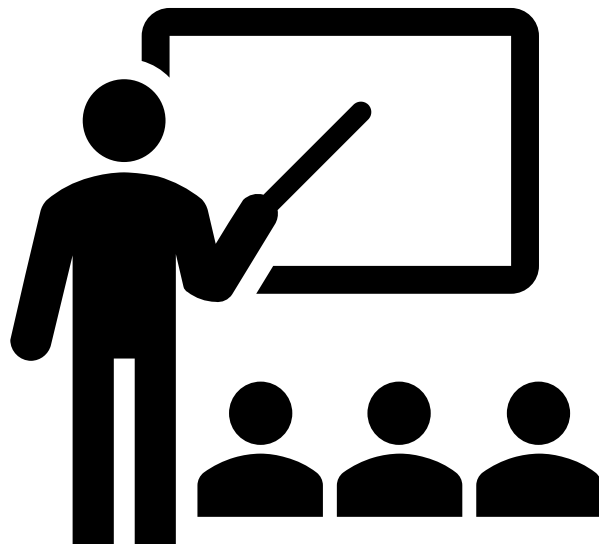


Rapport

Kartläggning av den nuvarande kompetensnivån samt behovet av framtida kompetens i sågverksindustrin.



Svenskt Trätekniskt Forum

November 2020



RAPPORT

Kartläggning av den nuvarande kompetensnivån samt behovet av framtida kompetens i sågverksindustrin.

Innehåll

1 Förord.....	2
2 Sammanfattning.....	3
3 Bakgrund.....	4
4. Arbetsmetod.....	5
5. Resultat av inventeringen.....	6
- företagsanalys	
- ledningens syn på prioriterade ämnesområden	
- medarbetarnas utbildningsnivå	
- genomförda utbildningsaktiviteter i företagets regi	
- den allmänna kunskapen om produktionsprocessen	
- behovet av kompetens inför framtiden – personalens önskemål	
6. Goda exempel.....	12
7. Utfall enligt projektplan.....	13
8. Genomförda och framtida aktiviteter.....	15
9. Konklusion – vi måste satsa på utbildningar som ger jobb!.....	17
10. Kompetensgivare inom branschen.....	18
11. Medverkande företag.....	20
12. Om undersökningen.....	21



1. Förord

Den svenska sågverksindustrin har genomgått stora och betydelsefulla förändringar under den senaste 20-årsperioden. Faktorer som teknikutvecklingen, konkurrens- och marknadssituationen samt den höga omställningstakten har medfört stora krav på kontinuerlig kompetensutveckling. Digitaliseringen och globaliseringen håller samtidigt på att förändra vår arbetsmarknad. För att kunna stärka företagets konkurrenskraft handlar det bl.a. om att fördjupa och förändra kompetensen. Med ingen eller otillräcklig kompetensutveckling riskerar de anställdas kunskaper att föråldras och den yrkesmässiga rörligheten att minska. Den utbildning vi har med oss in i arbetslivet får ett allt kortare bäst-före-datum. För att fortsätta vara attraktiva i den digitala framtiden måste vi regelbundet fylla på vår kunskap.

Glesbygdsproblematiken är inget nytt fenomen, under senare år har ett flertal industrier på mindre orter försvunnit, och som följd av detta har innevånarantalet minskar radikalt med ökad arbetslöshet samt att infrastrukturen och den sociala servicen näst intill upphört. Många sågverk har varit etablerade i landsbygd dels beroende av närheten till råvaran och generellt sett har skogsnäringen varit viktig för glesbygden i alla våra län. Det är högst angeläget att man värnar om de företag som fortfarande bedriver sin verksamhet utanför tätorten och för att dessa ska kunna utvecklas är frågan om kompetens en nyckelfråga.

Brist på kompetent arbetskraft är en del av vardagen för många industrier. Föreliggande utredning visar att man måste rekrytera de personer som söker jobben även om de inte har rätt kompetens och därför utbildas dessa internt. Men idag, och särskilt i närtid räcker det inte med att anställa "traditionella sågverksarbetare". I takt med att företagen investerar i mer automatisering så behövs medarbetare med specialistkunskaper. Många sågverk konstaterar att den kompetens som eftersöks inte finns i närområdet, särskilt i händelse av att industrin är placerad i glesbygd.

Kompetensutveckling är en prioriterad fråga för Svenskt Trätekniskt Forum (STTF) vars uppdrag är att medverka till att främja den tekniska, kommersiella och kompetensmässiga utvecklingen inom den trämekaniska industrin. STTF:s har en uttalad målsättning är att säkerställa att medlemmarnas och företagets kompetensutveckling nu och i framtiden. Bristfällig kompetensutveckling riskerar att äventyra företagets konkurrenskraft på sikt, vilket är ett slöseri som är kostsamt för arbetsgivaren.

God kunskap ska värderas högt, den frågan är odiskutabel. Arbetsgivaren måste arbeta mer strategiskt med medarbetarnas kompetensutveckling. Samtliga medarbetare ska ingå i företagets kompetensutvecklingsplan och få tillgång till ny kunskap. Det är en nödvändighet för att kunna engagera medarbetarna samtidigt som deras självkänsla. Sammantaget leder en sådan utveckling till att produktivitet och tillväxten i samhället ökar vilket kommer alla till gagn.

Rent generellt har vi genom denna rapport valt att beskriva branschens situation utifrån tre olika huvudmoment. Grunden består av en kartläggning av medarbetarnas nuvarande kompetensnivå och det framtida behovet. Den andra delen beskriver hur företagen arbetar med sin kompetensförsörjning. Den sista delen belyser det omedelbara och framtida behovet på utbildningsinsatser inklusive ämnesområden.



2. Sammanfattning

Den här rapportens syfte är att kartlägga hur den svenska sågverksindustrin arbetar med de anställdas kompetensutveckling samt att kartlägga den nuvarande kompetensnivån och behovet att kompetens inför framtiden. Svenskt Trätekniskt Forum (STTF) har besökt 36 st. företag verksamma inom den träindustriella sektorn men även två företag som fungerar som underleverantörer av maskinutrustning till sågverken. Berörda medarbetare har fått möjlighet att beskriva sin utbildningsbakgrund samt vilka ämnesområden som man vill utvecklas inom mot bakgrund av sin anställning. Sammantaget har utredningen omfattat cirka 3 168 personer. Det stora antalet inkomna svar anser vi ge tydlig bild över den befintliga utbildningsnivån och vilket behov av kompetens som finns inför framtiden.

Sågverksindustrins konkurrenskraft är hög grad beroende av medarbetare som har rätt kompetens oavsett nivå. Rapporten bygger på en omfattande undersökning som ger en god bild av hur mycket företag investerar i kompetensutveckling, hur många som får kompetensutveckling, omfattningen av insatserna, och i vilken utsträckning företagen arbetar systematiskt. Utifrån undersökningens resultat kan några svar redovisas:

- Företagen behöver ta ett större ansvar för att kompetensutveckla sin personal. Särskilt viktigt är att se till att de nyanställda får en grundläggande samt yrkesspecifik kunskap och därefter möjlighet att fylla på sin kompetens. I detta fall är situationen densamma oavsett storlek på företag.
- Merparten av företagen saknar en skriftlig utbildningsplan och behöver inrätta en strategi för sin kompetensutveckling och utveckla ett systematiskt arbete. På detta sätt kan insatserna bli mer relevanta för både företaget och den anställda. Vid ett antal företag saknas en person eller enhet som har ansvar för personalutveckling.
- Stor andel av kurstimmar läggs på hälsa och säkerhet. Merparten av dessa utbildningsaktiviteter är lagstadgade och följer arbetsmiljölagen och självfallet av godo. Så mycket som 70% av de utbildningar som företagen genomför ägnas åt dessa områden.
- Många av de anställda har en god kunskap om sin egen yrkesroll men saknar kännedom om processen i stort.
- En mycket liten del av företagets personalkostnader går till kompetensutveckling. 2019 utgjorde kostnaden för interna och externa kurser mindre än en procent av den totala personal-kostnaden per anställd. Det finns undantag, det skall poängteras, men i det stora hela är kostnaden för kompetensutveckling minimal och vissa fall kan ekonomiskt stöd utgå via EU:s strukturfonder eller andra privata stiftelser och fonder som riktas mot kompetensförsörjning.
- Kompetensgivare inom branschen är bristvara d.v.s. antalet utbildningsorganisationer är lätt-räknade. Operatörsutbildning sker som regel företagsförlagd med hjälp av ett fåtal fristående konsulter.
- I likhet med andra branscher står sågverksindustrin inför stora pensionsavgångar under de närmaste 5 åren. Cirka 25% av personalstyrkan kommer att passera 65-årsgränsen inom denna tidsperiod.



