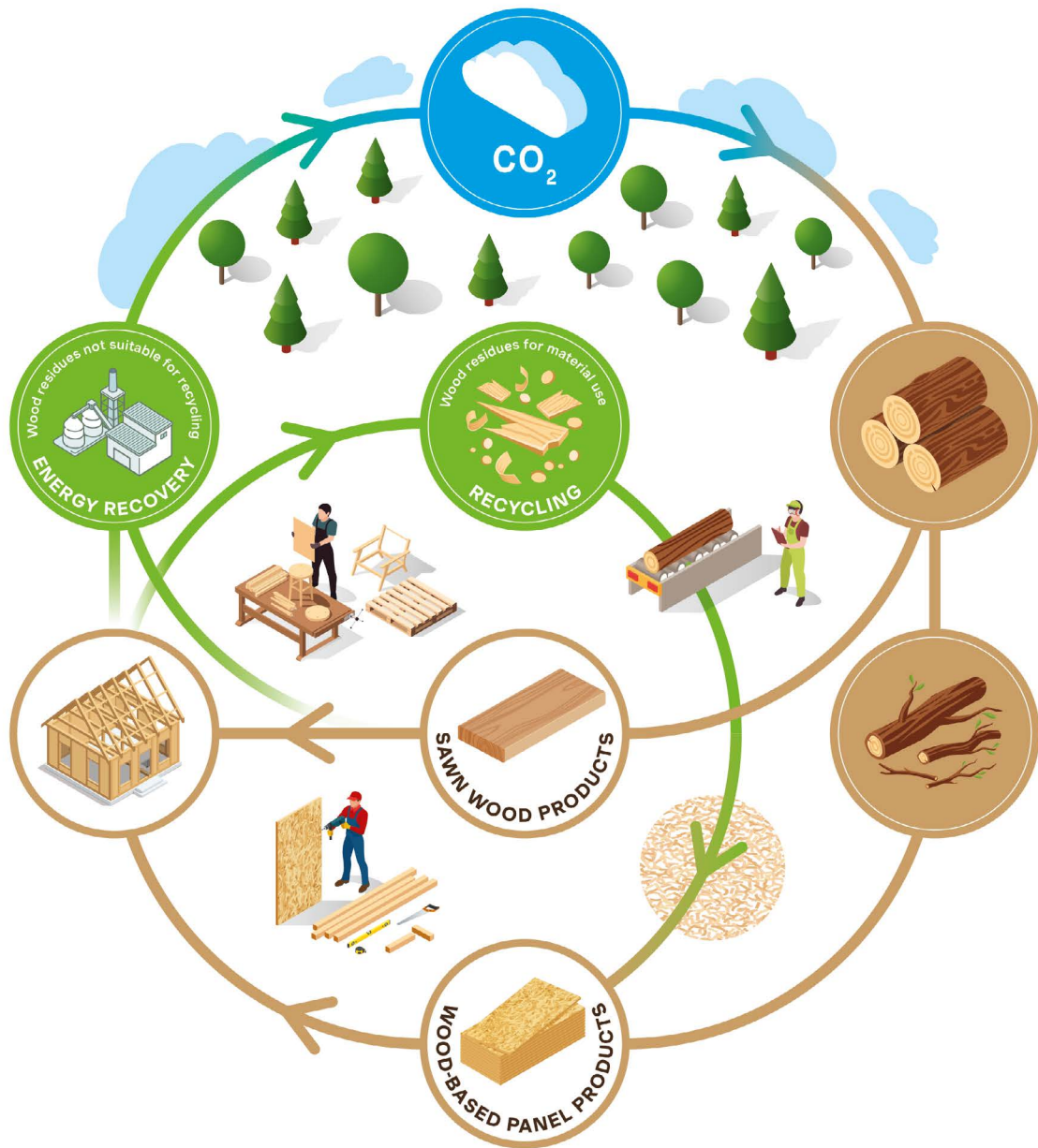




REKOMMENDATIONER OCH RIKTLINJER

BYGGA UPP EN ROBUST EUROPEISK TRÄBEARBETNINGSINDUSTRI

genom att förutse förändringar, öka attraktionskraften,
bygga upp kompetens och främja delaktighet



