



AANBEVELINGEN EN RICHTLIJNEN

BOUWEN AAN EEN VEERKRACHTIGE EUROPESE HOUTINDUSTRIE

door te anticiperen op veranderingen, aantrekkelijkheid te vergroten, vaardigheden uit te bouwen en inclusie te bevorderen

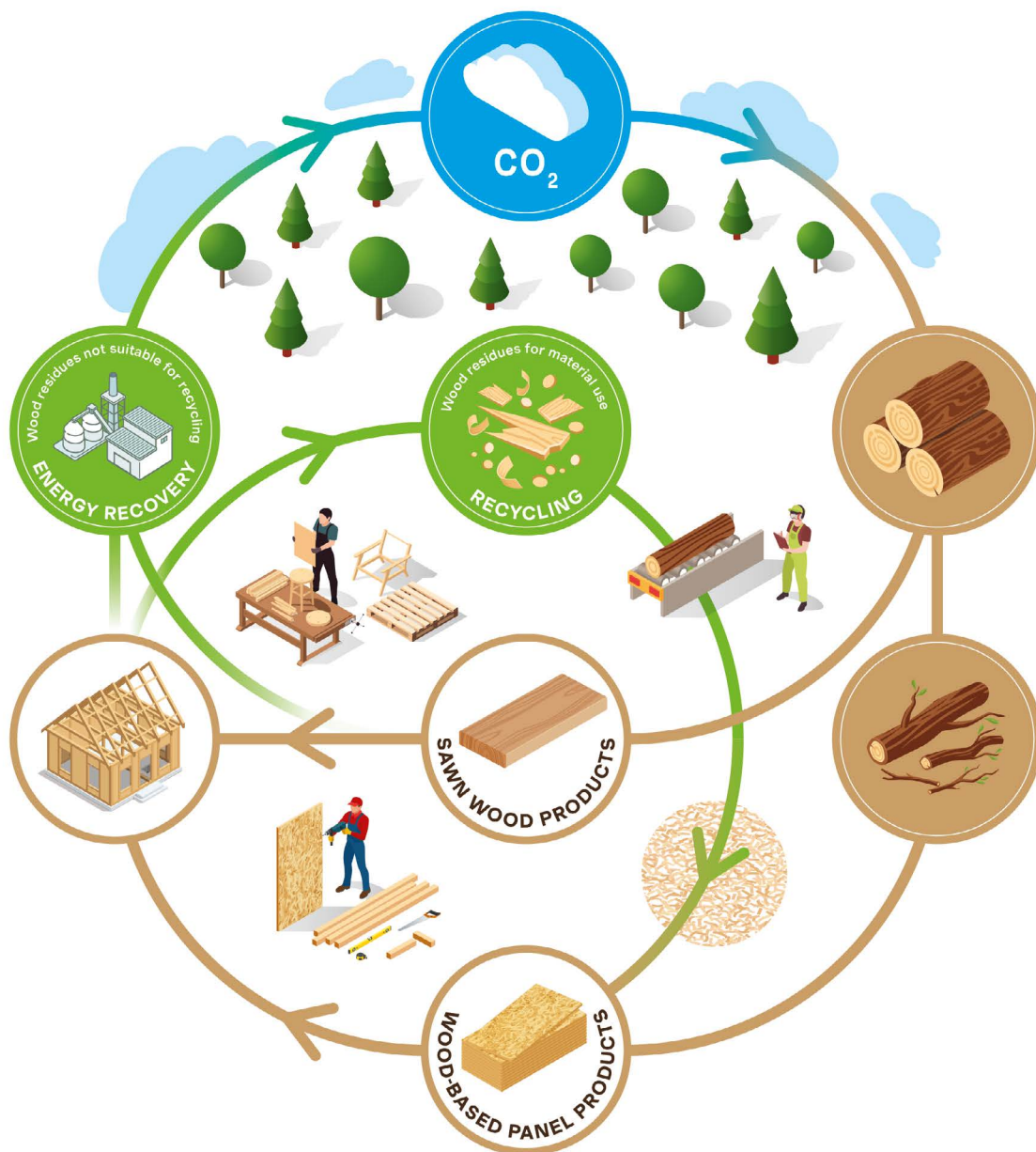


Image: The virtuous cycle of wood ©CEI-Bois

Project gefinancierd in het kader van het programma "Sociale prerogatieven en specifieke bevoegdheden" (Social Prerogative and Specific Competencies Lines - SOCPL)