3. Bakgrund

Den svenska sågverksindustrin är en stor aktör och tillhör en av de världens största exportörer av sågade trävaror. Det är därför lätt att förstå att sågverksnäringen har en stor betydelse för landets export, miljö, ekonomi, sysselsättning och transportled. Trä har som material ett antal fördelar i jämförelse med andra material. "Trä ligger i tiden" och sågverkens produktion innebär att man utnyttjar en råvara som är den del av det naturliga kretsloppet. Ett förändrat miljötänkande hos människan och en målmedveten produktutveckling har inneburit en positiv inverkan på trävarukonsumtionen.

Trots dessa positiva tecken står sågverksbranschen inför stora utmaningar. Teknikutvecklingen har varit och är påtaglig, vilket ställer höga krav på den enskilde individen. Dagens sågverksindustri har blivit alltmer fåmansbaserad p.g.a. tekniska rationaliseringar, vilket innebär att en person måste behärska fler arbetsuppgifter. Konkurrensen om arbetskraft har hårdnat och det kan fastställas att personer med träindustriell utbildning/bakgrund är nästintill omöjligt att finna. I detta fall ställs frågan om kompetens och framförallt den framtida kompetensförsörjningen på sin spets. Vilken utbildningsnivå har de befintliga medarbetarna och vad krävs framöver? Hur ser företagen på kompetensfrågan och hur tänker man tackla det framtida behovet? Finns någon strategisk utbildningsplan baserad på individens och företagets behov och vem har ansvaret? Detta är några av de frågor som föreliggande analys har som målsättning att förtydliga.

Svenskt Trätekniskt Forum har under de senaste åren varit starkt fokuserade mot branschens kompetensförsörjning och är väl medveten om att behovet av kompetens är substantiell. För att kunna stärka konkurrenskraften inför framtiden är det av vikt att en noggrann kartläggning av den nuvarande och framtida situationen blir klarlagd. En övergripande och noggrann analys är en förutsättning för att man ska kunna upprätta ett relevant utbildningsprogram. Dessutom är företagen i behov av rådgivning och information om hur man kan stärka sitt arbete med kompetensförsörjning.

Svenskt Trätekniskt Forum ser denna utlysning från Tillväxtverkets sida som ett utmärkt incitament som gett oss möjlighet att genomföra detta projekt. Målsättningen är att projektet ska resultera i ett antal faktabaserade åtgärder som Svenskt Trätekniskt Forum tillsammans med sina samarbetspartner kommer att ansvara för.



4. Arbetsmetod

För att kartlägga sågverksföretagens nuvarande och framtida situation avseende kompetensutvecklingsfrågan har besök genomförts hos de berörda företagen. Merparten av företagsrepresentanterna har intervjuats personligen t. ex. HR-chef, VD, Platschef resp. Produktionschef. Av praktiska skäl har företagen själva ansvarat för distribution och insamling av enkäterna som riktats till medarbetarna.

Resultatet av de svar som lämnats av medarbetarna respektive företagsledning har sammanställts och redovisas både i form av diagram och text.

Exempel på frågeställningar riktade mot företagets medarbetare:

Vilket företag representerar du? Ålder? Kön?

Antal år som anställd inom koncernen/företaget?

Utbildning ex. Gymnasium, Folkhögskola, Högskola, övrig utbildning?

Vilka utbildningar har du gått via din arbetsgivare de senaste 5 åren? (genomförda utbildningar)

Hur god är din kunskap om arbetsmomenten på övriga avdelningar på en skala 1 – 5?

Inom vilka områden skulle du behöva mer kunskap för att lyckas bättre i ditt nuvarande arbete?

Vilka kompetenser bör företaget prioritera hos en arbetssökande till din arbetsplats? Några

Intressanta ämnesområden för mig personligen?

Exempel på frågeställningar riktade mot företagsledningen:

Har ni några fastställda mål för kompetensutveckling?

Hur mycket resurser lägger ni ner på kompetensutveckling?

Belönas mångkunnighet i lönerevisionen?

Gör ni kompetensinventering på individnivå?

Har ni någon strategi för att lära sig på jobbet?

Använder ni idag e-learning skull för kompetensutveckling av medarbetare och chefer?

Vilken typ av utbildning skulle du kunna föredra för dina medarbetare; e-learning, seminarier alt. företagsförlagda utbildningar?

Inom vilka områden finns behov av kompetensutveckling för att möta framtidens krav? Hur mycket tid avsätter ni för utbildning?



5. Resultat av inventeringen

- företagsanalys

Resultatredovisningen av intervjuerna med företagsrepresentanterna är i huvudsak baserade på de frågeställningar som beskrivits enl. kap. 4. (*Exempel på frågeställningar riktade mot företagsledningen*).

Inledningsvis kan det understrykas att samtliga företag som ingår i denna analys har ställt sig väldigt positiva till projektet och har den uppfattningen att kompetensutveckling är en prioriterad fråga. Företagsrepresentanterna har svarat öppet och ärligt och de uppgifter som lämnats har varit öppna och ärliga. De råder ingen som helst tvekan att samtliga anser att förbättringspotentialen inom detta område är betydande men samtidigt har många företag svårt att lösa kompetensförsörjningen. Exempel kan vara kostsamma utbildningsprogram och resor, produktionsbortfall och svårighet med att hitta tiden för utbildning och få ihop datum för större utbildningsinsatser är vanliga hinder.

Många företag, även de som genomför någon form av kompetensutveckling, saknar fastställda mål, strukturer och systematik för insatserna. I drygt hälften av företagen saknas en person eller enhet som har ansvar för personalutbildning. Bland de större företagen har 40 procent en skriftlig utbildningsplan, bland de minsta är motsvarande siffra 20 procent.

Merparten av de tillfrågade företagen genomför utvecklingsamtal med de anställda och i detta fall behandlas även frågan om kompetens. Effekten av denna diskussion är uppenbarligen begränsad särskilt mot bakgrund av antalet utbildningstimmar. I den individuella kompetensutvecklingsplanen ska framgå vilken typ av kompetensutveckling som chefen och medarbetaren efter genomgång kommit överens om. Även målen med kompetensutvecklingsinsatserna ska finnas med.

Det kan dock understrykas att ansvaret för kompetensutveckling delas av *både* arbetsgivare och medarbetare och det är viktigt för båda parter att känna till vilket utbud av utbildningar som finns till förfogande. I detta fall är det uppenbart att det råder en viss okunskap.

Hos de flesta företag saknar merparten av medarbetarna grundläggande träkunskap och sågverksutbildning, vilket innebär att lärandet inom yrket sker på plats. Nära hälften av de som ingår i undersökningen har inte deltagit i någon intern eller extern kurs som helt eller delvis bekostades av arbetsgivaren. De har med andra ord inte gått någon form av kurs alls. Kortkurser är den klart vanligaste formen av kompetensutveckling som erbjuds på de svenska sågverksföretagen. Vid sidan av kurser finns flera andra insatser, som kan bidra till att utveckla individens kompetens. Det kan handla om handledning i arbetet, deltagande i en temadag och liknande eller lärande på egen hand. Dessa utbildningstyper är i regel svårare att mäta.

Cirka 70% av de företag som medverkade i analysen genomför inte någon regelbunden utvärdering av det framtida kompetensutvecklingsbehovet. Analysen visar att de företag som verkligen genomför utvärderingar erbjuder i större utsträckning kompetensutveckling. Alla former av lärande vid arbetsplatserna bör planeras och dokumenteras för att både vara till nytta för den anställde och företaget. Sammanfattningsvis pekar resultatet på att fler företag än i dag behöver arbeta systematiskt med kompetensutveckling



Även om antalet timmar inte behöver vara avgörande för att genomföra relevanta kompetensutvecklingsinsatser kan det konstateras att omfattningen av kompetensutveckling genom kurser i många fall är begränsad. Särskilt då en relativt stor andel av insatserna är obligatoriska och handlar om säkerhet och hälsa, varav vissa är lagstadgade.