Co-funded by
the European Union

Bild: The virtuous cycle
of wood ©CEI-Bois

RESILIENTWOOD-projektet (bidragsavtal nummer 101051974) samfinansieras av Europeiska unionen och beviljas inom ramen för SOCPL-finansieringen (Social Prerogative and Specific Competencies Lines). Projektet syftar till att erbjuda arbetsmarknadens parter konkreta rekommendationer för att hantera specifika utmaningar inom träbearbetningsindustrin (WI) genom stärkt social dialog. Den är inriktad på industrins anpassning och dess utsikter efter covid-19-krisen, inklusive anpassningsbehoven i anslutning till förväntade tekniska förändringar och behovet av att öka sektorns attraktionskraft, för att locka till sig och behålla kompetens, där balansen mellan könen ägnas särskild uppmärksamhet. Möjliga lösningar på dessa problem undersöks genom ett samarbete som inbegriper arbetsmarknadens parter och yrkesutbildningsanordnare.



Ansvarsfriskrivning: Innehållet i denna publikation återspeglar endast författarnas åsikter, dvs. de åsikter som partnerna i RESILIENTWOOD-projektet har. Europeiska kommissionen ansvarar inte för någon eventuell användning av den information den innehåller.

Inledning



De europeiska träbearbetningsindustrierna är nyckelspelare i utvecklingen av en hållbar och cirkulär bioekonomi. De kommer att spela en central roll i den gröna och digitala omställningen. Det råmaterial de använder, trä, förenar de tredubbla fördelarna med att binda, lagra och substituera koldioxid. Det framstår som den bästa bundsförvanten i kampen mot klimatförändring och för att nå upp till de ambitiösa mål EU har satt upp för 2040 och 2050, genom att minska CO₂-utsläppen och begränsa koldioxidutsläppen i bebyggda områden.



Med dagens snabbt föränderliga förutsättningar har det aldrig varit viktigare att kunna förutse förändringar (antingen det gäller teknik eller konsumentkrav). För en sektor som ofta anses vara djupt rotad i traditioner är det viktigt att visa hur framåtblickande den är och att den utgör en hörnsten i kampen mot klimatförändring. För att säkerställa sektorns (och vår planets) omställning är det oerhört viktigt att kunna räkna med god tillgång till varierad och kompetent arbetskraft.

Kompetensuppbyggnad och delaktighet är centralt för hållbar tillväxt och välbefinnande. I en bransch som nästan uteslutande består av små och medelstora företag är det av avgörande betydelse att vårda talanger, främja mångfald och skapa möjligheter för alla. Från lärlingsutbildningar som förmedlar gamla tekniker till utbildningsprogram som införlivar den senaste tekniken har träbearbetningsindustrin en unik möjlighet att stärka individer, stärka lokala samhällen och forma en framtid där talang inte känner några gränser.

Under RESILIENTWOOD-projektets gång hade arbetsmarknadens parter och utbildningsleverantörer möjlighet att träffas vid olika tillfällen, anordna tema-

tiska workshops, genomföra företagsbesök och delta i många diskussioner med experter. Med utgångspunkt i dessa erfarenheter och vittnesmål har de nu lagt fram en rad rekommendationer som utformats för att förutse förändringar, öka attraktionskraften, bygga upp kompetens och delaktighet i de europeiska träbearbetningsindustrierna.

Dessa rekommendationer är resultatet av detta projekt. De betonar vikten av livslångt lärande, social dialog och engagemang från arbetsmarknadens parter, samt behovet av att locka till sig och behålla kvalificerad arbetskraft. Framför allt inser parterna att om träbearbetningsindustrin ska kunna bidra till en mer hållbar och motståndskraftig ekonomi är tillförlitlig och prisvärd tillgång till hållbara råvaror en nödvändig förutsättning.

Slutligen understryker projektpartnerna att dessa rekommendationer inte ska betraktas som en uttömmande lista över åtgärder som ska genomföras på de olika nivåer som nämns. De utgör snarare en lista med förslag, idéer och tankeställare som utformats för att inspirera intressenter och som ska beaktas och anpassas efter olika nationella och lokala kulturer och realiteter.



