepstechnische vaardigheden heeft dan de andere zes landen. Dit patroon komt ook terug in de andere categorieën en is mogelijk een afspiegeling van het feit dat de Poolse basiskwalificatie vooral wordt opgedaan op school, waarbij de leerling 4 tot 6 weken per jaar daadwerkelijk in een werkplaats doorbrengt.

Belangrijke gebieden waar bepaalde vaardigheden optioneel zijn: *latwerk voor meubels produceren* (Denemarken, Nederland, Polen), *deuren produceren (van massief hout en/of materiaal op houtbasis)* (Nederland, Polen), *houtsnijwerk* (overal verplicht, behalve in Roemenië) en *houtdraaien* (overal verplicht behalve in Duitsland, waar deze optie niet bestaat, en in Roemenië). Bij het stofferen is een groot aantal elementen in Bulgarije en Polen ook optioneel, zoals *demonteren*, *repareren*, *interieurdecoratie en -stoffering* en *stofferingsproducten demonteerbaar maken*.

Over het algemeen is er een aanzienlijke mate van convergentie voor wat de beroepstechnische vaardigheden betreft, maar er moet ook worden gewezen op de beperktheid van de Poolse kwalificaties en de gelaagde aard van de Roemeense, die zorgt voor variaties tussen de niveaus 3 en 4 (Roemeense NKK-indeling).

Transversale vaardigheden

Met transversale vaardigheden worden vormen van knowhow bedoeld waarbij er verschillende vaardigheden kunnen worden ingezet in verschillende situaties. Ze zijn belangrijk, zowel voor het beheer van de productiecyclus als voor zelfstandig werken op de werkplek. Er is een zekere mate van uniformiteit in de specificatie van transversale vaardigheden in de partnerlanden. Dit betekent dat er rekening wordt gehouden met het beheer van de productiecyclus en met 'zelfmanagement' en samenwerking. De ontwikkeling van deze vaardigheden lijkt in lijn te zijn met het onderzoek naar toekomstige trends in de sector, dat steeds meer nadruk legt op deze vaardigheden tegen de achtergrond van productieprocessen die steeds computergestuurd worden. De uitzonderingen die hier moeten worden genoemd zijn onder meer Polen en Roemenië, waar op het lagere niveau in het gelaagde systeem een aantal transversale vaardigheden optioneel is. Over het algemeen is de specificatie van transversale vaardigheden een sterk signaal dat de werknemer in staat is om de productiecyclus te beheren en om zelfstandig te werken, met relatief weinig strikt toezicht.

Kennis en knowhow: wel of geen breed leerplan?

Er is een hoge mate van convergentie tussen zes van de zeven landen, zowel qua beroepstechnische als qua algemene kennis. De nadruk lijkt te liggen op het verschaffen van een goede basis: de onderliggende kennis voor het uitoefenen van het beroep en de vaardigheden die nodig zijn om de productiecyclus te kunnen begrijpen, zelfstandig te kunnen werken en effectief samen te kunnen werken met anderen. Het leerplan bevat ook een relatief breed scala aan beroepstechnische vaardigheden. De ontwikkeling van economische kennis en van kennis van de markt voor de betreffende beroepen verloopt in de diverse landen wat onevenwichtig. Gezien de snelle technologische veranderingen in de branche is dit misschien een terrein dat verdere aandacht behoeft.

Overeenkomsten en verschillen in de mbo-systemen voor meubelmakers en meubelstofseerders in de zeven partnerlanden.

Tabel 1: elementen van kwalificaties van meubelmakers en meubelstofseerders

		Turquise: optioneel		België		Bulgarije		Denemarken		Duitsland		Nederland		Polen		Roemenië	
Geel: verplicht	NEE betekent dat het element niet verplicht is	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel
Knowhow																	
Beroepstechnische vaardigheden																	
Meubelmaker / stofseerder																	
Technische tekeningen lezen																	
Technische tekeningen voorbereiden																	
Werken met computer-assisted design (CAD)																	
Werken met handgereedschappen																	
Werken met draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen																	
Werken met geautomatiseerde en computerapparatuur																	
Kasten en meubels produceren																	
Gestofeerde producten produceren																	
Stofseermaterialen snijden																	
Stofseermaterialen stikken																	
Gestofeerde producten vullen																	
Latwerk voor meubels produceren																	
Zijkanten, dorpellijsten en randprofielen produceren																	

Knowhow			België	Bulgarije	Denemarken	Duitsland	Nederland	Polen	Roemenië
Beroepstechnische vaardigheden	Meubelmaker / stoffeerder		Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht
	Meubelmaker								
	Deuren produceren (van massief hout en/of andere materialen op houtbasis)		JA	JA	JA	JA	NEE	JA	JA Niveau 3
	Ramen produceren		NEE	JA	JA	JA	NEE	JA	JA Niveau 3
	Frames produceren voor zitmeubelen (stoelen, zetels en banken)		JA	JA	NEE	JA	JA	JA	JA
alle	Tafels, tafelbladen en zitmeubelen produceren		JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
	Beschermende en decoratieve dekleden aanbrengen		JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
	Houtsnijden		NEE	JA	NEE	NEE	NEE	NEE	NEE
	Houtdraaien		NEE	JA	NEE	NEE	NEE	NEE	NEE
	Gestoffeerd meubilair demonteren		JA	NEE	JA	NEE	JA	NEE	NEE
	Producten opnieuw stofferen (stoffering herstellen)		JA	NEE	JA	NEE	JA	JA	NEE
	Verpakkingen voor meubels produceren		JA	JA	JA	NEE	JA	NEE	JA
	Meubels en gestoffeerde producten monteren en verpakken		JA	NEE	JA	JA	JA	JA	JA

Knowhow	Meubelmaker / stoffeerder	Meubelmaker reparen	Stoffeerder Stoffeersproducten repareren	België		Bulgarije		Denemarken		Duitsland		Nederland		Polen		Roemenië	
				Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel
Beroepstechnische vaardigheden				JA		JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA
				NEE	JA	JA		JA		NEE		NEE		NEE		JA	
				NEE				JA		NEE		NEE		JA		JA	
				JA		NEE	JA	JA		JA		JA		JA		JA	
Transversale vaardigheden																	
	De productiecyclus plannen en controleren			JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA	JA	
	Producten ontwerpen (schetsen) en de kostprijs berekenen			JA		JA		JA		JA	Ambachtelijk e sector	JA		NEE	JA	JA	
	Innoveren en nieuwe modellen ontwikkelen			JA		NEE		JA		JA	Stoffeers	JA		JA		NEE	JA
	De kwaliteit bewaken binnen het productieproces			JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA	JA	
	Materialen bestellen, beoordelen, voorbereiden en onderhouden			JA		JA		NEE				JA		JA		JA	
				JA		JA						JA		JA		JA	
	De cyclus van meubelproductie toepassen			JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA	JA	
	Zorgen voor een gezonde en veilige werkplek			JA		NEE		JA		JA		JA		JA		JA	

Transversale vaardigheden			België		Bulgarije		Denemarken		Duitsland		Nederland		Polen		Roemenië	
			Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel	Verplicht	Optioneel
	alle															
	Veilig gereedschappen en machines gebruiken		JA		JA		JA		JA		JA		JA		JA	
	De kwaliteit van het eindproduct bewaken		JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA	JA	
	Communiceren en samenwerken met collega's in het productieproces		JA		JA		JA		JA		JA		JA		JA	
	In een eenvoudige vorm communiceren in een vreemde taal met leveranciers en/of klanten		JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA	JA	
	Verantwoordelijkheid nemen binnen het productieproces		JA		JA		JA		JA		JA		JA		JA	
	Verantwoordelijkheid nemen voor het vergroten van de beroepstechnische vaardigheden		JA		JA		JA		JA		JA		JA		NEE	JA
	Afval verwerken		JA		JA		JA		JA		JA		JA		JA	JA
	Communiceren met het management		JA		JA		JA		JA		JA		JA		JA	Niveau 2
	Communiceren met klanten		JA		NEE		NEE		JA		JA		NEE	JA	JA	JA
	Problemen oplossen		JA		NEE		JA		JA		JA		NEE	JA	NEE	Niveau 3

[illegible]

In dit onderdeel onderzoeken we de overeenkomsten en de verschillen tussen de mbo-systemen in de zeven onderzochte landen. Het is duidelijk te zien dat er veel convergentie is in de aanpak die alle landen hanteren, hoewel er wel verschillen zijn in de details van de afzonderlijke nationale kwalificaties. Deze worden duidelijker na het bekijken van tabel 1.

We zien convergentie bij de zeven landen als het gaat om een breed leerplan voor beide beroepen, om de aanwezigheid van een doorlopende algemene ontwikkeling, ook als burger, en om de nadruk op (transversale) vaardigheden. Het zijn deze vaardigheden die in de toekomst wel eens van nog groter belang kunnen worden.

Er zijn twee hoofdterreinen waarop de programma's uiteenlopen. De ene is de vraag of het traject zich voornamelijk op school afspeelt of op de werkplek. In Polen, Roemenië en Bulgarije vindt de mbo-opleiding vooral plaats op school. Vlaanderen en Nederland hebben een groot deel op school én een groot deel op de werkplek, terwijl het mbo in Duitsland en Denemarken zich vooral concentreert op de werkplek. Het andere terrein is de betrokkenheid van de vakbonden bij het ontwerp en het beheer van de kwalificaties; dit is een indicator voor de aanwezigheid van sociale partners, omdat vakbonden bij het opstellen en instellen van kwalificaties doorgaans ook samenwerken met de overheid, toekenningsinstanties, regionale autoriteiten (indien van toepassing) en werkgeversorganisaties. We zien een hoge mate van vakbondsinsluiting in België, Denemarken, Duitsland en Nederland, maar een lage mate hiervan in Bulgarije, Polen en Roemenië. Er moet ook worden opgemerkt dat Roemenië en Nederland (in mindere mate) een gelaagd systeem van kwalificaties hebben, waarbij een kwalificatie eigenlijk pas compleet is op niveau 3, of in het geval van Roemenië op niveau 4.

Ook vermeldenswaardig is dat in alle landen waarbij het mbo-traject zich voor een groot deel afspeelt op de werkplek (inclusief de landen met gemengde systemen) de vakbonden ook een grote rol spelen binnen het mbo. In de drie landen die een 'lage mate' van vakbondsinsluiting kennen, zijn de vakbonden echter wel tot op zekere hoogte betrokken bij de kwalificaties. Zo is er in Bulgarije en Roemenië bijvoorbeeld enige betrokkenheid op lokaal en sectoraal niveau. In Polen is het aannemelijk dat de vakbonden enigszins betrokken zijn bij grotere bedrijven doordat zij een zetel hebben in het bestuur, maar we kunnen uit onze informatie niet opmaken of dit van invloed is op het ontwerp en het beheer van kwalificaties in de sector.