De ämnesområden som företagsledningen anser som viktiga inför framtiden är följande (ej i prioriteringsordning):

- Ledarskap & medarbetarskap (Team-building)
- Styr & reglerteknik
- Kvalitetssortering & trämateriallära
- Produktionsekonomi
- Produktkännedom
- Digitala verktyg, automatisering
- Produktionsplanering, logistik, lagerhantering
- Hyvling/skärande bearbetning
- Sågverksteknik/processen

Digitala utbildningar har under den senaste tiden blivit ett uppskattat alternativ till klassrumsföreläsningar och passar mycket bra som ett verktyg för punktinsatser för den enskilde och för större kompetensutvecklingsinsatser. Företagen anser att om möjligt låta sin personal gå en digital utbildning som på ett smidigt och effektivt sätt undviker några av de hinder som kan vara avgörande för en utbildningsaktivitet. Det skall dock understrykas att vissa utbildningar kräver fysiska möten både av praktiska och pedagogiska skäl.

Mot bakgrund av Corona-pandemin har många företag fått möjlighet att genomföra digitala utbildningar den senaste tiden med ett positivt utfall. En bedömning är att denna teknik har kommit för att stanna och kommer att utvecklas.

Med anledning av den tekniska nivån inom sågverksindustrin är det fördelaktigt att kunskapen är god inom områdena data, styr- & reglerteknik samt pneumatik. Både sågverken och dess underleverantörer har den uppfattningen om att den tekniska komplexiteten ställer allt högre krav på operatörerna. Den snabba utvecklingen inom digital teknik och de ökande datamängderna skapar nya förutsättningar. Här kommer det att krävas omfattande kunskaper och bred kompetens, inte minst språkliga kunskaper (företrädesvis engelska). Den nya generationen har en viss fördel i detta sammanhang, särskilt med tanke på naturliga kunskaper inom datakommunikation o. dyl.

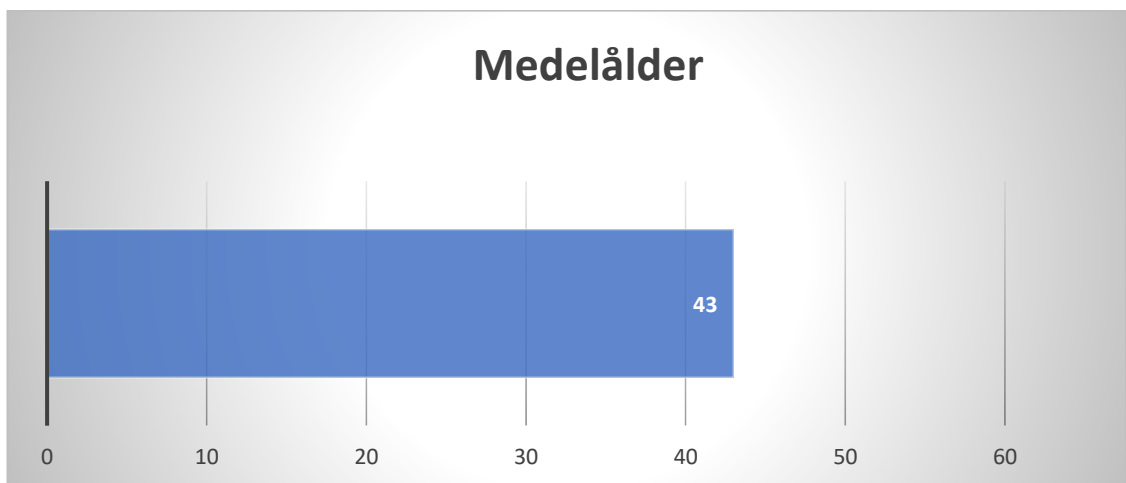
På frågan om vilken kompetens som företaget bör prioritera hos en arbetssökande råder en fullständig sammastämighet mellan ledningen och medarbetarna. Självfallet vore det fördelaktigt ifall personen i fråga har någon form av träindustriell grundutbildning, men som analysen visar är det ytterst få har den bakgrunden.

Den egenskap som är högst värdesatt är att individen är en "lagsspelare", och en tydlig vilja, ansvarskänsla samt en ambition av att lära sig. Båda kategorierna har den bestämda uppfattningen att *ingen* utbildning i världen oavsett inriktning kan ersätta individens attityd/beteende, självinsikt och samarbetsvilja.

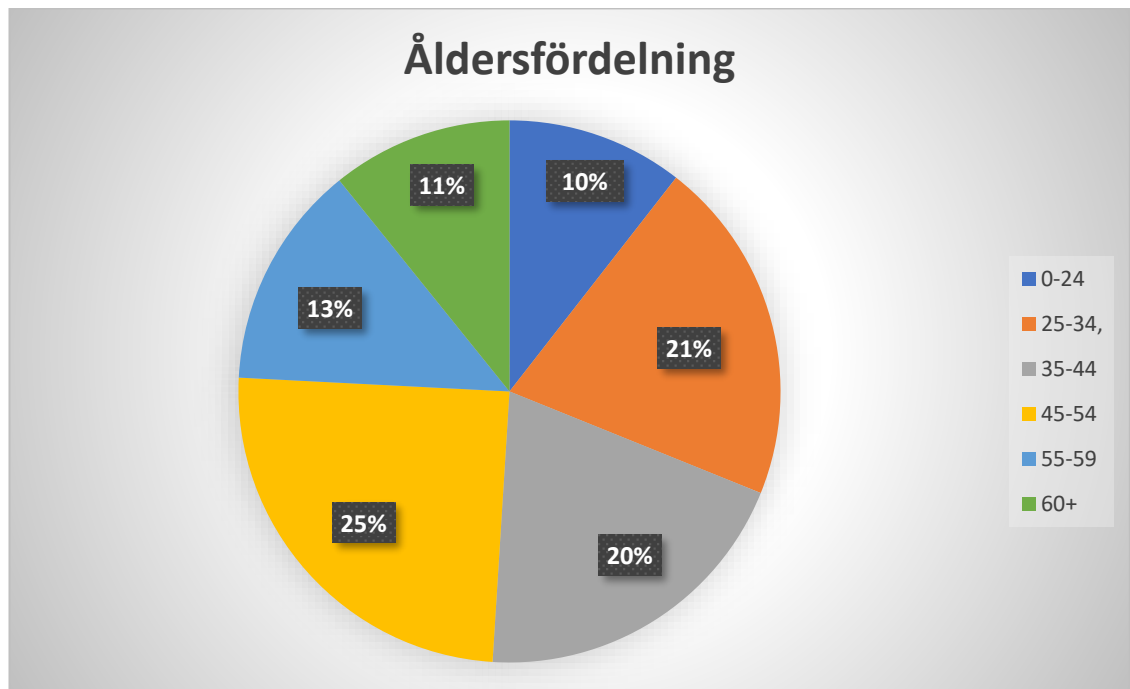


Av ovanstående diagram framgår med all tydlighet att sågverksindustrin är kraftigt underrepresenterad för kvinnor. Av tradition har sågverkens personalstyrka i huvudsak utgjorts av män. Merparten av de kvinnor som är verksamma i branschen har administrativa arbetsuppgifter. Problemet är att det varit svårt att rekrytera kvinnor till branschen, men i takt med den tekniska utvecklingen har dock antalet kvinnor i produktionen ökat.