Politiska rekommendationer

EU:S INSTITUTIONER

- I dagens globala sammanhang varken kan eller bör Europa ge upp sin roll som ledande inom tillverknin g till andra¹. Beslutsfattare och alla intressenter ska därför anamma strategier som säkerställer tillförlitlig, prisvärd och hållbar råvarutillgång, vilket är en nödvändig förutsättning för att skapa arbetstillfällen inom den europeiska värdekedjan för träbearbetning. De måste inse vikten av stabilare utsikter för den framtida tillgången på avverkat timmer för att stödja långsiktiga investeringar i kapacitetsutbyggnad, toppmodern teknik och produktion med högre förädlingsvärde. Beslutsfattare ska stödja tillverkningsindustrier och dess arbetstagare genom att främja innovation, hållbarhet, underlätta utvecklingen av cirkulära affärsmodeller och kompetensutveckling. Genom att investera på dessa områden kommer EU att stärka europeiska industriers konkurrenskraft, skapa arbetstillfällen av hög kvalitet och säkerställa en rättvis och inkluderande övergång till en mer hållbar ekonomi. Det krävs fullt stöd och en långsiktig vision.
- Beslutsfattare ska sträva efter att fullborda den inre marknaden, bland annat genom att så långt möjligt harmonisera byggprodukters prestanda och standarder för byggprodukter, eftersom detta skulle öppna möjligheter för företag som tillhandahåller lösningar för träbyggande och göra det möjligt för dem att skala upp.
- Beslutsfattare ska, i samarbete med arbetsmarknads parter, företag och utbildningsleverantörer, skapa Career Pathway Roadmaps för tillverkningssektorn, för att vägleda studenter mot tillgängliga och lämpliga certifierade och yrkesinriktade skolprogram, som kan behöva skapas där de inte finns.
- De nya europeiska skattereglerna bör underlätta investeringar i yrkesutbildning och fortbildning. För att säkra kvalificerad arbetskraft för en framgångsrik digital och grön omställning måste investeringar i utbildning och livslångt lärande ingå i de offentliga utgiftsprioriteringarna och undantas från finansiella nedskärningar.
- Europeiska kommissionen ska tillhandahålla mer skräddarsydd information och stödmaterial på alla EU-språk för potentiella användare av Erasmus+-program, inklusive Erasmus+ för lärlingar. Framför allt behöver mindre företag enkel tillgång till programmen och stöd i ansökningsförfarandena.
- Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kultur (EACEA) ska varje år tillhandahålla detaljerade uppgifter om användningen av Erasmus+-program, inklusive Erasmus+ för lärlingar. Erasmus+ för lärlingar måste stå bättre rustat finansiellt och med motsvarande personal på EACEA.
- Med tanke på att de europeiska träbearbetningsindustrierna består av ett stort antal små och medelstora företag på landsbygden, bör man överväga att använda de europeiska strukturfonderna för att genom utbildning, kompetenshöjning och omskolning samt infrastruktur för sociokulturella aktiviteter utanför städer skapa större attraktionskraft i sådana regioner. Europeiska (eller nationella) strukturfonder ska även användas för att stödja inrättandet av ekonomiska kluster med andra typer av företag och tillverkningsindustrier, vilket skulle leda till en stödande affärsmiljö och sammankopplade företag, vilket ökar samarbetet, underlättar tillgång till talanger och marknader, förbättrar råvaruförsörjning, ger lägre kostnader etc.
- Ingenjörer, arkitekter, designers etc. bör också skaffa sig mer kunskap om användning av hållbara träprodukter och processer, för att integrera trä i sina projekt på bästa möjliga sätt och maximera hållbarhet, livslängd samt återanvändning, sökandet efter nya användningsområden, återvinning och avfallshantering. För att stödja detta mål ska den nya europeiska Bauhausakademien underlätta kompetenshöjning och omskolning inom ekosystemet för träbyggande.

¹ Letta, E. (2024) Much more than a market: Speed, security, solidarity: Empowering the single market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU citizens.