Tabel 2: beknopt overzicht van het mbo voor meubelmakers en meubelstoffeerders

	Breed leerplan meubelmaker	Breed leerplan stoffeerder	Algemene en burgerlijke ontwikkeling	Transversale vaardigheden	Voornamelijk op school	Voornamelijk op de werkplek	Betrokkenheid vakbonden
België - Vlaanderen	√	√	√	√	1	2	Groot 3
Bulgarije	√	√	√	√	√		Klein
Denemarken	√	√	√	√		√	Groot
Duitsland	√	√	√	√		√	Groot
Nederland	√	√	√	√	4	5	Groot
Polen	√	√	√	√	√		Klein
Roemenië	√	√	√	√	√	√6	Klein

1. Het schooltraject (*BSO – beroepssecundair onderwijs*).
2. Het werktraject (*DBSO – deeltijds beroepssecundair onderwijs en leertijd*), dat eerder te vergelijken is met een stage.
3. Met 'groot' wordt bedoeld dat de vakbonden betrokken zijn bij het vormgeven en het verzorgen van het mbo op nationaal, sectoraal en lokaal niveau; bij 'klein' is dit niet het geval.
4. Het schooltraject (*BOL – beroepsopleidende leerweg*).
5. Het werktraject (*BBL – beroepsbegleidende leerweg*), dat eerder te vergelijken is met een stage.
6. Als de stage wordt uitgevoerd op basis van een stageovereenkomst volgens de Stagewet.

Tabel 2 lijkt dus voorlopig te duiden op twee sets landen als het gaat om het mbo.³ In groep 1 (België, Denemarken, Duitsland en Nederland) zijn er grotere werktrajecten en is er een grote betrokkenheid van de sociale partners. In Nederland leiden de school- en de werktrajecten tot dezelfde kwalificatie. In groep 2 (Polen, Bulgarije en Roemenië) vindt een de opleiding voornamelijk plaats op school en is er weinig betrokkenheid van de sociale partners (deze is echter zeker niet afwezig). Hierbij moet worden opgemerkt dat deze

³ Zie *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, pp 143-149.

verschillen bestaan tegen een achtergrond van een gemeenschappelijke benadering van het leerplan, de algemene en burgerlijke ontwikkeling en het belang van transversale vaardigheden. De vooruitzichten voor het ontwikkelen van een 'Zone of Mutual Trust' (een ZMT, oftewel een Zone van Wederzijds Vertrouwen, zie Coles and Oates, 2004) zijn daarom voor meubelmakers en stoffeerders in deze zeven landen goed, zeker als er meer uniformiteit kan komen in de lengte van de opleiding en in de invloed die sociale partners hebben op de vormgeving van het leerplan en de kwalificaties.

Hier moet echter één divergentieterrein worden genoemd dat het potentieel heeft om de wederzijdse erkenning van kwalificaties te belemmeren. Het gaat om het feit dat in sommige landen (zoals Nederland) de kwalificaties worden aangeboden op verschillende NKK-niveaus, en om deze reden corresponderen maar een paar van deze kwalificaties met de kwalificaties in andere partnerlanden. Er zal duidelijkheid moeten komen over de vraag op welk niveau de kernkwalificatie gebaseerd moet zijn.

Belangrijkste punten in het EQF/EKK-ontwerp en de relevantie voor dit project

Het Europees kwalificatiekader werd in 2008 door het Europees Parlement goedgekeurd. Het is bedoeld om een gemeenschappelijke terminologie en een gemeenschappelijke referentie te stimuleren voor de vergelijking van kwalificaties in de lidstaten van de Europese Unie (EU) (Méhaut en Winch, 2011). Het kan worden beschouwd als onderdeel van de algemene tendens, gesteund door internationale organisaties als de OESO, om dergelijke kaders op te zetten op nationaal en internationaal niveau. Het EKK is een uitvoerig kader dat de grenzen tussen de beroepsopleiding en de algemene vorming wil overstijgen en op die manier aan de doelstellingen van het Europees beleid wil beantwoorden. Het EKK sluit ook volledig aan bij het Europees beleid voor levenslang leren en beroepsonderwijs, omdat er zonder onderscheid rekening wordt gehouden met de kwalificaties uit het regulier onderwijs en met die uit de bij- en nascholing. In navolging van de Europese terminologie en aanbevelingen gaat het EKK echter nog verder, door te streven naar kwalificaties waarbij kennis wordt erkend die is opgedaan in het 'formele', 'informele' en 'niet-formele' onderwijs. Om dit te kunnen doen, maar ook omdat eerdere Europese pogingen om een vergelijkend systeem tussen kwalificaties op te zetten zijn mislukt, is het gebaseerd op leerresultaten, die moeten worden gezien als 'output', ongeacht de processen die ertoe hebben geleid. Daarmee wordt blijkbaar gebroken met de 'input-output'-werkwijze (aantal jaren studie, aantal uren mbo

(input) en bijvoorbeeld het slagen voor een examen dat duidt op een bepaald kennisniveau (output)). Wie echter beter kijkt naar wat er daadwerkelijk met 'leerresultaten' wordt bedoeld, zal zien dat de breuk niet zo radicaal is als hij op het eerste gezicht misschien lijkt. Dit wordt gestaafd door een recente voortgangsbeoordeling van de ontwikkeling van nationale kwalificatiekaders (NKK's) die is uitgevoerd door CEDEFOP, het gespecialiseerde Europese centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (CEDEFOP 2013). Het resultaat hiervan is dat *standaarden*, dus wegwijzers naar prestaties binnen een leerplan, nu kunnen tellen als leerresultaten, evenals de verklaringen van geschiktheid voor bepaalde taken die de wat radicalere vormen van resultaatgebaseerde kwalificaties kenmerken, zoals de National Vocational Qualifications in Engeland (zie Coles 2007 voor een uitleg van het verschil en Brockmann, Clarke en Winch (2008) voor een kritiek).

Dit is vrij belangrijk voor deze studie, omdat het lijkt aan te tonen dat het door convergentie binnen het leerplan mogelijk zou moeten worden om voor deze programma's tot op zekere hoogte gemeenschappelijke leerresultaten te gaan meten. De resultaten in tabel 1 laten zien dat dit mogelijk is.

Het ontwerp van het EKK heeft twee expliciete doelstellingen.

1. 'Horizontale' vergelijkbaarheid van kwalificatieniveaus tussen landen, die naar verluidt nodig zijn in de context van de mobiliteit op de Europese onderwijs- en arbeidsmarkt. Voor *Bolster-up* is dit een heel belangrijk aspect bij het vergelijken van kwalificaties; als men er immers niet op kan blijven vertrouwen dat het niveau van een bepaalde kwalificatie in een bepaald land gelijk blijft, is het moeilijk, zo niet onmogelijk om deze te vergelijken. Er zijn sporadische aanwijzingen dat het referentieproces op nationaal niveau van ongelijke kwaliteit is en dat EU-landen zich mogelijk schuldig hebben gemaakt aan 'concurrentie-inflatie' om te voorkomen dat hun kwalificaties op een lager niveau terechtkomen dan die van anderen. We bevelen een sectoraal referentieproces aan voor de sector van meubelmakers en meubelstofleveranciers, dat gebaseerd is op een wederzijdse overeenkomst en op het respecteren van een sectoraal referentieproces waarop alle landen kunnen vertrouwen.
2. 'Verticale' vergelijkbaarheid, die zich meer richt op intra-nationale overwegingen in de context van levenslange middelbare beroepsopleidingen en verticale trajecten van de ene

kwalificatie naar de andere (zoals in de Franse en Nederlandse systemen). Hier wordt nagegaan in hoeverre elke afzonderlijke kwalificatie 'doorlaatbaar' is, oftewel: of deze substantieel genoeg is om de houder van een dergelijke kwalificatie te laten doorstromen naar een volgend niveau. Kwalificaties met weinig of geen educatieve componenten zullen over het algemeen niet heel doorlaatbaar zijn, net als kwalificaties waarvoor een heel korte studieperiode nodig is.

Een derde, voornamelijk impliciete doelstelling van het EKK is echter die van de positie 'op de arbeidsmarkt', die wordt gepresenteerd als instrument voor de mobiliteit van werknemers en die het mogelijk maakt om kwalificaties en beroepsmatige vaardigheden te vergelijken. 'Competentie' wordt hierbij geformuleerd als 'autonomie', een term die terugverwijst naar autonomie tijdens het leren en autonomie op de werkplek. Dit aspect van het EKK is erg belangrijk voor dit rapport, omdat het succes hiervan zal afhangen van de implementatie van het kader in de diverse economische sectoren, en wel zodanig dat het kan worden gebruikt door werknemers, werkgevers én opleiders. *Bolster-up* kan worden beschouwd als poging om dit te doen voor de meubelbranche. De nadruk op transversale vaardigheden suggereert dat de opvatting breed wordt gedeeld dat er een belangrijke rol is weggelegd voor relatieve autonomie op de werkplek binnen de sector. Ook lijkt er een gemeenschappelijke opvatting te bestaan dat er voorzieningen moeten worden getroffen om zich binnen de opleidingen door te ontwikkelen (hoewel het beeld hier gevarieerder is).

Bereik

Een belangrijke lacune in het oorspronkelijke EKK-ontwerp was een verdere specificatie van de kennis en de vaardigheden waar een kwalificatie garant voor staat. Dit noemen we het 'bereik' van een kwalificatie, of van een deel daarvan. Wil het EKK enige kans maken om te slagen op de arbeidsmarkt, dan zal het bereik moeten worden gespecificeerd in sectorale kwalificatiekaders. We hebben dit voor de meubelsector gedaan door tot in detail de benodigde kennis en vaardigheden te specificeren, en het bereik van de kwalificaties staat per land vermeld in tabel 1. Dit zou het vergelijken ervan eenvoudiger moeten maken. De specificatie van een bereik is een voorwaarde om een bereik te kunnen vergelijken. Het moge echter duidelijk zijn dat er voor een goed functionerende vergelijking geen appels met peren mogen worden vergeleken; twee of meer activiteiten die onder dezelfde omschrijving

vallen moeten dus echt hetzelfde zijn. De nationale rapporten in dit project zijn hiervoor niet gedetailleerd genoeg, dus er is een betere inspectie van de leerplannen nodig om gedetailleerder vergelijkend werk mogelijk te maken. Deze informatie is beschikbaar voor sommige landen, maar niet voor alle.