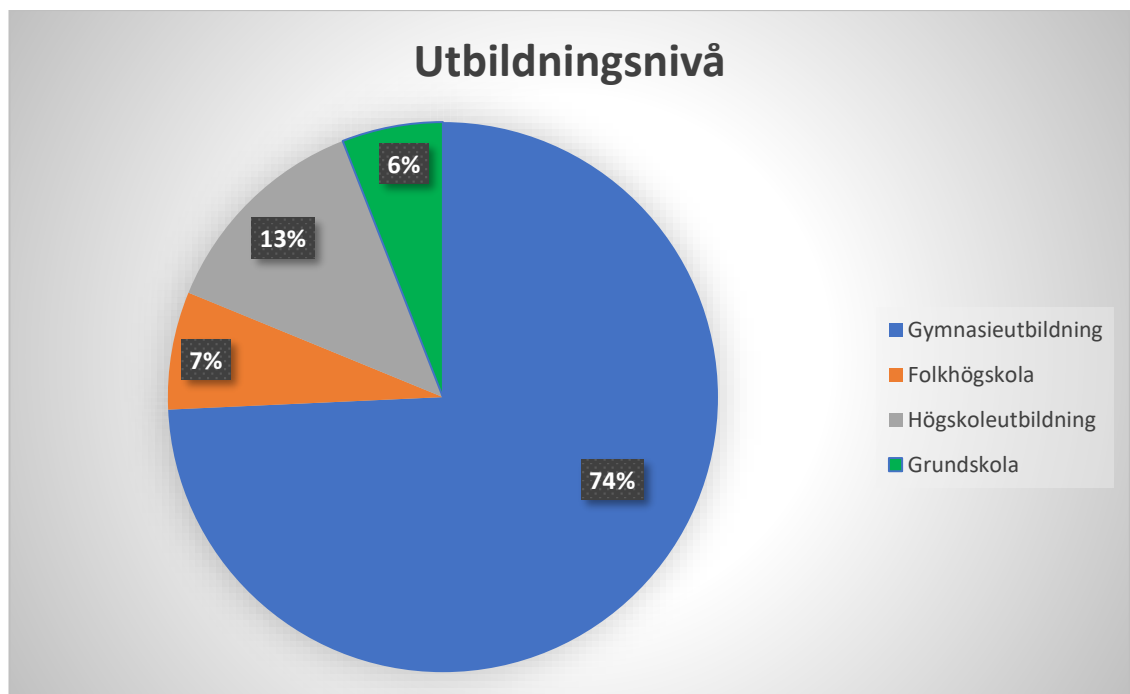
Samtliga företagsrepresentanter som medverkat i analysen betonar att man bedriver ett systematiskt jämställdhetsarbete och ser definitivt ingen skillnad mellan män och kvinnor.



Medelåldern hos sågverksindustrins medarbetare är 43 år. I denna statistik ingår även administrativ personal. Mot bakgrund av tidigare undersökningar kan det konstateras att medelåldern ökat något under de senaste åren.



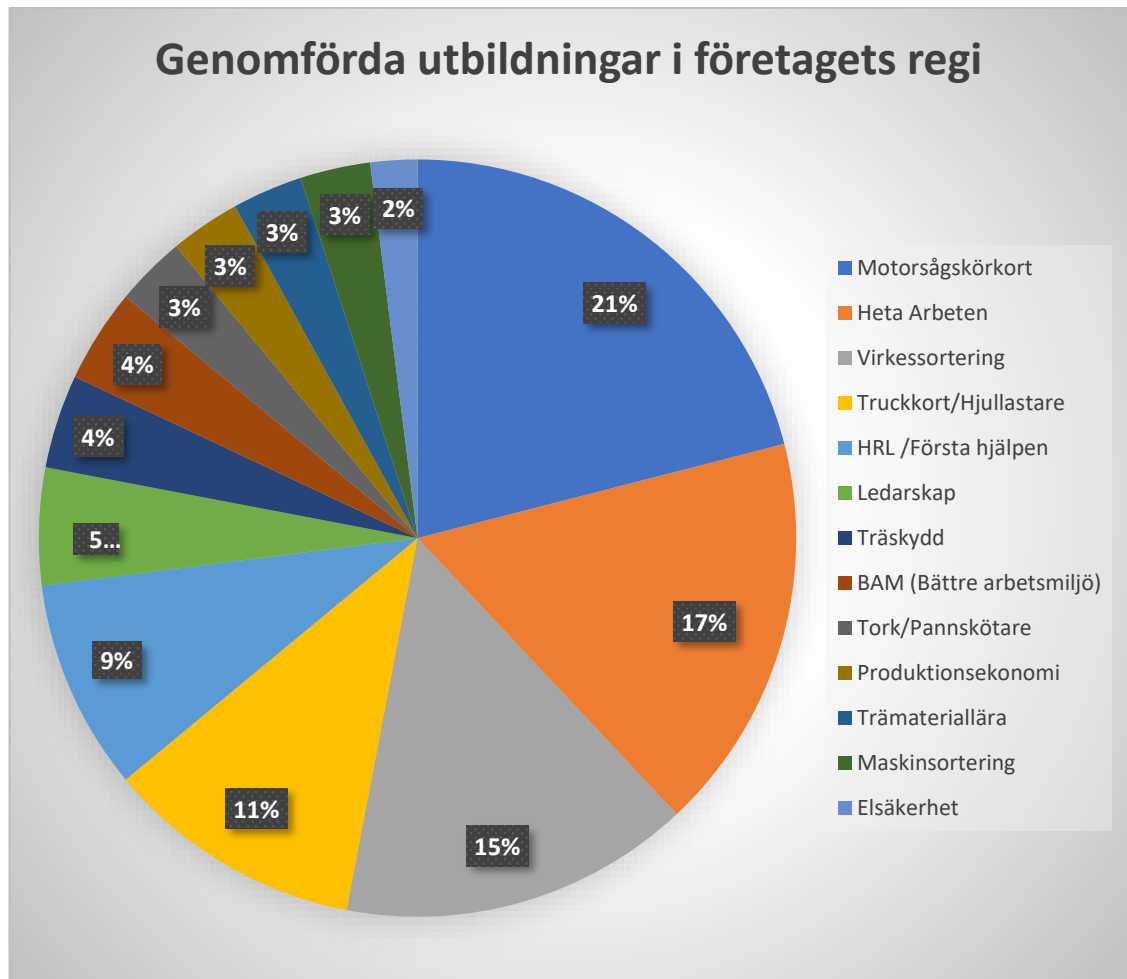
Resultatet från undersökningen visar att sågverksindustrin kommer att behöva rekrytera ett stort antal medarbetare på fem års sikt, detsamma faktum gäller även för övriga sektorer inom träindustrin. Av diagrammet framgår att ett stort antal medarbetare faller för pensionsstrecket inom en överskådlig framtid. Enligt uppgift har dryga 8000 personer medlemskap inom GS och dessutom tillkommer medarbetare med administrativa arbetsuppgifter med annan facklig tillhörighet. Uppskattningsvis kommer det att behöva nyanställas ca 2200 personer inom de närmaste åren 8 – 10 åren, eller 275 st. varje år.



Personer med gymnasieutbildning är den överlägset dominerande kompetensen inom branschen (74 %). Som det framgår av diagrammet uppgår andelen medarbetare med högskoleutbildning till 13 %. Merparten av dessa har administrativa arbetsuppgifter eller ledande befattningar.

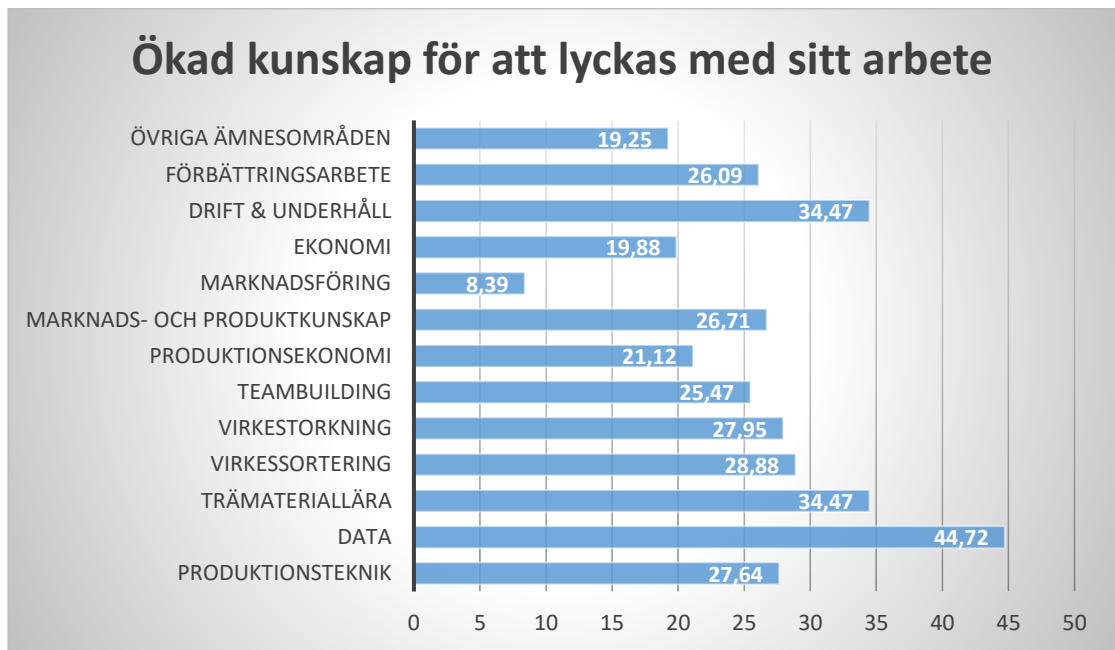


13% av de personer som ingår i analysen har 7-årig folkskola eller enbart 9-årig grundskoleutbildning. Resultatet av analysen visade samtidigt att de enbart 5% av de anställda med gymnasiebakgrund har någon form av trärelaterad utbildning. Av flera olika skäl vilket framgår tydligt av rapporten, är förutsättningarna i det närmaste obefintliga att rekrytera personal som har en träindustriell utbildning eller erfarenhet av träindustriella sektorn.