EU:S ARBETSMARKNADSPARTER

- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska förbättra kommunikationen mellan europeiska åtgärder, politik och program jämte nationella arbetsmarknadsparter och företag. Internationell benchmarking och gränsöverskridande studiebesök ska uppmuntras för att främja ömsesidig förståelse och bidra till att identifiera bästa praxis i respektive land och fastställa vilka metoder som kan överföras och/eller anpassas från ett land till ett annat. Beslutsfattare ska ge fullt stöd och incitament för att göra dessa initiativ mer framgångsrika.
- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska främja och stödja yrkesutbildning (VET), eftersom denna genom erkännande av kvalifikationer spelar en avgörande roll för kompetensutveckling, samtidigt som skillnaderna mellan medlemsstater beaktas. Yrkesutbildning uppskattas verkligen mycket av arbetsgivare, eftersom den betonar praktiska färdigheter som krävs på moderna arbetsplatser. Beslutsfattare ska ge fullt stöd och incitament för att göra dessa initiativ mer framgångsrika.
- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska inom ramen för harmoniseringen av yrkesutbildningsstrukturer eller läroplaner främja konceptet med europeiska kärnkvalifikationer och stödja ett strukturerat stärkande av kvaliteten på lärlingsutbildningar.
- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska betrakta träbearbetningsindustrin i ett bredare sammanhang inom tillverkningsindustrin och söka samarbete med andra sektorer (t.ex. underhåll, automation etc.). Det kan handla om att implementera och främja initiativ för mångfald och inkludering för att skapa en inkluderande arbetsmiljö. De intressenter som berörs ska på effektivast möjliga sätt utnyttja befintliga mekanismer och verktyg på överstatlig, nationell eller lokal nivå, såsom stöd- och strukturfonder, särskilda program och strukturer osv.
- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska stödja en bättre och mer frekvent användning av Erasmus+-programmen och bland annat uppmuntra till ökad rörlighet för lärlingsutbildning och gränsöverskridande samarbete.
- De europeiska arbetsmarknadsparterna ska för att dela med sig av bästa praxis, framgångshistorier och strategier främja mångfald och inkludering genom mentorskapsprogram, nätverksevenemang, framställningar och reklammaterial, i syfte att visa att tillverkning och träbearbetning är en välkommande och inkluderande industri.

NATIONELLA ARBETSMARKNADSPARTER

- En väl fungerande social dialog ska vara nyckeln till att gemensamt identifiera utmaningar och ta fram lösningar. Detta delade ansvar är avgörande för att stärka effektiviteten hos de organisationer som berörs och för att främja social sammanhållning.
- Nationella arbetsmarknadsparter ska delta i förhandlingar om kompetensutveckling, utbildningsmöjligheter jämte yrkesutbildning och fortbildning för anställda i kollektivavtal.
- Nationella arbetsmarknadsparter ska främja lärande på arbetsplatsen och arbeta för att förbättra rätten till utbildningsperiod samt bestämmelser om kostnader och form av utbildning.
- Nationella arbetsmarknadsparter ska främja en generationsväxling. I en sektor där medelåldern stiger och där det är svårt att anställa specialiserad arbetskraft ska en företagspolicy för generationsväxling främjas. Arbetsmarknadens parter måste främja frivilliga deltidsanställningar för arbetstagare som är på väg att lämna eller andra



former av flexibla arrangemang för åldrande arbetstagare, undvika inkomstbortfall, behålla socialförsäkringsavgifter som är lika med heltid och företagsanställning samt gynna särskilda system för anställning av ungdomar och kvinnor.

- Nationella arbetsmarknadsparter ska engagera sig i Erasmus+, t.ex. genom att skapa informationspunkter för företag och lärlingar, stödja spridning av in-

formationsmaterial och vägledning för användning av Erasmus+. I förekommande fall kan de fastställa bestämmelser för lärlingars rörlighet inom ramen för kollektivavtal, och garantera alla lärlingar rätt till en viss period av lärlingsutbildning i ett annat land.

- Nationella arbetsmarknadsparter uppmanas att engagera sig i europeiska strukturer och initiativ, däribland genom att delta i offentliga samråd.