De werking van het EKK en de sectorale kwalificatiekaders

Het EKK wil niet direct competenties certificeren, want het is bedoeld als indirect instrument voor de vergelijking van kwalificaties in verschillende landen. Als gecertificeerde leerervaringen als leerresultaten in een NKK kunnen worden gespecificeerd, moet het mogelijk zijn twee of meer kwalificaties op het EKK-rooster te leggen om na te gaan in hoeverre ze equivalent zijn. Als nationale kwalificaties zelf op leerresultaten gebaseerd zijn en dezelfde structuur hebben als het EKK, wordt vergelijken gemakkelijker.

Het is nu veel duidelijker dat het EKK oorspronkelijk weliswaar is opgezet als 'transformatief' kwalificatieraamwerk (Allais, Raafe en Young, 2009), dat een radicale visie had op leerresultaten en dat compleet losstond van pedagogische processen, maar dat het recente CEDEFOP-rapport over de implementatie van de NKK's in de EU duidelijk maakt dat er nu wordt gewerkt met een flexibelere aanpak voor de leerresultaten (CEDEFOP 2012), dat rekening houdt met 'inputs' zoals het leerplan en de pedagogie, en dat niet probeert om leerresultaten vast te leggen zonder dat er rekening wordt gehouden met leer- en onderwijsprocessen. Desalniettemin zullen partnerlanden allemaal moeten begrijpen wat ze precies bedoelen met 'leerresultaten' als kwalificaties met elkaar worden vergeleken.

De NKK's en het EKK zelf worden steeds vaker beschouwd als instrument voor kwalificatietransparantie, of als 'transparantiehulpmiddel' waarmee een of meerdere kwalificaties makkelijk en nauwkeurig met elkaar kunnen worden vergeleken. Het EKK heeft een ontwikkeling doorgemaakt; werd het eerst als middel gebruikt waarmee landen konden worden aangespoord om resultaatgerichte NKK's te ontwikkelen (met de nadruk op 'leerresultaten'), nu wordt het vooral gebruikt voor het beschrijven en vergelijken van kwalificaties. De praktische consequentie van deze verschuiving is dat het ontwerp van de kwalificaties die worden vergeleken niet hoeft te worden aangepast, omdat de terminologie van leerresultaten kan worden gebruikt voor gestandaardiseerde kwalificaties. Om echter te zorgen voor voldoende transparantie via het EKK is er voldoende informatie vanuit het

leerplan nodig en een nauwkeurige specificatie van het EKK-niveau. Hiervoor moeten sectorale kwalificatiekaders (SKK's) worden ontwikkeld waarin de benodigde gedetailleerde informatie voor beroepen in bepaalde sectoren wordt beschreven, binnen de algemene kaders van het EKK. De informatie in dit rapport zou moeten voldoen aan deze eis en zou de basis kunnen vormen voor een SKK voor meubelmakers en meubelstoffeerders. Het egaliseren van deze niveaus ligt wat ingewikkelder, omdat er vrij veel bewijs is (EU 2013) dat het lastig zal zijn om de diverse kwalificaties en toetsingen op een formeler, nationaal niveau met elkaar op één lijn te brengen. Net als bij metselaars (Brockmann et al, 2010), zal deze zogeheten 'referencing' op sectoraal niveau moeten plaatsvinden om te zorgen voor wederzijds vertrouwen tussen de diverse landelijke sociale partners.

De relatie tussen het EKK en het ECVET

Het EKK en het ECVET zijn bedoeld als aanvulling op elkaar. Het EKK zorgt voor transparantie bij de vergelijking van kwalificaties, terwijl het ECVET zorgt dat deelkwalificaties kunnen worden overgezet van het ene land naar het andere. Net als het EKK is het ECVET gebaseerd op leerresultaten, van het 'zachtere' soort dat hierboven wordt omschreven. Het doel is om eerdere opleidingen te belonen, zodat deze kennis, vaardigheden en competenties overdraagbaar zijn. Het ECVET heeft echter om twee redenen voorzichtig moeten opereren. Ten eerste was het doel om eerdere opleidingen te belonen via een puur resultaatgebaseerde aanpak (zie bijvoorbeeld EU 2006) aangepast; nu is het mogelijk om de tijd en het werk mee te rekenen dat nodig is geweest voor het behalen van een bepaalde standaard. Zodoende is het mogelijk om aan te nemen dat standaarden uit twee kwalificaties grofweg equivalent zijn, op basis van het feit dat de studies equivalent zijn óf dat er evenveel tijd aan is besteed.

Ten tweede, en dit is misschien problematischer, is het idee om de beloningen te kwantificeren via 'kredietpunten' moeilijker en minder populair gebleken dan aanvankelijk was gedacht (CEDEFOP 2013). Dit betekent dat er wel een beloning kan worden toegewezen voor deelkwalificaties, maar dat deze kredietpunten niet ook daadwerkelijk worden toegekend. Sectoren willen misschien wel hun eigen kredietsystemen ontwikkelen door middel van wederzijdse onderhandelingen en overeenkomsten. Er is voor hen geen belemmering om een systeem met kredietpunten te gebruiken wanneer men dat wil, maar

ook geen verplichting. Dit zal van invloed zijn op Werkpakket 4 van dit project, waarin momenteel wordt gesproken over het toekennen van beloningen, zonder dat daarbij sprake is van kredietpunten. Onze suggestie zou zijn om verder onderzoek te doen naar de expliciete en impliciete studietijd, voordat er met enige zekerheid kredietpunten kunnen worden toegewezen. Het hoeft echter niet nodig te zijn als er andere manieren blijken te zijn om beloningen toe te kennen, bijvoorbeeld door een nominale gelijkwaardigheid van afzonderlijke deelkwalificaties.

Een gemeenschappelijk kader voor meubelmakers binnen het EKK en het ECVET?

We besluiten dit rapport met een aantal korte opmerkingen over kernkwalificaties en over een gemeenschappelijk vergelijkend kader.

Het eerste punt is dat een 'verzachting' van het oorspronkelijke EKK-idee van leerresultaten het voor de sector veel eenvoudiger maakt om kernprofielen te ontwikkelen op basis van de leerresultaten die zijn afgeleid uit nationale leerplannen. Voorwaarde hiervoor is wel dat alle partnerlanden weten wat met de term 'leerresultaat' wordt bedoeld, bijvoorbeeld een standaard die de hoeveelheid kennis, vaardigheden en competenties aantoont die voortkomt uit het volgen van een bepaald leerplan, met bepalingen voor het belonen van niet-formeel en formeel leren. Naar onze mening laat het onderzoek zien dat 'leerresultaten' overeenkomen met zoiets als een standaard in bovengenoemde zin, maar de partners zullen moeten nagaan of dit inderdaad het geval is.

Het tweede punt is dat de informatie in tabel 1 de basis kan vormen voor beroepskernprofielen, zodat er minimumeisen kunnen worden gesteld voor een gekwalificeerde werknemer (op een bepaald niveau). Dit punt is van belang voor Werkpakket 3 van het project. Dit betekent niet dat afzonderlijke landen elementen moeten stopzetten die niet binnen het kernprofiel passen; het betekent alleen dat er een duidelijke scheiding is tussen kernelementen en niet-kernelementen.

Het derde punt is dat er nominale studie- of oefenuren (in een formele, niet-formele of informele context) kunnen worden gebruikt als basis voor een beloningssysteem, waarmee deelkwalificaties kunnen worden overgezet van het ene land naar het andere. Het is aan de sector om te bepalen of equivalenties moeten worden uitgedrukt in kredietpunten of niet.

Het vierde en laatste punt dat we willen maken is dat kernkwalificaties 'van de grond af' moeten worden opgebouwd, met de behoeften van de sector in het achterhoofd. Om redenen die we al hebben gegeven moet het zogeheten 'referencing' plaatsvinden op sectoraal niveau en pas later worden uitgelijnd met het overkoepelende EKK. Hoewel dit niet overeenkomt met de huidige 'referencing'-procedure is dit belangrijk om een discrepantie tussen de EKK- en SKK-niveaus te voorkomen.

Bronnen:

- Allais, S., Raffé, D., Young, M.F.D. (2009) *Researching NQFs: Some Conceptual Issues*, Genève, ILO.
- Brockmann, M., Clarke, L. en Winch, C. (2008) Can Performance-related Outcomes have Standards? (2008) *Journal of European Industrial Training*, 32,2/3, pp.99-113.
- Brockmann, M., Clarke, L. en Winch, C (uitg.) (2010) *Bricklaying is more than Flemish Bond*, Brussels, CLR.
- Brockmann, M., Clarke, L. en Winch, C (2011) *Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market*, Abingdon, Routledge.
- CEDEFOP (2012) *Analysis and overview of NQF developments in European countries*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.
- CEDEFOP (2013) *Monitoring ECVET implementation strategies in Europe*, Luxembourg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.
- Coles, M. (2007) *Qualifications Frameworks in Europe – Platforms for Qualifications, Integration and Reform*, Directoraat-generaal Onderwijs en Cultuur, Brussel.
- Coles and Oates (2004) *European Reference Levels for Education and Training*, QCA, Londen.
- Conchon, A. (2013) *Worker's voice in corporate governance: a European perspective*, Londen, TUC.
- EU (2013) over 'referencing' van NKK's met het EKK
http://ec.europa.eu/eqf/compare/select_en.htm#comparison (website)
- Europese Commissie (2012) *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.
- Garstka, B., Syben, G. (2009) *Sectoral Qualifications Framework for the Construction Industry in Europe*, Bremen, BAQ.
- Gijsbers et al. (2009) *Investing in the Future of Jobs and Skills Scenarios, implications and options in anticipation of future skills and knowledge needs: Sector Report Furniture*, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.
- Méhaut, P., Winch, C. (2011) EU Initiatives in Cross-national Recognition of Skills and Qualifications, in Brockmann et al. (2011), pp. 22-35.