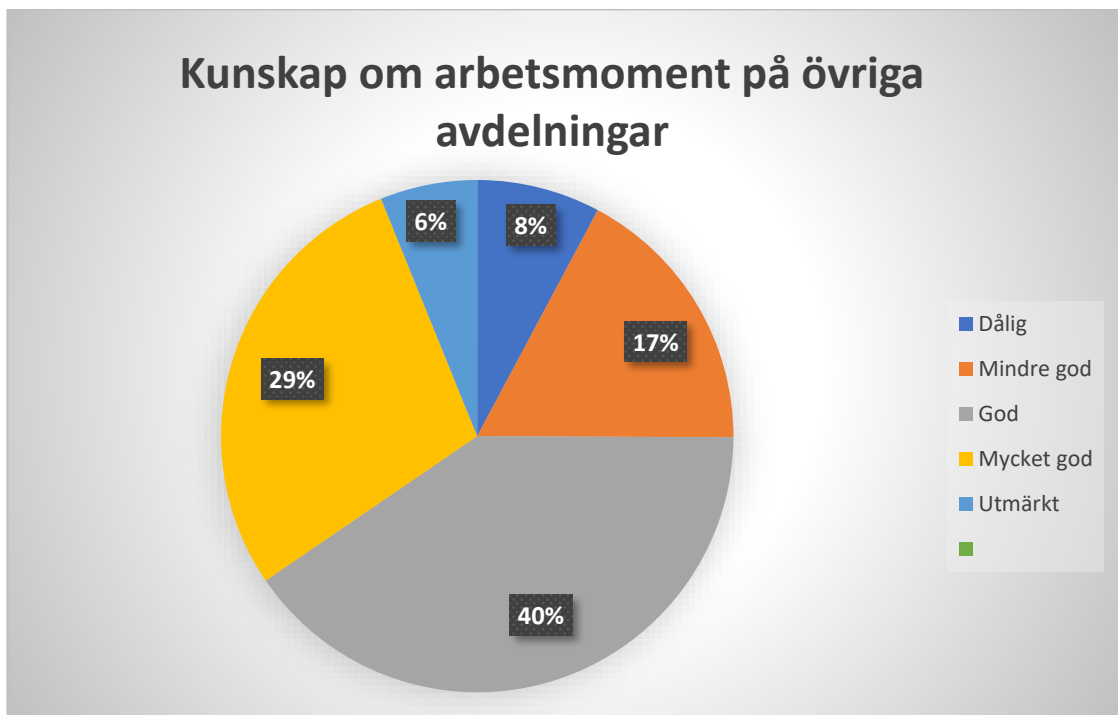
Ovanstående diagram visar på vilka utbildningar som medarbetarna genomgått under de senaste fem åren. Dominerande ämnesområden är motorsågskörkort, heta arbeten, virkessortering, truck-/hjullastarkort samt HRL/första hjälpen.

Av dessa fem ämnesområden kan enbart en hänföras till träråvaran nämligen virkessortering. Sammanfattningsvis dominerar de ämnesområden som är viktiga utifrån arbetsmiljö- och säkerhetsmässiga aspekter.



Av denna sammanställning framgår vilka ämnesområden som medarbetarna anser vara viktiga för att utföra sitt arbete på ett bättre sätt. Det framgår tydligt att mer kunskap om data samt drift och underhåll är prioriterade. Därefter kan det noteras att man önskar mer kännedom om de ämnesområden som kan relateras till råvaran, marknad samt produkten. Teambuilding, förbättringsarbete samt produktionsekonomi står också högt upp på önskelistan.

Som det framgår av sammanfattningen enligt stycke 2, är merparten (70 %) av de utbildningar som genomförts bland företagen inriktade mot säkerhetsfrågor och tvingande enligt arbetsmiljölagen. Det råder ingen som helst meningsskiljaktighet mellan parterna om att säkerhetsfrågan är den viktigaste. Den utbildning som personalens önskar är av mer yrkesinriktad karaktär. I detta sammanhang framfördes ett intresse om både fördjupad och generell kunskap.





Kunskapen om vad som sker på de olika produktionsavdelningarna tycks vara god, men 25% av medarbetarna anser sig inte ha tillräcklig insikt. En anledning till denna kunskapsbrist kan till viss del hänföras till en bristfällig introduktion i samband med nyanställningen. Ett annat faktum är att medarbetaren blir hänvisad till en specifik avdelning och ges inte möjlighet att studera de övriga arbetsplatserna.

6. Goda exempel

Resultatet av kartläggningen av sågverksföretagens kompetensutvecklingsarbete kan upplevas som något missmodig. Det råder dock ingen tvekan om att det finns ett antal frågor som bör utvärderas. Vad som är viktigt i sammanhanget att även uppmärksamma de företag som insett nyttan och som ligger i framkant beträffande kompetensutveckling. Att inspireras och lära av andra är som regel ett bra sätt att komma igång med ett förändringsarbete. För att få fler perspektiv och finna lösningar på framtida utmaningar som företaget står inför, kan exempelvis benchmarking vara ett effektivt verktyg för att hitta möjliga förbättringar i den egna verksamheten.

Vi har valt att beskriva några företag som målvetet har arbetat med personal och kompetensutveckling under ett flertal år. Samtidigt vill vi lyfta fram två andra företag som valt att satsa på s.k. traineeprogram. En trainee är vanligtvis en nyutexaminerad student från högskola alt. högskola ofta inom områdena teknik och ekonomi. Traineeprogram erbjuds av företag och har formen av en anställning. Traineeprogrammet innehåller vanligtvis både praktik och teori, och syftar till att traineen ska lära sig företagets verksamhet från grunden. Det ska poängteras att traineeprogram bedrivs även hos andra företag än de som är omnämnda i denna rapport.

Martinsons Trä

Familjeägda Martinsonskoncernen i Västerbotten som under oktober 2020 kommer att förvärfvas av Holmen Timber är en av de ledande aktörerna inom byggande av ett hållbart och framtidssäkert samhälle. Sedan starten i slutet av 1920-talet har företaget utvecklats att vara ett rent sågverk till i dag producera alltifrån sågade trävaror och byggprodukter till limträ och KL-trä.

En viktig hörnsten enligt Martinsons är att bygga upp ett företag som har ett positivt rykte och en företagskultur som är förtroendeingivande. Det är en långsiktig process och en av de svåraste och viktigaste uppgifterna som en företagsledning står inför när den försöker att göra företaget framgångsrikt genom att få sina medarbetare att engagera sig i företaget. En företagskultur är de normer, värderingar och attityder som skapar beteenden vilket ligger till grund för ett företag. Företagskulturen påverkar framförallt hur de anställda trivs, utvecklas och känner hur de kan bidra till industrins utveckling. Av erfarenhet tör vi påstå att i detta fall har Martinsons lyckats väl.

Då medarbetarna är den viktigaste tillgången är företagets kultur en faktor som är väldigt viktig för framgång. Martinsons har årligen rekryterat mellan 20 - 30 personer och upplever ett stort söktryck. Arbetsförmedlingen och Lernia är en nära samarbetspart till Martinsons, och i samband med nyanställning genomgår varje medarbetare en längre utbildning med både teoretiskt och praktiskt innehåll. Företaget se gärna fler kvinnor som arbetssökande och har systematiskt arbetat med jämställdhetsfrågor. Arbetsvillkoren inom träindustrin är likvärdiga för både kvinnor som män.