NATIONELLA ELLER REGIONALA MYNDIGHETER

- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska betrakta livslångt lärande för alla som en prioritet. De ska därför investera i utbildnings- och yrkesutbildningsprogram som gör det möjligt för arbetstagare att utveckla de färdigheter som krävs i anslutning till ny teknik, stärka befintlig kompetens eller få nya befattningar inom branschen.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska erbjuda incitament till företag som erbjuder möjligheter till karriärutveckling, kontinuerligt lärande och kompetensutveckling, särskilt med fokus på unga yrkesverksamma, kvinnor och andra underrepresenterade grupper på arbetsmarknaden.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska stödja och uppmuntra företags policy för generationsväxling, med särskilda åtgärder för att undvika inkomstbortfall för arbetstagare som är på väg att lämna.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska minska hindren för och öka genomträngligheten inom utbildning och yrkesutbildning, särskilt mellan yrkesutbildning och högre utbildning.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska, i samarbete med arbetsmarknadens parter samt branschorganisationer och -föreningar, inrätta ett system för validering av formellt och icke-formellt lärande.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska samarbeta med företag för att stödja inrättandet av lärlingsprogram, även skräddarsydda för kvinnor, som ger enskilda praktisk utbildning och erfarenhet samtidigt som de får lön, vilket bidrar till att överbrygga klyftan mellan klassrumsundervisning och konkret tillämpning och ger en väg till anställning inom träbearbetningsindustrin.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska främja erkännandet av kvalifikationer, genom att undanröja alla befintliga hinder och fokusera på kompetens och erkännande av kärnprofiler och kärnkvalifikationer.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska undersöka möjligheterna att förbättra läroplanerna tillsammans med utbildningsinstitutioner och arbetsmarknadens parter, för att uppdatera och anpassa läroplanerna till de färdigheter som behövs i modern tillverkning, däribland träbearbetningsindustrin.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska underlätta inrättandet av barnomsorg till överkomlig kostnad och familjestödsprogram för att hjälpa anställda att förena arbete med familjeansvar. Riktlinjer och rekommendationer ska utarbetas för att, genom deltidsarbete, distansarbete, flexibla arbetstider, könsbalanserad användning av föräldraledighet och barnomsorgssubventioner, skapa balans mellan arbete och privatliv för arbetstagare med omsorgsansvar.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska, för att hjälpa kvinnor att avancera i karriären, tillhandahålla ledarskaps- och chefsutbildning som särskilt riktar sig till dem. Dessutom ska de, för att ge vägledning, stöd och karriärutvecklingsmöjligheter, inrätta mentorskapsprogram som kopplar samman kvinnliga företagare och anställda med erfarna företagsledare.



- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska ge stöd till företag som arbetar för att skapa en inkluderande arbetsplats och vidtar åtgärder för att aktivera underrepresenterade grupper på arbetsmarknaden, såsom arbetslösa över 55 år, kvinnor, ungdomar, lågutbildade arbetstagare, personer med invandrarbakgrund, personer med funktionsnedsättning osv.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska använda sig av en mångsidig talangreserv och bidra till att integrera flyktingar i samhället och inkludera dem i arbetsmiljön. De ska erbjuda språk- och kompetensutbildningsprogram för flyktingar, för att hjälpa dem att övervinna språkbarriärer och utveckla de färdigheter som krävs på arbetsplatsen. Det kan handla om språkundervisning, yrkesutbildning och utveckling av arbetsspecifika färdigheter.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska uppmuntra validering av kompetens för personer med invandrarbakgrund så snart som möjligt under deras integrerings- och inkluderingsprocess, för att de snabbt ska kunna integreras på arbetsmarknaden.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska tillhandahålla riktade incitament till företag som beslutar att anpassa sin infrastruktur för att beakta jämställdhet, t.ex. bygga särskilda sanitära anläggningar och omklädningsrum, anskaffa anpassad personlig skyddsutrustning etc.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska stödja företag med att ta fram personalpolitik som bl.a. gör deras rekryterings- och urvalsprocesser objektiva för att motverka stereotyper, utforma lediga tjänster på ett inkluderande sätt, tillhandahålla förebilder och mentorskap, delta i kampanjer för att öka medvetenheten om trakasserier samt erbjuda ett första stöd vid våld.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska stödja ett gott samarbete mellan skolor och högre utbildningsinstitutioner, för att utbilda i hur man använder samma moderna utrustning och teknik som används i företag.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska underlätta samarbetet mellan näringsliv och offentliga arbetsförmedlingar, tekniska utbildningsinstitut, designinstitut, universitet, yrkesutbildningsinstitutioner och skolor.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska stödja insamling av data om kompetensbehov och bör knyta resultaten till utbildnings- och yrkesutbildningssystemen. I många fall är sektors- och regionala nivåer de mest relevanta för att samla in tillförlitliga data om kompetensbehov. Dessutom ska de ansvariga nationella eller regionala myndigheterna stödja ett system för snabba uppdateringar av jobbprofiler, tillsammans med arbetstagare och första linjens chefer, i samma takt som den snabbt föränderliga tekniken för att skapa moderna beskrivningar av de produktionsfärdigheter och -kompetenser som krävs.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska, i samarbete med arbetsmarknadens parter, skapa plattformar för utbildningsleverantörer och företag som medverkar till att stödja Erasmus+-åtgärder.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska ge incitament till företag som är verksamma för att utveckla nästa generations träprodukter, eftersom de spelar en väsentlig roll för att driva på innovation inom tillverkningsindustrin och eftersom de är avgörande för att vi ska kunna uppnå de mål som satts upp som en del av den gröna omställningen. Riktat stöd kan övervägas genom bidrag, lån och program för tekniskt bistånd som syftar till att övervinna hinder för innovation, såsom begränsad tillgång till finansiering och resurser.
- De ansvariga nationella eller regionala myndigheterna ska stödja samarbete mellan olika sektorer och högre utbildning för att arbeta med innovativa projekt, bl.a. inom designområdet, för att underlätta överföring av forskning till industri och främja utveckling av nya cirkulära biobaserade produkter.

