

Datagrunnlag for undersøkelsen

Introduksjon

Dette dokumentet omfatter datagrunnlaget for undersøkelsen om NCMTs medlemmer sine behov for rekruttering, kompetanser og utdanning. Det er en kvalitativ oppsamling på et spørreskjema som ble sendt til NCMT medlemmer og samarbeidspartnere primo januar 2025. 31 personer fra 30 bedrifter har svart på skjemaet. Dette svarer til at 34% av NCMTs medlemmer har besvart spørreskjemaet.

Besvarelser

I det følgende presenterer vi besvarelser basert på typer av bedrifter samt grafikk fra undersøkelsen. Grunnen til oppdelingen i type bedrift er at flest besvarelser er fra produksjonsbedrifter.

Bedriftene plasserer seg således i forhold til type:

Leverandør/distributør:	2
Resirkulering/avfallshåndtering:	2
Design & engineering:	3
Forskning/utdanning:	3
Produksjon:	20

Nedenfor presenterer vi data for produksjonsbedriftene (20) og de andre, som kalles 'øvrige' (10). Både termoplast og herdeplast er representert i begge kategoriene og vil ikke bli delt opp.

Produksjonsbedrifter

Kompetansebehov

13 av 20 bedrifter har opplevd utfordringer med å rekruttere medarbeidere det siste året, og de stillingskategorier det har vært vanskeligst å rekruttere til er operatører og ingeniører. I tillegg svarer noen bedrifter det er vanskelig å rekruttere innen ledelse, administrasjon, logistikk, mm.

Bedriftene mangler primært disse kompetanser blant ansatte:

- Teknisk kunnskap: 13 (65 %)
- Materialkunnskap: 11 (55 %)
- Prosess kunnskap: 10 (50 %)
- Sirkulær økonomi og bærekraft: 8 (40 %)
- Automatisering: 8 (40 %)
- Digitalisering: 6 (30 %)
- Ledelse: 4 (20 %)
- Produktkunnskap: 1 (5 %)

Bedriftene jobber spesielt med kompetanseutvikling gjennom opplæring på jobb:

- Opplæring på jobb: 18 (90 %)
- Interne kurs: 13 (65 %)
- Eksterne kurs: 12 (60 %)

Bedriftenes ønsker til etterutdanning er brede og primært faglige kompetanser som eksempelvis materialkunnskap, automatisering, tilbud om fagbrev og prosesskunnskap.

Rekrutteringsstrategi

Rekruttering skjer fortrinnsvis gjennom stillingsannonser:

- Stillingsannonser: 18 (90 %)
- Nettverk: 13 (65 %)
- Rekrutteringsselskaper: 13 (65 %)
- Karrieremesser: 4 (20 %)

16 av 20 bedrifter samarbeider med utdanningsinstitusjoner for fremtidig rekruttering.

Ni av 20 bedrifter er interessert i møter for erfaringsutveksling for implementering av ny kunnskap etter medarbeiderutdanning. Det er generelt stor interesse for lærlinger og praksisser.

Ønsker til NCMT:

- Tilby bransjespesifikke kurs: 18 (90 %)
- Gjør bransjen synlig for potensielle ansatte: 16 (80 %)
- Skape nettverk mellom bedrifter og kandidater: 13 (65 %)
- Veiledning for hva som skal til for å få inn lærlinger: 1 (5 %)

Øvrige bedrifter

Kompetansebehov

Tre av 10 bedrifter har opplevd utfordringer med å rekruttere medarbeidere det siste året, og de stillinger det har vært vanskeligst å rekruttere til er operatører og ingeniører.

Bedriftene mangler primært disse kompetanser blant ansatte:

- Teknisk kunnskap: 5 (50 %)
- Materialkunnskap: 4 (40 %)

Bedriftene jobber spesielt med kompetanseutvikling gjennom interne kurs og opplæring på jobb.

- Opplæring på jobb: 7 (70 %)
- Interne kurs: 7 (70 %)
- Eksterne kurs: 4 (40 %)

Ønsker til etterutdanning er primært faglige kompetanser som materialkunnskap og prosessutdanning.

Rekrutteringsstrategi

Rekruttering:

- Nettverk: 6 (60 %)
- Stillingsannonser: 4 (40 %)
- Rekrutteringsselskaper: 3 (30 %)
- Karrieremesser: 1 (10 %) (større bedrift)

Halvparten samarbeider med utdanningsinstitusjoner for fremtidig rekruttering. Små bedrifter samarbeider ikke.

Tre av 10 bedrifter er interessert i møter for erfaringsutveksling for implementering av ny kunnskap etter medarbeiderutdanning.