Svenskt Trätekniskt Forum

Under utbildningen får eleven möjlighet att "prova på" att praktisera i samtliga produktionsavdelningar, dels för få en förståelse för hela produktionsprocessen samt att känna vad som kan vara den mest lämpliga arbetsplatsen utifrån personliga egenskaper. Vid varje avdelning finns speciellt utbildade handledare till hands för att instruera om vad som är viktigt att känna till på respektive arbetsplats.

Viktigt budskap att förmedla till den nya medarbetaren är att han/hon ska förstå vilka förväntningar som finns utifrån yrkesrollen. Kompetensutveckling är ett naturligt inslag i vardagen hos Martinsons och som bygger på medarbetarskap, vilket bl.a. innebär att individens känsla av egenbestämmande och delaktighet måste stärkas. Företaget har under ett antal år arbetat med LEAN-konceptet som dels går ut på att minimera resursslöseri genom olika typer av effektiviseringar och rationaliseringar. Här är alla medarbetare engagerade i verksamhetens förbättringsprocess och genom kontinuerlig uppföljning försöker man "göra rätt" och systematiskt verka för att utveckla det egna arbetet.

Deromekoncernen - Deromeakademien

Derome är idag Sveriges största familjeägda träindustri. Företaget har sex affärsområden och i nuläget har man 2300 medarbetare. De industrier som ingår i koncernen är bl.a. 5 sågverk, 2 impregneringsanläggningar, 6 husfabriker, 7 takstolsfabriker, 45 bygg och järnvaruhandlare samt brikett och pelletstillverkning.

Inom Derome finns möjligheten för medarbetarna att utvecklas. Derome vill gärna prova nya vägar som till exempel att delat i innovativa forskningsprojekt eller att utveckla beprövade tekniker. Företaget har en bred verksamhet och förespråkar rörlighet och att medarbetarna ska få möjligheten att utmanas ser man som en självklarhet.

Derome har en intern utbildningsdel kallad Deromeakademien som arbetar med långsiktig och kontinuerlig kompetensutveckling. Bredden inom utbildningarna avspeglar sig i koncernens bredd, med olika branscher och yrkeskategorier.

Inom Deromeakademien erbjuder både enstaka kurser och hela program och kan antingen kopplas till dagliga arbetsuppgifter, men även till personlig utveckling. En del av utbildningen sker i intern regi, men man anlitar även externa resurser för att få bästa möjliga resultat.

Utbildning till sågverksoperatör – Fiskarhedens Trävaru AB

Utbildning till sågverksoperatör. Tillsammans med Lärcentrum Malung-Sälen erbjuder Fiskarhedens Trävaru AB en lärlingsutbildning till sågverksoperatör. Efter 20 veckor är utbildningen klar och deltagaren kan få jobb i ett modernt sågverk. Sågverksoperatör är ett samlingsnamn för dem som sköter maskiner i ett sågverk. I utbildningen ingår:

Lärlingsutbildning med 30% teori och 70% arbetsförlagd utbildning.

Den teoretiska utbildningen genomförs på Fiskarhedens Trävaru AB i Transtrand.

Praktikplatser kommer att anordnas på sågverk i Dalarna eller på din hemort.

Efter utbildningen får du betyg i gymnasiekurserna och ett intyg med din titel sågverksoperatör.

Subventionerat boende under teoriveckorna på Fiskarheden ordnas för dig som behöver.

Studierna kan bedrivas på hel- eller deltid. Upplägget av studierna är helt individuellt.

Lärlingsutbildningarna är studiemedelsberättigande.



Tekniksprånget – Södra

Södra Timber bedriver traineeprogram för civilingenjörer, högskoleingenjörer, civilekonomer och jägmästare. Dessutom arrangeras Tekniksprånget som är ett praktikprogram som inspirerar och motiverar ungdomar under 21 år och som gått ut NA/TE-programmet på gymnasiet.

Under fyra månaders heltidstjänst får man prova på livet som ingenjör hos en spännande arbetsgivare med en handledare och en månadslön på 15 500 kronor. För att söka ska man antingen gå sista terminen i trean eller precis ha gått ut gymnasiet. Man ska vara behörig till en ingenjörsutbildning (alltså ha läst matematik 3c, kemi 1 och fysik 1). Tekniksprånget genomförs vår och höst och alla praktiserar i fyra månader.

Genom betald praktik får man övningsköra som ingenjör och upptäcka möjligheterna med en högre teknisk utbildning. Tekniksprånget är ett samverkansprojekt, som drivs av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), där Sveriges arbetsgivare, tillsammans med regeringen, satsar för att säkra landets framtida kompetensförsörjning.

Traineeprogram – Moelven

Moelvans traineeprogram är en unik möjlighet för den person som har en utbildning på Bachelor- eller Yrkehögskolenivå. Under 18 månader får traineen uppleva två olika tjänster och delta i ett kompetensprogram som ger en möjlighet till ett stort nätverk och en bred kunskap om Moelvans värdekedja.

Kompetensprogrammet ger deltagaren kunskap om alla delar i Moelvans värdekedja, allt från skog till världens högsta hus. Samtidigt byggs ett nätverk i traineegruppen och Moelvans medarbetare som deltar i kompetensprogrammet. Innehållet i programmet utvecklas hela tiden och som trainee har man stora möjligheter att påverka genom feedback, deltagande på träffarna och via utvärderingar.

Arbetsuppgifterna kommer att anpassas efter respektive utbildning och erfarenhet. Utöver teamet ska traineen ska jobba med så kommer det att finnas personer som ger stöd i upplärningen och den yrkesmässiga utvecklingen.

Träbransch Norr – Skellefteå

Den svenska industrin har ett skriande behov av produktions- och processtekniker. Vid Yrkehögskolan i Skellefteå startas till hösten 2020 tre utbildningar där dessa piloter ska utbildas, och träindustrin finns representerad i ledningsgruppen via Lars Engman, verksamhetsledare på Träbransch Norr. Även TMF (Trä & möbelförbundet) har haft en drivande roll i den norrländska utbildningssatsningen.

Just produktionstekniker är ett utbildningsspår som efterfrågas i hög grad av trä- och möbelindustrin. TMF, ger följande kommentar: – TMF har sedan länge identifierat produktionstekniker som en angelägen utbildning och en nyckelkompetens inom träindustrin och därför har vi stöttat den här ansökningsprocessen på mesta möjliga sätt. Det känns oerhört viktigt att nu kunna dra igång till hösten.

De tre utbildningarna har utvecklats i nära samarbete med 25 framgångsrika företag i Västerbotten, vilket är en garanti för att innehållet i studierna ligger helt i linje med industriernas utveckling. Yrkehögskolan i Skellefteå har också ett nära samarbete med branschorganisationerna Träbransch Norr och Teknikföretagen.



7. Utfall enligt projektplan

Enligt upprättad projektplan framgår följande moment:

- Kartlägga/analysera 30 - 35 sågverks- & träförädlingsföretag av seende personalens nuvarande kompetensnivå och det framtida behovet av kompetensutveckling.
- Utifrån företagsspecifika analyser öka medvetenheten hos företagenledningen samt att tydliggöra behovet av framtida kompetens.
- Utse en utbildningsansvarig/koordinator för varje företag
- Upprättande av en framtida utbildningsplan som bygger på individens och företagets behov.
- Utveckla arbetsplatserna utifrån produktivitet- och säkerhetsaspekter.
- Med stärkt kompetens öka delaktigheten och minska antalet reklamationer.
- Öka kunskapen om träbaserade material och träandvändning.
- Bevaka och utvärdera genomförda utbildningsaktiviteter.

När man studerar denna högst ambitiösa projektplan inser man snabbt att vissa frågor kräver tid för att uppnå önskad effekt. Av flera olika skäl och hur gärna man än vill, så måste acceptera att vissa förändringar inte sker över en natt.

Denna rapport koncentrerar sig i första hand på kompetensutveckling på arbetsplatserna och syftar till att ge en översikt kring ämnet och tydliggöra medarbetarnas situation och behov. Syftet är också att ge underlag för ett fortsatt arbetet kring kompetensutveckling och kompetens.

