



EMPFEHLUNGEN UND LEITLINIEN

AUFBAU EINER WIDERSTANDSFÄHIGEN EUROPÄISCHEN HOLZVERARBEITENDEN INDUSTRIE

durch Antizipieren von Veränderungen, Steigerung der Attraktivität,
Aufbau von Kompetenzen und Förderung der Eingliederung



Das Projekt RESILIENTWOOD (Grant Agreement number 101051974) wird von der Europäischen Union kofinanziert und im Rahmen der Social Prerogative and Specific Competencies Lines (SOCPL) gefördert. Das Projekt zielt darauf ab, den SozialpartnerInnen konkrete Empfehlungen zur Bewältigung spezifischer Herausforderungen in der Holzverarbeitenden Industrie (WI) durch einen verstärkten sozialen Dialog zu geben. Es konzentriert sich auf die Anpassung der Branche und ihre Aussichten nach der Covid-19-Krise, einschließlich des Anpassungsbedarfs im Zusammenhang mit dem erwarteten technologischen Wandel und der Notwendigkeit, die Attraktivität des Sektors für die Anwerbung und Bindung von Fachkräften zu erhöhen, mit besonderem Augenmerk auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Mögliche Lösungen für diese Probleme werden im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen den SozialpartnerInnen und den Berufsbildungsanbietern untersucht.



Haftungsausschluss: Der Inhalt dieser Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung der AutorInnen, d.h. der PartnerInnen des RESILIENTWOOD-Projekts, wieder. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Einführung



Die europäische holzverarbeitende Industrie ist ein wichtiger Akteur bei der Entwicklung einer nachhaltigen und kreislauforientierten Bioökonomie. Sie wird eine zentrale Rolle bei der grünen und digitalen Transformation spielen. Der von ihnen verwendete Rohstoff Holz vereint den dreifachen Vorteil der Kohlenstoffbindung, -speicherung und -substitution. Er ist der beste Verbündete im Kampf gegen den Klimawandel und bei der Verwirklichung der ehrgeizigen Ziele, die sich die Europäische Union für 2040 und 2050 gesetzt hat, indem sie die CO₂ Emissionen reduziert und die bebaute Umwelt dekarbonisiert.



In der heutigen, sich rasch wandelnden Umwelt war es noch nie so wichtig wie heute, Veränderungen zu antizipieren (sei es in der Technologie oder bei den Verbrauchervünschen). Für einen Sektor, der oft als tief in den Traditionen verwurzelt gilt, ist es wichtig zu zeigen, wie zukunftsorientiert er ist und einen Eckpfeiler im Kampf gegen den Klimawandel darstellt. Um den Übergang des Sektors (und unseres Planeten) zu gewährleisten, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir auf zahlreiche, vielfältige und qualifizierte Arbeitskräfte zählen können.

Der Aufbau von Qualifikationen und die Integration von Menschen ist das Herzstück von nachhaltigem Wachstum und Wohlstand. In einer Branche, die fast ausschließlich aus KMU besteht, sind die Förderung von Talenten, die Förderung von Vielfalt und die Schaffung von Möglichkeiten für alle von entscheidender Bedeutung. Von Lehrlingsausbildungen, die jahrhundertalte Techniken weitergeben, bis hin zu Schulungsprogrammen, die die neuesten Technologien einbeziehen, hat die holzverarbeitende Industrie die einmalige Gelegenheit, Einzelpersonen zu befähigen, lokale Gemeinschaften zu stärken und eine Zukunft zu gestalten, in der Talent keine Grenzen kennt.

Während der Laufzeit des RESILIENT-WOOD-Projekts hatten SozialpartnerInnen

und Bildungseinrichtungen die Möglichkeit, sich bei verschiedenen Gelegenheiten zu treffen, thematische Workshops zu organisieren, Unternehmensbesuche durchzuführen und sich mit Experten auszutauschen. Auf der Grundlage dieser Erfahrungen und Zeugnisse haben sie nun eine Reihe von Empfehlungen vorgelegt, die darauf abzielen, Veränderungen zu antizipieren, die Attraktivität zu steigern, Kompetenzen zu entwickeln und die Eingliederung in die europäische Holzverarbeitungsindustrie zu fördern.