FÖRETAG

- Branschen ska ytterligare förbättra samarbetet med beslutsfattare för att definiera långsiktiga mål och strategier, samtidigt som man främjar starka partnerskap med utbildningsinstitutioner för att överbrygga klyftan mellan teoretiska kunskaper och praktiska färdigheter.
- För att uppnå större flexibilitet och visa engagemang för sina anställdas karriärutveckling ska företag bygga på livslångt lärande. Utbildning av anställda bör baseras på lämpliga kompetensbedömningar, utformas enligt arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov och baseras på den förväntade utvecklingen inom branschen och arbetstagarnas arbetsuppgifter. Denna bedömning ska utgöra en del av arbetstagarens kompetensutvecklingscykel och regelbundet omvärderas. Det europeiska färdighetspasset kan visa sig vara ett värdefullt verktyg för att på ett effektivt sätt presentera en arbetstagares färdigheter och kompetens.
- Företag ska tillämpa och förbättra information om kompetens. De ska bidra till att identifiera nya kompetensbrister och kompetensbehov, övervaka utbud av och efterfrågan på kompetens, identifiera befattningar för vilka det råder brist på kvalificerade arbetstagare samt samla in och dela med sig av uppgifter om sektorsspecifika behov (kompetensbrister, kompetenskartläggningar och kompetensutveckling, kompetensprognoser) till de nationella arbetsmarknadsparterna inom sektorn.
- Företag och lokala yrkesutbildningsinstitutioner ska främjas och uppmuntras att etablera ett samarbete för att definiera vilka färdigheter som krävs och samarbeta för att stimulera innovation (maskiner, undervisningsmetoder etc.) på båda planen.
- Företag ska samarbeta med skolor, högskolor och yrkesutbildningsinstitut för att främja utbildning inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik samt tekniska utbildningsmöjligheter.
- Företag ska överväga möjligheten att inrätta ett nätverk för att dela kostnaderna för utbildning under arbetstid. Dessa nätverk kan, beroende på företagets struktur, bland annat vara användbara för att inrätta gemensamma utbildningscentra, utbyta anställda, dela utbildningsmentorerna eller rådgivare. Sådana nätverk kan också visa sig värdefulla för att dra nytta av den kunskap och erfarenhet som finns hos äldre arbetstagare (mer än 15 % av träarbetarna) och underlätta kunskapsöverföring från äldre arbetstagare till nytilkomna.
- Företag ska planera för en frivillig generationsväxling och medge en arbetsorganisation som gör äldre arbetstagares anställningsförhållanden med deltid flexibla, så att de kan överföra kunskap och erfarenhet, samtidigt som socialförsäkringsavgiften hålls kvar på samma nivå som för heltidsanställning, samt främja särskilda system för anställning av ungdomar och kvinnor.
- Företag ska anordna särskilda besök i syfte att utbildna och inspirera ungdomar och kvinnor kring den moderna teknik de använder i sin verksamhet. Dessa besök ska inte bara visa upp de innovativa metoderna, utan också lyfta fram de klimatfördelar träbaserade produkter naturligt har och hur de bidrar till hållbara metoder och begränsar klimatförändring genom att binda, lagra och substituera koldioxid. Företag kan locka yngre generationer genom att främja miljövård och en övergång till en mer hållbar framtid.
- Företag ska delta i Erasmus+-program och erbjuda studenter och/eller sina anställda internationella erfarenheter samt välkomna studenter och/eller anställda från andra länder i sina lokaler, och därigenom stärka arbetstagarnas kompetens och branschens attraktionskraft.
- Företag ska i högre grad vara inblandade i skogsfrågor och utveckla synergieffekter med skogsaktörer för att säkerställa en jämn virkesförsörjning.