Analysen pekar på ett antal förbättringsmöjligheter inom kompetensutvecklingsområdet och kan visa att det är en viktig pusselbit för tillväxt, trivsel och trygghet. Rapporten understryker att det finns ett stort behov för företagen att hitta rätt kompetens, både genom rekrytering och kompetensutveckling.

Även om rapporten enbart omfattar 36 av 120 presumtiva sågverksföretag är det en bedömning att resultatet inte skulle vara annorlunda ifall samtliga skulle ha medverkat i analysen.

Ett flertal av de punkter som finns angiva enligt ovan har genomförts och resulterat i omedelbara utbildningsaktiviteter. Som det framgår av rapportens sammanfattning (stycke 1) har 36 företag deltagit i analysen (enligt projektplan). Antalet medarbetare uppgår till 3 168 allt verksamma inom företagsledning, administration, skog, marknad samt produktion.

8. Genomförda och framtida aktiviteter

Med hänvisning till upprättad projektplan samt resultatet av det framkommit i samband med analysen har STTF i samverkan med Svenskt Trä påbörjat en rad olika aktiviteter i kompetensutvecklande syfte.



Påbörjade/pågående aktiviteter enligt nedan:

- Producerat och implementerat branschspecifika filmer som beskriver trä som material samt produktionsprocessen inom sågverks och den träförädlade industrin.
- Genomfört företagsspecifik utbildning avseende sågverksprocessen.
- Producerat en ny handbok kallad Handelssortering av trävaror.
- Genomfört ett antal utbildningsdagar avseende kvalitetssortering av trävaror.
- Upprättande av ett nytt utbildningsmaterial inom området kvalitetssortering.
- Produktion/implementering av två säkerhetsfilmer inom sågverksindustrin.

Planerade aktiviteter inför framtiden

- Utveckling av digitala/web-baserade utbildningsaktiviteter (*Exempel enl. nedan*)
- Lyfta fram goda exempel
- Utbildning – Certifierad kvalitetssorterare
- Temadagar/digitala möten kring strategisk kompetensförsörjning
- Förändring av STTF:s verksamhetsplan med stark inriktning mot kompetensutveckling
- Stöd till företagen beträffande kompetensutveckling
- Regional samverkan
- Utökad samverkan med forskningsinstitut
- Uppstart av mentorprogram
- Förmedling av nya rön/forskningsresultat – arrangör av temadagar

Exempel på digitala/web-baserade utbildningsaktiviteter

Digitala utbildningar har blivit ett uppskattat alternativ till klassrumsföreläsningar och passar bra som verktyg både för punktinsatser gentemot den enskilde och för större kompetensutvecklingsinsatser i organisationen. Vi har noterat att den digitala utbildningen har växt sig stark under den senaste tiden och är mycket tids- och kostnadseffektiv och som kan genomföras på distans. Det kan dock understrykas att de utbildningar som innehåller praktiska moment kan inte ersättas fullt ut av en digital utbildning, här krävs ett fysiskt möte. Mot bakgrund av analysresultatet och önskemål från branschens sida har STTF producerat två digitala utbildningar och har nu för avsikt att satsa allt mer intensivt på denna utbildningsform. Erfarenheten har visat att ett stort antal branschspecifika utbildningar kan med fördel genomföras digitalt och på distans.

De ämnesområden som kommer att utvecklas i form av digital utbildning är följande:

Certifierad kvalitetssorterare av trävaror

Kunskapen om materialet trä, dess egenskaper och användningsområden är en fråga som berör samtlig personal på en sågverksindustri oavsett befattning. STTF i samverkan med Svenskt Trä kommer att skapa en utbildning som vänder sig till den kategori som vill förkovra sig inom detta ämnesområde. Att bli certifierad visar på kunskap och hög kvalitet och målsättningen är att utbildningen ska leda till att kvaliteten och det ekonomiska värdet på slutprodukten ska öka. Dessutom kan förutsättningarna öka med avseende på utveckling av nya produkter och tillverkningsprocesser.



Kunskap om produktionsprocessen

Produktionsprocessen inom ett sågverk handlar om att tillverka produkter, hur man tillverkar produkterna och på vilket sätt man handskas med dem på olika avdelningarna. En hel produktprocess är från det stadiet då en produkt enbart är en råvara till att det blir en färdig produkt. Produktionen inom ett sågverk kan vara komplext och är en form av "löpande band system" och det är viktigt att samtlig personal förstår sin roll och hur man kan påverka det slutgiltiga resultatet. Ett felaktigt beslut kan få en förödande konsekvens i nästa avdelning både kvalitetsmässigt och naturligtvis ekonomiskt.

Digitala mätutrustningar i sågverksindustrin

Den svenska sågverksindustrin är numera en högteknologisk industri och vid varje produktionsavdelning finns ett stort antal digitala mätutrustningar som har till uppgift att mäta, kontrollera och kvalitetssäkra. I takt med den tekniska utvecklingen är det viktigt att personalen får möjlighet till nödvändig kunskap om mätutrustningens uppbyggnad, funktion och användbarhet. Med dagens produktions-takt måste felorsaker snabbt identifieras. Det räcker är inte längre magkänsla och förutfattade meningar som styr uppfattningen om maskinernas duglighet och prestanda

9. Konklusion – vi måste satsa på utbildningar som ger jobb!

Inom STTF står vi redo att samverka med övriga branschorganisationer och sågverksföretagen. Trä som material förespås en lysande framtid och den svenska sågverksindustrin står sig stark ur flera perspektiv. Jobb kommer att finnas under en överskådlig framtid, men i närtid kommer bristen på arbetskraft att vara märkbar. Sågverksindustrin har vi dessutom en obestridlig konkurrens från andra näringsgrenar och här måste företagen marknadsföra fördelarna med att arbeta "på sågen" på ett allt tydligare sätt.

Denna undersökning visar att merparten av sågverken anser att det är svårt att rekrytera medarbetare med träindustriell kompetens och att på sikt är det ett hot inför framtiden. Samtidigt saknas det utbildningar till dessa efterfrågade yrken vilket gör frågan allt mer komplicerad.

Vi noterar att allt mer investeringar i träkonstruktioner och träbyggnationer sker både inom och utanför landets gränser och detta faktum innebär att många arbetstillfällen kommer att genereras inom hela den träindustriella sektorn. Vi har jobben och politiken har makten att tillsätta medel som leder till att skapa möjligheter till en ökad sysselsättning.

Vi önskar att regeringen inför specifikt stadsbidrag under resterande delen av 2000-talet för att finansiera möjligheter till att utöka utbildningsplatser riktade mot sågverksindustrin. Vi förespråkar att samarbete med oss som har god kunskap om sågverksnäringen, där framtidsjobben finns.



9. Kompetensgivare inom branschen

Om man vill utbilda sig inom den träindustriella sektorn, vart vänder man sig? Som det framgår av sammanfattningen är antalet kompetensgivare tämligen lätträknade, vilket kan synas märkligt mot bakgrund av antalet medarbetare samt branschen betydelse för landets ekonomi.

Föreliggande redovisning avser några exempel på utbildare allt från högskoleutbildningar till operatörsutbildningar inom skog och träförädlingsindustri och med sågverk som ett tänkbart yrkesval. Utbildare som inriktar sitt utbud gentemot arkitekter, designers och ingenjörer inom byggområdet vid landets högskolor och universitet har lämnats dithän.

Akademisk utbildning

Jägmästare/skogstekniker

Den akademiska utbildningen för den som är intresserad av skog och skogsindustri är jägmästarutbildningen vid Sveriges Lantbruksuniversitet, SLU. Utbildningsorter är Umeå och Uppsala. Dessutom finns Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg som är en institution inom Sveriges Lantbruksuniversitet där skogsmästare utbildas. Oavsett utbildningsinriktning eller utbildningsort är en av möjliga yrkesvägar är befattningar inom sågverksnäringen, men det kan konstateras att merparten av eleverna väljer ett yrke inom med skoglig inriktning.