Diese Empfehlungen sind das Ergebnis dieses Projekts. Sie betonen die Bedeutung des lebenslangen Lernens, des sozialen Dialogs und der Einbeziehung der SozialpartnerInnen sowie die Notwendigkeit, qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und zu halten. Die Partnerinnen sind sich vor allem darüber im Klaren, dass eine zuverlässige und erschwingliche Verfügbarkeit nachhaltiger Rohstoffe eine unabdingbare Voraussetzung ist, wenn die holzverarbeitende Industrie zu einer nachhaltigeren und widerstandsfähigeren Wirtschaft beitragen soll.

Abschließend betonen die ProjektpartnerInnen, dass diese Empfehlungen nicht als erschöpfende Liste von Maßnahmen betrachtet werden sollten, die auf den verschiedenen Ebenen umzusetzen sind. Vielmehr stellen sie eine Liste von Vorschlägen, Ideen und Denkanstößen dar, die die Beteiligten inspirieren sollen und die je nach den unterschiedlichen nationalen und lokalen Kulturen und Gegebenheiten berücksichtigt und angepasst werden müssen.



Politische Empfehlungen

EU-INSTITUTIONEN

- Im heutigen globalen Kontext kann und sollte Europa seine Rolle als führendes Fertigungsstandort nicht an andere abtreten¹. Die politischen EntscheidungsträgerInnen und alle Beteiligten müssen daher Maßnahmen ergreifen, die eine zuverlässige, erschwingliche und nachhaltige Rohstoffverfügbarkeit gewährleisten, die eine unabdingbare Voraussetzung für die Entwicklung von Arbeitsplätzen in der europäischen Wertschöpfungskette der Holzverarbeitung ist. Sie müssen anerkennen, wie wichtig eine stabilere Perspektive für die künftige Versorgung mit Holz ist, um langfristige Investitionen in Kapazitätserweiterungen, modernste Technologien und eine Produktion mit höherem Mehrwert zu unterstützen. Die politischen EntscheidungsträgerInnen müssen die verarbeitende Industrie und ihre Beschäftigten unterstützen, indem sie Innovation und Nachhaltigkeit fördern, die Entwicklung von Kreislaufwirtschaftsmodellen erleichtern und die Entwicklung von Kompetenzen unterstützen. Durch Investitionen in diese Bereiche wird die EU die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie stärken, hochwertige Arbeitsplätze schaffen und einen fairen und integrativen Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft gewährleisten. Hierfür ist eine umfassende Unterstützung und eine langfristige Vision erforderlich.
- Die politischen EntscheidungsträgerInnen sollen sich um die Vollendung des Binnenmarktes bemühen, u.a. durch eine möglichst weitgehende Harmonisierung von Qualitätsstandards und der Normen für Bauprodukte, da dies den Unternehmen, die Holzbaulösungen anbieten, neue Möglichkeiten eröffnen und sie in die Lage versetzen würde, sich zu vergrößern.
- Die politischen EntscheidungsträgerInnen sollen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Unternehmen und den Bildungsanbietern "Berufswegepläne" für das verarbeitende Gewerbe erstellen, um den SchülerInnen den Weg zu zugänglichen und geeigneten zertifizierten und berufsbildenden Schulprogrammen zu weisen, die gegebenenfalls dort geschaffen werden müssen, wo sie noch nicht existieren.
- Die neuen europäischen Steuervorschriften sollen Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung erleichtern. Investitionen in Ausbildung, Bildung und lebenslanges Lernen müssen zu den Prioritäten bei den öffentlichen Ausgaben gehören und von finanziellen Kürzungen ausgenommen werden, um qualifizierte Arbeitskräfte für einen erfolgreichen digitalen und grünen Wandel zu sichern.
- Die Europäische Kommission soll mehr maßgeschneidertes Informations- und Unterstützungsmaterial in allen EU-Sprachen für potenzielle Nutzer der Erasmus+-Programme, einschließlich Erasmus+ für Auszubildende, bereitstellen. Vor allem kleinere Unternehmen brauchen einen einfachen Zugang zu den Programmen und Unterstützung bei den Bewerbungsverfahren.
- Die Europäische Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) soll jährlich detaillierte Daten über die Nutzung der Erasmus+ Programme, einschließlich Erasmus+ für Auszubildende, vorlegen. Das Programm Erasmus+ für Auszubildende muss finanziell und personell bei der EACEA besser ausgestattet werden.
- In Anbetracht der Tatsache, dass die europäischen holzverarbeitenden Industrien eine große Anzahl von KMU in ländlichen Gebieten umfassen, sollte die Verwendung der europäischen Strukturfonds ins Auge gefasst werden, um die Attraktivität dieser Regionen durch Bildung, Höherqualifizierung und Umschulung sowie durch vorstädtische Infrastruktur für soziokulturelle Aktivitäten zu erhöhen. Die europäischen (oder nationalen) Strukturfonds sollten auch dazu verwendet werden, die Bildung von Wirtschaftsklustern mit anderen Arten von Unternehmen und verarbeitenden Industrien zu unterstützen, was zu einem förderlichen Unternehmensumfeld und vernetzten Unternehmen führen würde, wodurch die Zusammenarbeit verbessert, der Zugang zu Talenten und Märkten erleichtert, die Rohstoffversorgung verbessert, die Kosten gesenkt würden usw.
- IngenieurInnen, ArchitektInnen, DesignerInnen usw. sollen auch mehr Kenntnisse über die Verwendung nachhaltiger Holzprodukte und -verfahren erwerben, um Holz bestmöglich in ihre Projekte zu integrieren und so die Haltbarkeit und Lebensdauer sowie die Wiederverwendung, Wiederverwertung, das Recycling und die Abfallbewirtschaftung zu maximieren. Die Neue Europäische Bauhaus-Akademie soll die Aus- und Weiterbildung im Ökosystem Holzbau erleichtern, um dieses Ziel zu unterstützen.