UTBILDNINGSLIVERANTÖRER

- Utbildningsleverantörer ska intensifiera samarbetet med arbetsmarknadens parter inom sektorn, företag och sina nationella myndigheter.
- Utbildningsleverantörer ska genom samråd med branschen identifiera vilka kompetensbehov som uppstår på dagens snabbt föränderliga arbetsmarknad och anpassa kursplaner och kvalifikationer för att matcha de senaste och förväntade tekniska förändringarna (artificiell intelligens, bildteknik, datahantering etc.), liksom produktinnovationer (nya eller mindre kända träslag, hybridprodukter etc.).
- Utbildningsleverantörer ska erbjuda utbildare och lärare fortbildningsmöjligheter, för att därigenom stärka deras färdigheter, kunskaper och pedagogiska förmåga.
- Utbildningsleverantörer (fortbildning eller arbetsrelaterad utbildning) ska överväga att byta namn och inriktning på vissa utbildningsprogram och kurser, för att göra utbildningar och kurser mer intressanta för ungdomar och ligga i linje med vad de är intresserade av och bryr sig om, samt för att vara så à jour med faktiska och framtida trender som möjligt.
- Utbildningsleverantörer ska erbjuda flexibla utbildningsformat, i linje med de tidsscheman och åtaganden arbetstagare med omsorgsansvar har (utbildning i rätt tid). Detta bör göra det möjligt för arbetstagare att fritt välja det format som bäst passar deras behov: onlinekurser, workshops, storskaliga öppna nätkurser (MOOC), lärlingsutbildningar på deltid etc.
- Utbildningsleverantörer ska skapa nätverk för en ökad användning av Erasmus+-programmen, främst med inriktning på student- och lärlingsutbyte samt stödja företag och enskilda som använder Erasmus+-programmen.
- Utbildningsleverantörer ska tillhandahålla program för fortlöpande yrkesutveckling och certifieringar för att göra det möjligt för yrkesverksamma inom olika sektorer att hålla sig uppdaterade om de senaste trenderna, bästa praxis och teknik som rör den cirkulära ekonomin. Dessa program ger möjlighet till kompetensutveckling, nätverkande och kunskapsutbyte, vilket gör att yrkesverksamma kan spela en mer aktiv roll för att främja utvecklingen av en cirkulär biobaserad ekonomi i företag och samhällen.

Om projektet

RESILIENTWOOD: FÖRUTSE FÖRÄNDRINGAR, ÖKA ATTRAKTIONSKRAFTEN, BYGGA UPP KOMPETENS OCH DELAKTIGHET INOM TRÄBEARBETNINGSINDUSTRIN I KRISTIDER

Det CEI-Bois-ledda projektet syftar, tillsammans med European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), Woodwise och FCBA, till att ge rekommendationer för att hantera specifika utmaningar inom träbearbetningsindustrin genom stärkt social dialog. CEI-Bois och EFBWW är de officiella erkända europeiska arbetsmarknadsparterna för träbearbetningssektorn och deltar som sådana gemensamt i de särskilda kommittémötena för den sociala dialogen inom den europeiska träbearbetningssektorn.

