
Navs bedriftsundersøkelse 2026: vedvarende mangel på helsepersonell

© Nav mai 2026

EIER

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 354
8601 Mo i Rana

Rapporten er tilgjengelig på
[https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/
arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen](https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen)

ISBN: 978-82-551-2562-4

ISSN: 1891-005X

DOI: <https://doi.org/10.60847/NAV.6225>

Navs bedriftsundersøkelse 2026: vedvarende mangel på helsepersonell

Av: Othilde Skjøstad og Mia Danielsen¹

Nav-rapport 2026: 2

.....

¹ Takk til analyse- og statistikk-kontaktene ved alle Navs fylkeskontor for bidraget til gjennomføring av datainnsamlingen for undersøkelsen.

Innhold

1. Sammendrag	5
2. Innledning	6
Datagrunnlag	7
Ny næringsstandard fra 2025	7
3. Nesten 1 av 5 virksomheter har rekrutteringsproblemer	8
Mangler totalt 34 000 ansatte	9
4. Stor variasjon i mangel på arbeidskraft	12
Størst etterspørsel etter arbeidskraft innen yrkesgruppa helse, pleie og omsorg	12
Størst mangel på arbeidskraft innen næringen helse- og sosialtjenester	13
Størst og større mangel på helseutdannede	16
5. Lave sysselsettingsforventinger det neste året	19
Størst optimisme i Troms, minst i Møre og Romsdal	19
Mange optimistiske industrivirksomheter	21
6. Litt mer enn halvparten bruker kunstig intelligens (KI)	23
Tre av fire ser ikke relevante bruksområder	27
7. Referanser	29
8. Vedlegg	31
Tabellvedlegg	31
Metodisk vedlegg	38
9. Spørreskjema	42

1. SAMMENDRAG

Bedriftsundersøkelsen kartlegger etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, og estimerer mangelen på arbeidskraft i Norge. Den estimerte mangelen er i 2026 på 33 750 personer, med størst mangel innen næringen helse- og sosialtjenester (7 200 personer). Blant yrkesgruppene, er det også størst mangel på arbeidskraft innen helseyrkene, som helsefagarbeidere, sykepleiere og andre helseyrker. Mangelen på helsepersonell har vært høy i mange år, og langt høyere enn antallet arbeidsledige. Yrkesgruppa med nest størst mangel på arbeidskraft er industriarbeid.

Av utdanningsbakgrunner, er det også størst mangel på folk med helseutdanninger. Det mangler helseutdannede på alle utdanningsnivå, og disse utdanningene er tett koblet til flere av de yrkene det mangler mange av. Dette bekrefter en stor mangel på helsepersonell i Norge.

Nesten 1 av 5 virksomheter opplever rekrutteringsproblemer. Det var 11 prosent som ikke fikk ansatt noen i det hele tatt, mens 8 prosent måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter. Den vanligste årsaken til dette er for få eller ingen kvalifiserte søkere til ledige stillinger.

Rekrutteringsutfordringene er størst blant virksomheter i Troms, Nordland og Vestland. Nordland har også det strammeste arbeidsmarkedet målt med Navs stramhetsindikator.

Sysselsettingsforventningene for det neste året viser at 23 prosent av virksomhetene venter å ha flere ansatte om ett år enn i dag, mens 12 prosent venter færre ansatte om 12 måneder. Det gir en nettoandel virksomheter som forventer økt bemanning det neste året på 11 prosent. Det er uendret fra 2024 og 2025. Det er optimisme i deler av industrien og innen næringen informasjon og kommunikasjon.

En nyhet i årets undersøkelse er en kartlegging av virksomhetenes bruk av kunstig intelligens (KI), og hvilke arbeidsoppgaver teknologien brukes til. Blant virksomheter som ikke bruker KI, kartlegges også de viktigste grunnene til dette. Samlet sett er det litt mer enn halvparten (53 prosent) av virksomhetene som bruker KI til å gjennomføre en eller flere arbeidsoppgaver. Bruken er mest utbredt blant virksomheter i Oslo (64 prosent) og blant virksomheter i næringen informasjon og kommunikasjon (90 prosent).

2. INNLEDNING

Bedriftsundersøkelsen kartlegger etterspørselssiden av arbeidsmarkedet. Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av virksomhetenes etterspørsel etter arbeidskraft, og gir innsikt i eventuelle problemer med å skaffe etterspurt kompetanse. Årets undersøkelse kartlegger for andre gang også hvilke typer utdanning virksomhetene mangler folk innen, i tillegg til hvilke yrker som mangler.

Informasjonen om virksomhetene sitt behov for ulike typer arbeidskraft, og hvilke stillinger det er vanskelig å finne kvalifiserte søkere til, blir brukt til å estimere mangelen på arbeidskraft nasjonalt. Kunnskap om hvilken kompetanse arbeidsgiverne har problemer med å få tak i gir viktig informasjon om arbeidsmarkedet. Denne kunnskapen er også viktig for at Nav skal kunne yte god service overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Selv om undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av behovene, vil utviklingen over flere år også kunne fange opp strukturelle problemer knyttet til kompetanse på arbeidsmarkedet. Noen typer kompetanse er det stor mangel på år etter år, mens andre typer kompetanse sjelden er utfordrende å få tak i.

Bedriftsundersøkelsen gir i tillegg innsikt i virksomhetene sitt bemanningsbehov fremover gjennom Navs sysselsettingsbarometer, som viser om virksomhetene venter å øke, redusere eller å ha like mange ansatte det kommende året. Virksomhetenes forventninger til framtidig sysselsetting tar temperaturen i arbeidsmarkedet og gir en pekepinn på hvilken utvikling virksomhetene forventer fremover.

Nytt i årets undersøkelse er at vi har kartlagt hvor stor andel av virksomhetene som bruker kunstig intelligens (KI) til å utføre arbeidsoppgaver, og hvilke arbeidsoppgaver KI brukes til. Blant virksomheter som ikke bruker KI, har vi også kartlagt de viktigste grunnene til at virksomhetene ikke bruker KI. Dette kan gi viktig informasjon om hvordan KI påvirker arbeidsmarkedet.

Det er flere sider ved utviklingen på arbeidsmarkedet og i norsk økonomi som kan ha påvirkning på resulta-

tene i årets bedriftsundersøkelse. De siste årene har den registrerte arbeidsledigheten vært svakt økende, men etter å ha nådd en topp i mai 2025, har arbeidsledigheten falt svakt gjennom høsten 2025 og første kvartal 2026. I tillegg har etterspørselen etter arbeidskraft holdt seg høy. Det ble lyst ut noe flere stillinger i første kvartal i år enn i tilsvarende periode i fjor, men antall utlyste stillinger har holdt seg relativt stabil over flere år (Gjerde et al., 2026). Litt lavere ledighet og flere utlyste stillinger kan bety høyere mangel på arbeidskraft enn for ett år siden. Arbeidsmarkedet fremstår likevel ganske likt som for ett år siden, og dermed kan det også være grunn til å vente at resultatene i årets bedriftsundersøkelse er omtrent som i fjor.

Noen forhold har likevel endret seg. Samtidig som ledigheten har falt i resten av landet det siste året, har ledigheten i oljefylket Rogaland utviklet seg annerledes. Ledigheten økte noe gjennom høsten og det ser ut til å være oljerelatert. Det er forventet lavere aktivitet og høyere arbeidsledighet i oljebransjen de neste årene, etter flere år med veldig høy aktivitet og sterk vekst i petroleumsinvesteringene (Gjerde et al., 2026). Det er også knyttet stor usikkerhet til utviklingen internasjonalt, særlig til utviklingen i olje- og gasspriser. Dette kan påvirke oljebransjen fremover.

Veksten i norsk økonomi tok seg opp til et tilnærmet normalt nivå i 2025, etter flere år med svak utvikling. Likevel er bygge- og anleggsnæringen fortsatt blant de næringene som er preget av lav aktivitet. Etter flere år med kraftig nedgang i boliginvesteringene og høy arbeidsledighet, økte boliginvesteringene i 2025 sammenlignet med 2024 (Statistisk sentralbyrå, 2026b). Selv om nivået fortsatt er lavt, kan det virke som om bunnen innen bygg og anlegg er nådd. To rentenedganger og økte boligpriser gjennom fjoråret taler også for en forsiktig oppgang i næringen. Samtidig har den generelle prisveksten vært høy, og høyere enn forventet. Renten har derfor blitt satt opp igjen i 2026, og det bidrar til at den videre utviklingen innen bygg og anlegg er usikker.

Datagrunnlag

Bedriftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse som blir gjennomført blant et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i hele landet. Utvalget trekkes fra Enhetsregisteret, blant virksomheter med tre eller flere ansatte. Utvalget er trukket for å være representativt på to-siffer næringsnivå i hvert fylke.

I 2026 er undersøkelsen gjennomført i perioden 26.01.26 til 06.03.26. Det er 13 119 virksomheter som har svart på undersøkelsen, og de utgjør 77 prosent av virksomhetene som ble trukket ut til å svare.

Ny næringsstandard fra 2025

Årets undersøkelse bruker ny standard for næringsgruppering som ble innført av Statistisk sentralbyrå (SSB) 1. september 2025 (SN2025). Noen av hovedforskjellene mellom den gamle næringsstandard (SN2007) og den nye (SN2025) er blant annet at barnehager har flyttet fra næringen helse- og sosialtjenes-

ter til undervisning, samt endringer innen næringen varehandel. Statistisk sentralbyrå (2024) gir en oversikt over endringene i næringskodene og forskjellene mellom den gamle og nye næringsstandard.

Overgangen til ny næringsstandard har betydning for årets undersøkelse og representerer et brudd i statistikken. Selv om næringene er ulikt påvirket av endringene, gjør innføringen av ny standard at estimatene for mangel på arbeidskraft på næringsnivå ikke lengre er sammenlignbare over tid. Vi kan ikke si om endringer fra tidligere år skyldes faktiske endringer i mangelen på arbeidskraft eller om det skyldes endret sammensetning av virksomheter i en næring. For næringer med særlig store endringer i ny næringsstandard, har vi likevel kommentert endringene i mangel fra i fjor for å opplyse leser om at vi må være forsiktige med å dra slutninger. Videre har de registerbaserte sysselsettingstallene fra SSB for 2025 blitt publisert fordelt på gammel næringsstandard (SN2007). Det gjør at vi i årets undersøkelse ikke kan lage en næringsfordelt stramhetsindikator.

3. NESTEN 1 AV 5 VIRKSOMHETER HAR REKRUTTERINGSPROBLEMER

Vi vil først se nærmere på omfanget av rekrutteringsproblemer. Samlet sett oppgir 18 prosent av virksomhetene at de har hatt problemer med å få tak i arbeidskraft (figur 1). Det betyr at de aktivt har forsøkt å rekruttere de siste tre månedene ved å lyse ut stilling, headhunte eller lignende, uten å lykkes. 11 prosent fikk ikke ansatt noen i det hele tatt, mens 8 prosent måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter. Dermed er andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer litt lavere enn i 2025, da 21 prosent av virksomhetene svarte at de hadde opplevd problemer med å få tak i ansatte.

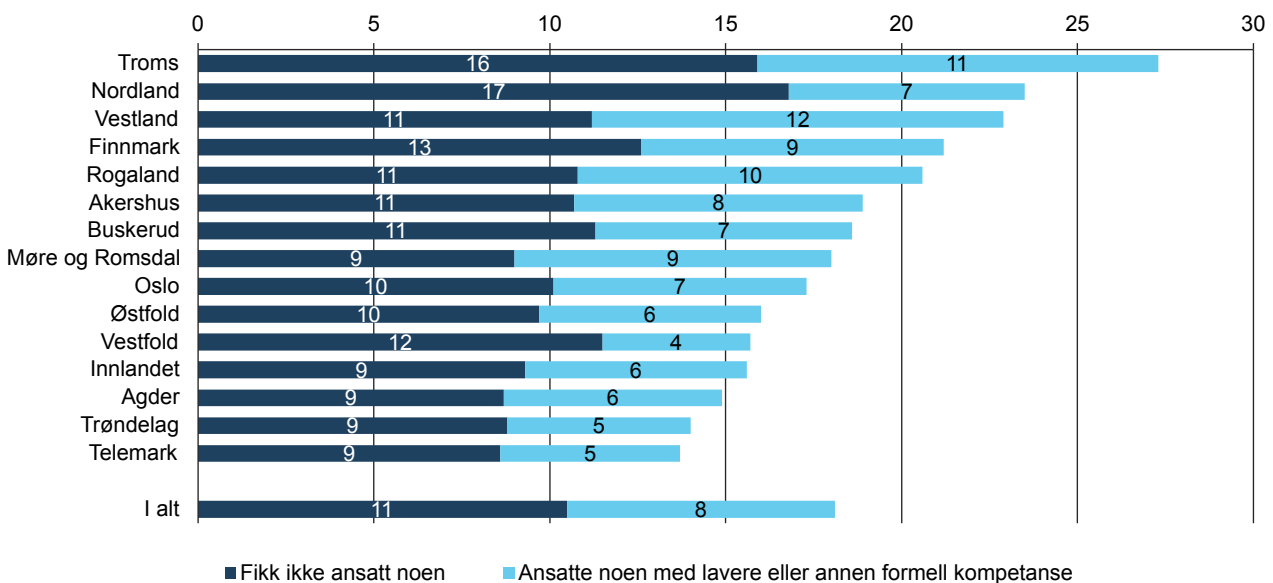
Virksomheter i Troms, Nordland og Vestland har størst problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Størst er utfordringen i Troms, hvor 16 prosent av virksomhetene ikke fikk ansatt noen i det hele tatt, og 11 prosent måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse (figur 1). Virksomheter i Troms hadde også de største rekrutteringsutfordringene i

2025, da det var 16 prosent som ikke fikk ansatt noen i det hele tatt og 11 prosent som ansatte noen andre. I 2026 finner vi den høyeste andelen virksomheter som ikke fikk ansatt noen i det hele tatt i Nordland (17 prosent), mens 7 prosent måtte ansette folk med lavere eller annen kompetanse (figur 1). Virksomhetene i Telemark og Trøndelag hadde i minst grad problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft.