¹ Letta, E. (2024) *Viel mehr als nur ein Markt: Geschwindigkeit, Sicherheit, Solidarität: Die Stärkung des Binnenmarktes für eine nachhaltige Zukunft und Wohlstand für alle EU-Bürger.*

EU-SOZIALPARTNERINNEN

- Die europäischen SozialpartnerInnen sollen die Kommunikation zwischen den europäischen Aktionen/Politiken/Programmen und den nationalen Sozialpartnerorganisationen/Unternehmen verbessern. Internationales Benchmarking und grenzüberschreitende Studienbesuche werden gefördert, um das gegenseitige Verständnis zu fördern und die besten Praktiken in jedem Land zu ermitteln, um festzustellen, welche davon von einem Land auf ein anderes übertragen und/oder angepasst werden können. Die politischen EntscheidungsträgerInnen müssen volle Unterstützung und Anreize bieten, damit diese Initiativen erfolgreicher werden.
- Die europäischen Sozialpartner fördern und unterstützen die berufliche Bildung, da sie durch die Anerkennung von Qualifikationen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von Fertigkeiten spielt, wobei sie die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten berücksichtigen. In der Tat wird die Berufsbildung von den ArbeitgeberInnen sehr geschätzt, da sie den Schwerpunkt auf praktische berufliche Fähigkeiten legt, die an modernen Arbeitsplätzen benötigt werden. Die politischen EntscheidungsträgerInnen müssen diese Initiativen umfassend unterstützen und Anreize schaffen, damit sie erfolgreicher werden.
- Die europäischen SozialpartnerInnen fördern das Konzept der europäischen Kernqualifikationen und unterstützen die strukturierte Verbesserung der Qualität der

Lehrlingsausbildung im Rahmen der Harmonisierung von Berufsbildungsstrukturen oder Lehrplänen.

- Die europäischen SozialpartnerInnen betrachten die Holzverarbeitende Industrie im breiteren Kontext der verarbeitenden Industrie und streben eine Zusammenarbeit mit anderen Sektoren an (z. B. Wartung, Automatisierung usw.). Dies könnte die Umsetzung und Förderung von Initiativen zur Förderung von Vielfalt und Integration beinhalten, um ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen. Die betroffenen Akteure müssen die bestehenden Mechanismen und Instrumente auf supranationaler, nationaler oder lokaler Ebene, wie z. B. Förder- und Strukturfonds, spezielle Programme und Strukturen usw., so effektiv wie möglich nutzen.
- Die europäischen SozialpartnerInnen unterstützen eine bessere und häufigere Nutzung der Erasmus+-Programme und fördern u.a. eine verstärkte Mobilität für Lehrstellen und grenzüberschreitende Zusammenarbeit.
- Die europäischen SozialpartnerInnen fördern Vielfalt und Eingliederung durch Mentorenprogramme, Netzwerkveranstaltungen, Darstellungen und Werbematerialien, um bewährte Verfahren, Erfolgsgeschichten und Strategien auszutauschen und so zu zeigen, dass das verarbeitende Gewerbe und die Holzverarbeitung eine offene und integrative Branche sind.