Projektet bygger på en stark transnationell dimension. För att genomföra det genomförde partnerna forskning och samlade in data från fem länder (Belgien, Frankrike, Kroatien, Italien, Sverige) och den europeiska sågverkssektorn, identifierade viktiga resultat, delade bästa praxis och föreslog strategier för hur man kan hantera ovan nämnda sociala utmaningar som träbearbetningsindustrin i Europa ställs inför. Projektet stöds och genomförs av EOS, Croatian Wood Cluster, FILCA-CISL och svenska GS – Fackförbundet för skogs-, trä- och grafikarbetare.

MÅLSÄTTNINGAR

> Ge arbetsmarknadens parter en översikt över den senaste utvecklingen inom träbearbetningssektorn i Europa, inklusive de ekonomiska effekterna av covid-19-pandemin, samt förväntade tekniska och organisatoriska förändringar inom träbearbetningsföretag.

> Ta fram rekommendationer och riktlinjer för företag, yrkesutbildning och offentliga myndigheter för att övervinna ovan nämnda utmaningar.

> Stimulera arbetsmarknadsparternas gemensamma diskussion kring fyra specifika frågor genom särskilda workshops:

- Branschens anpassning och framtidsutsikter efter covid-19-pandemin och krisen,
- Jämställdhet i branschen,
- Förväntade tekniska förändringar i branschen och anpassningsbehov,
- Öka branschens attraktionskraft genom utbildning.

> Sprida resultaten inom och utanför medlemsbasen för de europeiska arbetsmarknadsparterna inom träbearbetningssektorn.



Partner i konsortiet



European Confederation of Woodworking Industries (CEI-Bois) representerar 21 europeiska och nationella organisationer från 16 länder och är det organ som bevakar hela den europeiska träindustrins intressen: mer än 180 000 företag, med en årlig omsättning på 152 miljarder euro och en miljon anställda i EU.



European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW) är en europeisk facklig federation med medlemmar inom bygg-, byggmaterial-, trä-, möbel-, skogsbruks- och närliggande sektorer. EFBWW representerar arbetare och tjänstemän från 76 nationella fackföreningar i 34 länder.



Teknikinstitutet **Forêt, Cellulose, Bois-construction, Ameublement (FCBA)**, vars uppgift är att främja tekniska framsteg, medverka till att förbättra avkastningen och garantera kvaliteten inom branschen. Dess verksamhetsområde omfattar hela skogs-, trä- och möbelsektorn. I egenskap av privilegierad partner till företag är FCBA lyhörd för deras tekniska och ekonomiska miljö, för att hjälpa dem att integrera tekniska innovationer och anpassa sig till den snabba utvecklingen på marknaderna.



WOODWIZE är den partssammansatta branschorganisationen för trä- och möbelsektorn i Belgien. Den har ingående kunskaper om den belgiska trä- och träbearbetningssektorn och är mycket angelägen om att förmedla den till arbetsgivare och arbetstagare, lärare och studenter! Kurser, informationsträffar och professionella tjänster bidrar till att göra sektorn både hållbar och säker.



European Organisation of the Sawmill Industry (EOS) består av nationella sågverksförbund och associerade medlemmar från elva europeiska länder, som representerar 80 % av den europeiska produktionen av sågade trävaror.



Kroatiska träklustret (Hrvatski Drvni Klaster, CWC) är det äldsta industriklustret i Kroatien och grundades 2003. CWC fungerar på nationell nivå som en trippelhelix-organisation och har cirka 60 medlemmar från alla sektorer inom den skogsbaserade värdekedjan. Dess främsta målsättningar är att stärka sektorns hållbarhet och konkurrenskraft genom att främja innovation, investeringar, forskning, kunskaps- och tekniköverföring.



Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA-CISL) är det italienska branschfacket, som företräder bygg-, trä-, cement-, tegel-, marmor- och stenarbetare. Det är anslutet till CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) och representerar cirka 243 000 arbetstagare i alla Italiens provinser.



Fackförbundet för skogs-, trä- och grafikarbetare (GS) bildades 2009 och organiserar arbetstagare inom skogs- trä- och grafiska branscherna i Sverige.



Ansvarsfriskrivning: Innehållet i denna publikation återspeglar endast författarnas åsikter, dvs. de åsikter som parterna i RESILIENTWOOD-projektet har. Europeiska kommissionen ansvarar inte för någon eventuell användning av den information den innehåller.