Den absolutt vanligste årsaken til rekrutteringsproblemer er for få eller ingen kvalifiserte søkere til ledige stillinger. 14 prosent av virksomhetene oppgir dette som årsak, mens fire prosent svarer at det er andre årsaker til problemene (figur 2). Vi har ikke spurt om hvilke andre årsaker som ligger bak, men det kan for eksempel være at de hadde kvalifiserte søkere, men at søkeren takket nei til jobben.

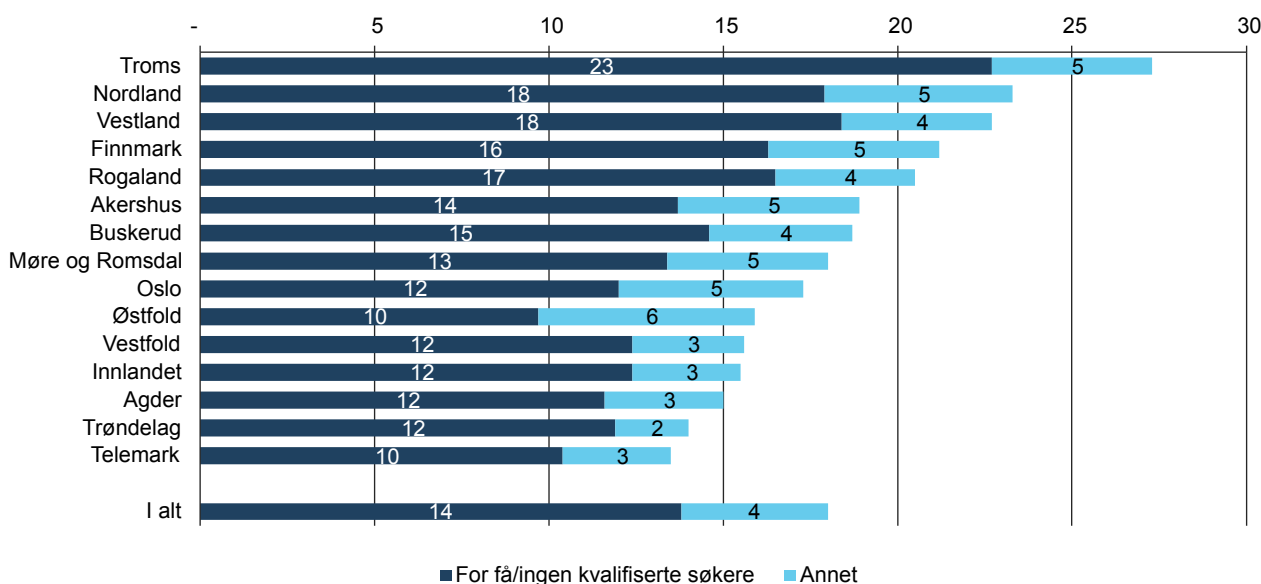
Virksomheter som opplevde rekrutteringsproblemer som følge av for få eller ingen kvalifiserte søkere, har

Figur 1. Virksomheter som ikke har lyktes i å rekruttere, eller har måttet ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, etter fylke. Prosent



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur 2. Årsaker til virksomhetenes rekrutteringsproblemer, etter fylke. Prosent



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

alvorlige rekrutteringsproblemer (figur 2 og tabell 1). De alvorlige rekrutteringsproblemene er størst i Troms (23 prosent), Nordland (18 prosent) og Vestland (18 prosent). Virksomheter i Telemark, Trøndelag og Agder har i minst grad alvorlige rekrutteringsproblemer.

Mangler totalt 34 000 ansatte

Den rapporterte mangelen på arbeidskraft blant virksomhetene som har svart på undersøkelsen brukes til å estimere mangelen på arbeidskraft samlet sett for alle virksomheter i hele landet.¹ I 2026 er mangelen på arbeidskraft estimert til å være 33 750 personer (tabell 1). Vi skiller ikke mellom hel- og deltidsansatte. Dermed utgjør mangelen på 33 750 personer trolig færre årsverk.

Utviklingen i mangelen på arbeidskraft har vært relativt stabil de siste årene. Selv om den estimerte mangelen på arbeidskraft er lavere i år enn i både 2025 (38

950 personer) og 2024 (43 750 personer), er det usikkerhet knyttet til estimatene og forskjellene mellom de tre årene er ikke signifikant forskjellige (figur 3).²

Målt i absolutte tall er mangelen på arbeidskraft størst i Vestland, der det mangler 6 300 personer (tabell 1). Virksomheter i Rogaland og Nordland mangler også mange, henholdsvis 3 750 personer og 2 950 personer. I tillegg til en høy absolutt mangel, har Nordland også den høyeste relative mangelen på arbeidskraft. Når vi tar hensyn til størrelsen på arbeidsmarkedet i hvert fylke gjennom Navs stramhetsindikator (se faktaboks), er det Nordland som har det strammeste arbeidsmarkedet. Der utgjør mangelen på arbeidskraft 2,4 prosent av den ønskede sysselsettingen. Arbeidsmarkedet i Oslo, Akershus og Østfold er minst stramt, målt ved Navs stramhetsindikator.

¹ Se metodisk vedlegg for beskrivelse av estimeringsmetode.

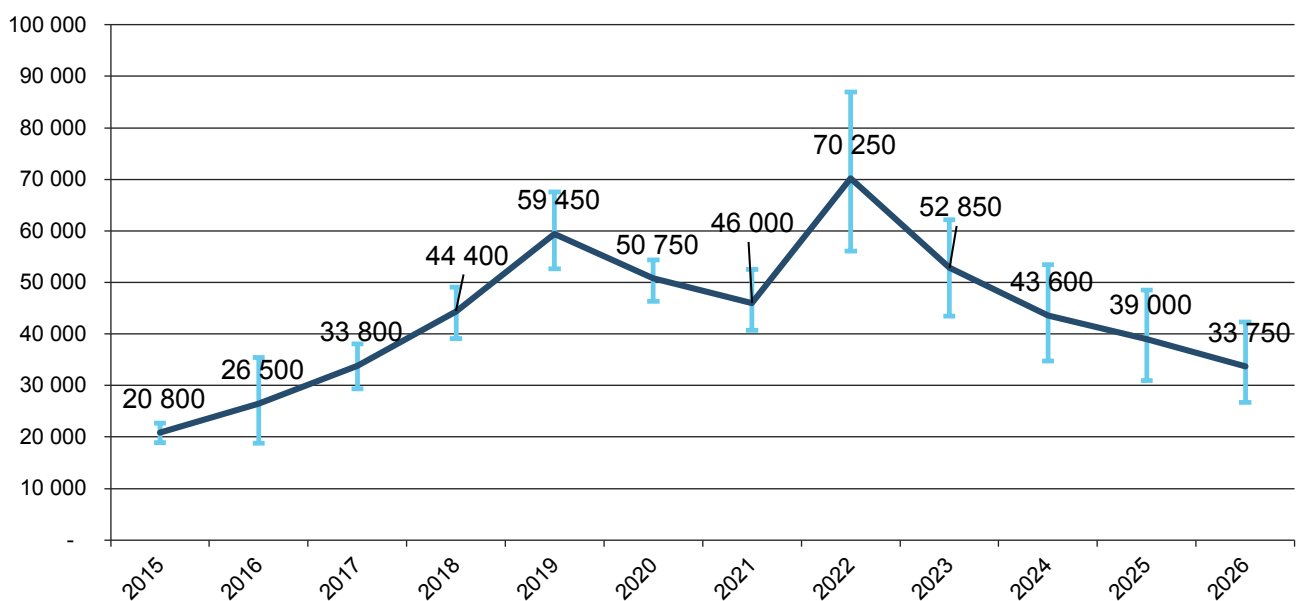
² Når mangelen på arbeidskraft estimeres for alle virksomheter i hele landet basert på svar fra virksomhetene i utvalget, er det usikkerhet knyttet til estimatene. Basert på modellen som blir brukt i estimeringen, kan vi si at det med 95 prosent sannsynlighet mangler mellom 26 700 og 42 300 personer.

Tabell 1. Estimert mangel på arbeidskraft, etter fylke. 2026

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator	Virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblem (prosent)
Østfold	1 050	850	1 250	0,7	10
Akershus	2 700	2 200	3 500	0,7	14
Oslo	2 650	1 900	3 600	0,7	12
Innlandet	2 550	1 950	3 000	1,4	12
Buskerud	1 700	1 300	2 300	1,2	15
Vestfold	1 100	900	1 400	0,9	12
Telemark	800	650	1 000	1,0	10
Agder	1 650	1 300	2 150	1,1	12
Rogaland	3 750	2 950	4 600	1,4	17
Vestland	6 300	5 050	8 050	1,8	18
Møre og Romsdal	1 800	1 400	2 350	1,3	13
Trøndelag	1 850	1 450	2 250	0,7	12
Nordland	2 950	2 450	3 450	2,4	18
Troms	2 050	1 650	2 450	2,2	23
Finnmark	850	700	1 050	2,1	16
I alt	33 750	26 700	42 300	1,2	14

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026); Statistisk sentralbyrå (2026d)

Figur 3. Utvikling i estimert mangel på arbeidskraft med konfidensintervall. 2015-2026. Antall



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026, 2025, 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015)

Mangel på arbeidskraft etter yrke og utdanning

For å kartlegge omfanget av virksomhetenes rekrutteringsproblemer ønsker vi å måle mangel på arbeidskraft i antall personer. Mangel på arbeidskraft blir i bedriftsundersøkelsen definert av en sekvens bestående av tre spørsmål (se spørreskjema i vedlegg). Virksomhetene blir først bedt om å 1) svare på om de har prøvd å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene uten å få tak i riktig eller ønsket kompetanse. Virksomheter som svarer at de ikke fikk ansatt noen, eller som måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter blir videre bedt om å 2) oppgi årsaken til det. Virksomhetene som svarer at rekrutteringsproblemene skyldes ingen eller for få kvalifiserte søkere, blir deretter bedt om å 3) oppgi hvilke yrker de har forsøkt å rekruttere til uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse, hvilken utdanningsbakgrunn som var mest relevant for stillingene, og hvor mange stillinger det gjelder.

Svarene på det siste spørsmålet utgjør mangelen på arbeidskraft i den enkelte virksomheten. Basert på dette estimerer vi mangelen på arbeidskraft innen hvert enkelt yrke og utdanningsbakgrunn for alle virksomheter i hele landet. Tallene estimeres separat, og vi skiller ikke mellom hel- og deltidsstillinger i den estimerte mangelen. Se metodisk vedlegg for mer informasjon om estimeringsmetode.

Det kan være mangel på arbeidskraft innen yrkes- eller utdanningsgrupper som vi ikke fanger opp i undersøkelsen. Det kan for eksempel være yrker der bare en virksomhet har

oppgitt mangel på en person. Den estimerte mangelen er dermed tilnærmet null. Det kan også hende at noen yrker ikke fanges opp blant virksomhetene som har svart på undersøkelsen.

Spørsmålet om hvilken utdanningsbakgrunn som var mest relevant for stillingene ble tatt inn i bedriftsundersøkelsen i 2025, for å få bedre innsikt i hvilken type kompetanse arbeidsmarkedet mangler. Yrkesinndelingen gir viktig informasjon alene, men sier ikke nødvendigvis noe om hvilken utdanning arbeidsgiverne forventer eller foretrekker for ulike typer jobber. Arbeidsgiverne skal oppgi den utdanningen som var mest relevant for stillingene, og det er ikke nødvendig at utdanningen faktisk er et krav i stillingen.