Het RESILIENTWOOD-project (Subsidie-overeenkomst nummer 101051974) wordt gefinancierd door de Europese Unie en toegekend via het fonds 'Sociale prerogatieven en specifieke bevoegdheden' (SOCPL). Het project heeft tot doel dat de sociale partners concrete aanbevelingen doen om specifieke uitdagingen in de houtindustrie aan te pakken via een versterkte sociale dialoog. Deze legt de focus op de aanpassing van de industrie en de vooruitzichten ervan na de Covid-19-crisis, onder andere wat betreft de aanpassingsbehoeften met betrekking tot de verwachte technologische veranderingen en de noodzaak om de aantrekkelijkheid van de sector te vergroten om nieuwe en bestaande competenties te bestendigen, met speciale aandacht voor genderevenwicht. Mogelijke oplossingen hiervoor zoekt men in een samenwerking met zowel de betrokken sociale partners als de aanbieders van beroepsonderwijs en -opleidingen.



Disclaimer: De inhoud van deze publicatie geeft alleen de mening weer van de auteurs, d.w.z. de partners in het RESILIENTWOOD-project. De Europese Commissie aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid met betrekking tot eender welk gebruik van de informatie in deze publicatie.

Inleiding



De Europese houtindustrie is een belangrijke speler in de ontwikkeling van een duurzame en circulaire bio-economie en zal een centrale rol spelen in de groene en digitale transitie. De in de sector gebruikte grondstof, hout, combineert het drievoudig voordeel van koolstofsekwestratie, -opslag en -vervanging. Zij is de beste bondgenoot in de strijd tegen klimaatverandering en om de ambitieuze doelstellingen van de Europese Unie voor 2040 en 2050 te halen, door de CO₂-uitstoot te verminderen en de bebouwde omgeving koolstofvrij te maken.



In de snel veranderende wereld van vandaag is het nog nooit zo belangrijk geweest te anticiperen op veranderingen (of het nu gaat om technologische veranderingen of eisen van de consument). Voor een sector, die vaak wordt beschouwd als diep geworteld in tradities, is het belangrijk te tonen hoe toekomstgericht hij is en hoezeer hij een hoeksteen vormt in de strijd tegen klimaatverandering. Om de transitie van de sector (en van onze planeet) te verzekeren, is het van essentieel belang te kunnen rekenen op voldoende, diverse en bekwame arbeidskrachten.

Vaardigheden ontwikkelen en inclusie bevorderen vormen de kern van een duurzame groei en welvaart. In een industrie, die bijna uitsluitend uit kmo's bestaat, is het van vitaal belang om talent te koesteren, diversiteit te stimuleren en kansen te creëren. Van stages met overdracht van eeuwenoude ambachtelijke technieken tot opleidingsprogramma's waarin de nieuwste technologieën worden aangeleerd, de houtindustrie geeft uitgelezen kansen om individuen sterker te maken, lokale gemeenschappen te versterken en een toekomst vorm te geven, waarin talent geen grenzen kent.

In de loop van het RESILIENTWOOD-project hebben sociale partners en opleidingsaanbieders de gelegenheid gehad om elkaar verschillende keren te ontmoeten,

thematische workshops te organiseren, bedrijven te bezoeken en deel te nemen aan uitwisselingen onder deskundigen. Voortwerkend op deze ervaringen en getuigenissen hebben ze nu een reeks aanbevelingen voorgesteld om te anticiperen op veranderingen, de aantrekkelijkheid te vergroten en vaardigheden en inclusie te bevorderen in de Europese houtindustrie.

Deze aanbevelingen zijn het resultaat van dit project. Ze benadrukken het belang van levenslang leren, sociale dialoog en betrokkenheid van de sociale partners, evenals de noodzaak om geschoolde arbeidskrachten aan te trekken en te laten doorgroeien. Bovenal erkennen de projectpartners dat als de houtindustrie moet bijdragen aan een duurzamer en veerkrachtiger economie, de beschikbaarheid van betrouwbare en betaalbare duurzame grondstoffen een conditio sine qua non is.

Tot slot benadrukken de projectpartners dat we deze aanbevelingen niet moeten beschouwen als een afgewerkte lijst van acties, die op de verschillende genoemde niveaus moeten worden uitgevoerd. Ze zijn eerder een lijst van suggesties, ideeën en stof tot nadenken, bedoeld om belanghebbenden te inspireren, om in overweging te nemen en aan te passen aan de verschillende nationale en lokale culturen en realiteiten.