Ingenjörer till industrin

Vid Linnéuniversitetet (Lnu) finns ett treårigt skogskandidatprogram med två inriktningar: Skoglig förvaltning och Skogsekologi. Utbildningen har ett stort antal sökande, fler än två sökande per utbildningsplats, och tar in ca 70 studenter varje år. På Lnu finns även en treårig högskoleingenjörutbildning i skog och träteknik. Den utbildningen riktar sig mot den tekniska delen av skogsbruket såsom drivningsteknik, virkeskvalitetsfrågor, mättnings- och värderingsfrågor samt vidareförädlingsfrågor såsom sågverk, hus-, snickeri- och möbelindustri. Ingenjörsprogrammet antar årligen ca 15 studenter, men det finns utrymme för fler. Utbildningen kan man bygga på med fler kurser på avancerad nivå: riktade mot sågverk, hus-, snickeri- och möbelindustrin. Båda utbildningarna är unika i sitt slag i Sverige. Som komplement finns flertalet fristående kurser, både inom skog och träteknik. Kurser inom ramen för Hållbart familjeskogsbruk lockar varje år 100-tals studenter. Dessa kurser riktar sig framförallt till privata skogsägare som vill vidareutbilda sig.

Inom träteknik finns kurser inom till exempel Virkestorkning och Trämaterialeknik, framtagna för att kunna fungera som kompetensutveckling vid tex sågverk. Samtliga kurser och program ges som distansutbildning. Man kan studera hemifrån på distans med olika samlingar och exkursioner under studietiden. Lnu har vidare flertalet andra lyckade utbildningsinsatser med andra aktörer som har tydlig näringslivskoppling. Värt att nämna är företagsforskarskolan ProWood och dess fortsättning ProWood+, Samarbetsprojektet Skog och träcentrum syd, kompetensförstärkningsprojektet KVIST (Kompetensväxel inom Skog och Trä) samt flera aktiviteter inom miljön Smart Housing Småland.



Stiftelsen Träcentrum Nässjö bildades 1991 och har 37 stiftare. På eftergymnasial utbildning erbjuds både Högskoleutbildningen; Produktutveckling med möbeldesign och Yrkehögskoleutbildningen; Produktionsinriktning – Trä, möbler och inredning. Båda utbildningarna genomförs i samverkan med Tekniskas högskolan i Jönköping och ett stort antal företag i hela Sverige. Träcentrum genomför i samverkan med arbetsförmedlingen arbetsmarknadsutbildningarna Träteknisk utbildning och husbyggande. Träcentrum erbjuder företag kompetenshöjning genom kortare utbildningar via deras projekt- och utvecklingsverksamhet.

Operatörer till sågverk

Det finns i landet endast två platser där utbildning sker för yrkesarbete i sågverk och där anknytning till materialet trä är tydligt uttalat. Den ena platsen är Hammarö strax utanför Karlstad där den tvååriga kusen på yrkehögskolan till Trätekniker innehåller sågverksteknik. Den andra platsen är Naturbruksgymnasiet i Kalix som har gymnasieprogrammet Sågverks- och hyvleriteknik.

Det finns naturligtvis en rad utbildningar på gymnasier och yrkehögskolor som ger kunskaper och färdigheter som är användbara i ett modernt sågverk, t ex. elteknik, styr- och reglerteknik, pneumatik eller hydraulik, men man kan utan överdrift konstatera att begreppet "sågverk" är sparsamt förekommande i utbildningsutbudet.

Fort- och vidareutbildning

Med fort-och vidareutbildning menas i detta fall det utbud av s.k. kortkurser som erbjuds sågverken. Kortkursernas längd kan vara allt från 1 dag till 10 dagar och i vissa fall uppdelade i tidsintervaller. Externt förlagda kurser har minskat radikalt under de senaste åren, mycket beroende på ekonomiska aspekter, snäva organisationer men även på grund av att resemotståndet har ökat hos den enskilde individen. De kortkurser som arrangeras genomförs i huvudsak på den egna arbetsplatsen eller på en ort som kan nås över dagen för deltagarna.

De ämnesområden erbjuds och som är "trä- och sågverksrelaterade" är vanligtvis inriktade mot kvalitetssortering av trävaror (virkessortering) samt virkestorkning. Utbildningar som är riktade mot sågverksyrket är sällan efterfrågade av företagen, men önskemålen om vidareutbildning inom andra områden för att lyckas bättre i sitt nuvarande arbete är tydligt uttalade (stycke 5.). Kompetensgivare av företagsförlagda med träindustriell inriktning utgörs av ett fåtal fristående konsulter. Övriga utbildare kan vara maskinleverantörer alternativt företag som är inriktade mot specifika ämnesområden.

Sammanfattande kommentarer - kompetensgivare

När man ser utbudet av kurser och utbildningar sammanställda på detta vis kan det ge ett nästintill häpnadsväckande intryck. Av ovanstående redovisning finns enbart två utbildningsinstitutioner som erbjuder operatörsutbildning för sågverk. Övriga utbildare vänder sig i huvudsak mot skogsbruk, snickeri och möbeltillverkning o. dyl. Tyvärr måste man konstatera att vi inte längre har någon regelrätt civilingenjörsutbildning i landet där träteknologi ingår.



De tidigare utbildningarna vid LTU/Skellefteå och KTH i Stockholm, där träteknologi kunde väljas är nedlagda mycket beroende på minimalt elevunderlag.

Det finns och det har funnits studieplatser att tillgå, men alla dessa har inte blivit utnyttjade. Det är tyvärr ett faktum att det har varit svårt att rekrytera studerande till vissa utbildningar på några av orterna. De gånger då investeringar har gjorts, i vissa fall i hela sågverk, har problemet lösts med utbildad personal kunnat bemästras genom att stora grupper utbildats i företagets regi med hjälp av maskinleverantörerna och inhyrda konsulter som lärare. Detta förfarande fungerar givetvis inte när det gäller att rekrytera enskilda medarbetare utan här är man beroende av att det finns någon form av ett fungerande utbildningssystem inom eller utanför företaget.

I samband med nyanställning av enskilda medarbetare har denna utredning tydligt visat att introduktionsutbildningen varit varierande och i vissa fall minimal. Den introduktionsutbildning som företagen genomför är vanligtvis inriktad mot säkerhetsfrågor, företagsspecifika rutiner samt allmänna bestämmelser. Beträffande utbildning av den specifika arbetsuppgiften sker i huvudsak med hjälp av den befintliga personalen (handledare). De företag som kunnat uppvisa en utbildningsplan för nyanställda har varit tämligen lätträknade. Det kan finnas en fastställd utbildningsplan men det behöver inte innebära att den omsätts i praktiken.

10. Medverkande företag

Enligt nedan presenteras en förteckning över de företag som medverkat i kompetensutvecklingsanalysen:

<u>Företag</u>	<u>Anm.</u>
Eksjö Industri AB	
Rödins Trävaru AB	
AB Rundvirke	
Wallnäs Timber AB	
Moelven Industrier (Sverige)	I koncernen ingår 5 företag
J G Andersson & Söner AB	
VIDA Timber	I koncernen ingår 8 företag
Brattby Sågverks AB	
Bergs Timber	I koncernen ingår 8 företag
Stenvalls Trä AB	I koncernen ingår 2 företag
AB Hilmer Andersson	
Martinsons	I koncernen ingår 2 företag
Frödinge Hällerum	I koncernen ingår 2 företag
USNR	Underleverantör till sågverksindustrin
HewSaw	Underleverantör till sågverksindustrin
Summa företag:	36 st.



11. Om undersökningen

- **Undersökningens tidpunkt:** Undersökningen genomfördes under hösten 2019 samt våren 2020.
- **Antal genomförda intervjuer:** 3 168 fullständiga intervjuer och enkäter
- **Urval:** Sågverksföretag samt maskinleverantörer inom den svenska sågverksindustrin.
- **Kategori:** Operatörer, personalansvariga samt ledningspersonal.
- **Viktning:** Undersökningens resultat har viktats för att belysa situationen hos mindre och medelstora företag.
- **Deltagarfrekvens:** Ca 30% (35 av 120 sågverksföretag).
- **Datainsamling/resultatsammanställning:** Projektledare Niklas Eklund Träutbildningscentrum Nord AB.
- **Referensgrupp:** Kommunikationschef Camilla Carlsson Svenskt Trä, Chef Teknik & distribution Johan Fröbel, Svenskt Trä, Ordförande Peter Funk, Svenskt Trätekniskt Forum, Sekreterare Tomas Ivarsson, Svenskt Trätekniskt Forum.
- **Ansvarig projektledare:** Sekreterare Tomas Ivarsson, Svenskt Trätekniskt Forum.