Resultatene nå kan kobles tettere til utdanningssystemet. Tallene kan blant annet benyttes som et grunnlag for dimensjonering av utdanningstilbud, både i videregående opplæring og høyere utdanning. De kan også inngå i rådgivning til ungdom og voksne om arbeidsmarkedets behov, og brukes i analyser av kompetansegap i norsk økonomi. Over tid vil dataene kunne brukes til å følge utviklingen i mangelbildet fordelt på utdanning, og analysere hvordan denne utviklingen henger sammen med konjunkturer, demografi, teknologisk endring og utdanningstilbøyelighet. Spørsmålet om relevant utdanning legger derfor grunnlag for mer treffsikre og kunnskapsbaserte tiltak for å møte framtidens behov for kompetanse i arbeidslivet.

Navs stramhetsindikator

Navs stramhetsindikator måler forholdet mellom mangelen på arbeidskraft og ønsket sysselsetting, der ønsket sysselsetting er lik den faktiske sysselsettingen pluss mangelen. Stramhetsindikatoren viser dermed hvor stor andel den estimerte mangelen utgjør av den ønskede sysselsettingen. Den relative mangelen på arbeidskraft, målt ved stramhetsindikatoren, vil ta hensyn til at ulike yrker og næringer har ulikt antall sysselsatte. Et høyt forholdstall indikerer at arbeidsmarkedet er stramt, noe som isolert sett indikerer at virksomhetene har problemer med å rekruttere arbeidskraft.

Antall personer virksomhetene mangler er basert på resultatene fra Navs bedriftsundersøkelse 2026. Sysselsettingstallene er hentet fra Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselset-

tingsstatistikk fra fjerde kvartal 2025 (Statistisk sentralbyrå, 2026d; Statistisk sentralbyrå, 2026e).

Ingen stramhetsindikator på næringsnivå i 2026

Tidligere har det blitt presentert tre stramhetsindikatorer. En for yrker (STYRK-08) og en for næringsgrupper og en for fylker. På grunn av omlegging til ny næringsstandard (SN2025), vil det ikke bli presentert stramhetsindikator for næringsgrupper i 2026 ettersom sysselsettingstallene for næringsgrupper for 2025 fra Statistisk sentralbyrå følger gammel næringsstandard (SN2007) og tallene derfor ikke vil være sammenlignbare.

4. STOR VARIASJON I MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT

Vi vil nå se nærmere på hvilken kompetanse norske virksomheter mangler. Vi vil se på hvilke yrker, næringer og utdanninger det er mangel på arbeidskraft innen. Inndelingen i yrker og næringer bygger på ulike klassifiseringsprinsipp. Mens en yrkestittel viser hvilke arbeidsoppgaver som blir utført av en person med det yrket, viser næringen hvilken produksjon som hovedsakelig blir utført i virksomheten. Innen en enkelt næring vil det være et bredt spekter av yrker.

Det er viktig å bemerke at disse tallene ikke gir et helt komplett bilde av kompetansemangelen i det norske arbeidsmarkedet. For eksempel er det enkelte yrkesgrupper som i stor grad er selvstendig næringsdrivende, og som dermed bare i begrenset grad blir rekruttert til etablerte og utlyste stillinger. Det vil føre til at de blir underrepresentert i våre tall.

Størst etterspørsel etter arbeidskraft innen yrkesgruppa helse, pleie og omsorg

Virksomhetene i Norge har størst mangel på arbeidskraft innen yrkesgruppa helse, pleie og omsorg, og mangelen i denne yrkesgruppa er estimert til 9 200 personer i 2026 (tabell 2). Det er en nedgang på 1 700 personer sammenlignet med i fjor, men dette er fortsatt yrkesgruppa hvor det er klart størst mangel på arbeidskraft. De tre enkeltyrkene med størst estimert mangel tilhører også denne yrkesgruppa. Det er størst mangel på helsefagarbeidere (3 650 personer), sykepleiere (1 850) og andre helseyrker (1 350)³ (tabell V1). I tillegg er det mangel på blant annet spesialsykepleiere (350) og legespesialister (550). Resultatene viser at det er en økning i mangel på helsefagarbeidere og en nedgang i mangelen på sykepleiere sammenlignet med i fjor. De estimerte manglene for disse yrkene er ikke signifikant forskjellig fra estimatene for 2025.

Mangelen innen helse, pleie og omsorg har vært høy i mange år. Som andel av total estimert mangel har yrkesgruppa vært stabil på rundt 27 prosent siden 2024. Antallet arbeidsledige er betydelig lavere enn den estimerte mangelen for denne yrkesgruppa (tabell 2). Ved utgangen av mars var 5 000 personer med bakgrunn innen helse, pleie og omsorg registrert som helt ledige eller arbeidssøkere i et arbeidsmarkedstiltak hos Nav.

Yrkesgruppa med nest størst mangel på arbeidskraft er industriarbeid, med en estimert mangel på 5 750 personer. Dette er en reduksjon på 1 550 personer fra i fjor, og mangelen er omtrent tilbake på 2024-nivå etter en økning i fjor. Her finner vi typisk yrker som krever fagbrev. Blant yrkene med størst mangel er anleggsmaskin- og industrimekanikere, energimontører og sveisere.

Til tross for dårlige tider innen bygg og anlegg de siste årene, er dette fortsatt yrkesgruppa med tredje størst estimert mangel på arbeidskraft. Vi estimerer at virksomhetene mangler 4 750 personer innen bygge- og anleggsvirker. Det er 700 flere enn i fjor, og omtrent like mange som i 2024. Mangelen på arbeidskraft i yrkesgruppa bygg og anlegg har falt kraftig de siste årene, fra en topp på 11 500 personer i 2022. Nå virker fallet å ha flatet ut. Den flate utviklingen kan ha sammenheng med at også boliginvesteringene har stabilisert seg på et lavt nivå gjennom 2025 etter å ha falt kraftig de to foregående årene (Statistisk sentralbyrå, 2026b). Bygg og anlegg er fortsatt yrkesgruppa med nest størst arbeidsledighet, men sammenlignet med i fjor er arbeidsledigheten i mars 2026 redusert med 1 150 personer (tabell 2). Sysselsettingen i bygge- og anleggsnæringen er redusert de siste årene, både blant lønnstakere bosatt i Norge, og blant utenlandske pendlere (Gjerde et al., 2026). Sammen med redusert

³ «Andre helseyrker» må ses på som en samlepost for helseyrker respondentene ikke finner i yrkestitlene de kan velge mellom. Det samme gjelder for andre yrkestitler som inneholder «andre».

Tabell 2. Mangel på arbeidskraft og antall helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i mars 2026, etter yrkesgruppe. Antall

	Mangel på arbeidskraft (antall)	Helt ledige og arbeidssøkere på tiltak i mars 2026
Ledere	400	3 250
Ingeniør- og ikt-fag	2 300	4 700
Undervisning	2 000	2 250
Akademiske yrker	500	1 700
Helse, pleie og omsorg	9 200	5 000
Barne- og ungdomsarbeid	450	2 850
Meglere og konsulenter	200	2 150
Kontorarbeid	600	5 850
Butikk- og salgsarbeid	1 100	7 050
Jordbruk, skogbruk og fiske	850	1 200
Bygg og anlegg	4 750	8 850
Industriarbeid	5 750	7 300
Reiseliv og transport	3 150	7 350
Serviceyrker og annet arbeid	2 500	7 850
Ingen yrkesbakgrunn eller uoppgitt		10 550
I alt	33 750	77 850

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026); Nav (2026)

arbeidsledighet, kan færre utenlandske pendlere bidra til å holde mangelen på arbeidskraft oppe.

Også innen bygge- og anleggsyrker er det personer med fagbrev virksomhetene har problemer med å få tak i. Mangelen er størst for tømrere og snekkere (1 150), fulgt av elektrikere (1 110) og andre håndverkere (950). Selv om det samtidig var 2 400 tømrere og snekkere registrert som helt ledige eller arbeidssøkere på tiltak hos Nav i mars, så kan det av ulike grunner likevel være virksomheter som sliter med å få tak i denne kompetansen. Det kan for eksempel være geografisk avstand, at arbeidssøkerne ikke finner den ledige stillingen eller andre forhold.

Resultatene viser et lite stramt arbeidsmarked for yrkesgruppene meglere og konsulenter, kontorarbeid og lederyrker. I alle disse yrkesgruppene er den estimerte mangelen lav sammenlignet med antallet som er registrert som arbeidsledige. Gruppen kontorarbeid er en variert yrkesgruppe, hvor vi blant annet finner sekretærer, resepsjonister og lagermedarbeidere.

Størst mangel på arbeidskraft innen næringen helse- og sosialtjenester

Næringen med størst mangel på arbeidskraft, er helse- og sosialtjenester. Dette er også den næringen som sysselsetter flest personer. Om lag 600 000, eller 1 av 5 sysselsatte, jobber her (Statistisk sentralbyrå, 2026d). Mangelen innenfor helse- og sosialtjenester er estimert til 7 200 personer (tabell 3). Det er omtrent tilsvarende mangelen innen yrkesgruppa helse, pleie og omsorg (9 200 vist i tabell 2), som naturligvis i svært stor grad jobber i denne næringen.

I september 2025 innførte SSB ny standard for næringsgruppering (se Statistisk sentralbyrå, 2024). En av hovedforskjellene mellom den gamle standarden (SN2007) og den nye (SN2025) er at barnehager flyttes fra helse- og sosialtjenester til undervisning. Det påvirker også de næringsvise mangleestimatene i bedriftsundersøkelsen slik at det er vanskelig å sammenligne årets resultater med tidligere års resultater for disse næringene. Endringene i næringskodene representerer et brudd i statistikken.

Sammenlignet med resultatene fra 2025 er det en nedgang i mangelen i helse- og sosialtjenester på 4 250 personer, som tilsvarer mer enn en tredjedel av den estimerte mangelen for denne næringen i 2025 (11 450 personer). Som følge av ny standard for næringsgruppering, er det vanskelig å si hvor stor del av denne endringen som skyldes endringer i næringskodene og hva som er en faktisk endring. Endringene i næringskodene gjør at sammensetningen av virksomheter som det estimeres en mangel for, endres. Endringen i sammensetningen av virksomheter kan gjøre estimatene både større og mindre for de virksomhetene som er igjen i næringen i utvalget.

Bedriftsundersøkelsen gir et øyeblikksbilde av arbeidsmarkedet, og helse- og sosialtjenester er fortsatt den næringen med klart størst mangel på arbeidskraft. Det er også helse- og sosialtjenester som har den høyeste andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer. Litt mer enn en av fire virksomheter har store vanskeligheter med å få ansatt folk (tabell 3).

Det er i all hovedsak helsepersonell denne næringen har problem med å rekruttere, som sykepleiere, helsefagarbeidere, andre helseyrker, legespesialister, spesialsykepleiere, psykologer, bioingeniører og ambulanspersonell. I tillegg rapporteres det om mangel på en del andre yrker også, som kokker og kjøkkenassistenter.

Lite rekrutteringsproblemer i varehandel

Virksomhetene innen næringen varehandel sysselsetter i overkant av 300 000 personer (Statistisk sentralbyrå, 2026d). Varehandel mangler 3 300 personer, og er næringen som mangler tredje flest personer (tabell 3). Andelen virksomheter som oppgir å ha alvorlige rekrutteringsproblemer, er omtrent halvparten (8 prosent) av snittet på 14 prosent.

Varehandel er en av næringene som har endret seg med den nye næringsstandarden (SN2025). Blant annet har undergruppen vedlikehold og reparasjon av

motorvogn og motorsykler fått ny næringskode, og er ikke lengre en del av denne næringen. Den estimerte mangelen i varehandel i år er 2 000 personer lavere enn for et år siden, men på grunn av endringen i næringskodene kan vi ikke si om dette skyldes en reel nedgang eller om det er som en følge av endret sammensetning.

Det er mange ulike yrkesgrupper som jobber innen varehandel. Butikkmedarbeidere, andre salgsvyrker og bilmekanikere er blant de yrkene som flest oppgir mangel på i denne næringen.⁴ I tillegg trengs en rekke andre ulike yrker, som farmasøyter og andre håndverkere.

Mangel på lærere i undervisning

Undervisning sysselsetter også i overkant av 300 000 personer (Statistisk sentralbyrå, 2026d). I ny næringsstandard har barnehager blitt lagt til i undervisning, og næringen har dermed blitt en del større. Undervisning mangler nå 2 350 personer (tabell 3). Dette er omtrent samme mangel som for yrkesgruppa undervisning (2000 personer) som i hovedsak jobber i denne næringen.

I hovedsak er det forskjellige typer lærere som grunnskole-, førskole-, yrkesfag- og spesiallærere, lektorer og samlegruppen «andre lærere» som det rapporteres om mangel på i denne næringen. Men næringen mangler også andre yrker som assistenter, renholdere, helsefagarbeidere og forskjellige administrative yrker.

Det er litt større andel virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer innen undervisning (17 prosent) enn snittet.