Beleidsaanbevelingen

EU-INSTELLINGEN

- In de huidige mondiale context kan en mag Europa zijn rol als productie leider niet aan anderen afstaan. Beleidsmakers en alle belanghebbenden moeten daarom beleidslijnen aannemen die een betrouwbare en betaalbare beschikbaarheid van duurzame grondstoffen garanderen, een conditio sine qua non voor de ontwikkeling van jobs binnen de Europese waardeketen voor hout. Zij moeten het belang erkennen van stabielere vooruitzichten voor de toekomstige aanvoer van gekapt hout, om langetermijninvesteringen bij capaciteitsuitbreiding en geavanceerde technologieën en productie met een hogere toegevoegde waarde te ondersteunen. Beleidsmakers moeten de maakindustrie en haar werknemers steunen door concepten van innovatie en duurzaamheid te bevorderen, de ontwikkeling van circulaire bedrijfsmodellen te faciliteren en competenties te ontwikkelen. Door op deze domeinen te investeren zal de EU het concurrentievermogen van de Europese industrieën versterken, kwalitatieve jobs creëren en aldus bijdragen tot een eerlijker en meer inclusieve overgang naar een duurzamere economie. Volledige steun en een langetermijnvisie zijn nodig.
- Beleidsmakers moeten streven naar voltooiing van de interne markt, o.a. door de prestaties van bouwproducten en normen voor bouwproducten zoveel mogelijk te harmoniseren, aangezien dit kansen kan scheppen voor bedrijven die oplossingen voor de houtbouw bieden en hen in staat kan stellen op te schalen.
- Beleidsmakers moeten in samenwerking met de sociale partners, bedrijven en aanbieders van opleidingen “loopbaantrajecten” voor de maakindustrie opstellen om studenten en werknemers te begeleiden naar toegankelijke en geschikte programma’s voor certificerende beroepsopleidingen, en deze op te zetten waar ze nog niet bestaan.
- De nieuwe Europese fiscale regelgeving moet investeringen in het beroepsonderwijs en –opleidingen vergemakkelijken. Investeringen in opleiding, onderwijs en levenslang leren moeten tot de prioriteiten van de overheidsuitgaven behoren en vrijgesteld zijn van financiële bezuinigingen om te zorgen voor voldoende geschoolde arbeidskrachten en bijgevolg ook een succesvolle digitale en groene transitie.
- De Europese Commissie moet zorgen voor uitgebreidere informatie- en ondersteuningsmateriaal op maat van en in alle EU-talen voor potentiële gebruikers van Erasmus+ programma’s, waaronder Erasmus+ voor duale leerlingen/stagiairs. Met name kleinere bedrijven hebben behoefte aan een eenvoudige toegang tot de programma’s en ondersteuning bij de aanvraagprocedures.
- Het Europees Uitvoerend Agentschap Onderwijs en Cultuur (EACEA) moet jaarlijks gedetailleerde gegevens verstrekken over het gebruik van Erasmus+ programma’s, waaronder Erasmus+ voor duale leerlingen/stagiairs. Erasmus+ voor duale leerlingen/stagiairs moet beter worden uitgerust met financiële middelen en dienovereenkomstig personeel bij het EACEA.
- Gezien het feit dat de Europese houtindustrie een groot aantal kleine en middelgrote ondernemingen in plattelandgebieden omvat, moet het gebruik van Europese structuurfondsen worden overwogen om meer aantrekkingskracht in die regio’s te creëren door middel van onderwijs, bijscholing en omscholing en door middel van infrastructuur voor socioculturele activiteiten in de voorsteden. Europese (en/of nationale) structuurfondsen dienen ook te worden aangewend om de vorming van economische clusters met andere bedrijven en maakindustrieën te ondersteunen, wat kan leiden tot een ondersteunend bedrijfsklimaat en onderling verbonden bedrijven. Dat zorgt dan weer voor toenemende samenwerking, gemakkelijkere toegang tot talent en nieuwe markten, betere grondstofvoorziening, lagere kosten, enz...
- Ingenieurs, architecten, ontwerpers, enz... moeten meer deskundigheid verwerven in het gebruik van duurzame houtproducten en –processen om hout zo goed mogelijk in hun projecten te integreren met het oog op maximale duurzaamheid, levensduur, hergebruik, recyclage en afvalbeheer. De New European Bauhaus Academy zal de bijscholing en omscholing in het ecosysteem van de houtbouw faciliteren om deze doelstelling te ondersteunen.