Ønsker til NCMT:

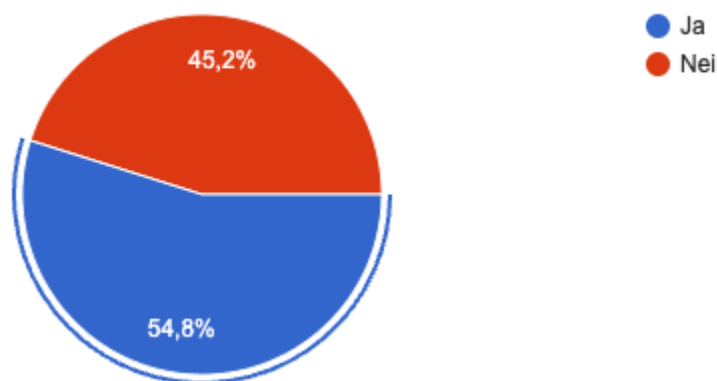
- Skape nettverk mellom bedrifter og kandidater: 6 (60 %)
- Tilby bransjespesifikke kurs: 6 (60 %)
- Gjør bransjen synlig for potensielle ansatte: 6 (60 %)

Grafikk fra besvarelser

Skjemaet er besvart av 31 personer som jobber for 30 ulike bedrifter.

Rekruttering

Har du hatt utfordringer med å rekruttere medarbeidere det siste året?



Ingen utfordringer: 14
Utfordringer: 17

Stillingskategorier som er vanskeligst å rekruttere til (av 17 besvarelser):

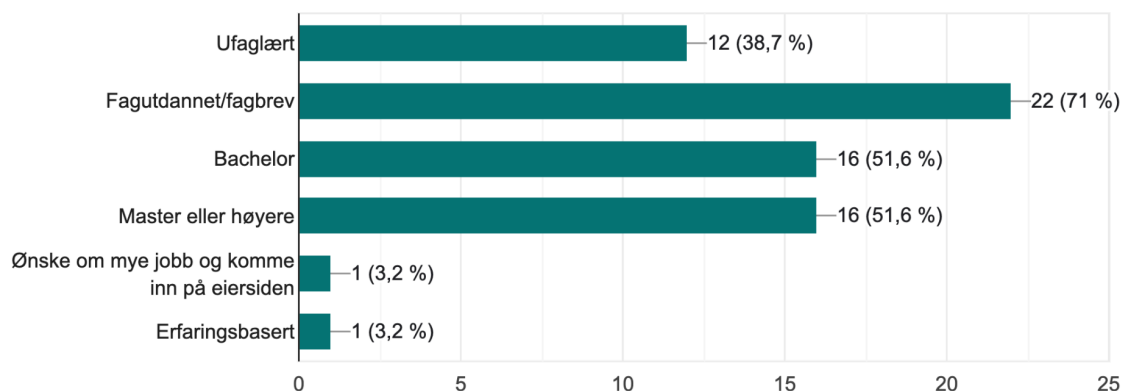
- Operatører: 10
- Ingeniører: 6
- Prosjektleder: 1
- IT: 1
- Finans: 1
- Planleggere: 1
- Støpere: 1
- Teknikere: 2
- Mekanikere: 1

Mulig årsak:

- Manglende arbeidskraft
- Stor etterspørsel
- Få med kompetansen
- Det utdannes få kandidater
- Mangel på relevant utdanning

Relevant utdanningsnivå:

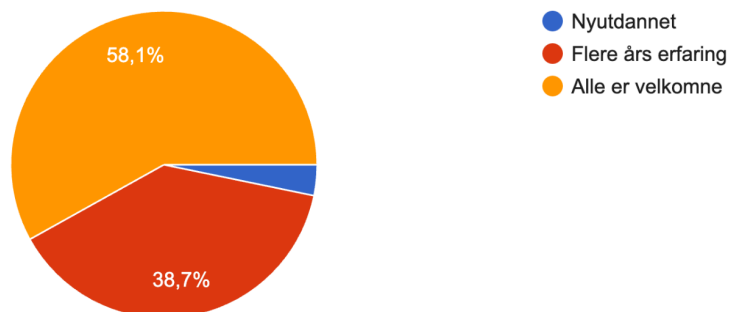
Vi spurte bedriftene hvilket nivå av utdanning som er relevant. Det er et stort behov for fagbrev og bachelor eller høyere, og samtidig er det også ønske om å ansette ufaglærte.



Nivå av erfaring

Hvilket nivå av erfaring er viktig ved ansettelse av medarbeidere?