Bygg og anlegg mangler nest flest

I overkant av 230 000 personer jobber i næringen bygge- og anleggsvirksomhet i 2025. Det er færre enn i 2023 (Statistisk sentralbyrå, 2026d). Nedgangen har både skjedd blant lønnstakere bosatt i Norge, og blant utenlandske pendlere (Gjerde et al., 2026). I 2026 mangler bygge- og anleggsvirksomhetene 5 500 per-

⁴ Selv om undernæringen vedlikehold og reparasjon av motorvogn er flyttet til næringen annen tjenesteyting i ny standard for næringsgruppering (SN2025), så ligger detalj- og engroshandel med motorvogner fortsatt i varehandel.

Tabell 3. Estimert mangel på arbeidskraft, etter næring, 2026

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer (prosent)
Jordbruk, skogbruk og fiske	650	363	862	7
Bergverksdrift og utvinning	200	134	308	9
Industrien samlet	2 250	2 015	2 467	13
– Nærings- og nytelsesmidler	600	443	709	16
– Tekstil- og lærvarer	0	18	28	6
– Trevarer	100	84	122	10
– Treforedling og grafisk prod.	50	30	45	6
– Petroleum og kjemiske prod.	100	66	90	11
– Prod. av annen industri	150	134	224	10
– Prod. av metallvarer	450	359	566	18
– Prod. av maskiner og utstyr	700	545	870	16
– Prod. av elektriske og optiske produkter	100	82	131	12
Elektrisitet, vann og renovasjon	250	178	358	10
Bygge- og anleggsvirksomhet	5 550	4 334	6 843	15
Varehandel	3 300	2 634	4 133	8
Transport og lagring	1 650	898	2 538	13
Overnattings- og serveringsvirksomhet	3 150	2 385	3 894	15
Informasjon og kommunikasjon	1 200	605	2 260	10
Finansiell tjenesteyting	100	75	173	6
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	3 050	2 304	4 036	10
Offentlig administrasjon og forsvar	1 000	792	1 204	14
Undervisning	2 350	2 048	2 747	17
Helse- og sosialtjenester	7 200	6 411	8 178	26
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	1 950	1 457	2 432	13
I alt	33 850	31 483	36 630	14

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

soner, og næringen er dermed den med nest størst mangel (tabell 3). Færre utenlandske pendlere kan bidra til å holde mangelen på arbeidskraft oppe. Andelen virksomheter med alvorlige rekrutteringsproblemer er omtrent på snittet.

Det er i stor grad personer med ulike typer fagbrev som trengs i denne næringen. Blant de vanligste yrkene å oppgi mangel på finner vi tømrere og snekkere, elektrikere og rørleggere samt VVS-arbeidere. Samtidig er det også mangel på yrker som anleggsmaskinførere og ulike typer ingeniører.

Industrien mangler 2 250 personer

I industrivirksomhetene i Norge jobber det i overkant av 220 000 personer (Statistisk sentralbyrå, 2026d). Den estimerte mangelen på arbeidskraft i industrien er i år på 2 250 personer (tabell 3). Andelen med alvorlige rekrutteringsproblemer er omtrent på snittet for industrien som helhet, men det er forskjell mellom de ulike industri-næringene. Mens andelen er størst og over snittet innen produksjon av metallvarer, produksjon av maskiner og utstyr og innen nærings- og nytelsesmidler, så er andelen under halvparten av snittet i industrinæringene tekstil- og lærvarer og treforedling og grafisk produksjon.

Også i industrien er det i stor grad fagarbeidere det er mangel på. Blant yrkene mange sliter med å få tak i er anleggsmaskin- og industrimekanikere, sveisere, andre håndverkere, elektrikere og ulike typer operatører. Det er også mangel på ulike typer ingeniører i industrien.

Som vist i tabell 2, var det en estimert mangel i yrkesgruppa industriarbeidere på hele 5 750 personer, mens virksomhetene i industrinæringen altså har en mangel på rundt halvparten (2 250 personer). Det innebærer at personer med fagbrev som klassifiseres som industriarbeid også er etterspurt i andre næringer enn industrien. Det kan for eksempel være i næringer som transport og lagring, bergverksdrift og utvinning og innen bygg og anlegg.

Størst og større mangel på helseutdannede

Vi vil nå se nærmere på hvilke utdanninger norske virksomheter mangler arbeidskraft innen. På alle utdanningsnivå er det størst mangel på folk med helseutdanninger. Totalt mangler det 11 050 personer med helseutdanninger (9 100 personer med utdanning innen pleie- og omsorgsfag og 1 950 innen medisin) (tabell 4). Disse utdanningene er tett koblet til flere av de yrkene det mangler mange av, og bekrefter en stor mangel på helsepersonell i Norge.

Innen videregående fag- og yrkesopplæring er det særlig stort behov for personer med utdanning innen pleie- og omsorgsfag, og særlig helsefagarbeidere og andre helseyrker. Med bachelorgrad mangler det også flest med pleie- og omsorgsfag, spesielt sykepleiere. På mastergradsnivå og Ph.D.-nivå er mangelen størst for medisnutdannede, spesielt legespesialister og allmennpraktiserende leger.

Den totale mangelen på personer med helseutdanning er større i år sammenlignet med i fjor (9 800). Endringen henger sammen med en økt mangel på personer innen pleie- og omsorgsfag på alle utdanningsnivåer. Innen medisin er mangelen stabil. Endringene for de ulike helseutdanningene på de ulike utdanningsnivåene er ikke signifikant forskjellige fra i fjor, med unntak av medisin på Ph.D.-nivå, som har økt, men fra et lavt nivå.

Redusert mangel på fag- og yrkesopplæring på videregående nivå

Ser vi på de ulike utdanningsnivåene hver for seg, er mangelen på arbeidskraft størst for utdanninger innen videregående nivå fag- og yrkesopplæring, med en samlet mangel på 12 050 personer (tabell 4).

Etter pleie- og omsorgsfag (2 750), er det størst behov for personer med utdanning innen mekaniske fag og maskinfag (2 500). Mekaniske fag og maskinfag inkluderer fagarbeidere som industrimekanikere, anleggsmaskinførere og sveisere. Dette er yrkesgrupper som ofte er knyttet til petroleumsindustrien. Høye investeringer i oljerelatert virksomhet de siste årene har gitt høy aktivitet i denne næringen, og vi ser at mangelen er størst i petroleumsfylkene Vestland og Rogaland. På videregående nivå er det også stor mangel på andre praktiske fagretninger, inkludert bygg og anlegg og elektrofag. Disse utdanningene er tett koblet til mange av de yrkene det mangler mange av, og viser at det er en betydelig mangel på folk med fagbrev.

Mangelen på arbeidskraft med videregåendeutdanning er redusert med 3 850 personer sammenlignet med i fjor. Sterkest er reduksjonen i mekaniske fag og maskinfag (-1 550 personer) og bygg- og anleggsgfag (-950 personer), men det er bare reduksjonen i mekaniske fag og maskinfag som er signifikant forskjellig fra 2025.

Små endringer på universitets- og høyskolenivå

Etter videregående fag- og yrkesopplæring, er det nest størst mangel på personer med utdanning på universitets- og høyskolenivå på bachelornivå. Samlet sett mangler 9 450 personer med bachelorgrad eller tilsvarende (tabell 4). Dette er 500 færre enn i fjor. Utover pleie- og omsorgsfag (4 800), er det størst mangel på samlegruppen andre helse- sosial- og idrettsfag (1 200) samt lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk (900).

Den tredje største mangelen på arbeidskraft i antall personer er innen universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå, tilsvarende mastergrad. Med masterutdanning mangler det samlet sett 4 100 personer, en reduksjon på 1 100 personer sammenlignet med 2025. Som i

fjor, er det størst mangel på folk med utdanning innen medisin. I tillegg, er det også en betydelig mangel på personer med en mastergrad innen ingeniørfag (700 personer), samt med lærerutdanning (300 personer).

Fortsatt mangel på personer med grunnskole eller ingen utdanning

Det er fortsatt stor mangel på folk med grunnskole eller ingen utdanning, og det mangler 3 700 personer med denne utdanningsbakgrunnen (tabell 4). Dette inkluderer typisk ufaglærte stillinger i næringer som varehandel, overnattings- og serveringsvirksomhet samt transport og lagring. De vanligste yrkene å oppgi mangel på er butikkmedarbeidere, andre salgsarbeidere, bil-, drose- og varebilførere, kokker, bartendere og renholdere. Det er viktig å understreke at dette ikke betyr at det ikke finnes en relevant utdanning i mange av disse yrkene. Mangelen på folk med grunnskole eller ingen krav til utdanning er lavere enn i fjor (-950 personer), men endringen er ikke signifikant forskjellig.

En viktig grunn til den store mangelen med denne utdanningsbakgrunnen, er at mange næringer som ikke nødvendigvis har formelle utdanningskrav, syssetsetter mange og rekrutterer ofte. Eksempelvis er både butikkhandel, renhold og restaurant store næringer. Vektlegging av praktisk erfaring, personlige egen-

skaper, kortere kurs eller førerkort kan likevel gjøre at en del arbeidsgivere har problemer med å fylle stillingene.

Selv om denne gruppen omfatter både jobber som eksplisitt kun krever grunnskole og jobber uten krav til utdanning, så kan det ikke utelukkes at virksomhetene reelt sett kun vurderer søkere med for eksempel fullført videregående skole. Fullført utdanning utover grunnskole kan signalisere at søkerne har visse egenskaper som er attraktive for arbeidsgivere, selv om det ikke er et krav til stillingen.

Samlet sett rammer altså mangelen på arbeidskraft bredt på tvers av utdanningsnivå. Det er behov for både flere med høyere utdanning innen spesielt helse, og for flere med yrkesfaglig bakgrunn. Samtidig viser den store mangelen i stillinger uten krav til formell utdanning at også lavterskeljobber spiller en viktig rolle i det samlede bildet av arbeidskraftbehovet.

Tabell 4. Estimert mangel på arbeidskraft, etter utdanning. 2026

Nivå	Fagfelt	Mangel på arbeidskraft (antall)	
Grunnskole / Ingen krav til utdanning	Grunnskole / Ingen krav til utdanning	3 700	
Videregående, studieforberedende	Videregående, studieforberedende	750	
Videregående, fag- og yrkesopplæring	Pleie- og omsorgsfag	2 750	
	Mekaniske fag og maskinfag	2 500	
	Andre fag	1 800	
	Bygg- og anleggsgfag	1 500	
	Elektrofag	1 100	
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	950	
	Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag	450	
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	400	
	Primærnæringsfag	300	
	Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service	250	
	Informasjons- og datateknologi	50	
	Totalt		12 050

Nivå	Fagfelt	Mangel på arbeidskraft (antall)
Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)	Pleie- og omsorgsfag	1 550
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	400
	Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag	200
	Informasjons- og datateknologi	200
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	150
	Estetiske og kreative fag	50
	Totalt	2 550
	Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)	Pleie- og omsorgsfag
Andre helse-, sosial- og idrettsfag		1 200
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk		900
Ingeniørfag		750
Andre fag		650
Økonomiske og administrative fag		300
Samfunnsfag og juridiske fag		250
Informasjons- og datateknologi		250
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag		200
Humanistiske og estetiske fag		150
Andre naturvitenskapelige og tekniske fag		0
Totalt		9 450
Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)	Medisin	1 800
	Ingeniørfag	700
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	300
	Økonomiske og administrative fag	250
	Informasjons- og datateknologi	250
	Juridiske fag	200
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	200
	Humanistiske og estetiske fag	150
	Andre fag	150
	Samfunnsvitenskapelige fag	50
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	50
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	0
	Odontologi	0
	Totalt	4 100
Forskerutdanning (Ph.D)	Medisin	150
	Økonomiske og administrative fag	50
	Ingeniørfag	50
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	0
	Informasjons- og datateknologi	0
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	0
	Andre fag	0
Totalt	250	

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

5. LAVE SYSSELSETTINGSFORVENTINGER DET NESTE ÅRET

Vi vil nå se nærmere på virksomhetenes sysselsettingsforventninger, som gir en indikasjon på forventet sysselsetting det kommende året. Samlet sett venter 23 prosent av virksomhetene at de vil ha flere ansatte om ett år enn de har i dag, mens 12 prosent venter at de vil ha færre ansatte om 12 måneder (figur 4). Rundt to tredjedeler (65 prosent) venter samme bemanning som i dag.

Basert på virksomhetenes sysselsettingsforventninger for det kommende året, lager vi et sysselsettingsbarometer. Det viser differansen mellom andelen virksomheter som oppgir at de venter økt sysselsetting det neste året, og andelen som venter redusert sysselsetting det neste året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft.