EU SOCIALE PARTNERS

- De Europese sociale partners moeten zorgen voor betere communicatie tussen de Europese acties/ beleidslijnen/programma's en de nationale sociale partners/bedrijven. Internationale benchmarking en grensoverschrijdende studiebezoeken moeten worden aangemoedigd om wederzijds begrip te bevorderen en de beste praktijken in elk land te helpen identificeren om te bepalen welke men kan implementeren en/of aanpassen van het ene land naar het andere. Beleidsmakers moeten zorgen voor totale steun en stimulansen bieden om deze initiatieven succesvoller te maken.
- De Europese sociale partners moeten beroepsonderwijs en -opleidingen bevorderen en ondersteunen, aangezien deze een cruciale rol spelen bij de ontwikkeling van vaardigheden door de erkenning van kwalificaties, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillen tussen de lidstaten. Werkgevers hechten veel waarde aan beroepsonderwijs en -opleidingen omdat de nadruk wordt gelegd op praktische beroepsvaardigheden die op moderne werkplekken vereist zijn. Beleidsmakers moeten volledige steun en stimulansen bieden om deze initiatieven succesvoller te maken.
- De Europese sociale partners moeten het concept van Europese kernkwalificaties bevorderen en de gestructureerde verbetering van de kwaliteit van de stages in het kader van de harmonisatie van de structuren of leerplannen van het beroepsonderwijs en de beroepsopleidingen ondersteunen.
- De Europese sociale partners moeten de houtindustrie in de bredere context van de maakindustrie bekijken en streven naar samenwerking met andere sectoren (bvb. onderhoud, automatisering, enz...). Dit kan de uitvoering en bevordering van initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie omvatten om een inclusieve werkomgeving te creëren. Hierbij moeten de betrokken belanghebbenden zo efficiënt mogelijk gebruik kunnen maken van de bestaande mechanismen en instrumenten op supranationaal, nationaal of lokaal niveau, zoals bvb. steun- en structuurfondsen, specifieke programma's en structuren, enz...
- De Europese sociale partners moeten een beter en frequenter gebruik van de Erasmus+ programma's ondersteunen en o.a. meer mobiliteit voor stages en grensoverschrijdende samenwerking aanmoedigen.
- De Europese sociale partners moeten diversiteit en inclusie promoten door middel van mentorprogramma's, netwerkevenementen, portrettering en promotiemateriaal om beste praktijken, succesverhalen en strategieën te delen en zo aan te tonen dat de maakindustrie, en dus ook de houtindustrie, een uitnodigende en inclusieve industrie is.

NATIONALE SOCIALE PARTNERS

- Een vlot functionerende sociale dialoog is de sleutel om gezamenlijk uitdagingen te identificeren en oplossingen te ontwikkelen. Deze gedeelde verantwoordelijkheid is cruciaal om de doeltreffendheid van de betrokken organisaties te verbeteren en de sociale cohesie te bevorderen.
- De nationale sociale partners moeten onderhandelingen voeren over de ontwikkeling van vaardigheden, opleidingsmogelijkheden en beroepsonderwijs en -opleidingen voor werknemers in collectieve overeenkomsten.
- De nationale sociale partners moeten leren op de werkplek bevorderen en werken aan de verbetering van het recht op opleiding en de bepalingen met betrekking tot de kosten en de opleidingsvorm.
- De nationale sociale partners moeten een generatiewissel stimuleren. In een sector waar de gemiddelde leeftijd toeneemt en waar het moeilijk is om gespecialiseerde werknemers aan te werven, moet een bedrijfsbeleid van generatiewissels worden aangemoedigd. De sociale partners moeten de vrijwillige deeltijdse arbeidsrelaties van vertrekkende werknemers of andere vormen van flexibele regelingen voor ouder wordende werknemers beter reguleren, daarbij inkomensverlies vermijden, de sociale zekerheidsbijdrage gelijk houden aan de voltijdse regeling en bedrijfsanciënniteit, specifieke regelingen voor het aanwerven van jongeren en vrouwen bevorderen, enz...

- De nationale sociale partners moeten zich inzetten voor Erasmus+, bijvoorbeeld door informatiepunten voor bedrijven en (duale) leerlingen te creëren en de verspreiding van informatiemateriaal en richtsnoeren voor het gebruik van Erasmus+ te ondersteunen. In voorkomend geval kunnen zij in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten bepalingen vaststellen

NATIONALE OF REGIONALE OVERHEDEN

- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten levenslang leren voor iedereen als een prioriteit beschouwen. Daarom moeten zij in onderwijs- en opleidingsprogramma's investeren, die werknemers in staat stellen de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn met het oog op opkomende technologieën, verworven vaardigheden te verbeteren of nieuwe functies in de industrie op te nemen.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten stimulansen bieden aan bedrijven, die trajecten aanbieden voor loopbaanontwikkeling, levenslang leren en de ontwikkeling van competenties, met bijzondere aandacht voor jonge professionals, vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten bedrijfsbeleid voor generatiewissels ondersteunen en aanmoedigen, met specifieke acties om inkomensverlies van vertrekkende werknemers te voorkomen.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de barrières beperken in het onderwijs en opleidingen en de doorstroommogelijkheden vergroten, met name wat betreft beroepsopleidingen en hoger onderwijs.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten samen met de sociale partners en beroepsverenigingen een systeem opzetten voor de validatie van formeel en niet-formeel leren.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten samenwerken met de bedrijven om stageprogramma's op te zetten, ook gericht op vrouwen, waarbij men een praktijkgerichte opleiding krijgt en ervaring opdoet terwijl men een salaris verdient. Hierdoor wordt de kloof tussen klassikaal leren en prakti-

voor de mobiliteit van leerlingen, waarbij het recht van elke leerling op een bepaalde stageperiode in een ander land wordt gewaarborgd.