31 svar

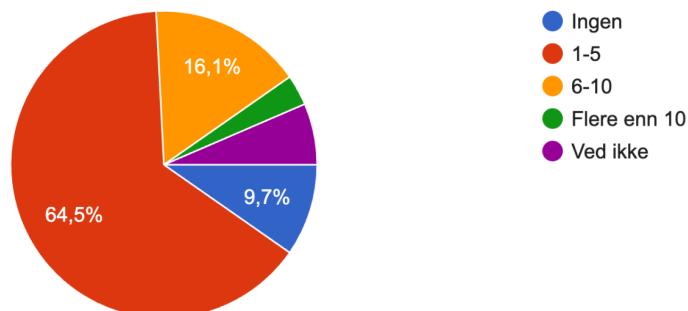


For de fleste bedrifter, 61,3 %, er erfaring ikke nødvendig ved ansettelse.

Nyansettelser de 12 neste månedene

Hvor mange stillinger planlegger du å fylle i løpet av de neste 12 månedene?

31 svar

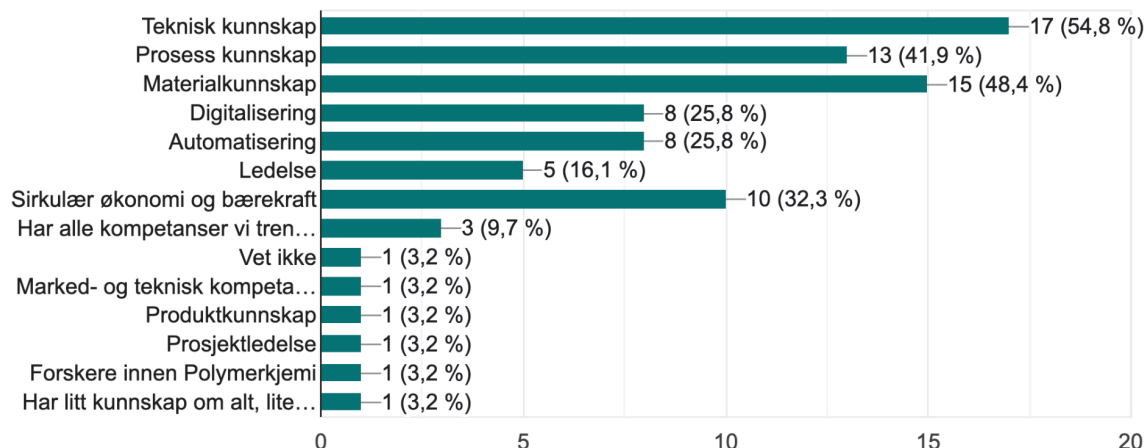


Det er fem ut av 30 bedrifter som ikke vil eller ennå ikke vet om de vil rekruttere i løpet av de neste 12 månedene. Ut fra besvarelsene vil 25 bedrifter tilsammen rekruttere mellom 60 og 155 medarbeidere de neste 12 månedene.

Kompetansebehov

Hvilke spesifikke kompetanser mangler du blant dine ansatte?

31 svar



Dette spørsmålet handler om de personer som er ansatt i bedriften. Det var mulig å velge flere svar samt å tilføye ekstra svar. Fire kompetanser bemerker seg ved at mellom en tredjedel og halvparten av alle besvarelsene har krysset disse kompetansene:

- Teknisk kunnskap
- Prosess kunnskap
- Material kunnskap
- sirkulær økonomi og bærekraft

Endringer i bransjen:

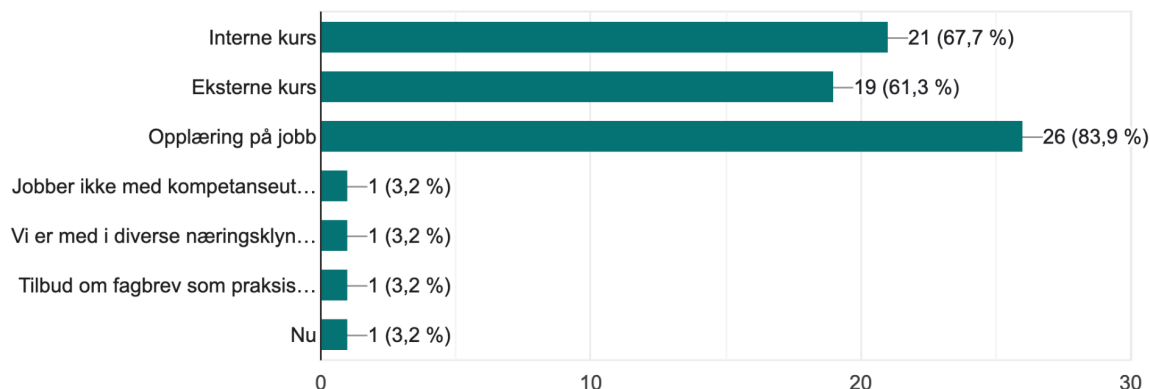
Vi spurte om hvilke endringer i bransjen som du tror vil påvirke ditt behov for ansatte og deres kompetanse:

- En økt etterspørsel og bruk av kompositter gir økt behov for høyere kompetanse.
- Økt kunnskap om 3D printing.
- Økt digitalisering og automatisering.
- Kunnskap om bærekraft, gjenvinning og sirkulærøkonomi.
- Nye lovverk og forskrifter.

Utdanning og etterutdanning

Hvordan jobber du med kompetanseutvikling i dag?

31 svar



Relevant etterutdanning for ansatte:

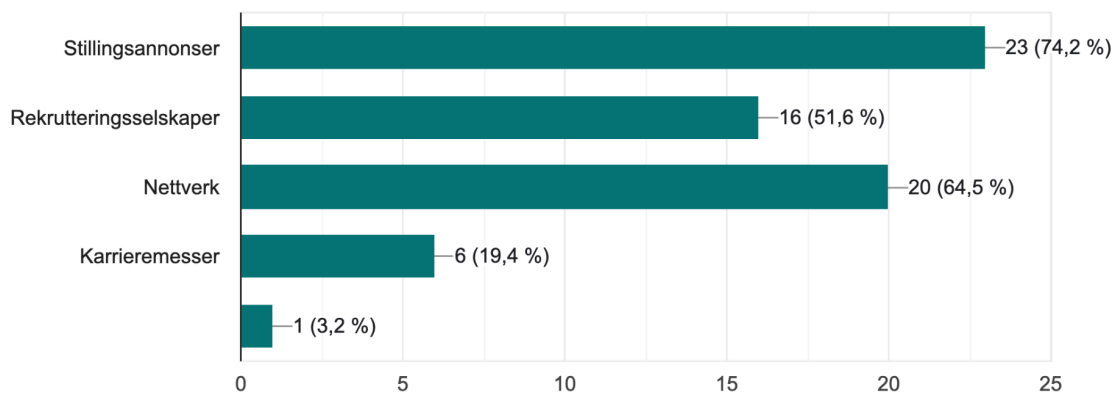
Flere bedrifter har ønske om tilbud om fagbrev og teknisk kunnskap, samt noen få som ønsker ledelse, automatisering, digitalisering og lovverk.

Et par bedrifter mangler helhetlig utdanningsforløp med plast og kompositter og de gir uttrykk for en bransje med lav status og interesse for å videreutdanne ansatte.

Rekrutteringsstrategi

Hvordan rekrutterer du først og fremst nye medarbeidere? Velg gjerne flere.

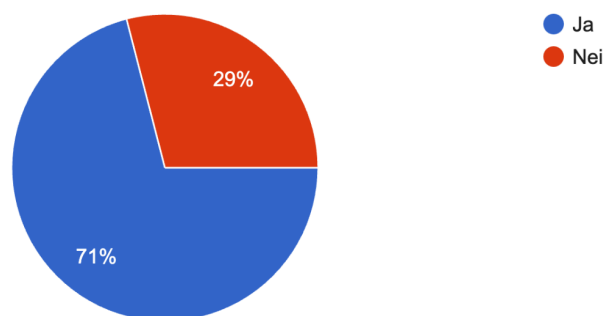
31 svar



Undersøkelsen kan dessverre ikke gi svar på om bedriftene har suksess med å rekruttere via ovennevnte strategier eller om samarbeid med utdanningsinstitusjoner har effekt.