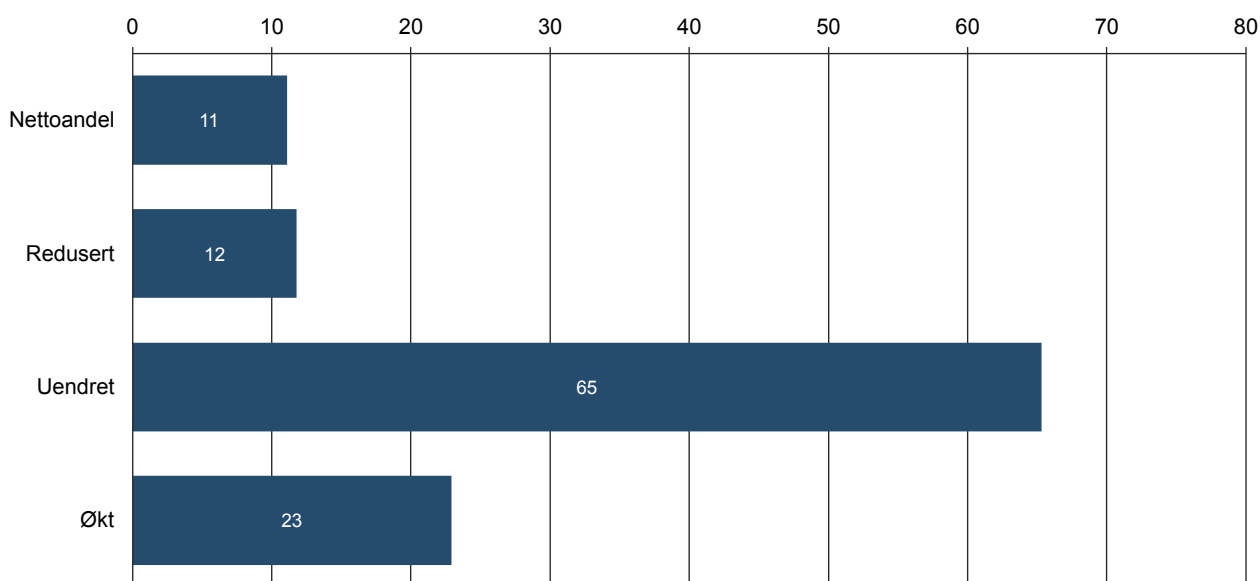
I 2026 viser sysselsettingsbarometeret en nettoandel på 11 prosent (figur 4). Det er på samme nivå som i

2025 og 2024. Sysselsettingsbarometeret er normalt sett en god pekepinn på hvordan sysselsettingsveksten blir fremover, og med få unntak har virksomhetene truffet relativt godt (figur 5). Forventningene i årets undersøkelse tilsier dermed en fortsatt relativt beskjeden sysselsettingsvekst i 2026, slik vi har hatt de to siste årene. Siden 2003 er det bare tre ganger forventningene i sysselsettingsbarometeret har vært like lave som de siste tre årene. Det var i 2003, da vi var på slutten av en lavkonjunktur, i 2009–2010, i kjølvannet av finanskrisen, og under den oljerelaterte nedgangskonjunkturen i 2014–2016 (se tabell 3 i figur- og tabellvedlegg). I alle disse periodene ble det også en svak utvikling i sysselsettingen.

Størst optimisme i Troms, minst i Møre og Romsdal

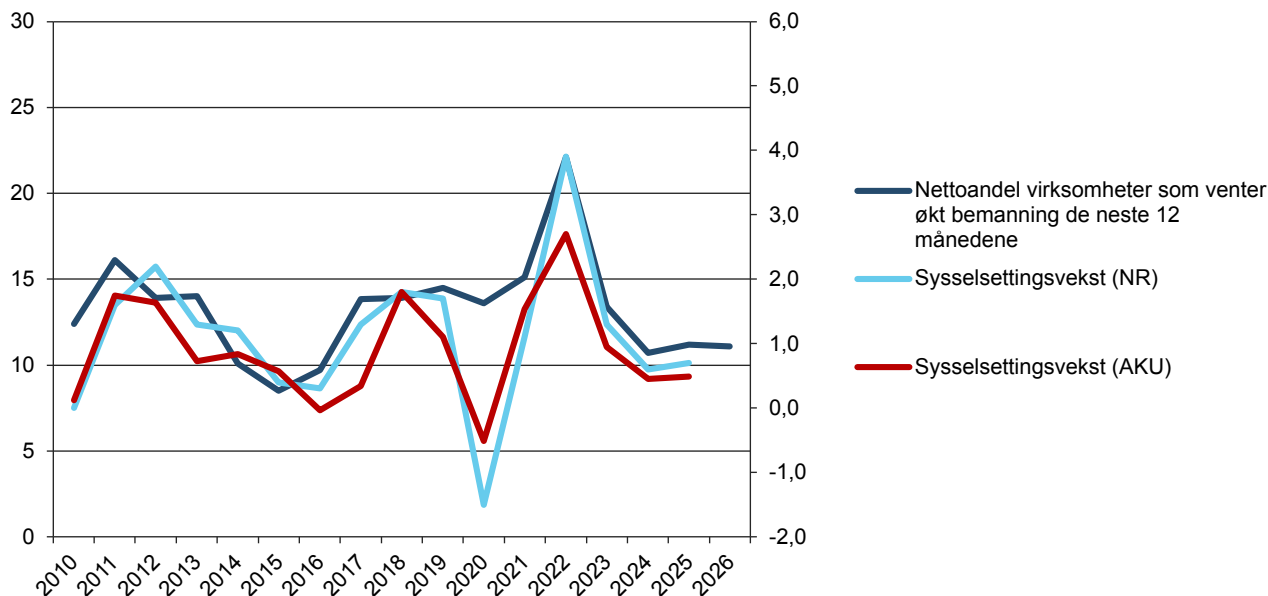
Virksomhetene i Troms og Nordland er de mest optimistiske til sysselsettingen det neste året. Her er netto-

Figur 4. Navs sysselsettingsbarometer. Virksomheter som venter redusert, uendret eller økt sysselsetting. 2026. Prosent



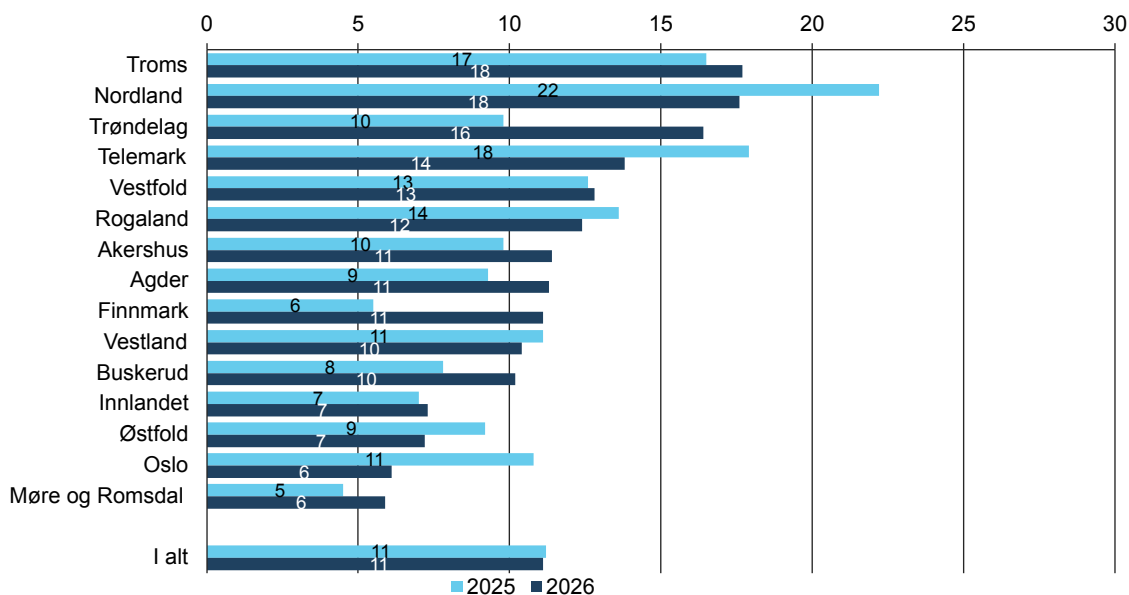
Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur 5. Nettoandel virksomheter som venter økt bemanning de neste 12 månedene (venstre akse). Årlig sysselsettingsvekst ifølge nasjonalregnskapet og AKU (høyre akse). 2010-2026. Prosent



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026); Statistisk sentralbyrå (2026a); Statistisk sentralbyrå (2026c)

Figur 6. Navs sysselsettingsbarometer. Nettoandel virksomheter som venter økning i sysselsettingen, etter fylke. Prosent



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026); Navs bedriftsundersøkelse (2025)

andelen som venter økt sysselsetting 18 prosent (figur 6). Virksomheter i Trøndelag ligger tett bak med en nettoandel på 16 prosent som venter flere sysselsatte det neste året. Virksomhetene i Møre og Romsdal og Oslo er derimot de minst optimistiske til sysselsettingen 12 måneder frem i tid, med en nettoandel på 6 prosent. Både Østfold og Innlandet er også blant fylkene med minst optimistiske virksomheter, med en nettoandel på 7 prosent.

Virksomheter i Nordland var også de mest optimistiske i fjorårets undersøkelse. Samtidig er optimismen fem prosentpoeng lavere i år enn i fjor. Nordland har dermed, sammen med Oslo, den største reduksjonen i optimisme fra 2025. I Trøndelag har nettooptimismen derimot økt med 7 prosentpoeng sammenlignet med i 2025. Når vi ser på den faktiske sysselsettingsveksten i 2025, har Nordland og Trøndelag hatt en vekst på 0,2 prosent, mens Oslo har hatt nullvekst (Statistisk sentralbyrå, 2026d).

Mange optimistiske industrivirksomheter

Det er stor forskjell på framtidsutsiktene i de ulike næringene. Størst er optimismen innen produksjon av elektriske og optiske produkter, hvor nettoandelen som venter økt sysselsetting er 34 prosent (tabell 5). Også i andre deler av industrien er det stor optimisme, blant annet innen produksjon av maskiner og utstyr (28 prosent) og innen produksjon av metallvarer (27 prosent). Samlet sett ligger også industrien godt over snittet, med 17 prosent. Industrien har opplevd en relativt god vekst i antallet lønnstakere de siste årene. Både høye oljeinvesteringer og en svak kronekurs har vært positiv for norsk eksport (Gjerde et al., 2026).

Det er også stor optimisme blant virksomhetene i næringen informasjon og kommunikasjon. Her finner vi blant annet virksomheter innen IT og telekommunikasjon, i tillegg til blant annet forlag, radio og TV. Nettoandelen som venter økt sysselsetting det neste året er 34 prosent, like høyt som i industrinæringen produksjon av elektriske og optiske produkter.

Blant virksomheter i bygge- og anleggsvirksomhet, er nettoandelen som venter økt sysselsetting på 21 prosent (tabell 5). Det er 31 prosent som venter flere

ansatte, og 10 prosent som venter å nedbemanne. Sysselsettingsforventningene i år er like som i fjor. Siden 2023 har boliginvesteringene falt kraftig, og aktiviteten i byggenæringen har vært veldig lav (Statistisk sentralbyrå, 2026b). I samme periode har også antallet lønnstakere falt innen bygg og anlegg, både blant bosatte og ikke-bosatte pendlere. Det siste halve året har fallet stoppet opp, men det er ingen tegn til rask bedring i næringen, og igangsettingen av bruksareal til bolig er fremdeles lav (Statistisk sentralbyrå, 2026f).

Innen undervisning, er det en høyere andel virksomheter som forventer nedbemanning det neste året enn som venter oppbemanning, slik at nettoandelen blir negativ (-14 prosent). I næringer som undervisning og helse- og sosialtjenester, som er en del av offentlig sektor, er virksomhetene ofte mer forsiktige i sine svar, og det er vanlig med lave forventninger. Det kan henge sammen med at oppbemanning i større grad avhenger av budsjetterammer enn i andre næringer. I undervisning har den faktiske sysselsettingsveksten også vært negativ i både 2024 og 2025, mens det i helse- og sosialtjenester var en vekst på 0,5 prosent mellom 2024 og 2025 (Statistisk sentralbyrå, 2026d).