- De nationale sociale partners worden verzocht deel te nemen aan Europese structuren en initiatieven, waaronder deelname aan openbare raadplegingen.

sche toepassing overbrugd en krijgt men een traject uitgestippeld naar tewerkstelling in de houtindustrie.

- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de erkenning van kwalificaties bevorderen door alle bestaande belemmeringen weg te nemen en zich te concentreren op competenties en de erkenning van kernprofielen en kernkwalificaties.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de mogelijkheden voor verbetering van de leerplannen onderzoeken, samen met de onderwijsinstellingen en sociale partners, voor het bijwerken en afstemmen ervan op de vaardigheden, die nodig zijn in de moderne maakindustrie, waaronder de houtindustrie.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten betaalbare kinderopvang en gezinsondersteunende programma's stimuleren om de werknemers te helpen werk en gezin beter te combineren. Er moeten richtsnoeren en aanbevelingen opgesteld worden voor het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers met zorgverantwoordelijkheden, door middel van deeltijds werk, telewerk, glijdende uren, en een evenwichtig inroepen van ouderschapsverlof en subsidies voor kinderopvang.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten specifiek op vrouwen gerichte leiderschaps- en managementtrainingen aanbieden om hen vooruit te helpen in hun loopbaan. Daarnaast moeten ze mentorprogramma's opzetten die vrouwelijke ondernemers en werknemers in contact brengen met ervaren bedrijfsleiders om begeleiding, ondersteuning en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling te bieden.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten steun verlenen aan bedrijven die zich inzetten voor het creëren van een inclusieve werk-



plek en maatregelen nemen voor de activering van ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt, zoals werklozen ouder dan 55 jaar, vrouwen, jongeren, laaggeschoolde werknemers, mensen met een migratieachtergrond, personen met een handicap, enz...

- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten een gevarieerde talentenpool kunnen aanboren en inspanningen leveren voor de integratie van vluchtelingen in de samenleving en hen opnemen in de werkomgeving. Zij moeten taal- en vaardigheidstrainingen voor vluchtelingen aanbieden om hen zo te helpen taalbarrières te overwinnen en de nodige vaardigheden voor de werkplek te ontwikkelen. Dit kunnen taalcursussen, beroepsopleidingen en de ontwikkeling van beroepsspecifieke vaardigheden zijn.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de validatie van vaardigheden voor mensen met een migratieachtergrond zo vroeg mogelijk in het integratie- en inclusieproces aanmoedigen met het oog op een snelle integratie in de arbeidsmarkt.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten gerichte stimulansen geven aan bedrijven, die besluiten hun infrastructuur aan te passen in het kader van gendergelijkheid, bvb. speciale sanitaire en kledingruimtes, aankoop van aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen, enz...
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten tevens bedrijven ondersteunen bij de uitwerking van hun personeelsbeleid dat gericht is op het objectiveren van hun wervings- en selectieprocessen om stereotypen te doorbreken, vacatures op een inclusieve manier op te stellen, te voorzien in rolmodellen en mentorschap, deel te nemen aan bewustmakingscampagnes tegen intimidatie, eerste hulp te bieden in geval van geweld.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten een goede samenwerking tussen bedrijven, scholen en instellingen voor hoger onderwijs ondersteunen om opleidingen te kunnen aanbieden waarbij dezelfde moderne apparatuur en technologieën gebruikt wordt als in de bedrijven.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de samenwerking bevorderen tussen de industrie en de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening,

technische onderwijsinstellingen, ontwerpinstututen, universiteiten, instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen en scholen.

- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten gegevensverzameling over de vaardigheidsbehoeften ondersteunen en verbanden tussen deze gegevens en hun gebruik in de curricula van onderwijs- en opleidingsaanbod. In veel gevallen zijn de sectorale en regionale niveaus het meest relevant voor het verzamelen van betrouwbare gegevens over de vaardigheidsbehoeften. Bovendien moeten de verantwoordelijke nationale of regionale overheden een systeem ondersteunen voor het snel bijwerken van functie- en competentieprofielen, samen met werknemers en eerstelijnsmanagers, met hetzelfde tempo als de snel veranderende technologieën, om up-to-date beschrijvingen te maken van de benodigde kennis, vaardigheden en competenties.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten in samenwerking met de sociale partners platforms creëren voor aanbieders van opleidingen en bedrijven die Erasmus+ acties ondersteunen.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten stimulansen bieden aan bedrijven die actief zijn in de ontwikkeling van de volgende generatie houtproducten, aangezien zij een belangrijke rol spelen in het aanjagen van innovatie binnen de maakindustrie en omdat zij essentieel zijn als we de doelstellingen willen halen die zijn vastgesteld als onderdeel van de groene transitie. Gerichte steun kan worden overwogen in de vorm van subsidies, leningen en programma's voor technische bijstand, gericht op het wegnemen van belemmeringen voor innovatie, zoals beperkte toegang tot financiering en werkmiddelen.
- De verantwoordelijke nationale of regionale overheden moeten de samenwerking tussen verschillende sectoren en het hoger onderwijs ondersteunen om te werken aan innovatieve projecten, o.a. op het gebied van design, om de overdracht van onderzoek naar de industrie te vergemakkelijken en de ontwikkeling van nieuwe circulaire biogebaseerde producten te bevorderen.

BEDRIJVEN

- De industrie moet de samenwerking met beleidsmakers verder verbeteren om langetermijndoelstellingen en -strategieën te definiëren, terwijl sterke partnerschappen met onderwijsinstellingen worden aangemoedigd om de kloof tussen theoretische kennis en praktische vaardigheden te overbruggen.
- Bedrijven moeten voortbouwen op levenslang leren om een grotere veerkracht te bereiken en betrokkenheid te tonen bij de loopbaanontwikkeling van hun werknemers. De opleiding van werknemers moet gebaseerd zijn op een passende beoordeling van hun vaardigheden, die afgestemd is op de behoeften van werknemers en werkgevers en gebaseerd op de verwachte ontwikkelingen in de bedrijfstak en de taken van de werknemers. Deze beoordeling moet een vast onderdeel zijn van de competentieontwikkelingscyclus van een werknemer en regelmatig opnieuw worden geëvalueerd. Het Europees vaardighedenpaspoort kan een waardevol instrument zijn om de vaardigheden en competenties van een werknemer op doeltreffende wijze weer te geven.
- Bedrijven moeten informatie over vaardigheden toepassen en verbeteren. Ze moeten bijdragen aan het vaststellen van nieuwe tekorten en behoeften aan vaardigheden, vraag en aanbod van vaardigheden monitoren, functies vaststellen waarvoor een tekort aan geschoolde werknemers bestaat en gegevens over sectorale behoeften verzamelen en delen met de nationale sectorale sociale partners (tekort aan vaardigheden, in kaart brengen en ontwikkelen van vaardigheden, vaardigheidsprognoses).
- Samenwerking tussen bedrijven en lokale instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen moet worden gefaciliteerd en aangemoedigd om de vereiste vaardigheden te definiëren en om innovatie op beide niveaus (machines, onderwijsmethoden, ...) te stimuleren.
- Bedrijven moeten vlot kunnen samenwerken met scholen, hogescholen en beroepsopleidingscentra om STEM-onderwijs en technische opleidingsmogelijkheden te bevorderen.
- Bedrijven moeten de mogelijkheid overwegen om een netwerk op te zetten om de kosten voor opleidingen tijdens de werkuren te delen. Deze netwerken kunnen onder andere nuttig zijn voor het opzetten van gezamenlijke opleidingscentra, het uitwisselen van werknemers, het delen van opleidingsmentoren of begeleiders, afhankelijk van de structuur van de bedrijven. Deze netwerken kunnen ook waardevol zijn om de knowhow en ervaring van oudere werknemers (meer dan 15% van de houtbewerkers) te benutten en de kennisoverdracht van oudere werknemers naar nieuwkomers te vergemakkelijken.
- Bedrijven moeten een vrijwillige generatiewissel invoeren. Hierdoor wordt een werkorganisatie mogelijk met flexibiliteit voor deeltijdse arbeidsrelaties van oudere werknemers, die zo kennis en ervaring kunnen overdragen met behoud van de socialezekerheidsbijdrage, die gelijk blijft aan een voltijdse job, en die specifieke regelingen bevordert voor het in dienst nemen van jongeren en vrouwen.
- Bedrijven moeten specifieke bezoeken organiseren om jongeren en vrouwen op te leiden en te inspireren omtrent de moderne technologieën die ze gebruiken in hun activiteiten. Deze bezoeken moeten niet alleen de innovatieve technieken laten zien, maar ook de klimaatvoordelen benadrukken die eigen zijn aan producten op houtbasis en hoe deze producten bijdragen aan duurzame praktijken en het bestrijden van de klimaatverandering door koolstofsekwestratie, -opslag en -vervanging. Bedrijven kunnen jongere generaties aantrekken door milieubewustzijn te stimuleren en de overgang naar een duurzamere toekomst te bevorderen.
- Bedrijven moeten deelnemen aan Erasmus+ programma's en internationale ervaringen aanbieden aan studenten en/of werknemers. Ze moeten ook studenten en/of werknemers uit andere landen verwelkomen in hun vestigingen, om zo de vaardigheden van de werknemers en de aantrekkelijkheid van de sector te verbeteren.
- Bedrijven moeten nauwer betrokken zijn bij kwesties omtrent bebossing en tevens synergieën ontwikkelen met bosexploitanten om een constante toevoer van hout te kunnen garanderen.