NATIONALE SOZIALPARTNERINNEN

- Ein gut funktionierender sozialer Dialog ist der Schlüssel zur gemeinsamen Identifizierung von Herausforderungen und zur Entwicklung von Lösungen. Diese gemeinsame Verantwortung ist entscheidend für die Verbesserung der Effizienz der beteiligten Organisationen und die Förderung des sozialen Zusammenhalts.
- Die nationalen SozialpartnerInnen verhandeln im Rahmen von Tarifverträgen über die Förderung von Qualifikationen, Ausbildungsmöglichkeiten sowie über die berufliche Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen.
- Die nationalen Sozialpartner fördern das Lernen am Arbeitsplatz und arbeiten an der Verbesserung

des Rechts auf Ausbildungszeit sowie der Bestimmungen über die Kosten und die Form der Ausbildung.

- Die nationalen SozialpartnerInnen sollen einen Generationenwechsel fördern. In einem Sektor, in dem das Durchschnittsalter steigt und in dem es schwierig ist, spezialisierte Arbeitskräfte einzustellen, ist eine Unternehmenspolitik des Generationenwechsels zu fördern. Die SozialpartnerInnen



müssen freiwillige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse ausscheidender ArbeitnehmerInnen oder andere Formen flexibler Regelungen für alternde ArbeitnehmerInnen fördern, wobei Einkommensverluste zu vermeiden sind, der Sozialversicherungsbeitrag in gleicher Höhe wie bei Vollzeitbeschäftigung und Betriebszugehörigkeit aufrechtzuerhalten ist und spezielle Regelungen für die Einstellung von jungen Menschen und Frauen zu fördern sind.

- Die nationalen SozialpartnerInnen engagieren sich für Erasmus+, indem sie z. B. Informationsstellen für

Unternehmen und Auszubildende einrichten und die Verbreitung von Informationsmaterial und Leitlinien für die Nutzung von Erasmus+ unterstützen. Gegebenenfalls können sie im Rahmen von Tarifverträgen Bestimmungen für die Mobilität von Auszubildenden festlegen, die jedem Auszubildenden das Recht auf eine bestimmte Lehrzeit in einem anderen Land garantieren.

- Die nationalen SozialpartnerInnen sind aufgefordert, sich an europäischen Strukturen und Initiativen zu beteiligen, einschließlich der Teilnahme an öffentlichen Konsultationen.

NATIONALE ODER REGIONALE BEHÖRDEN

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen lebenslanges Lernen für alle als Priorität betrachten. Sie sollen daher in Bildungs- und Ausbildungsprogramme investieren, die es den ArbeitnehmerInnen ermöglichen, die für neue Technologien erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln, vorhandene Fähigkeiten zu verbessern oder neue Positionen in der Branche zu besetzen.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen Anreize für Unternehmen bieten, die Wege für den beruflichen Aufstieg, das kontinuierliche Lernen und die Entwicklung von Qualifikationen anbieten, wobei der Schwerpunkt auf junge Fachkräfte, Frauen und andere auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierte Gruppen gelegt wird.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Unternehmenspolitik im Hinblick auf den Generationswechsel unterstützen und fördern, auch mit spezifischen Maßnahmen zur Vermeidung von Einkommensverlusten der ausscheidenden ArbeitnehmerInnen.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen Barrieren abbauen und die Durchlässigkeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung erhöhen, insbesondere zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Wirtschaftsverbänden ein System zur Validierung des formalen und nicht formalen Lernens einrichten.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen mit den Unternehmen zusammenarbeiten, um die

Einrichtung von Lehrlingsprogrammen zu unterstützen, die auch auf Frauen zugeschnitten sind und den TeilnehmerInnen eine praktische Ausbildung und Erfahrung bei gleichzeitiger Entlohnung bieten, um die Kluft zwischen dem Lernen im Klassenzimmer und der praktischen Anwendung zu überbrücken und einen Weg zur Beschäftigung in der Holzverarbeitenden Industrie zu eröffnen.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Anerkennung von Qualifikationen fördern, indem sie alle bestehenden Hindernisse beseitigen und den Schwerpunkt auf Kompetenzen und die Anerkennung von Kernprofilen und Kernqualifikationen legen.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen gemeinsam mit den Bildungseinrichtungen und den SozialpartnerInnen Möglichkeiten zur Verbesserung der Lehrpläne prüfen, um diese zu aktualisieren und an die in der modernen verarbeitenden Industrie, einschließlich der Holzverarbeitenden Industrie, benötigten Fähigkeiten anzupassen.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Einrichtung erschwinglicher Kinderbetreuungsdienste und familienunterstützender Programme erleichtern, um ArbeitnehmerInnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Es sollen Leitlinien und Empfehlungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ArbeitnehmerInnen durch Teilzeitarbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, geschlechtsspezifisch ausgewogene Inanspruchnahme von Elternurlaub und Zuschüsse für die Kinderbetreuung ausgearbeitet werden.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen speziell auf Frauen ausgerichtete Führungs- und