Tabell 5. Navs sysselsettingsbarometer. Virksomheter som venter redusert, uendret eller økt sysselsetting, etter næring. Prosent

	Redusert	Uendret	Økt	Nettoandel
Jordbruk, skogbruk og fiske	11	77	12	1
Bergverksdrift og utvinning	10	63	27	16
Industrien samlet	10	62	28	17
- Nærings- og nytelsemidler	9	66	25	16
- Tekstil- og lærvarer'	10	71	19	10
- Trevarer	9	72	19	10
- Treforedling og grafisk prod.	18	62	20	2
- Petroleum og kjemiske prod.	8	67	25	17
- Prod. av annen industri	7	71	22	15
- Prod. av metallvarer	8	56	35	27
- Prod. av maskiner og utstyr	8	57	35	28
- Prod. av elektriske og optiske produkter	11	44	45	34
Elektrisitet, vann og renovasjon	8	66	26	18
Bygge- og anleggsvirksomhet	10	59	31	21
Varehandel	9	71	21	12
Transport og lagring	11	66	24	13
Overnattings- og serveringsvirksomhet	11	65	24	14
Informasjon og kommunikasjon	7	52	41	34
Finansiell tjenesteyting	13	55	31	18
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	11	60	30	19
Offentlig administrasjon og forsvar	14	65	21	7
Undervisning	24	66	10	-14
Helse- og sosialtjenester	15	66	20	5
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	9	70	21	12

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

6. LITT MER ENN HALVPARTEN BRUKER KUNSTIG INTELLIGENS (KI)

Årets bedriftsundersøkelse kartlegger for første gang hvor stor andel av virksomhetene som bruker kunstig intelligens (KI), og hvilke arbeidsoppgaver teknologien brukes til. Blant de virksomhetene som ikke bruker KI, kartlegges også de viktigste grunnene til at de ikke bruker KI. Med KI i bedriftsundersøkelsen menes generativ KI, maskinlæring eller KI innebygd i programvare (se faktaboks).

Samlet sett er det litt mer enn halvparten (53 prosent) av virksomhetene som bruker kunstig intelligens (KI) til å gjennomføre en eller flere arbeidsoppgaver (figur 7). Det er stor variasjon mellom fylkene i KI-bruk. Virksomheter i Oslo bruker KI mest (64 prosent), tett fulgt av virksomheter i Vestfold (57 prosent) og Trøndelag (57 prosent). Virksomhetene i Troms benytter i minst grad KI, med en andel på 45 prosent.

Det er også stor variasjon i bruk av KI mellom de ulike næringene. I informasjon og kommunikasjon, er det 90 prosent av virksomhetene som svarer at de bruker KI til å gjennomføre en eller flere arbeidsoppgaver (figur 8). Virksomheter innen finansiell tjenesteyting samt offentlig administrasjon og forsvar bruker også i stor grad KI, med henholdsvis 86 og 77 prosent. Hakk i hel følger virksomheter innen produksjon av elektriske og optiske produkter (75 prosent).

Disse resultatene har en naturlig sammenheng. Informasjon og kommunikasjon er en viktig næring i Oslo, og 10 prosent av de sysselsatte i Oslo jobber i denne næringen, sammenlignet med 4 prosent på landsbasis (Statistisk sentralbyrå, 2026d). I tillegg ligger 37 prosent av virksomhetene i utvalget i denne næringen i Oslo. Videre ligger i underkant av 30 prosent av virksomhetene innen finansiell tjenesteyting og 13 prosent av virksomhetene innen offentlig administrasjon i Oslo. Både Vestfold og Trøndelag har store industri- og næringer, og en stor andel av virksomhetene innen produksjon av elektriske og optiske produkter ligger i Vestfold og Trøndelag (Statistisk sentralbyrå, 2026d).

Av de som bruker KI, er det er vanligst å bruke KI til bearbeiding og analyse av tekst (68 prosent), samlekategori «andre oppgaver» (37 prosent), markedsføring og salg (29 prosent) samt kundeservice eller intern støtte (28 prosent) (figur 9). Det er blant KI-virksomheter i offentlig forvaltning vi finner den største andelen som bruker KI til bearbeiding og analyse av tekst (83 prosent) (se tabell 7 i figur- og tabellvedlegg). Virksomheter innen informasjon og kommunikasjon (55 prosent) og undervisning (47 prosent) løser i størst grad «andre oppgaver» ved hjelp av KI. Videre er det virksomheter innen informasjon og kommunikasjon (51 prosent) samt innen tekstil- og trevarer (48 prosent) som i størst grad bruker KI til markedsførings- og salgsoppgaver.

Det er de største virksomhetene som i størst grad bruker KI, og bruken av KI øker med størrelse på virksomheten (figur 10). Blant virksomheter med 3–7 ansatte, er det 42 prosent som bruker KI, mens det blant virksomheter med 100 eller flere ansatte er 75 prosent som bruker KI. Dette kan skyldes at større virksomheter har mer ressurser og tilgang til bedre kompetanse for å kunne bruke KI, og derfor også bedre forutsetninger for å kunne ta teknologien i bruk.

Til sammenligning viser en utvalgsundersøkelse fra SSB blant foretak med ti eller flere ansatte at tre av ti foretak bruker minst en type KI-teknologi, og at bruken øker med foretakets størrelse (Walther-Zhang & Rybalka, 2026). Norges bank (2025) finner også at de aller fleste virksomheter benytter KI (84 prosent) og at bruken er mer vanlig blant store virksomheter enn blant små.

Hva er kunstig intelligens (KI)?

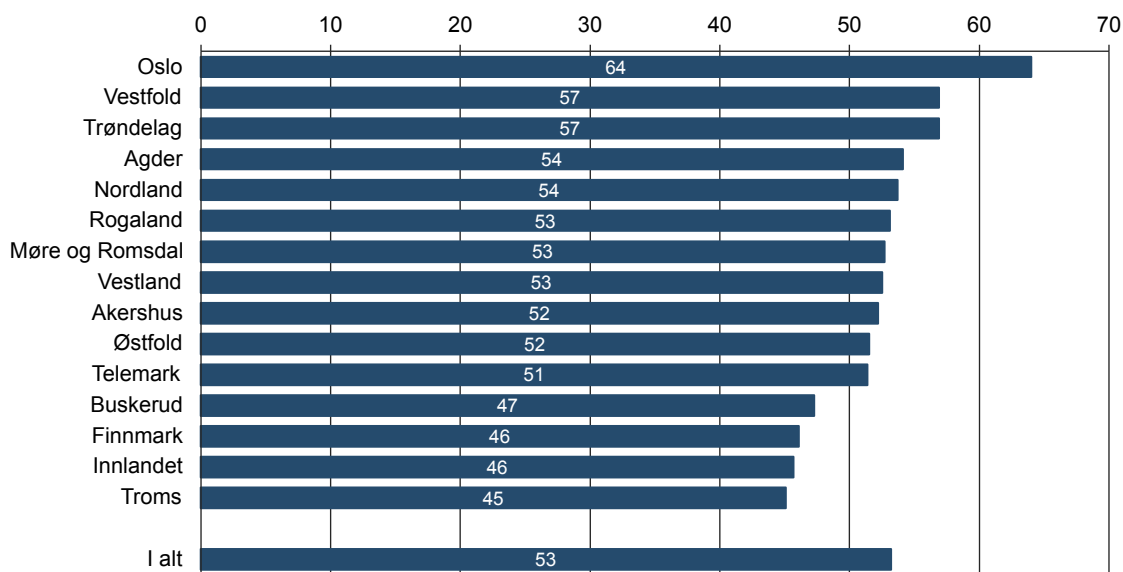
Kunstig intelligens er informasjonsteknologi som justerer sin egen aktivitet og derfor tilsynelatende framstår som intelligent (Tidemann & Arnesen, 2026). KI-teknologi lar datamaskiner løse problemer uten at mennesker har sagt hvordan, og KI kan brukes på de fleste områder der datamaskiner løser problemer (Nätt, 2026).

Det er interessant å kartlegge bruk av KI som en del av bedriftsundersøkelsen fordi Norge står overfor en framtidig situasjon med mangel på arbeidskraft (Meld. St. 31 (2023–2024), 2024). Siden KI-teknologi har potensiale til å kunne endre enkelte arbeidsoppgaver eller påvirke hvordan de utføres, kan KI-teknologi også påvirke virksomheters behov

for sysselsatte, mangelen på arbeidskraft og arbeidsmarkedet i stort (Vigtel, 2025).

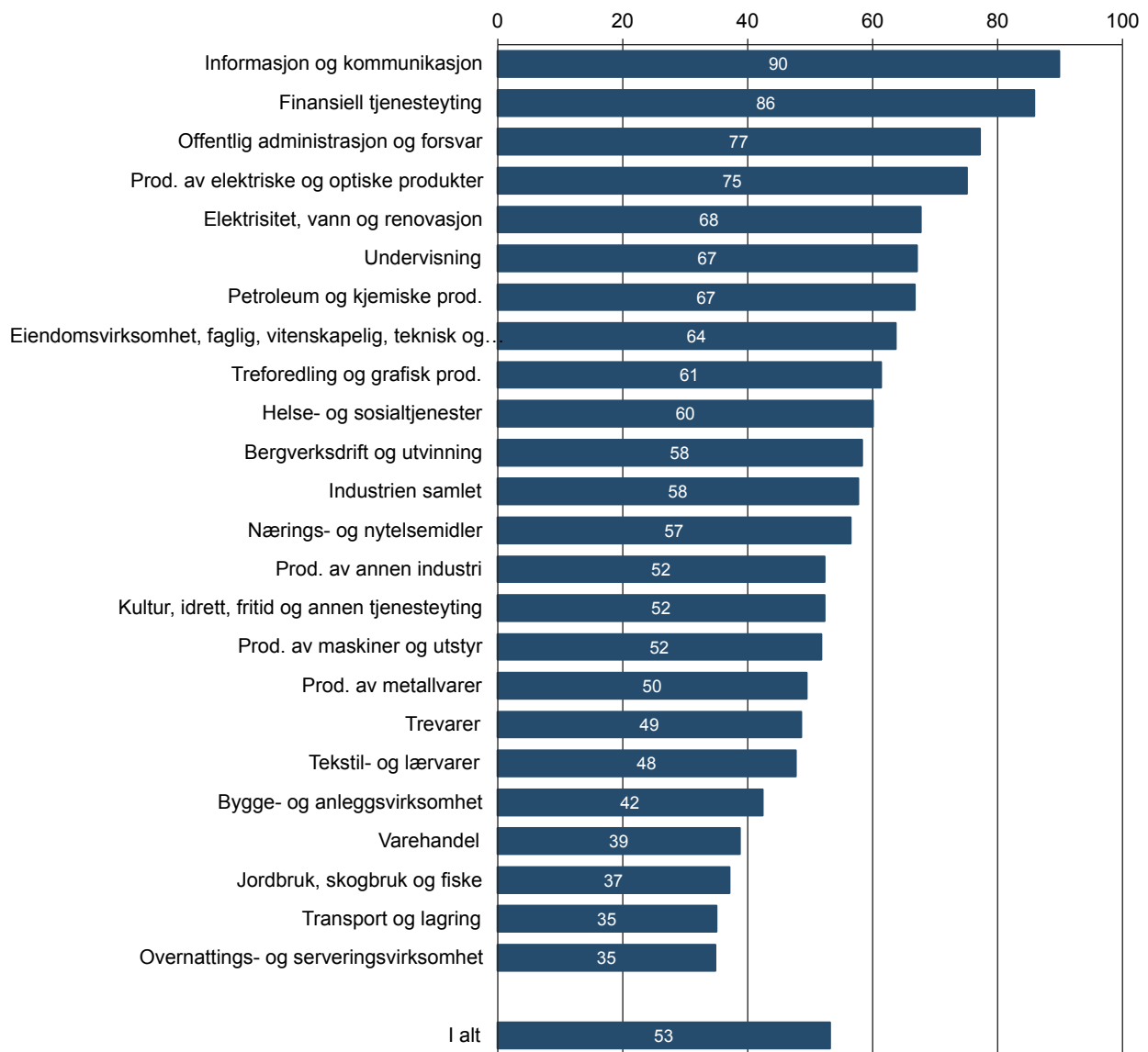
Bruken av KI-teknologi har skutt fart de siste årene både blant husholdninger og i næringslivet. Veksten drives av generativ KI gjennom verktøy som ChatGPT, Bing Chat og Microsoft Copilot, som har blitt mer tilgjengelige (Walther-Zhang & Rybalka, 2026). Generativ KI er kunstig intelligens som produserer tekst, programvarekode, bilder, video eller lyd som svar på menneskelige forespørsler (Filippucci et al., 2024). Denne teknologien har mange bruksområder, og kan for eksempel oppsummere dokumenter på en kortfattet måte, skrive kode eller besvare kundehenvendelser basert på kunnskapsdatabasen til en virksomhet (Vigtel, 2025).