Geschreven door Chris Winch en Jeff Bridgford

TESTRAPPORT

Testrapport van een voorgesteld EU-kernprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders

Achtergrond van het voorstel voor een kernprofiel

Iedere partner heeft het consortium voorzien van een nationaal rapport over de organisatie van het mbo in de sector van meubelmakers en meubelstoffeerders. Deze rapporten bevatten informatie over de kwalificaties die in het beroepsonderwijs in de partnerlanden worden gehanteerd. Om te onderzoeken welke aspecten deze kwalificaties met elkaar gemeen hebben, zijn de rapporten eerst geanalyseerd door het instituut Arbeit und Leben Bielefeld (DE) en later door experts van het Kings College London (GB). Dit heeft geresulteerd in een grensoverschrijdend synthesesrapport met de overeenkomsten en verschillen tussen de kwalificaties in de zeven landen. Op basis hiervan is er een kwalificatieprofiel opgesteld. Dit profiel bevatte alle vaardigheden, kennis en competenties die zijn aangetroffen als mogelijke gemeenschappelijke onderdelen van het profiel. Tijdens dit proces hebben alle partners nog eens vermeld met welke aspecten zij zich in hun opleidingen en leerplannen bezighouden.

De test

Het doel van de testprocedure was om te controleren of het samengestelde kernprofiel correct was en zou kunnen worden gebruikt in de afzonderlijke partnerlanden. Het kernprofiel is gebaseerd op een analyse van de zeven nationale rapporten met kwalificaties voor de beide beroepen, en afgerond door het afnemen van gesprekken. Aan het eind van het project kan het gemeenschappelijke profiel dienen als benchmark voor de beroepstechnische kwalificaties van meubelmakers en meubelstoffeerders in de partnerlanden.

Dit zou een goed hulpmiddel kunnen zijn voor de uitwisseling, voor de mobiliteit en voor innovatieve beroepsgelateerde acties in en tussen de partnerlanden.

Procedure

De test bestond uit vier documenten:

- een algemeen richtsnoer
- een beschrijving van het te testen profiel
- een lijst met testvragen over het profiel
- een markeerschema met vaardigheden, kennis en competenties (*skills, knowledge and competences* oftewel SKC's) uit het profiel

De partners uit de zeven deelnemende EU-landen in dit project, Bolster-up II, hadden zes à zeven weken de tijd om deze documenten te bespreken met hun focusgroepen. Deze focusgroepen waren bedoeld om mensen bij het project te betrekken die daadwerkelijk met de kwalificaties werken en er besluiten over nemen. De resultaten zijn naar het HMC gestuurd, dat verantwoordelijk was voor het testen van de werkpakketten.

Resultaten

1. Opmerkingen

De resultaten van de testfase zijn gepresenteerd in deze documenten en als opmerkingen van de partners in het profiel zelf. Het doel was om alle gemaakte opmerkingen en notities te traceren. Niet elke vraag is door elke partner beantwoord. Sommige opmerkingen zijn ingevoerd in de Excel-lijst.

2. Vergelijkende Excel-sheet

De ingevulde markeerschema's over de kennis, vaardigheden en competenties zijn overgezet naar een Excel-sheet om een beter overzicht te krijgen van gemeenschappelijke aspecten en om te zien in hoeverre deze door de partners worden gedeeld. Na elke opmerking of notitie is er een landcode of zijn er landcodes voor de partner(s) in wiens of wier document(en) de opmerking is aangetroffen. Dit betekent niet dat dit de enige landen zijn die het met deze opmerking eens zijn. Tijdens de bespreking kon dit nog verder worden aangevuld.

Opmerkingen en notities over het voorgestelde kernprofiel:

1. Titel van de kwalificatie. Geen opmerkingen.

2. Niveau en duur van de opleiding

Meubelmaker

BE	België	EKK-niveau 3 3-jarige duale opleiding <i>of</i> 1 jaar fulltime naar school, na een 4-jarige schoolopleiding als meubelmaker
NL	Nederland	EKK-niveau 2, 3 en 4 met een duur van respectievelijk 2, 3 en 4 jaar duale opleiding, of een schoolopleiding met 40% stage
RO	Roemenië	EKK-niveau 3 en 4
BG	Bulgarije	EKK-niveau 3 4-jarige duale opleiding
DK	Denemarken	EKK-niveau 4 3 jaar en 3 tot 9 maanden, duale opleiding
PL	Polen	EKK-niveau 4 3-jarige vakschool met 3 maanden beroepsopleiding
DE	Duitsland	EKK-niveau 4 3-jarige duale opleiding

Stoffeerder

BE	België	EKK-niveau 3 2-jarige duale opleiding <i>of</i> 1 jaar fulltime naar school, na een 4-jarige schoolopleiding als meubelmaker
NL	Nederland	EKK-niveau 2, 3 en 4 met een duur van respectievelijk 2, 3 en 4 jaar. Niveau 4 bevat een ondernemersopleiding. Het grootste deel van de opleiding is op niveau 3 duale opleiding, of een schoolopleiding met 40% stage
RO	Roemenië	EKK-niveau 3. Roemenië zit middenin een overgangsproces voor zijn kwalificaties.
BG	Bulgarije	EKK-niveau 3 4-jarige duale opleiding

DK	Denemarken	n.b.
PL	Polen	EKK-niveau 4 3-jarige vakschool met 3 maanden beroepsopleiding
DE	Duitsland	EKK-niveau 4 3-jarige duale opleiding

3. Beschrijving van het profiel

Het volgende is bedoeld om een algemeen overzicht te krijgen over de opmerkingen die door de partners zijn gemaakt na het raadplegen van hun focusgroepen. De opmerkingen zijn gemaakt op verschillende manieren, dus het was niet zo eenvoudig om ze in tabellen te zetten. De belangrijkste punten die de landen hebben aangedragen worden hieronder genoemd.

Bij deze werkwijze hebben we in kaart gebracht hoe het voorgestelde beroepsprofiel in de testfase van het project zou kunnen of moeten worden aangepast, zodat het zou kunnen werken als een mogelijk gedeeld profiel voor de partnerlanden.

Dit overzicht is aan de partners overhandigd en besproken.

Overzicht in Excel van de markeringen voor kennis, vaardigheden en professionele competenties

Er zijn Excel-sheets gebruikt als markeerschema's voor de aspecten. Er waren diverse versies, met verschillende invulinstructies.

Voor het uiteindelijke testproces voor meubelmakers verwijzen we naar 'Excel testing cabinet maker revised 1.3' en voor de meubelstoffeerders verwijzen we naar 'Excel testing Upholstery 1.1.'

Conclusies en overwegingen

Over de beschrijving van het profiel

Als we effectief gebruik willen maken van een Europees profiel moeten we op een duidelijke manier beschrijven welke gemeenschappelijke aspecten we hebben. We moeten deze beschrijving echter niet te specifiek maken, zodat we de diversiteit in de opleidingen in de diverse landen erin kunnen vangen. Het is ook belangrijk dat we hetzelfde verstaan onder bepaalde woorden en termen. Een nadeel van deze werkwijze zou kunnen zijn dat de omschrijvingen in het profiel vaag zijn en niet specifiek genoeg om te worden beschouwd als belangrijk onderdeel van het beroepsprofiel waar we het hier over hebben.

Over de manier waarop we omgaan met 'competenties' en zogeheten 'soft skills'

Er is een tendens waarbij de focus niet langer ligt op 'competenties' en zogeheten 'soft skills' maar op een profielomschrijving die voornamelijk gebaseerd is op de beroepsmatige activiteiten. Het kan voor de profielomschrijving goed zijn om ons te richten op de kerntaken en op de werkprocessen die hieronder vallen, en om de resultaten te beschrijven die we bij die werkprocessen verwachten, de kennis en de vaardigheden die voor het betreffende werkproces nodig zijn en het gedrag dat de beginnende professional (leerling of werknemer) moet kunnen laten zien. Competenties kunnen dan algemene, onderliggende activiteiten blijven, zoals 'analyseren', 'vakdeskundigheid toepassen', 'materialen en middelen gebruiken', 'nauwkeurigheid', 'efficiëntie' et cetera.

Over de diverse leertrajecten in de partnerlanden

We moeten de formuleringen in het profiel zo neutraal mogelijk maken voor wat betreft de locatie waar de opleiding plaatsvindt, of dit nu in een bedrijf is, in een school of instituut of in een combinatie hiervan. Het EU-profiel kan nationale profielen niet vervangen, zoals de meeste partners aangeven, maar het kan wel dienen als mogelijk richtsnoer of vergelijkingsinstrument.

Over innovatie

Het is nog onbekend welke technieken er in de toekomst gebruikt (moeten) worden. Er komen constant nieuwe materialen beschikbaar, waarvoor ook weer nieuwe technieken nodig zijn. Een open houding (gedrag) is waarschijnlijk het belangrijkste 'gereedschap' dat professionele werknemers nodig hebben. Bij zo'n groot aanbod aan nieuwe materialen en technieken zullen sommige van deze technieken door universele en industriële

meubelmakers en meubelstoffeerders worden uitbesteed. Een belangrijke vaardigheid zal zijn om dit proces van uitbesteding zoveel mogelijk te verfijnen en om het soepel te integreren in de activiteiten van het bedrijf. Een voorbeeld: 'informatie opzoeken' of 'nieuwsgierigheid tonen naar nieuwe ontwikkelingen' is een belangrijke vaardigheid om continu op de hoogte te blijven over nieuwe ontwikkelingen.

Over de manieren waarop een portfolio kan worden gebruikt als hulpmiddel voor onderwijs en mobiliteit

Het leren onderhouden van een persoonlijk digitaal portfolio en het daadwerkelijk inzetten hiervan kan een belangrijk en nuttig hulpmiddel zijn in een formeel opleidingsproces, en ook binnen het levenslange leren. Door de vele vormen die zo'n portfolio kan aannemen en de diverse manieren waarop het kan worden gebruikt zijn er veel aspecten waarmee hierbij rekening moet worden gehouden. Vaak hebben de leerlingen, werknemers, leraren, instructeurs en instituten zoveel problemen met het opzetten van een portfoliosysteem dat ze het idee krijgen dat het te ingewikkeld is om het te implementeren, te gebruiken en te onderhouden. Om het portfolio effectief te kunnen gebruiken, moeten de diverse niveaus en toegangsrechten, de formele status en de bijkomende verplichtingen op een duidelijke manier worden omschreven.

Een portfolio kan afbeeldingen bevatten van het werk dat een leerling of werknemer kan maken en produceren. Dit kan een belangrijk hulpmiddel zijn bij het bepalen waartoe leerlingen en werknemers in staat zijn wanneer ze willen verhuizen naar een ander EU-land. Samen met formele documenten zoals diploma's kan een portfolio helpen bij een betere en efficiëntere mobiliteit van werknemers en leerlingen. Er kan/moet effectiever gebruik worden gemaakt van dit potentieel zeer krachtige hulpmiddel.

