



NVF's Forbundsstyrelse besluttede på sit møde den 23. november 2022 at nedsætte en étårig arbejdsgruppe om rekruttering til branchen. Arbejdsgruppens arbejdsbeskrivelse kan læses nedenfor.

## Rekruttering til branchen

**Formål med arbejdsgruppen:** Formålet med arbejdsgruppen er at komme med konkrete anbefalinger til, hvordan arbejdsudbuddet øges i vej- og transportbranchen. Der rettes et særligt fokus på mangfoldighed, herunder kønsdiversitet. Gruppen kan bygge videre på det arbejde, der blev udført i perioden 2020-2022.

**Produkt:** Der udarbejdes et katalog med konkrete eksempler og anbefalinger, som afleveres 1. November 2023.

### *Baggrund*

Andelen af kvinder i bygge- og anlægsbranchen er lav i forhold til andre brancher. Kun 9 procent af de beskæftigede i branchen er kvinder (Kilde: DI byggeri). En større diversitet i branchen vil derfor kunne øge arbejdsudbuddet, samtidig med at større diversitet i teams og organisationer har vist sig at skabe en højere trivsel og bundlinje. En bedre repræsentation i branchen vil både være godt for den individuelle organisation, men for branchen som helhed vil det også være et udtryk for social ansvarlighed at afspejle samfundet bedre, når det gælder mangfoldighed.

Väg- och transportsektorn har stått, och står, inför stora utmaningar för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Det finns flera förutsättningar som påverkar branschens möjligheter att klara behovet av kvalificerad arbetskraft däribland: ökad rörlighet på arbetsmarknaden, låg arbetslöshet, lönekonkurrens, nya digitala arenor och flexibla arbetssätt, nya generationer som ställer nya krav på arbetsgivare, det hållbara arbetslivet och nya kompetenskrav. Den kanske största utmaningen är de signaler vi får från unga människor att de inte kan bli intresserade av något de inte vet finns.

NVF arbetsgrupp "Rekrytering till branschen" har genom en kartläggning identifierat hur aktörerna ser på framtida rekryteringsbehov och i en workshop med brett deltagande från branschen identifierat aspekter som är viktiga att ta med sig i det fortsatta arbetet.

En framgångsfaktor kan och bör vara att samla branschen för att "dra åt samma håll" i syfte att fylla på antalet rekryteringsbara medarbetare istället för att "enbart" fokusera på den egna organisationens attraktivitet och dagens arbetssätt. Att tillsammans "fylla på ankdammen". För detta är det viktigt att identifiera "hävstänger" som ger bra utdelning av genomförda insatser och att ha orken att arbeta långsiktigt. Det handlar inte om "Quick fix".

Arbetsgruppen ser att det finns goda exempel kring samarbeten/hävstänger att ta del av, men också exempel som varit mer eller mindre lyckade. Arbetsgruppen föreslår att arbetsgruppen får till uppdrag att lyfta fram goda exempel och att identifiera barriärer och möjligheter med branschensamarbete kring kompetensförsörjning.