AANBIEDERS VAN OPLEIDINGEN

- Aanbieders van opleidingen moeten nauwer samenwerken met de sectorale sociale partners, bedrijven en betrokken nationale overheden.
- Aanbieders van opleidingen moeten in samenspraak met de sector de gewenste vaardigheidsbehoeften identificeren, die in de snel veranderende arbeidsmarkt van vandaag gevraagd zijn en de leerplannen en kwalificaties aanpassen aan de huidige en de te verwachten technologische veranderingen (kunstmatige intelligentie, beeldtechnologie, gegevensbeheer, enz...) en productinnovaties (nieuwe of minder bekende houtsoorten, hybride producten, enz...)
- Aanbieders van opleidingen moeten trainers en leerkrachten mogelijkheden bieden tot bijscholing om eigen vaardigheden, kennis en instructiemogelijkheden te verbeteren.
- Aanbieders van opleidingen (bijscholing of werk-gerelateerde opleidingen) moeten overwegen om bepaalde onderwijsprogramma's, curricula en cursusbenamingen te 'rebranden' en te heroriënteren en zo opleidingen en cursussen aantrekkelijker te maken voor jongeren en af te stemmen op hun interesses en zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de huidige en toekomstige trends.
- Aanbieders van opleidingen moeten flexibele leer vormen aanbieden, die aansluiten bij de agenda en verplichtingen van werknemers met zorgtaken (just-in-time training). Dit moet werknemers in staat stellen om vrij te kiezen voor de vorm die het beste bij hun behoeften aanleunt: online cursussen, workshops, 'massive open online course' (MOOC), deeltijdse stages, enz...
- Aanbieders van opleidingen moeten netwerken opzetten voor een intensiever gebruik van Erasmus+ programma's, waarbij zij zich vooral richten op de uitwisseling van studenten en leerlingen en op het ondersteunen van bedrijven en personen die gebruik maken van de Erasmus+ programma's.
- Aanbieders van opleidingen moeten voorzien in programma's voor een voortdurende professionele ontwikkeling en certificeringen om professionals in de verschillende sectoren in staat te stellen op de hoogte te blijven van de nieuwste trends, beste praktijken en technologieën om te komen tot een betere circulaire economie. Deze programma's moeten mogelijkheden inhouden voor het verbeteren van vaardigheden, netwerken en kennisuitwisseling, waardoor professionals een actievere rol kunnen spelen in het bevorderen van de ontwikkeling van een circulaire bio-gebaseerde economie binnen bedrijven en gemeenschappen.

Over het project

RESILIENTWOOD: IN TIJDEN VAN CRISIS ANTICIPEREN OP VERANDERINGEN, DE AANTREKKELIJKHEID VERGROTEN EN VAARDIGHEDEN EN INCLUSIE OPBOUWEN IN DE HOUTINDUSTRIE

Het project onder leiding van CEI-Bois, samen met de Europese Federatie van Bouwvakkers en Houtbewerkers (EFBH), Woodwize en FCBA, heeft als doel aanbevelingen te doen om specifieke uitdagingen in de houtindustrie aan te pakken via een versterkte sociale dialoog. CEI-Bois en EFBH zijn de officieel erkende Europese sociale partners voor de houtsector en nemen als zodanig gezamenlijk deel aan de vakspecifieke bijeenkomsten van het Europees comité voor sociale dialoog in de houtsector.