Managementschulungen anbieten, um ihnen zu helfen, in ihrer Karriere voranzukommen. Darüber hinaus sollen sie Mentorenprogramme einrichten, die Unternehmerinnen und Arbeitnehmerinnen mit erfahrenen Führungskräften aus der Wirtschaft zusammenbringen, um ihnen Beratung, Unterstützung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen Unternehmen, die sich für die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes einsetzen und Maßnahmen zur Aktivierung von auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentierten Gruppen ergreifen, unterstützen, z. B. über 55-jährige Arbeitslose, Frauen, junge Menschen, gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, usw.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen einen vielfältigen Talentpool erschließen und zur Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft beitragen und sie in die Arbeitswelt integrieren. Sie sollen Sprach- und Qualifizierungsprogramme für Flüchtlinge anbieten, um ihnen zu helfen, Sprachbarrieren zu überwinden und die für den Arbeitsplatz erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln. Dies kann Sprachunterricht, Berufsausbildung und die Entwicklung berufsspezifischer Fähigkeiten umfassen.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Validierung der Qualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund so bald wie möglich während ihres Integrations- und Eingliederungsprozesses fördern, um ihre rasche Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen gezielte Anreize für Unternehmen bieten, die sich dazu entschließen, ihre Infrastruktur an die Gleichstellung der Geschlechter anzupassen, z. B. durch den Bau spezieller Sanitär- und Umkleieräume, die Anschaffung angepasster persönlicher Schutzausrüstung, usw.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Unternehmen bei der Entwicklung einer Personalpolitik unterstützen, die u. a. ihre Einstellungs- und Auswahlverfahren objektiviert, um Stereotypen zu überwinden, Stellenangebote auf integrative Weise formuliert, Vorbilder und Mentoring vorsieht, sich an Sensibilisierungskampagnen gegen Belästigung beteiligt und im Falle von Gewalt erste Hilfe leistet.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen eine gute Zusammenarbeit zwischen Schulen und

Hochschuleinrichtungen unterstützen, um den Umgang mit denselben modernen Geräten und Technologien zu vermitteln, die auch in den Unternehmen eingesetzt werden.

- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Zusammenarbeit zwischen der Industrie und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen, technischen Lehranstalten, Designinstituten, Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen und Schulen erleichtern.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Erhebung von Daten über den Qualifikationsbedarf unterstützen und die Ergebnisse mit dem Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung verbinden. In vielen Fällen sind die sektorale und die regionale Ebene am besten geeignet, um zuverlässige Daten über den Qualifikationsbedarf zu erheben. Darüber hinaus sollen die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden ein System zur schnellen Aktualisierung von Berufsprofilen zusammen mit den ArbeitnehmerInnen und den Führungskräften der ersten Ebene im Gleichschritt mit den sich schnell verändernden Technologien unterstützen, um moderne Beschreibungen der erforderlichen Produktionsfertigkeiten und -kompetenzen zu erstellen.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen in Zusammenarbeit mit den SozialpartnerInnen Plattformen für Bildungsanbieter und Unternehmen schaffen, die an der Unterstützung von Erasmus+-Aktionen beteiligt sind.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen Anreize für Unternehmen schaffen, die sich mit der Entwicklung der nächsten Generation von Holzprodukten befassen, da sie eine wichtige Rolle bei der Förderung von Innovationen in der verarbeitenden Industrie spielen und für die Erreichung der im Rahmen des grünen Übergangs gesetzten Ziele unerlässlich sind. Gezielte Unterstützung kann in Form von Zuschüssen, Darlehen und technischen Hilfsprogrammen geschehen, die darauf abzielen, Innovationshemmnisse wie den begrenzten Zugang zu Finanzmitteln und Ressourcen zu überwinden.
- Die zuständigen nationalen oder regionalen Behörden sollen die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Sektoren und der Hochschulbildung bei der Arbeit an innovativen Projekten unterstützen, u. a. im Bereich Design, um den Transfer von Forschungsergebnissen in die Industrie zu erleichtern und die Entwicklung neuer kreislauffähiger biobasierter Produkte zu fördern.