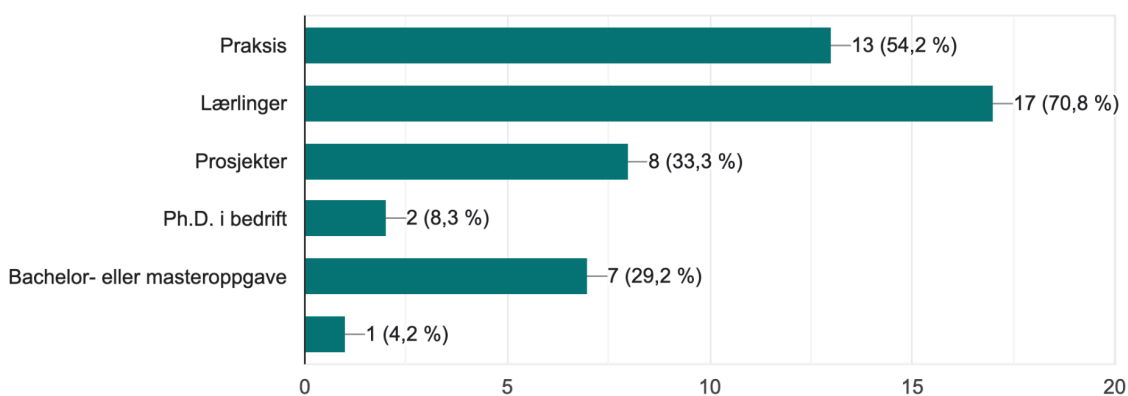
Samarbeider du med utdanningsinstitusjoner for å sikre fremtidig rekruttering?

31 svar



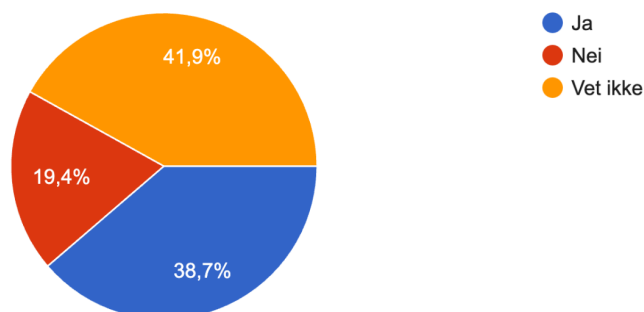
Hvis ja, hvilke samarbeidsformer bruker du?

24 svar



Er det interessant for din bedrift å delta i møter for erfaringsutveksling for implementering av ny kunnskap i bedriften når medarbeidere har vært på kurs eller utdanning?

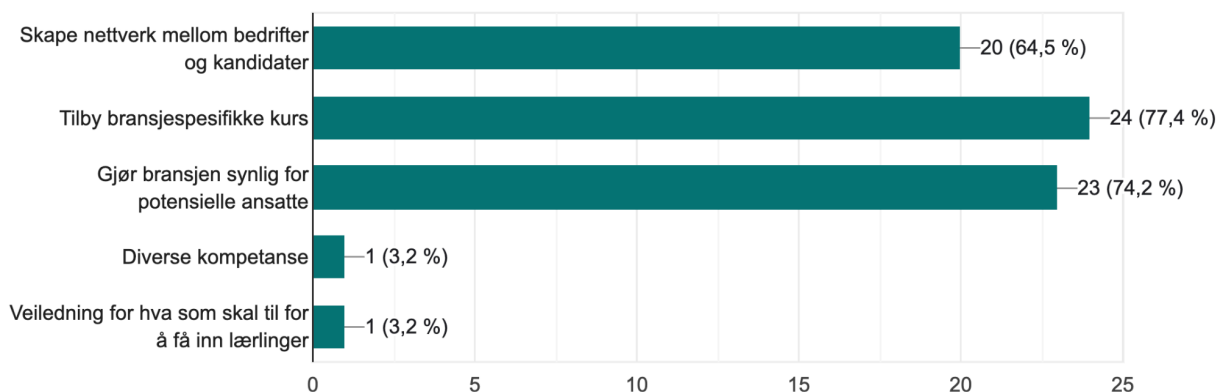
31 svar



NCMT's rolle

Hvordan kan NCMT best støtte din bedrift i forhold til rekruttering og kompetanseheving?

31 svar



Konklusjon

Undersøkelsen gir litt innsikt i de ønsker og behov medlemsbedrifter har i forhold til rekruttering og kompetanseheving. Undersøkelsen har i tillegg åpnet for flere spørsmål som vi vil forfølge.

Samlet sett er det nødvendig for NCMT å ta en beslutning om hvordan vi vil utvikle tiltak på dette området. En tung satsing kan bidra til å sikre ansatte på kort og lang sikt, samt bidra til å skape et godt omdømme og synlighet i bransjen og dermed bidra til konkurransefortrinn.

I [denne lenken](#) finner du en presentasjon brukt i webinaret 15. mai 2025. I [denne lenken](#) finner du en samlet presentasjon av innspill til mulige tiltak. I løpet av 2025 legger NCMT en plan for hvordan vi ønsker å jobbe med innsatser, som vi presenterer både på [nettsiden](#) og på [Plast- og komposittkonferansen](#) i november.