Over de manieren waarop in de toekomst meer EU-landen kunnen meedoen

Om het profiel bruikbaar te maken in Europa, moeten we suggesties doen om het bereik van dit Bolster-up II-project te vergroten. Er zijn belangrijke 'meubel- en stoffeerlanden' die nu nog niet meedoen aan deze ontwikkeling van een EU-profiel voor meubelmakers.

Als we dit gemeenschappelijke profiel echt werkbaar willen gaan maken, moeten we extra actie ondernemen.

Hier zullen suggesties voor gedaan moeten worden.

De slotconferentie en de slotbijeenkomst van het project kunnen goede plekken zijn om dit onderwerp verder te bespreken.

De bijeenkomst in Warschau en het vervolg

Voor deze bijeenkomst heeft NL een nieuw voorstel gedaan voor de twee EU-kernprofielen. In deze profielen is waar mogelijk geprobeerd om alle opmerkingen van de partners over het profiel uit de testfase te verwerken.

- De meeste partners hebben gevraagd om een beschrijving van het voorgestelde profiel die meer gericht is op de werkvolgorde, in plaats van een opdeling in verschillende taakeenheden.
- De wens om het profiel meer vorm te geven op basis van de werkvolgorde heeft geleid tot een nieuwe opzet.
- Dit nieuwe voorstel probeert de ondernemerstechnische aspecten een plaats te geven die van groter belang zijn voor werknemers in het MKB dan in grotere industriële bedrijven.
- Er is een lijst gemaakt met gemeenschappelijke beroepsmatige taken, en hieraan zijn aanvullende taken toegevoegd voor de twee 'beroepslijnen' (allround-professional en industrieel werknemer).

De belangrijkste eigenschappen van dit voorgestelde kernprofiel:

- In dit voorstel is het profiel gericht op de werkvolgorde en onderverdeeld in vier eenheden.
- Het profiel is verticaal verdeeld in enerzijds een allround-meubelmaker in een klein of middelgroot bedrijf, en anderzijds een industrieel werknemer.
- Ondernemerschap is een aspect dat in het kader van dit profiel wordt genoemd als mogelijkheid.

Lijst van SKC's

Bij de bespreking in Warschau zijn we gaan kijken naar de lijsten met de kennis-, vaardigheids- en competentieaspecten (de SKC's). Hier konden we zien of de diverse landen deze hadden opgenomen als onderdeel van de kwalificatie. Na een fundamentele discussie

hebben we besloten om alleen de aspecten in het profiel op te nemen die door alle partners waren opgenomen, en zodoende 7 punten hadden in het schema. Deze logische maar strenge aanpak leidde ertoe dat veel SKC-aspecten moesten worden uitgesloten voor een volgende versie van het profiel. Het resultaat zou zijn dat het kernprofiel alleen de aspecten van de professionele 'bagage' van een beginnend professional zou bevatten die heel elementair zijn voor het beroep; elk partnerland doet binnen zijn nationale kwalificatiesysteem meer dan dat. In Warschau hebben we dit voor meubelmakers kunnen doen. Vanwege tijdgebrek hebben we de SKC-scores voor stoffeerders verzameld en verder verfijnd via e-mail.

Interpretatie van de terminologie

In deze bijeenkomst hebben we gemerkt dat het bij sommige aspecten nog niet duidelijk is hoe ze door de focusgroepen in de diverse partnerlanden worden opgevat. Ook is gebleken dat er verwarring was over de niveaus van de beroepskwalificaties die door de focusgroepen in de diverse landen zijn besproken. Het was nog steeds niet duidelijk of alle focusgroepen het profielvoorstel en de lijst met SKC's hadden ingedeeld in niveau 4, zoals eerder in het project was besloten, of dat de beoordeling feitelijk ook had plaatsgevonden met in het achterhoofd een beginnend professional op niveau 3.

Op basis van de discussies tijdens de bespreking is besloten dat alle partners weer hun commentaar zouden geven op de tests. Dit is heel zorgvuldig gedaan om te zien of alle aspecten door alle partners grotendeels op dezelfde manier zijn geïnterpreteerd. Het bleek lastig om alle misverstanden en onduidelijkheden over de diverse kennis, vaardigheden en competenties uit de weg te ruimen.

Aanvullende SKC's

Elk partnerland kreeg ook de mogelijkheid om steun te bieden voor extra aspecten, die aan het oorspronkelijke schema waren toegevoegd omdat deze volgens een of meerdere partners ontbraken. Er werd een extra testproces georganiseerd met een aanvullende vragenronde voor de afzonderlijke partners.

Slechts een paar aspecten die een of twee partners in het profiel hadden gemist werden ook door andere landen gesteund. De meeste aspecten scoorden geen zeven punten en hadden daarom niet voldoende draagvlak om opgenomen te worden in het profiel.

Verwijderde SKC's en acceptatie

Zoals hierboven omschreven zullen zelfs aspecten die door vijf of zes partnerlanden zijn gesteund niet worden opgenomen in het kernprofiel. Toch zijn zelfs aspecten die nog lager scoorden een integraal onderdeel van de kwalificaties in een of meerdere partnerlanden. Dit kan betekenen dat de opgezette EU-profielen niet worden geaccepteerd als vervanging van het nationale profiel in een bepaald land.

Daarnaast moge het duidelijk zijn dat er veel juridische aspecten zijn in de diverse nationale kwalificatiekaders die het lastig of zelfs onmogelijk maken om een nationaal profiel te vervangen door een EU-kernprofiel. Dit komt terug in de antwoorden van de partnerlanden in de testfase.

Het profiel kan nuttig zijn als hulpmiddel bij het vergelijken van de nationale kwalificaties met een EU-kernprofiel, dat alle elementaire en gezamenlijke aspecten bevat.

Ontwikkeling van de eindversie van de Bolster Up-kernprofielen voor meubelmakers en meubelstoffeerders

Alle opmerkingen zijn verwerkt in de SKC-lijsten. DK, DE en NL hebben vervolgens gezamenlijk twee 'eindversies' van de profielen geschreven. Deze zijn gebaseerd op werkvolgordes, verdeeld in vier eenheden, waarbij alleen de aspecten zijn behouden die door alle landen worden gedeeld. Er zijn korte beschrijvingen van de leerresultaten opgesteld.

Deze versie is in juni 2014 verstuurd naar alle partners, met het verzoek op basis van hun nationale onderwijssysteem tijdsduur toe te kennen aan de vier eenheden. Hiermee krijgen we een idee van het belang dat elk land hecht aan deze eenheden. Het oorspronkelijke idee was om dit te doen via het ECVET-puntensysteem, maar dit blijkt nog niet mogelijk te zijn.

Samenvatting

Algemene trends

Uit de testresultaten kunnen we het volgende opmaken:

- De profielen moeten gebaseerd zijn op werkvolgordes en bruikbaar zijn voor opleidingsinstellingen, bedrijven, cursussen voor levenslang leren et cetera.
- In de meeste niveau 4-profielen is de coaching van collega's niet opgenomen, in andere wel.
- Ondernemerschap is niet in alle leerplannen van de partners opgenomen.
- Klantgericht gedrag is minder belangrijk voor industrieel werknemers, omdat er daar geen rechtstreeks contact is tussen werknemers en klanten.
- Sommige aspecten zijn weliswaar belangrijk genoeg om onderdeel uit te maken van de kwalificatie voor meubelmakers of stoffeerders, maar zijn niet in alle landen onderdeel van het officiële leerplan en kunnen daarom niet worden opgenomen.

Aan het einde van dit lange proces hebben we twee EU-kernprofielen kunnen opstellen en hebben we de leerresultaten kunnen formuleren voor de diverse eenheden. Deze hebben we gepresenteerd bij onze slotbijeenkomst in Brussel. We zullen ze moeten beschouwen als werk in uitvoering; de wereld verandert, productiemethoden veranderen, en de mogelijkheden van technieken en materialen veranderen.

Het zal onze uitdaging zijn om het profiel waar nodig bij te werken en om zodoende bij te dragen aan betere opleidingen voor onze sector binnen de Europese gemeenschap.

EUROPEES KERNPROFIEL “MEUBELMAKER”

De meubelmaker of houtbewerker produceert meubels en onderdelen van meubels. Hij of zij werkt als vakman of vakvrouw voor grote en middelgrote bedrijven in de meubelindustrie, of voor kleine, meer ambachtelijke bedrijven.

De meubelmaker:

- werkt conform elementaire gezondheids- en veiligheidsregels, waaronder die voor milieubescherming en efficiënt energiegebruik;
- werkt op een klantgerichte manier;
- houdt bij het plannen en organiseren van zijn/haar werk rekening met tijd- en kostenefficiëntie;
- levert een bijdrage aan de continue verbetering van werkprocessen in het bedrijf;
- coördineert het werk met de rest van het team en rapporteert aan zijn of haar teamleider;
- werkt samen met andere afdelingen (administratief, commercieel en technisch);
- assisteert bij de implementatie van kwaliteitssystemen.

De meubelmaker werkt onder toezicht van de teamleider of voorman/voorzvrouw en is in hoge mate verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn/haar eigen werk en dat van collega's. Hij/zij werkt zelfstandig in bekende en voorspelbare situaties. Bij het oplossen van problemen past hij/zij zijn/haar gedrag aan op de situatie. Hij/zij is in staat om nieuwe materialen en innovatieve werkmethoden te onderzoeken.