Figur 7. Bruk av kunstig intelligens (KI), etter fylke. 2026. Prosent



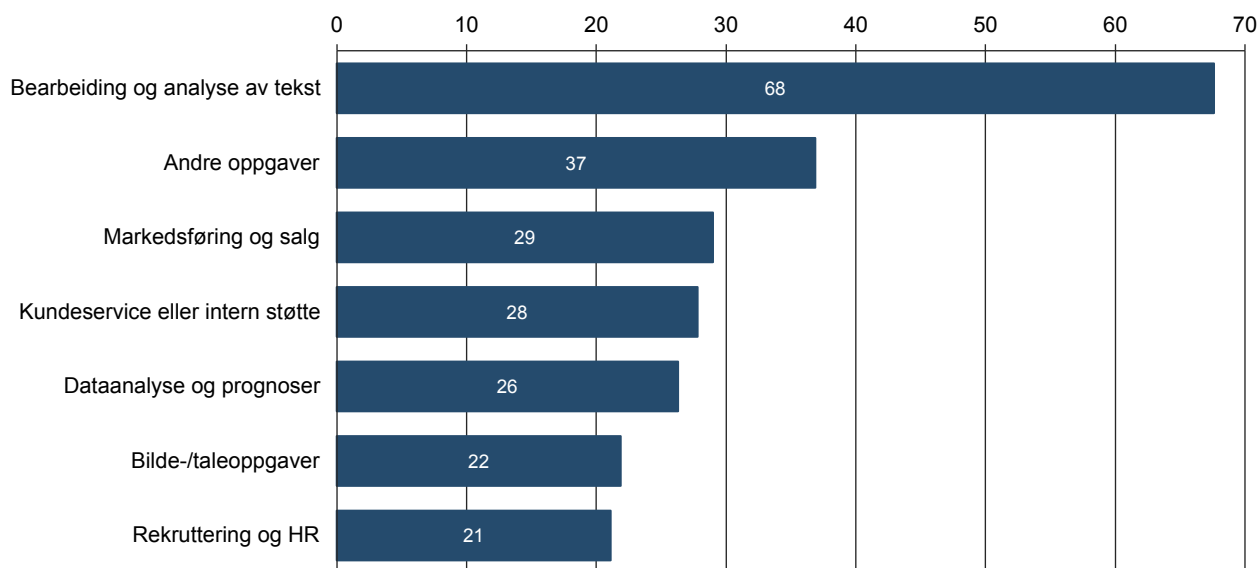
Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur 8. Bruk av kunstig intelligens (KI), etter næring. 2026. Prosent



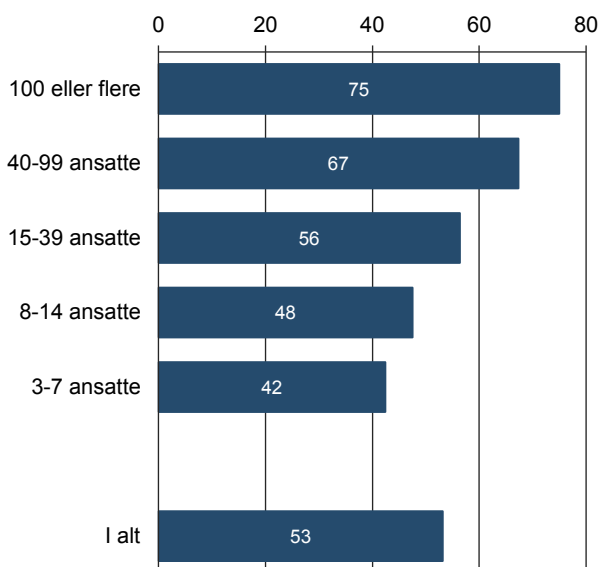
Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur 9. Hvilke arbeidsoppgaver kunstig intelligens (KI) blir brukt til. 2026. Prosent av de som bruker KI



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur 10. Bruk av kunstig intelligens (KI), etter antall ansatte. 2026. Prosent



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Tre av fire ser ikke relevante bruksområder

Under halvparten (47 prosent) av virksomhetene som har svart på Navs bedriftsundersøkelse 2026 svarer at de ikke bruker KI. Blant næringene hvor mer enn halvparten av virksomhetene svarer at de ikke bruker KI finner vi næringer som overnattings- og serveringsvirksomheter, transport og lagring, jordbruk, skogbruk og fiske, samt varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet. Dette er i tråd med annen forskning, som knytter den lave andelen virksomheter som bruker KI i disse næringene til at dette er nærin-

ger som i stor grad inneholder yrker med større innslag av manuelle oppgaver (Jordell et al., 2026).

Vi har spurt virksomhetene som ikke bruker KI om hva som er de viktigste grunnene til at de ikke bruker KI. De har hatt mulighet til å krysse av for flere grunner uten å prioritere svarene (se spørreskjema vedlagt). Blant de som ikke bruker KI, er den klart vanligste årsaken at de ikke ser relevante bruksområder (75 prosent) (tabell 6). Dette er den viktigste grunnen til å ikke bruke KI for alle næringer, utenom offentlig forvaltning.

Tabell 6. De viktigste grunnene til at virksomhetene ikke bruker KI, etter næring. 2026. Prosent av de som ikke bruker KI

	Ser ikke relevante bruksområder	Kostnader eller usikker lønnsomhet	Ikke prioritert av ledelsen	Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn	Mangler kompetanse eller kapasitet
Jordbruk, skogbruk og fiske	84	1	6	2	15
Bergverksdrift og utvinning	78	0	7	4	13
Industrien samlet	79	2	8	3	20
- Nærings- og nytelsemidler	82	3	6	2	20
- Tekstil- og lærvarer'	87	0	10	3	16
- Trevarer	73	3	9	5	25
- Treforedling og grafisk prod.	72	3	9	1	25
- Petroleum og kjemiske prod.	65	0	6	10	28
- Prod. av annen industri	76	1	10	4	21
- Prod. av metallvarer	81	2	8	3	19
- Prod. av maskiner og utstyr	83	1	6	3	17
- Prod. av elektriske og optiske produkter	84	0	2	0	20
Elektrisitet, vann og renovasjon	81	1	6	5	14
Bygge- og anleggsvirksomhet	78	2	7	2	21
Varehandel	78	3	7	6	15
Transport og lagring	83	1	5	2	17
Overnattings- og serveringsvirksomhet	77	7	11	3	16
Informasjon og kommunikasjon	81	0	12	5	21
Finansiell tjenesteyting	60	2	12	14	21
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	77	4	5	9	17
Offentlig administrasjon og forsvar	43	1	8	45	23
Undervisning	74	1	6	12	23
Helse- og sosialtjenester	57	4	9	22	35
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	80	2	5	7	17
I alt	75	2	7	8	20

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Mangel på kompetanse eller kapasitet er den nest vanligste grunnen til å ikke bruke KI (20 prosent). Problemet med kompetanse eller kapasitet rapporteres av en større andel i næringer som helse- og sosialtjenester, petroleum og kjemiske produkter samt treforedling og grafisk produksjon enn gjennomsnittet av virksomhetene.

I alt er det rundt en av ti av virksomhetene som ikke bruker KI, som lar være å gjøre det på grunn av personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn (8 prosent). Det er store forskjeller mellom næringene i hvor stor andel som anser dette som en av de viktigste grunnene til at de ikke bruker KI. Mens dette ikke ses på som et problem i de fleste næringer, svarer 22 prosent og 45 prosent av virksomheter som ikke bruke KI innen henholdsvis helse- og sosialtjenester og offentlig forvaltning dette som grunn. Sistnevnte er en av næringene hvor KI i stor grad tas i bruk, og andelen som ikke bruker KI er liten. Andre har også sett at juridiske forhold er en av de største barrierene for KI-bruk i statlige virksomheter. Det er særlig usikkerhet knyttet til hvordan data kan deles og behandles i tråd med personvernregelverket (Rambøll Management, 2025).

Det er lavest andel av virksomhetene som svarer at KI ikke er prioritert av ledelsen (i alt 7 prosent) eller kostnader eller usikker lønnsomhet (i alt 2 prosent) som en av de viktigste grunnene. Det er heller ikke veldig store forskjeller mellom næringene i andelen som svarer dette.

7. REFERANSER

- Filippucci, F., Gal, P., Jona-Lasinio, C., Leandro, A. & Nicoletti, G. (2024). «The Impact of Artificial Intelligence on Productivity, Distribution and Growth». *OECD Artificial Intelligence Papers*, 15/2024.
- Gjerde, A., Sørbø, J., Danielsen, M. & Skjøstad, O. (2026). «Utviklingen på arbeidsmarkedet». *Arbeid og velferd*, 1/2026. <https://arbeidogvelferd.nav.no/article/2026/03/Utviklingen-p-arbeidsmarkedet>
- Jordell, H., Flatval, V., Ingerød, J., Røtnes, R. & Gamrath, T. (2026). *Bruk av kunstig intelligens i norsk næringsliv* (Rapport nr. 1-2026). Samfunnsøkonomisk Analyse AS. https://www.nho.no/contentassets/343b23be3c6f4e4f5105752403b523/rapport_endelig.pdf
- Nav. (2026). Hovedtall om arbeidsmarkedet – mars 2026. https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/arkiv-hovedtall-om-arbeidsmarkedet_kap
- Norges Bank. (2025). *Regionalt nettverk 4/2025*. Norges bank. <https://www.norges-bank.no/aktuelt/publikasjoner/Regionalt-nettverk/2025/4-2025/>
- Nätt, T. H. (2026, 10. september 2024). Kunstig intelligens. I *Lille norske leksikon*. Hentet <04.05.26> fra https://lille.snl.no/kunstig_intelligens
- Meld. St. nr. 31 (2023–2024). *Perspektivmeldingen 2024*. Oslo: Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/7400c9d08a5543b8912fbf700f3344fd/no/pdfs/stm202320240031000dddpdfs.pdf>
- Rambøll Management. (2025). *IT i praksis 2025*. Rambøll Management Norge AS. <https://www.ramboll.com/no-no/it-i-praksis-2025> Lastes ned med: https://brandcentral.ramboll.com/api/asset/eyJjbGllbnRJZCI-6ImNsaWVudC11a2Nidno2bGdzbWJtdnhrIiwiaW-QiOjEwODYwMCwidGltZXN0YW1wIjoxNzU4MT-g5ODI5LCJ2ZXJzaW9uIjoxNzU4MTA4MDAx-fQ:rambo11:36yoc_YzZVms3-uiBEohI-xXB6bssf-AXo2x-JcJ290M/download
- Statistisk sentralbyrå. (2024). Ny standard for næringsgruppering innføres 1. september 2025. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/metoder-og-dokumentasjon/ny-standard-for-naeringsgruppering-innføres-1.september-2025>
- Statistisk sentralbyrå. (2026a). (2026, 9. februar). *09174: Lønn, sysselsetting og produktivitet, etter næring 1970–2025*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/09174/>
- Statistisk sentralbyrå. (2026b). (2026, 9. februar). *09190: Makroøkonomiske hovedstørrelser, etter makro-størrelse og kvartal*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/09190/>
- Statistisk sentralbyrå. (2026c). (2026, 11. februar). *13618: Personer, etter arbeidsstyrkestatus, kjønn og alder. Bruddjusterte tall 2009–2025*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/13618/>
- Statistisk sentralbyrå. (2026d). (2026, 26. februar). *07984: Sysselsatte per 4. kvartal, etter region, næring og år*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/07984/>
- Statistisk sentralbyrå. (2026e). (2026, 26. februar). *12542: Sysselsatte. 4. kvartal, etter yrke, år og arbeidstid*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/12542/>
- Statistisk sentralbyrå. (2026f). (2026, 20. april). *05889: Boliger og bruksareal til bolig, etter region, kvartal og bygningstype*. [Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/05889>
- Tidemann, A. & Arnesen, L. (2026, 13. mars 2026)). *Kunstig intelligens*. I *Store norske leksikon*. Hentet <04.05.26> fra https://snl.no/kunstig_intelligens

Vigtel, T. C. (2025). *Potensielle effekter på sysselsetting av økt bruk av generativ kunstig intelligens*. Notater 2025/15. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/potensielle-effekter-pa-sysselsetting-av-okt-bruk-av-generativ-kunstig-intelligens/_/attachment/inline/e8f2eb7-7ad7-496c-88b5-df3cc6922e1b:3aa70af56b-3445b0a7c3ddfb4262c2e24026a0f7/NOT2025-15.pdf

Walther-Zhang, Y. & Rybalka, M. (2026). Bruken av KI har skutt fart det siste året. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/informasjons-og-kommunikasjonsteknologi-ikt/statistikk/bruk-av-ikt-i-naeringslivet/artikler/bruken-av-ki-har-skutt-fart-det-siste-aret>

8. VEDLEGG

Tabellvedlegg

Tabell V1. Estimert mangel på arbeidskraft, etter yrke. 2026.