UNTERNEHMEN

- Die Branche wird die Zusammenarbeit mit politischen EntscheidungsträgerInnen weiter ausbauen, um langfristige Ziele und Strategien festzulegen, und gleichzeitig starke Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen fördern, um die Kluft zwischen theoretischem Wissen und praktischen Fähigkeiten zu überbrücken.
- Die Unternehmen sollen auf lebenslanges Lernen setzen, um eine größere Flexibilität zu erreichen und sich für das berufliche Fortkommen ihrer MitarbeiterInnen einzusetzen. Die MitarbeiterInnenschulung sollte auf einer angemessenen Bewertung der Fähigkeiten beruhen, die entsprechend den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen entwickelt wird und auf den erwarteten Entwicklungen in der Branche und den Aufgaben der ArbeitnehmerInnen basiert. Diese Bewertung muss Teil des Kompetenzentwicklungszyklus eines/r Arbeitnehmers/in sein und regelmäßig neu bewertet werden. Der Europäische Qualifikationspass könnte sich als wertvolles Instrument zur effektiven Darstellung der Fähigkeiten und Kompetenzen eines Arbeitnehmers erweisen.
- Die Unternehmen wenden Wissen über Qualifikation an und verbessern es. Sie tragen dazu bei, neue Qualifikationsdefizite und -bedürfnisse zu ermitteln, das Angebot und die Nachfrage nach Qualifikationen zu überwachen, Berufsprofile zu identifizieren, für die ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften besteht, und Daten über den sektoralen Bedarf (Qualifikationsdefizite, Kartierung und Entwicklung von Qualifikationen, Qualifikationsprognosen) zu sammeln und mit den nationalen sektoralen SozialpartnerInnen zu teilen.
- Unternehmen und örtliche Berufsbildungseinrichtungen sollen dazu ermutigt werden, zusammenzuarbeiten, um die erforderlichen Kompetenzen zu definieren und die Innovation auf beiden Ebenen (Maschinen, Lehrmethoden usw.) zu fördern.
- Unternehmen sollen mit Schulen, Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um die MINT-Bildung und technische Ausbildungsmöglichkeiten zu fördern.
- Die Unternehmen sollten die Möglichkeit der Einrichtung eines Netzwerks prüfen, um die Kosten für die Ausbildung während der Arbeitszeit zu teilen. Diese Netzwerke könnten u.a. für die Einrichtung gemeinsamer Ausbildungszentren, den Austausch von MitarbeiterInnen, die gemeinsame Nutzung von AusbildungsmentorInnen oder -beraterInnen je nach den Strukturen der Unternehmen nützlich sein. Diese Netze könnten sich auch als wertvoll erweisen, um das Know-how und die Erfahrung älterer ArbeitnehmerInnen (mehr als 15 % der Holzarbeiter) zu nutzen und den Wissenstransfer von älteren ArbeitnehmerInnen zu NeueinsteigerInnen zu erleichtern.
- Die Unternehmen sollen ein freiwilliges Generationenrelais planen, das eine flexible Arbeitsorganisation für Teilzeitarbeitsverhältnisse älterer ArbeitnehmerInnen ermöglicht, damit diese ihr Know-how und ihre Erfahrung weitergeben können, wobei der Sozialversicherungsbeitrag gleich hoch bleibt wie bei einer Vollzeitbeschäftigung, und begünstigen spezielle Programme für die Einstellung von jungen Menschen und Frauen.
- Die Unternehmen sollen Besuche organisieren, um junge Menschen und Frauen über die modernen Technologien, die sie in ihren Betrieben einsetzen, aufzuklären und zu inspirieren. Bei diesen Besuchen sollen nicht nur die innovativen Techniken vorgestellt werden, sondern auch die klimatischen Vorteile von Holzprodukten und ihr Beitrag zu nachhaltigen Praktiken und zur Abschwächung des Klimawandels durch Kohlenstoffbindung, -speicherung und -substitution betont werden. Die Unternehmen können die jüngeren Generationen für sich gewinnen, indem sie das Umweltbewusstsein fördern und den Übergang zu einer nachhaltigeren Zukunft vorantreiben.
- Die Unternehmen sollen sich an Erasmus+-Programmen beteiligen und StudentInnen und/oder ihren MitarbeiterInnen internationale Erfahrungen bieten und StudentInnen und/oder MitarbeiterInnen aus anderen Ländern in ihren Betrieben willkommen heißen, um so die Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen und die Attraktivität der Branche zu verbessern.
- Die Unternehmen sollen stärker in Forstfragen einbezogen werden und sollen Synergien mit den Forstbetrieben entwickeln, um eine konstante Holzversorgung zu gewährleisten.