Een gekwalificeerd meubelmaker beheerst de volgende kennis-, vaardigheids- en competentieaspecten:

Eenheid 1: de productie van meubels en meubelonderdelen voorbereiden

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> • acceptatiestandaarden • technische tekeningen, toegepaste wiskunde • historische stijlen • technische regels • snij- en slijptechnieken • computerapparatuur • armaturen 	<ul style="list-style-type: none"> • assisteren bij de implementatie van kwaliteitszorg-systemen • technische tekeningen lezen • armaturen kiezen 	<ul style="list-style-type: none"> • deskundig opereren binnen het productiesysteem (kennis en vaardigheden bij de dagelijkse werkzaamheden combineren met een professionele houding) • de logistieke processen in de fabriek begrijpen • werken op een manier die rekening houdt met de belangen van collega's

Eenheid 2: meubels en meubelonderdelen produceren

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> • opbouw van meubels • verbindingstechnieken • ergonomische principes en meettechnieken • verschillende basismaterialen en houtsoorten • handgereedschappen • houtbewerkingsmachines, basisonderhoud • computerapparatuur • meetmethoden en -gereedschappen • houtbescherming • deklagen en aanbrengtechnieken • gezondheids- en veiligheidsregels, persoonlijke bescherming • documentatieprocedures 	<ul style="list-style-type: none"> • gereedschappen en apparatuur gebruiken en hier basisonderhoud aan uitvoeren • machines gebruiken en hier basisonderhoud aan uitvoeren • meten • meubelonderdelen en meubels produceren • een werkstuk voorbereiden op een deklaag • vloeibare en vaste deklagen aanbrengen met handgereedschappen • geautomatiseerde apparatuur gebruiken • computerapparatuur gebruiken • hang en sluitwerk/beslag monteren 	<ul style="list-style-type: none"> • de kwaliteit van het eigen werk controleren • zorgen voor nauwkeurigheid en betrouwbaarheid • efficiënt werken qua kosten en tijd • binnen het hele proces materialen en machines efficiënt en effectief gebruiken • verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van gezondheids- en veiligheidsregels

Eenheid 3: meubels installeren

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> • montage- en assemblagetechnieken • diverse soorten hulpmaterialen en de eigenschappen en verwerking hiervan • documentatieprocedures 	<ul style="list-style-type: none"> • meubelonderdelen combineren tot een compleet meubel • verschillende meubelstukken combineren tot een geheel of een systeem 	<ul style="list-style-type: none"> • werkresultaten beoordelen, werkprocessen in de gaten houden

Eenheid 4: de werkopdracht afronden

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> • basisonderhoud aan gereedschappen en hulpmiddelen om deze klaar te maken voor de volgende opdracht • afval • documentatieprocedures 	<ul style="list-style-type: none"> • documentatie lezen, begrijpen en invullen • op de juiste manier omgaan met de verschillende soorten afval • basisonderhoud uitvoeren 	<ul style="list-style-type: none"> • het overzicht behouden

EUROPEES KERNPROFIEL “MEUBELSTOFFEERDER”

De meubelstoffeerder produceert stofferingen en gestoffeerde meubelonderdelen. Hij of zij werkt als vakman of vakvrouw voor grote en middelgrote bedrijven in de stoffeerindustrie, of voor kleine, meer ambachtelijke bedrijven.

De stoffeerder:

- werkt conform elementaire gezondheids- en veiligheidsregels, waaronder die voor milieubescherming en efficiënt energiegebruik;
- werkt op een klantgerichte manier;
- houdt bij het plannen en organiseren van zijn/haar werk rekening met tijd- en kostenefficiëntie;
- levert een bijdrage aan de continue verbetering van werkprocessen in het bedrijf;
- coördineert het werk met de rest van het team en rapporteert aan zijn of haar teamleider;
- werkt samen met andere afdelingen (administratief, commercieel en technisch);
- assisteert bij de implementatie van kwaliteitszorgsystemen.

De stoffeerder werkt onder toezicht van de teamleider of voorman/voorzvrouw en is in hoge mate verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn/haar eigen werk en dat van collega's.

Hij/zij werkt zelfstandig in bekende en voorspelbare situaties. Bij het oplossen van problemen past hij/zij zijn/haar gedrag aan op de situatie. Hij/zij is in staat om nieuwe materialen en innovatieve werkmethoden te onderzoeken.

Een gekwalificeerd meubelstoffeerder beheerst de volgende kennis-, vaardigheids- en competentieaspecten:

Eenheid 1: de productie van stofferingen en onderdelen van stofferingen voorbereiden

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen het gegevenssysteem van het bedrijf technische tekeningen fournituren en beslag acceptatiestandaarden documentatieprocedures technische regels 	<ul style="list-style-type: none"> de ICT-systemen van het bedrijf, standaardsoftware en werkplaatsspecifieke software gebruiken technische tekeningen lezen fournituren en beslag kiezen 	<ul style="list-style-type: none"> deskundig opereren binnen het productiesysteem (kennis en vaardigheden bij de dagelijkse werkzaamheden combineren met een professionele houding) werken op een manier die rekening houdt met de belangen van collega's

Eenheid 2: stofferingen en onderdelen van stofferingen produceren

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> de opbouw van stofferingen (en matrassen) verschillende basismaterialen diverse soorten hulpmaterialen en de eigenschappen en verwerking hiervan technieken handgereedschappen, basisonderhoud draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen meetmethoden en -gereedschappen gezondheids- en veiligheidsregels documentatieprocedures 	<ul style="list-style-type: none"> materialen selecteren, controleren, transporteren en opslaan omgaan met materialen, met de hand en met machines gereedschappen en apparatuur gebruiken en hier basisonderhoud aan uitvoeren gestoffeerde onderdelen maken materialen op maat snijden hoezen naaien 	<ul style="list-style-type: none"> efficiënt werken qua kosten en tijd binnen het hele proces materialen en machines efficiënt en effectief gebruiken zorgen voor nauwkeurigheid en betrouwbaarheid verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van gezondheids- en veiligheidsregels deskundig opereren binnen het productiesysteem (kennis en vaardigheden bij de dagelijkse werkzaamheden combineren met een professionele houding)

Eenheid 3: gestoffeerde onderdelen monteren

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> montage en assemblage fournituren en beslag 	<ul style="list-style-type: none"> beslag kiezen en monteren 	<ul style="list-style-type: none"> werkresultaten beoordelen, werkprocessen in de gaten houden

Eenheid 4: de werkopdracht afronden

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> documentatie onderhoud afval 	<ul style="list-style-type: none"> documentatie lezen, begrijpen en invullen basisonderhoud uitvoeren afval verwerken 	<ul style="list-style-type: none"> het overzicht behouden

MEMORANDUM VAN OVEREENSTEMMING

I. Doel van het memorandum van overeenstemming

De waarde van een kwalificatie hangt in grote mate af van vertrouwen: vertrouwen in de kwaliteit van de kwalificatie en vertrouwen in het leerproces, bijvoorbeeld in het leerplan, het leerproces en de diverse elementen van de betreffende beroepsopleiding.

De ondertekenaars van dit memorandum van overeenstemming zijn daarom geïnteresseerd in een betere uitwisseling van informatie, een betere communicatie en een betere samenwerking met betrekking tot de diverse nationale beroepsopleidingssystemen in de meubelbranche. Ze zijn ook geïnteresseerd in de leerstof en in een verdere ontwikkeling van vaardigheden, kennis en competenties, nieuwe werkprocessen, nieuwe technologieën in de sector en de combinatie hiervan binnen een bepaalde vorm van werkorganisatie.

Om voorop te blijven lopen in innovatie en kwaliteit, zijn de ondertekenaars ervan overtuigd dat de Europese meubelbranche de kwalificaties van zijn personeel moet verbeteren.

Daarnaast beschouwen wij het als cruciaal om de koppeling tussen productinnovatie en wetenschap te versterken, en eveneens om de doorstroming tussen het beroepsonderwijs, hoger beroepsonderwijs en de universiteiten te faciliteren.

Om de kwaliteit van de beroepsopleidingsstructuren en -praktijken binnen de Europese meubelbranche te verbeteren en om de wederzijdse erkenning van bepaalde kwalificatieniveaus te stimuleren, onafhankelijk van de wijze waarop deze kwalificatie is verkregen, en om te zorgen voor een betere flexibiliteit van kwalificaties en voor een homogenisering van de beoordelingssystemen, verklaart het onderhavige memorandum van overeenstemming dat iedere ondertekenende organisatie:

- de “Europese kernprofielen” voor meubelmakers en meubelstoffeerders erkent zoals deze in dit document zijn gedefinieerd;
- akkoord gaat met de activiteiten en implementatiemaatregelen die in dit memorandum worden voorgesteld;

- steun verleent aan het opzetten van een platform voor de implementatie en erkenning van de “Europese kernprofielen” voor meubelmakers en meubelstoffeerders;
- andere belanghebbenden en bevoegde instellingen zal zoeken die bij het proces zullen worden betrokken;
- steun verleent aan doorlopende werkzaamheden aan de Europese kernprofielen en aan de uitbreiding van dit concept naar mogelijke andere beroepen.

Hiertoe, en als basis voor een gemeenschappelijk begrip, worden er in de onderstaande tekst drie hoofddoelstellingen van het project 'Bolster Up' omschreven. Wat dit betreft zijn de ondertekenaars van dit memorandum ervan overtuigd dat een intensievere grensoverschrijdende samenwerking tussen de diverse belanghebbenden in het beroepsonderwijs voor de meubelbranche cruciaal is.

II. Operationele doelstellingen

Dit memorandum van overeenstemming werkt gedurende de volledige geldigheidsduur met de volgende operationele doelstellingen:

Doelstelling 1: het beschrijven van het Europese kernprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders.

Doelstelling 2: het opzetten van een platform voor de implementatie van het Europese kernprofiel, waaronder het uitbreiden van het aantal instellingen en landen dat bij dit platform betrokken is.

Doelstelling 3: een verdere ontwikkeling van het Europese kernprofiel, onder meer door het niveau van de kwalificaties te vergroten en het concept van het kernprofiel verder uit te breiden naar andere beroepen binnen de Europese meubelbranche.

III. Operationele doelstelling 1: *het beschrijven van het Europese kernprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders.*

Voor de toekomst van de Europese meubelbranche zijn twee elementen van groot belang: de mobiliteit van werknemers en een hoge kwalificatiestandaard voor het personeel in de branche. Een grotere mobiliteit voorkomt niet alleen personeelstekorten in de Europese meubelbranche, maar zorgt ook voor een vruchtbare uitwisseling van tradities, vaardigheden, kennis, competenties, werktechnieken en concepten voor een intelligente werkorganisatie, wat weer een mogelijke voedingsbodem is voor innovatie. Het laatste aspect verwijst ook direct naar de behoefte aan kwalificaties van een hoger niveau, die de weg zullen vrijmaken voor kennisgebaseerde productie met een hoge mate van innovatiecapaciteit, en voor een flexibel personeelsbestand en flexibele werkprocessen (in plaats van een gestandaardiseerde productie). De ondertekenaars van dit memorandum van overeenstemming zijn ervan overtuigd dat het brede bereik van de basisberoepsopleiding de beste garantie is dat een individu flexibeler wordt binnen zijn of haar loopbaan en dat hiermee verdere opleidingen kunnen worden gefaciliteerd.