Het project stoelt op een sterke transnationale dimensie. Voor de implementatie ervan deden de partners onderzoek in en verzamelden ze gegevens uit vijf landen (België, Frankrijk, Kroatië, Italië, Zweden) en de Europese houtzagerijsector. Ze legden definities vast van hun belangrijkste bevindingen, wisselden beste praktijken uit en stelden nieuwe strategieën op om de bovengenoemde sociale uitdagingen van de houtindustrie in Europa aan te pakken. Het project is verder nog ondersteund en geïmplementeerd door EOS, de Kroatische houtcluster, FILCA-CISL en GS, de Zweedse Unie voor bosbouw-, hout- en grafische sector.

DOELSTELLINGEN

> De sociale partners een overzicht geven van de laatste ontwikkelingen in de houtsector in Europa, met onder meer de economische gevolgen van de Covid-19-pandemie en andere recente crisissen en de te verwachten technologische en organisatorische veranderingen binnen de houtindustrie.

> Aanbevelingen en richtlijnen ontwikkelen voor bedrijven, beroepsonderwijs en -opleidingen en diverse overheden om de bovengenoemde uitdagingen aan te gaan.

> De discussie leiden en stimuleren tussen de sociale partners over vier specifieke thema's door middel van speciale workshops:

- Aanpassingen in de industrie en nieuwe perspectieven na de Covid-19-pandemie en andere recente crisissen,
- gendergelijkheid en inclusie in de industrie,
- verwachte technologische veranderingen in de sector en de aanpassingen die daarbij nodig zijn,
- aantrekkelijkheid van de sector verhogen, o.m. via beroepsonderwijs en Erasmus+ programma's.

> Resultaten verspreiden binnen en buiten het ledenbestand van de Europese sociale partners van de houtsector.



Consortiumpartners



European Confederation of Woodworking Industries, CEI-Bois (Europese confederatie van houtindustrie) vertegenwoordigt 21 Europese en nationale organisaties uit 16 landen en is het orgaan dat de belangen behartigt van de hele industriële Europese houtsector: meer dan 180.000 bedrijven met een jaaromzet van 152 miljard euro en 1 miljoen werknemers in de EU.



European Federation of Building and Woodworkers, EFBWW (Europese federatie van bouwvakkers en houtbewerkers) is een Europese vakbondsfederatie met leden in de bouw-, bouwmaterialen-, hout-, meubel-, bosbouw- en aanverwante sectoren. De EFBWW vertegenwoordigt arbeiders en bedienden van 76 nationale vakbonden in 34 landen.



Het technologisch instituut Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA), met als missie de technologische voortgang te bevorderen, deel te nemen aan de rendementsverbetering en de kwaliteit in de industrie te waarborgen. Het hele werkteerrein omvat de bosbouw-, hout- en meubelsector. Als bevoorrechte partner van bedrijven heeft het FCBA aandacht voor hun technische en economische omkadering, om hen zo te helpen de technologische innovaties te integreren en zich aan te passen aan de snelle marktontwikkeling.



WOODWIZE is de paritaire sectororganisatie voor de hout- en meubelsector in België. Zij beschikt over een grondige kennis van de Belgische hout- en houtbewerkingsector en draagt deze kennis met de grootste zorg over aan werkgevers en werknemers, leerkrachten en studenten! Opleidingen, informatiesessies en professionele diensten helpen de sector duurzaam en veilig te maken.



European Organisation of the Sawmill Industry, EOS (Europese organisatie van houtzagerijen) bestaat uit nationale houtzagerijfederaties en geassocieerde leden uit 11 Europese landen, die 80% van de Europese zaaghoutproductie uitmaken.



Hrvatski Drvni Klaster, CWC (Kroatische houtcluster) is de oudste industriële cluster in Kroatië, opgericht in 2003. Het CWC fungeert op nationaal niveau als een triple-helix organisatie en telt ongeveer 60 leden uit alle sectoren van de op bos gebaseerde waardeketen. De belangrijkste doelstellingen zijn het verbeteren van de duurzaamheid en het concurrentievermogen van de sector door het stimuleren van innovatie, investeringen, onderzoek, kennis en technologieoverdracht.



Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini, FILCA-CISL (Italiaanse federatie van bouwvakkers) is de Italiaanse vakbond die de arbeiders in de bouw-, hout-, cement-, baksteen-, marmer- en natuursteensector vertegenwoordigt. De vakbond is aangesloten bij de CISL (Italiaanse confederatie van werknemersvakbonden) en vertegenwoordigt ongeveer 243.000 werknemers in alle provincies van Italië.



Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, GS (Zweedse unie voor de bosbouw-, hout- en grafische sector) werd opgericht in 2009 en organiseert werknemers in de bosbouw, houtbewerking en grafische industrie in Zweden.



Disclaimer: The content of this brochure reflects only the authors' views, i.e. that of the partners of the RESILIENTWOOD project. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