BILDUNGSEINRICHTUNGEN

- Die Bildungseinrichtungen müssen die Zusammenarbeit mit den sektoralen SozialpartnerInnen, den Unternehmen und ihren nationalen Behörden intensivieren.
- Die Bildungseinrichtungen sollen in Absprache mit der Industrie den Qualifikationsbedarf ermitteln, der sich auf dem heutigen, sich rasch verändernden Arbeitsmarkt abzeichnet, und sollen die Lehrpläne und Qualifikationen an die jüngsten und erwarteten technologischen Veränderungen (künstliche Intelligenz, Bildgebungstechnologie, Datenmanagement usw.) sowie an Produktinnovationen (neue oder weniger bekannte Holzarten, Hybridprodukte usw.) anpassen.
- Die Bildungseinrichtungen sollen AusbilderInnen und LehrerInnen Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, um ihre Fähigkeiten, ihr Wissen und ihre pädagogischen Fähigkeiten zu verbessern.
- Die Beschäftigten von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (berufsbegleitend oder berufsbezogen) sollten eine Umbenennung und Neuausrichtung bestimmter Bildungsprogramme und Kursbezeichnungen in Erwägung ziehen, um die Attraktivität von Ausbildungen und Kursen für Jugendliche zu erhöhen, ihren Interessen und Anliegen zu entsprechen und möglichst nah an den aktuellen und künftigen Trends zu bleiben.
- Die Bildungseinrichtungen müssen flexible Lernformate anbieten, die auf den Zeitplan und die Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen mit Betreuungsaufgaben abgestimmt sind (Just-in-time-Schulung). Dies sollte es den ArbeitnehmerInnen ermöglichen, sich frei für das Format zu entscheiden, das ihren Bedürfnissen am ehesten entspricht: Online-Kurse, Workshops, Massive Open Online Course (MOOC), Teilzeitausbildungen, usw.
- Die Bildungseinrichtungen sollen Netzwerke für eine verstärkte Nutzung der Erasmus+-Programme schaffen, die vor allem auf den Austausch von Studierenden und Auszubildenden abzielen und Unternehmen und Einzelpersonen bei der Nutzung der Erasmus+-Programme unterstützen.
- Die Bildungseinrichtungen sollen Programme zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung und Zertifizierungen anbieten, damit Fachleute aus verschiedenen Sektoren über die neuesten Trends, bewährten

Verfahren und Technologien im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft auf dem Laufenden bleiben können. Diese Programme bieten Möglichkeiten zur Verbesserung der Fähigkeiten, zur Vernetzung und zum Wissensaustausch, so dass Fachleute eine aktivere Rolle bei der Förderung der Entwicklung einer biobasierten Kreislaufwirtschaft in Unternehmen und Gemeinden spielen können.

Über das Projekt

RESILIENTWOOD: VERÄNDERUNGEN ANTIZIPIEREN, DIE ATTRAKTIVITÄT STEIGERN, KOMPETENZEN AUFBAUEN UND INTEGRATION IN DER HOLZVERARBEITENDEN INDUSTRIE IN ZEITEN DER KRISE FÖRDERN

Das von CEI-Bois geleitete Projekt zielt zusammen mit der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), Woodwize und FCBA darauf ab, Empfehlungen für die Bewältigung spezifischer Herausforderungen in der holzverarbeitenden Industrie durch einen verstärkten sozialen Dialog zu geben. CEI-Bois und EFBH sind die offiziell anerkannten europäischen SozialpartnerInnen für den holzverarbeitenden Sektor und nehmen als solche gemeinsam an den Sitzungen des Ausschusses für den sozialen Dialog im europäischen holzverarbeitenden Sektor teil.

Das Projekt stützt sich auf eine starke transnationale Dimension. Um es umzusetzen, haben die PartnerInnen Untersuchungen durchgeführt und Daten aus fünf Ländern (Belgien, Frankreich, Kroatien, Italien, Schweden) und dem europäischen Sägewerkssektor gesammelt, die wichtigsten Ergebnisse ermittelt, bewährte Verfahren ausgetauscht und Strategien vorgeschlagen, wie die oben genannten sozialen Herausforderungen der holzverarbeitenden Industrie in Europa angegangen werden können. Das Projekt wird weiterhin von EOS, dem kroatischen Holzcluster, FILCA-CISL und GS, der schwedischen Gewerkschaft der Forst-, Holz- und Grafiker, unterstützt und durchgeführt.