Hiertoe, en in het kader van het 'Bolster Up'-project, hebben de ondertekenaars een aantal specifieke activiteiten uitgewerkt, die hieronder zijn opgesomd en waarvan het doel verder wordt uitgelegd:

- Een evaluatie van nationale beroepsopleidingsstructuren in de meubelbranche, en het ontwikkelen van een inventaris (bijlage: syntheserapport) met basisinformatie over de systemen. Op middellange termijn en na het opzetten van een belanghebbendenplatform voor het Europese kernprofiel willen we graag andere landen opnemen in deze inventarisatie.
- Het syntheserapport zorgt voor transparantie en maakt een eenvoudigere vergelijking mogelijk van de bestaande kwalificaties voor meubelmakers en stoffeerders in de landen die deelnemen aan het Bolster Up-project.
- Het beschrijven van het Europese kernprofiel voor meubelmakers en meubelstoffeerders, inclusief een beschrijving van de kwalificatie op het gebied van kennis, vaardigheden en competenties. De profielen zelf worden geoperationaliseerd

in leereenheden, die allemaal worden begeleid door een voorstel voor een mogelijk tijdsframe.

- Een Europees kernprofiel voor meubelmakers en stoffeerdere is niet alleen een vaststelling van gemeenschappelijke kenmerken van beroepsopleidingen in de diverse landen, maar moet ook de kwaliteit van een aantal onderwijsaspecten garanderen, zoals:
 - het concept van uitgebreide en reflecterende besluitvorming en verantwoordelijkheden;
 - de combinatie van theoretische en praktische kennis;
 - kennis van de gebruikte materialen, technologieën en technieken;
 - het behandelen van het complete werkproces, met onder meer de voorbereiding, de materiaal- en gereedschapskeuze, de uitvoering en de kwaliteitsbewaking.
- Deze aspecten moeten ook zorgen voor een betere doorstroming tussen het beroepsonderwijs en het hoger onderwijs.
- De Europese kernprofielen voor meubelmakers en meubelstoffeerdere moeten een referentiepunt worden voor de nationale aanbieders van opleidingen in de meubelbranche. Het doel van de ondertekenaars is om de beroepsopleidingen voor meubelmakers en stoffeerdere te verhogen in de landen waar de standaard onder het niveau ligt dat in het Europees kernprofiel voor meubelmakers en stoffeerdere wordt omschreven.
- De Europese kernprofielen zijn zodanig opgesteld dat ze eenvoudig kunnen verwijzen naar het Europees kwalificatiekader, en daarmee ook naar de nationale kwalificatiekaders.
- Door het concept van leerresultaten (eenheden) te gebruiken is het Europees kernprofiel ook toepasbaar op niet-formele en informele leertrajecten.

De Europese sociale partners voor de meubelbranche gaan ermee akkoord dat het Europese kernprofiel voor meubelmakers en stoffeerdere wederzijds wordt erkend als basiskwalificatie voor de betreffende beroepen. Zij zullen dit op nationaal niveau promoten en de verantwoordelijke belanghebbenden ertoe aanzetten om dit kernprofiel eveneens te erkennen als basis voor meubelmakers en stoffeerdere. Wat dit betreft zien wij het concept van een Europees kernprofiel als hulpmiddel in het proces van wederzijdse erkenning van

kwalificaties in Europa, en in die hoedanigheid als ondersteuning van de Europese Richtlijn 2005/36 (herzien!). Anders dan de geformaliseerde procedures in de Richtlijn zijn de Europese kernprofielen gebaseerd op een vrijwillige aanpak en op de betrokkenheid van sociale partners en belanghebbenden in de betreffende sector.

IV. Operationele doelstelling 2: *het opzetten van een platform voor Europese kernprofielen*

De ondertekenaars zijn ervan overtuigd dat er op de middellange termijn een duidelijkere tendens zal ontstaan richting het harmoniseren van vaardigheidseisen in de hele Europese meubelbranche (en in de internationale meubelbranche). De redenen voor deze harmonisering zijn:

- dat er in Europa vaak dezelfde materialen en technologieën worden gebruikt;
- dat internationaal opererende bedrijven doorgaans in al hun vestigingen dezelfde werkprocessen en werkorganisatie hanteren;
- dat het automatiseringsproces in de productie in alle EU-landen vergelijkbaar verloopt;
- dat noviteiten en nieuwe goederen dankzij nieuwe informatie- en communicatietechnieken overal op min of meer hetzelfde tijdstip beschikbaar zijn.

Wat dit betreft kan het Bolster Up-project en de nauwe samenhang met de Europese sociale dialoog voor de meubelbranche worden beschouwd als bijdrage aan een betere grensoverschrijdende samenwerking tussen de diverse belanghebbenden in het mbo, en ook als vertrekpunt voor het opzetten van een platform voor Europese kernprofielen, gebaseerd op het volgende:

- Om de implementatie en het testen van de Europese kernprofielen voort te kunnen zetten is het cruciaal dat er nog meer belanghebbenden bij de profielen worden betrokken die niet uit de huidige zeven deelnemende landen komen.
- Het hoofddoel van de Europese sociale partners in de meubelbranche is het opzetten van een platform voor Europese kernprofielen op EU-niveau. Ze hebben overeenstemming bereikt over een verspreidingsplan en zullen hun activiteiten laten aansluiten op de bestaande beroepsopleidingsstructuur, zoals die binnen de Europese sociale dialoog voor de meubelbranche is besproken.

- Het stimuleren van de uitwisseling van informatie tussen ondertekenaars van het memorandum, van gezamenlijk leren door de deelname van nationale vertegenwoordigers, en van informatiebijeenkomsten en workshops die worden georganiseerd door de Europese sociale partners (EFBH, EFIC en UEA).
- Het stimuleren van het algemene concept van Europese kernprofielen in andere economische sectoren.
- Als toekomstige mijlpalen zullen de Europese sociale partners:
 - de projectresultaten in 2014/15 verspreiden in alle EU-lidstaten en het concept van de Europese kernprofielen voorstellen;
 - een aanvraag indienen voor een vervolgproject in 2015, dat zich richt op een betere verspreiding van de projectresultaten en op de vertaling van deze resultaten in de diverse talen van de EU;
 - het idee uitwerken van een raad voor sectorvaardigheden binnen het kader van de Europese sociale dialoog voor de meubelbranche, door verdere landen en belanghebbenden uit het beroepsonderwijs aan te trekken, en samen met hen de basisconcepten van Europese kernprofielen verder te bespreken en te ontwikkelen.

V. Operationele doelstelling 3: *een verdere ontwikkeling van Europese kernprofielen*

De kennismaatschappij biedt steeds meer mogelijkheden voor “nieuwe combinaties”. Innovatiecycli verlopen steeds sneller, en de vaardigheden die als gevolg hiervan nodig zijn veranderen daardoor ook in een steeds hoger tempo. Als onze analyse uit het bovenstaande hoofdstuk juist is en we een trend zien richting een geharmoniseerde implementatie van deze veranderingen, is dat een goede aanleiding om de gevolgen voor het mbo voor de betreffende beroepen te onderzoeken, ook op Europees niveau.

Wat dat betreft is het een voorwaarde dat er mogelijkheden en structuren worden geboden aan de betrokken belanghebbenden. De ondertekenaars van dit document zijn ervan overtuigd dat de erkende Europese sociale dialoog voor de meubelbranche het ankerpunt zou kunnen zijn voor een dergelijke structuur. We hebben echter wel specifieke middelen

nodig voor het opzetten van een stabiele communicatiestructuur. De sociale partners zullen deze middelen ter beschikking stellen.

- Aangezien de nationale belanghebbenden het concept van een Europees kernprofiel erkennen en toepassen, moet het concept worden gestimuleerd als concept voor de hele sector.
- De Europese sociale partners voor de meubelbranche zullen overeenstemming bereiken over de definitieve kernprofielen voor meubelmakers en stoffeerdere binnen het project en zullen de kwalificaties die op basis hiervan zijn behaald wederzijds erkennen.
- De ondertekenaars zullen het Europese kernprofiel gebruiken om de wederzijdse erkenning van bestaande nationale kwalificaties te verbeteren, voor zover dit te rechtvaardigen is.
- Het concept van Europese kernprofielen zal worden gestimuleerd als benchmark voor alle beroepen binnen de Europese meubelbranche.
- Verder zullen de Europese sociale partners overeenstemming bereiken over aanbevelingen voor de erkenning van kwalificaties op het niveau van het Europees kernprofiel voor meubelmakers en stoffeerdere die zijn verkregen via informele of niet-formele leertrajecten.
- Op Europees niveau is de intentie om het platform voor Europese kernprofielen niet slechts tijdelijk op te zetten, maar als stabiele structuur onder de verantwoordelijkheid van de erkende Europese sociale partners.
- Daarnaast moet het concept ook worden gestimuleerd in andere economische sectoren.

VI. Europese kernprofielen voor meubelmakers en meubelstoffeerdere

- a) Kernprofiel meubelmaker
- b) Leerresultaten meubelmaker
- c) Kernprofiel meubelstoffeeder
- d) Leerresultaten meubelstoffeeder

VOORUITBLIK

Kernprofielen met potentieel

Tijdens de projectperiode zijn de diverse nationale eisen geanalyseerd voor de beroepen van meubelmaker en meubelstoffeerder. Vanwege de uiteenlopende onderwijssystemen verschillen de nationale profielen nogal van elkaar. Het is gelukt om gemeenschappelijke taken vast te stellen en deze als basis te gebruiken voor de Europese profielen. De grootste uitdaging was het vinden van kennis, vaardigheden en competenties op het niveau van een gekwalificeerd werknemer die door alle partnerlanden werden erkend. Het projectconsortium is erin geslaagd om gemeenschappelijke kernprofielen op te stellen voor alle partnerlanden, hoewel aan de twee profielen niet altijd hetzelfde EKK-niveau wordt toegewezen. De beide profielen kunnen momenteel alleen beschouwd worden als aanbeveling.

Voor de toekomst is het goed mogelijk dat de resultaten van Bolster Up worden gebruikt om de profielen uit te breiden tot echte Europese kernprofielen en erkenningstrajecten. Om een verdere stap te kunnen zetten moeten vertegenwoordigers van mbo-instellingen en beleidsmakers bij elkaar komen om de kwaliteitscriteria en de mbo-methoden verder te bespreken. Na een proeftraject kunnen er aanpassingen aan de profielen worden gedaan en kan er een concreter certificeringstraject worden ontwikkeld voor de Europese erkenning van de beroepen. Deze gang van zaken zal de mobiliteit binnen Europa verbeteren.

Deze publicatie en de producten die voortkomen uit het Bolster-Up project kunnen sectoroverschrijdend worden gebruikt. Dit project claimt geen wetenschappelijke volledigheid in alle betreffende aspecten.

BIJLAGE I

Aspecten die buiten het Europese kernprofiel voor meubelmakers zijn gevallen

Deze aspecten zijn genoemd door een of meerdere partners, maar zijn niet opgenomen in het profiel omdat ze niet unaniem werden gedeeld door alle projectpartners.

Kennis	Vaardigheden	Competenties
de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen	de ICT-systemen van het bedrijf, standaardsoftware en werkplaatsspecifieke software gebruiken	getuigen van goed burgerschap
het gegevenssysteem van het bedrijf	meubels ontwerpen	verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels
ontwerp van meubels	voldoen aan veiligheids- en gezondheidsprincipes en -regels	problemen oplossen
draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen	voldoen aan beveiligingsregels, zoals milieubescherming en efficiënt energiegebruik	werken binnen het innovatieteam
verschillende productiemethoden en hun werk- en operationele volgordes	materialen selecteren, controleren, transporteren en opslaan	contact houden met de klant
verpakkingsmateriaal	omgaan met materialen, met de hand en met machines	Inter-relatieel samenwerken (contact met klanten en leveranciers en samenwerking met het team en andere afdelingen)
economisch gedrag	elektrische onderdelen monteren volgens de instructies	verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van verzendingsregels
afvalbeheer	transport- en verplaatsingsmiddelen gebruiken	werkregels kennen en opvolgen
milieubescherming	meubels verpakken	innovatief denken, nieuwsgierig zijn naar nieuwe ontwikkelingen
efficiënt energiegebruik	onderhoudsschema's opvolgen	denken als een ondernemer
transportregels	tekeningen of schetsen van een constructie maken, of hulptekeningen maken	interculturele competenties ontwikkelen
eigenschappen en correcte verplaatsing van goederen	CNC-programma's gebruiken en uitlezen	
technische termen kennen in een vreemde taal	de benodigde mallen en sjablonen voor de productie maken	
carrière en burgerschap,	verbindingstechnieken gebruiken	

levenslang leren, juridische aspecten van de opleiding		
communicatie in woord en geschrift	meubelonderdelen maken	
moedertaal en één vreemde taal	complexe constructies maken en monteren	
	meubels installeren	
	interieurbouwwerken monteren	
	meubels herstellen	
	meubelornamenten snijden uit massief hout	
	klanten informeren over gebruik en onderhoud	

Opmerking: een aantal van deze aspecten kwam volgens de partners al genoeg naar voren in de aspecten die wel aanwezig waren in het kernprofiel zoals dat na de testfase is opgesteld.

We willen ze hier wel noemen, om aan te tonen dat ze op een zeker moment wel zijn overwogen voor het EU-profiel voor dit beroep.

Aspecten die zijn genoemd door 5 of 6 partnerlanden

Deze aspecten zijn genoemd door 5 of 6 partners in het consortium en worden door hen gebruikt in hun eigen beroepsprofielen binnen het onderwijs.

Omdat er echter is besloten om alleen aspecten op te nemen die bij alle zeven partners deel uitmaken van het kernprofiel en het leerplan, zijn ze niet opgenomen in het EU-kernprofiel dat in dit project is ontwikkeld.

Eenheid 1: de productie van meubels en meubelonderdelen voorbereiden

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> - de bedrijfsstructuur en de verantwoordelijkheden van andere afdelingen (6) - het gegevenssysteem van het bedrijf (6) - ontwerp van meubels (6) 	<ul style="list-style-type: none"> - software- en werkplek-specifieke software (6) - materialen kiezen en controleren (6) - professioneel en in vaktermen praten - de ICT-systemen van het bedrijf en standaardsoftware gebruiken (6) 	<ul style="list-style-type: none"> - problemen oplossen (6) - werken binnen het innovatieteam (6) - inter-relatieel samenwerken (contact met klanten en leveranciers en samenwerking met het team en andere afdelingen) (6) - mogelijkheden bedenken om processen te verbeteren (6) - informatie opzoeken (5)

Eenheid 2: meubels en meubelonderdelen produceren

Kennis	Vaardigheden	Competenties
<ul style="list-style-type: none"> - draagbare elektrische en pneumatische gereedschappen (6) - opslag van materiaal (5) - verschillende 	<ul style="list-style-type: none"> - voldoen aan veiligheids- en gezondheidsprincipes en -regels (6) - voldoen aan beveiligingsregels, zoals milieubescherming en 	<ul style="list-style-type: none"> - getuigen van goed burgerschap (5) - verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels (6)

productiemethoden en hun werk- en operationele volgordes (6) - economisch gedrag (5) - milieubescherming (6) - efficiënt energiegebruik (5)	efficiënt energiegebruik (6) - materialen transporteren en opslaan (6) - omgaan met materialen, met de hand en met machines (6) - hout met een speciale opbouw beschermen (5) - professioneel en in vaktermen praten (6) - onderhoudsschema's opvolgen (6)	- problemen oplossen (6) - werken binnen het innovatieteam (6) - klantgericht werken (5) - inter-relatieel samenwerken (6) - mogelijkheden bedenken om processen te verbeteren (6) - werkregels kennen en opvolgen (6)
Eenheid 3: meubels installeren		
- economisch gedrag (5) - efficiënt energiegebruik (5)	- materialen kiezen en controleren (6)	- verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels (6) - problemen oplossen (6) - klantgericht werken (5) - inter-relatieel samenwerken (6) - mogelijkheden bedenken om processen te verbeteren (6)
Eenheid 4: de werkopdracht afronden		
- afvalbeheer (5) - opslag van meubels (5) - eigenschappen en correcte verplaatsing van goederen (5)	- het functioneren van beweegbare onderdelen controleren (5) - meubels repareren (5)	- inter-relatieel samenwerken (6)

BIJLAGE II

Aspecten die buiten het Europese kernprofiel voor meubelstoffeerders zijn gevallen

Deze aspecten zijn genoemd door een of meerdere partners, maar zijn niet opgenomen in het profiel omdat ze niet unaniem werden gedeeld door alle projectpartners.

Kennis	Vaardigheden	Competenties
automatische machines	informatie opzoeken	de logistieke processen in de fabriek begrijpen
computerapparatuur	voldoen aan veiligheids- en gezondheidsprincipes en -regels	professioneel en in vaktermen praten
verschillende productiemethoden	voldoen aan beveiligingsregels, zoals milieubescherming en efficiënt energiegebruik	getuigen van goed burgerschap
verpakkingsmateriaal	machines gebruiken en onderhouden	verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van beveiligingsregels
economisch gedrag	meten	verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van milieuregels
afvalbeheer	hoespatronen ontwerpen	problemen oplossen
milieubescherming	onderdelen van vullingen voorbereiden	werken binnen het innovatieteam
efficiënt energiegebruik	onderdelen stofferen	contact houden met de klant
opslag van materiaal en stofferingen	elektrische onderdelen monteren	interrelationeel samenwerken (contact met klanten en leveranciers en samenwerking met het team en andere afdelingen)
transportregels	automatische en computerapparatuur gebruiken	werken op een manier die rekening houdt met de belangen van collega's
eigenschappen en correcte verplaatsing van goederen	het functioneren van beweegbare onderdelen controleren	mogelijkheden bedenken om processen te verbeteren
technische termen kennen in een vreemde taal	stofferingen repareren	verantwoordelijkheid nemen voor het nakomen van verzendingsregels
juridische aspecten van de opleiding	transport- en verplaatsingsmiddelen gebruiken	werkgeregels kennen en opvolgen
werkvolgorde, operationele volgorde	op de juiste manier omgaan met de verschillende soorten afval	blijk geven van de vaardigheid om te werken met nieuwe, innovatieve materialen en de juiste technieken
ontwikkeling van nieuwe gestoffeerde modellen	onderhoudsschema's opvolgen	blijk geven van de bereidheid om te werken met nieuwe productieprocessen

carrière en burgerschap	stofferingen verpakken	blijk geven van interculturele competenties
ergonomische principes	de kwaliteit van het eigen werk controleren	op de juiste snelheid werken om de werkplanning na te komen
	assisteren bij de implementatie van kwaliteitszorgsystemen	
	meubels ontwikkelen en opbouwen voor stoffering	
	technische tekeningen maken	
	gestoffeerde onderdelen monteren	
	snijjablonen maken	
	materiaal snijden op basis van een patroon, stapel of oppervlaktestructuur	
	gegevens beschermen	
	productieprocessen en werkvolgordes in de gaten houden	
	klanten informeren over gebruik en onderhoud	

Opmerking: een aantal van deze aspecten kwam volgens de partners al genoeg naar voren in de aspecten die wel aanwezig waren in het kernprofiel zoals dat na de testfase is opgesteld.

Omdat er echter is besloten om alleen aspecten op te nemen die bij alle zeven partners deel uitmaken van het kernprofiel en het leerplan, zijn ze niet opgenomen in het EU-kernprofiel dat in dit project is ontwikkeld.

DANKWOORD

Het projectconsortium van Bolster Up wil alle gesprekspartners, partnerorganisaties en alle andere betrokken partijen bedanken voor hun betrokkenheid, voor hun steun en voor hun inspanningen om het project vooruit te helpen.



Bedankt!

LEDEN VAN HET NETWERK / PARTNERCONSORTIUM



IG Metall (projectcoördinator), DE
www.igmetall.de



Arbeit und Leben Bielefeld, DE
www.aulbi.de



OpleidingsCentrum Hout – Centre de Formation Bois, BE
www.och-cfb.be



School for wood,
furniture and
interior professionals

hout - meubel - interieur

Stichting Hout- en Meubileringscollege - HM College, NL
www.hmcollege.nl

Skive Tekniske Skole



Skive Tekniske Skole, DK
www.skivets.dk



Bulgarian branch chamber of woodworking
and furniture industry

**Bulgaarse sectorkamer voor de houtbewerkings-
en meubelindustrie**, BG
www.timberchamber.com



**Ogólnopolska Izba Gospodarcza Producentów
Mebli (OIGPM)**, PL
www.oigpm.org.pl

European Federation
of Building
and Woodworkers



**Europese Federatie van Bouwvakkers en
Houtbewerkers (EFBW)**, BE
www.efbww.org



European Furniture Industries Confederation

**Europese Confederatie van de Meubelnijverheid
(EFIC)**, BE
www.efic.eu



Union Européenne de l'Ameublement (UEA), BE
www.ueanet.com



Bildung · Beratung · Management
LimA UG, DE
www.lima-consulting.eu



**Asociația Producătorilor de Mobilă din România
(APMR)**, RO
www.apmob.ro



MAKING SKILLS WORK
proskills UK (stille partner), UK
www.proskills.co.uk

Projectevaluator:



University of Westminster, UK
www.westminster.ac.uk