ZIELSETZUNGEN

➤ Den SozialpartnerInnen einen Überblick über die neuesten Entwicklungen im Holzverarbeitungssektor in Europa geben, einschließlich der wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie sowie der erwarteten technologischen und organisatorischen Veränderungen in den holzverarbeitenden Unternehmen.

➤ Entwicklung von Empfehlungen und Leitlinien für Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Behörden zur Bewältigung der oben genannten Herausforderungen.

➤ Stimulierung der Diskussion der gemeinsamen SozialpartnerInnen über 4 spezifische Themen durch spezielle Workshops:

- Anpassung der Branche und Perspektiven nach der Covid-19-Pandemie und -Krise,
- Gleichstellung der Geschlechter in der Industrie,
- Erwartete technologische Veränderungen in der Branche und Anpassungsbedarf,
- Steigerung der Attraktivität des Sektors durch Bildung.

➤ Verbreitung der Ergebnisse innerhalb und außerhalb der Mitgliederbasis der europäischen Sozialpartner des Holzverarbeitungssektors.



Partner des Konsortiums



Der Europäische Verband der Holzverarbeitenden Industrie (CEI-Bois) vertritt 21 europäische und nationale Organisationen aus 16 Ländern und ist das Gremium, das die Interessen des gesamten industriellen europäischen Holzsektors vertritt: mehr als 180.000 Unternehmen, die einen Jahresumsatz von 152 Milliarden Euro erwirtschaften und 1 Million ArbeitnehmerInnen in der EU beschäftigen.



Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) ist ein europäischer Gewerkschaftsverband mit Mitgliedern in den Bereichen Bau, Baustoffe, Holz, Möbel, Forstwirtschaft und verwandten Sektoren. Die EFBH vertritt Arbeiterinnen und Angestellte aus 76 nationalen Gewerkschaften in 34 Ländern.



Das Technologieinstitut Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA) hat den Auftrag, den technischen Fortschritt zu fördern, an der Verbesserung der Erträge mitzuwirken und die Qualität in der Branche zu gewährleisten. Sein Tätigkeitsbereich erstreckt sich auf den gesamten Forst-, Holz- und Möbelsektor. Als privilegierter Partner der Unternehmen achtet das FCBA auf deren technisches und wirtschaftliches Umfeld, um sie bei der Integration technologischer Innovationen und der Anpassung an die rasche Entwicklung der Märkte zu unterstützen.



WOODWIZE ist die paritätische Branchenorganisation für den Holz- und Möbelsektor in Belgien. Sie verfügt über ein umfassendes Wissen über den belgischen Holz- und Holzverarbeitungssektor und legt großen Wert darauf, dieses Wissen an ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, LehrerInnen und Studenten weiterzugeben! Ausbildungskurse, Informationssitzungen und professionelle

Dienstleistungen tragen dazu bei, den Sektor sowohl nachhaltig als auch sicher zu machen.



Die Europäische Organisation der Sägewerksindustrie (EOS) besteht aus nationalen Sägewerksverbänden und assoziierten Mitgliedern aus 11 europäischen Ländern, die 80 % der europäischen Schnittholzproduktion repräsentieren.



Der Kroatische Holzcluster (Hrvatski Drvni Klaster, CWC) ist der älteste Industriecluster in Kroatien und wurde 2003 gegründet. Der CWC agiert auf nationaler Ebene als Dreifach-Helix-Organisation und zählt rund 60 Mitglieder aus allen Bereichen der forstbasierten Wertschöpfungskette. Seine Hauptziele bestehen darin, die Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Sektors durch die Förderung von Innovation, Investitionen, Forschung, Wissen und Technologietransfer zu verbessern.



Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL) ist die italienische Branchengewerkschaft für Bau-, Holz-, Zement-, Ziegel-, Marmor- und SteinarbeiterInnen. Sie ist der CISL (Italienischer Gewerkschaftsbund) angeschlossen und vertritt rund 243.000 ArbeitnehmerInnen in allen Provinzen Italiens.



Die Schwedische Gewerkschaft der Forst-, Holz- und Grafikarbeiter (Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, GS) wurde 2009 gegründet und organisiert die Beschäftigten in der Forst-, Holz- und Grafikindustrie in Schweden.



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.