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Helsefagarbeidere	3 650	2 850	4 450	3,7
Sykepleiere	1 850	1 550	2 400	3,0
Andre helseyrker	1 350	1 000	1 800	44,2
Tømrere og snekkere	1 150	700	1 750	2,8
Elektrikere	1 100	650	1 650	3,3
Andre håndverkere	950	600	1 300	53,0
Kokker	700	500	950	3,2
Førskolelærere	650	450	850	1,8
Rørleggere og VVS-montører	600	450	800	3,4
Bilmekanikere	600	350	900	2,7
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	600	450	800	2,8
Legespesialister	550	450	700	3,2
Lastebil- og trailersjåfører	550	300	1 000	2,3
Bussjåfører og trikkeførere	500	150	900	3,0
Fengselsbetjenter	450	200	850	10,6
Renholdere i bedrifter	450	100	800	0,8
Yrkesfaglærere	400	250	550	30,3
Grunnskolelærere	400	250	600	0,5
Politibetjenter mv.	400	150	650	3,1
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	400	250	600	0,4
Andre bygningsarbeidere	400	250	550	9,3
Overflatebehandlere og lakkerere	400	200	550	12,2
Spesialsykepleiere	350	250	550	1,2
Servitører	350	250	500	1,4
Butikkmedarbeidere	350	50	800	0,2
Andre salgsmedarbeidere	350	200	500	9,4
Andre pleiemedarbeidere	350	200	500	0,5
Energimontører	350	100	700	7,3
Hjelpearbeidere i husdyrproduksjon	350	100	650	33,7
Elektronikkingeniører	300	150	550	2,0
Sveisere	300	200	450	5,3
Andre stasjonære maskinoperatører	300	200	400	100,0
Vernepleiere	250	100	600	1,0
Andre ingeniører	250	50	400	0,8

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Bioingeniører	250	100	350	3,1
Kontomedarbeidere	250	150	350	0,4
Andre personlige tjenesteytere	250	150	350	41,6
Andre dyreoppdrettere og røkttere	250	100	350	100,0
Metalldreiere mv.	250	150	350	8,7
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	250	100	350	0,9
Psykologer	200	100	350	1,9
Reiseledere og guider	200	100	350	10,0
Bartendere	200	100	350	2,6
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	200	100	300	1,3
Vekttere	200	100	250	1,8
Betongarbeidere	200	100	300	2,5
Isolatører mv.	200	100	250	17,0
Automatikere	200	0	450	3,0
Slaktere, fiskehandlere mv.	200	50	400	9,9
Bil-, drosje- og varebilførere	200	0	400	1,3
Anleggsmaskinførere	200	100	250	1,0
Kjøkkenassistenter	200	100	300	0,9
Forsknings- og utviklingsledere	150	50	550	4,3
Sivilingeniører (industri og produksjon)	150	50	300	10,0
Sivilingeniører (maskin- og marinteknikk)	150	50	300	2,6
Spesiallærere / spesialpedagoger	150	50	250	4,8
Andre lærere	150	50	250	4,9
Programvareutviklere	150	50	350	1,7
Elkraftingeniører	150	50	250	2,1
Maskiningeniører	150	50	200	1,9
Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	150	50	500	0,8
Regnskapsmedarbeidere	150	50	200	1,0
Platearbeidere	150	50	200	3,3
Bakere, konditorer mv.	150	50	200	8,2
Prosessoperatører (oppredning)	150	50	200	42,2
Andre administrative ledere	100	50	200	0,4
Ledere av industriproduksjon mv.	100	50	200	0,7
Ledere av helsetjenester	100	50	200	0,8
Andre ledere av produksjon og tjenesteyting	100	50	200	1,7
Sivilingeniører (elektronikk)	100	0	350	1,7
Allmennpraktiserende leger	100	50	150	1,3
Jordmødre	100	50	200	3,6
Universitets og høyskolelektorer/-lærere	100	50	150	0,3
Spesialister i pedagogikk	100	50	200	4,1
Revisorer, regnskapsrådgivere	100	50	150	0,6
Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	100	50	200	0,1

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Systemanalytikere/-arkitekter	100	50	200	0,2
Applikasjonsprogrammerere	100	50	150	17,9
Jurister og advokater	100	50	150	0,9
Radiografer mv.	100	0	200	2,8
Nettverks- og systemteknikere, IKT	100	50	150	9,1
Frisører	100	50	150	1,4
Telefon- og nettselgere	100	50	150	2,5
Murere	100	50	150	2,5
Taktekkere	100	50	150	5,9
Serviceelektronikere	100	50	150	6,5
Møbelsnekkere	100	50	150	5,9
Operatører innen metallflatebehandling	100	50	100	100,0
Operatører innen plastprodukter	100	0	200	4,7
Montører av elektriske og elektroniske produkter	100	0	300	1,5
Jernbanetraffikkoperatører	100	50	100	59,0
Toppledere i offentlig administrasjon	50	50	150	2,5
Finans- og økonomisjefer	50	0	200	0,4
Personalsjefer	50	0	150	1,7
Salgs- og markedsjef	50	50	100	0,2
Ledere av bygge- og	50	0	200	0,3
Ledere av eldreomsorg	50	0	150	1,9
Restaurantsjefer	50	0	200	1,2
Matematikere, statistikere mv.	50	0	100	1,7
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	50	0	200	0,1
Andre sivilingeniører (unntatt elektroteknologi)	50	0	150	0,8
Lektorer mv. (videregående skole)	50	0	100	0,3
Reklame- og markedsføringsrådgivere	50	0	100	0,4
Andre programvare- og applikasjonsutviklere	50	0	100	0,3
Databasedesignere og -administratorer	50	0	100	5,7
Systemadministratorer	50	0	100	2,3
Rådgivere/forskere, samfunns-økonomi	50	0	100	2,3
Rådgivere innen sosiale fagfelt	50	0	100	0,4
Geistlige yrker	50	0	100	1,7
Bygningsingeniører	50	0	100	0,4
Arbeidsleder, industri	50	0	100	0,9
Arbeidsleder, bygg og anlegg	50	0	100	0,3
Skipsmaskinister	50	0	100	1,1
Helsesekretærer	50	0	100	0,5
Ambulansepersonell	50	0	100	0,5
Eiendomsmeglere og -forvaltere	50	0	100	0,5
Religiøse yrker	50	0	100	1,4
Sports- og aktivitetsinstruktører	50	0	100	1,6

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Sjefskokker	50	0	100	1,5
Andre yrker innen estetiske fag	50	0	100	1,7
Driftsteknikere, IKT	50	0	50	0,2
Hotellresepsjonister	50	0	100	0,4
Renholdsledere i bedrifter	50	0	100	1,4
Butikkavdelingssjefer	50	0	100	0,7
Skoleassistenter	50	0	100	0,3
Melke og husdyrprodusenter	50	0	100	1,5
Havbruksarbeidere	50	0	100	0,6
Gulv- og flisleggere	50	0	100	1,9
Kuldemontører mv.	50	0	100	4,9
Malere og byggtapetserere	50	0	100	0,9
Kopper- og blikkenslagere	50	0	100	1,1
Verktøymaker, låsesmeder mv.	50	0	100	1,6
Innbindere mv.	50	0	50	19,1
Tele- og IKT-installatører	50	0	50	1,2
Operatører innen produksjon av betong mv.	50	0	50	2,6
Operatører innen metallurgiske prosessfag	50	0	100	0,6
Operatører innen kjemisk industri	50	0	50	0,2
Operatører innen treforedling	50	0	50	0,9
Montører av mekaniske produkter	50	0	100	3,6
Andre montører	50	0	50	36,0
Truckførere	50	0	100	5,3
Renholdere i private hjem	50	0	50	13,2
Bilvaskere	50	0	100	1,2
Hjelpearbeidere i bergverk	50	0	50	52,1
Hjelpearbeidere i anlegg	50	0	50	0,5
Andre hjelpearbeidere i industri	50	0	50	0,6
Administrerende direktører	0	0	50	0,0
Strategi- og planleggingssjefer	0	0	50	0,3
PR- og informasjonssjefer	0	0	50	0,3
Ledere av omsorgstjenester for barn	0	0	100	0,5
Ledere av sosialomsorg	0	0	100	1,1
Hotellsjefer	0	0	50	1,8
Varehandelssjefer	0	0	50	0,0
Andre daglige ledere i tjenesteytende virksomheter	0	0	100	1,6
Meteorologer	0	0	50	2,0
Kjemikere	0	0	50	1,3
Geologer og geofysikere	0	0	50	0,2
Sivilagronomer mv.	0	0	50	1,0
Miljøvernrådgivere	0	0	50	1,0
Sivilingeniører (miljøteknikk)	0	0	50	2,2

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Sivilingeniører (kjemi)	0	0	50	0,7
Sivilingeniører (geofag, petroleumsteknologi, metallurgi mv.)	0	0	50	0,1
Sivilingeniører (elkraftteknikk)	0	0	50	0,4
Arealplanleggere	0	0	50	0,4
Landmålere, kartografer mv.	0	0	50	0,7
Tannleger	0	0	50	0,3
Farmasøyer	0	0	50	1,2
Helse- og miljørådgivere	0	0	50	0,8
Audiografer og logopedier	0	0	50	0,4
Ergoterapeuter	0	0	50	0,1
Kiropraktorer mv.	0	0	50	0,8
Andre språklærere	0	0	50	8,1
Finans- og investeringsrådgivere	0	0	50	0,1
Finansanalytikere	0	0	50	0,0
Rådgivere innen kompetanseutvikling	0	0	50	0,4
Salgskonsulenter innen IKT-produkter	0	0	50	0,7
Nett- og multimediautviklere	0	0	50	0,5
Nettverksansvarlige	0	0	50	60,7
Sikkerhetsanalytikere mv.	0	0	50	1,0
Andre juridiske yrker	0	0	50	1,4
Arkivarer og kuratorer	0	0	50	0,3
Bibliotekarer og andre informasjonsarbeidere	0	0	50	0,4
Rådgivere/forskere, samfunnsvitenskap	0	0	50	0,9
Rådgivere/forskere, humanistiske fag	0	0	50	1,9
Journalister	0	0	50	0,1
Oversettere, tolker mv.	0	0	50	1,0
Dirigenter, komponister, musikere og sangere	0	0	50	0,7
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	0	0	50	0,1
Tekniske tegnere	0	0	50	0,5
Dekksoffiserer og losere	0	0	50	0,1
Reseptarer	0	0	50	0,1
Protese- og tannteknikere	0	0	50	0,8
Yrker innen alternativ medisin	0	0	50	3,7
Tannpleiere	0	0	50	1,1
Optikere	0	0	50	1,0
Helse- og miljøkontrollører	0	0	50	0,1
Finansmeglere	0	0	50	0,1
Kundebehandlere lån og kreditt	0	0	50	0,0
Regnskapsførere	0	0	50	0,1
Innkjøpere	0	0	50	0,0
Speditører og befraktere	0	0	50	0,1
Andre yrker innen forretningstjenester	0	0	50	12,0

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Saksbehandlere innen sosiale ytelser	0	0	50	0,2
Andre yrker innen offentlig forvaltning	0	0	50	0,4
Idrettsutøvere	0	0	50	0,3
Trenere og idrettsdommere	0	0	50	0,3
Fotografer og filmfotografer	0	0	50	0,6
Brukerstøtte, IKT	0	0	50	0,1
Kundebehandlere, bank og postkontor	0	0	50	2,4
Bingoverter, bookmakere mv.	0	0	50	2,1
Kundesentermedarbeidere	0	0	50	0,4
Resepsjonister (ekskl. hotell)	0	0	50	0,2
Andre opplysningsmedarbeidere	0	0	50	2,2
Forsikrings- og finansmedarbeidere	0	0	0	5,3
Lagermedarbeidere og materialforvaltere	0	0	50	0,1
Logistikkmedarbeidere	0	0	0	0,2
Kosmetologer mv.	0	0	0	0,5
Vaktmestre	0	0	0	0,1
Dyrepassere og -trenere mv.	0	0	50	1,5
Billettselgere	0	0	50	3,9
Servicemedarbeidere (bensinstasjon)	0	0	50	3,7
Hjemmehjelper	0	0	0	0,1
Brannkonstabler	0	0	0	0,6
Andre sikkerhetsarbeidere	0	0	50	0,5
Frukt- og bærprodusenter	0	0	50	42,1
Gartnere	0	0	50	0,3
Kombinasjonsbrukere, nyttevekster	0	0	50	100,0
Egg- og fjærfeprodusenter	0	0	0	2,3
Plante- og husdyrprodusenter	0	0	0	0,1
Skogbrukere	0	0	50	0,5
Fiskere	0	0	50	0,9
Feiere, fasaderenholdere mv.	0	0	0	1,1
Metallslipere	0	0	0	16,3
Mekanikere innen flytekniske fag	0	0	0	0,5
Sykkelreparatører mv.	0	0	0	1,6
Presisjonsinstrumentmakere og -reparatører	0	0	0	1,8
Musikkinstrumentmakere og -stemmere	0	0	0	26,4
Vevere, strikkere mv. (innen husflidsproduksjon)	0	0	0	5,4
Andre kunsthåndverkere	0	0	0	5,7
Trykkere	0	0	0	1,0
Skreddere, buntmakere mv.	0	0	0	3,4
Skomakere	0	0	50	30,2
Yrkesdykkere	0	0	0	1,3
Desinfeksjonsarbeidere og skadedyrbekjempere	0	0	0	1,6

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)	Navs stramhetsindikator
Operatører innen produksjon av fotofilm og -papir mv.	0	0	0	10,6
Operatører innen produksjon av gummiprodukter	0	0	0	4,9
Operatører innen papirprodukter	0	0	0	3,5
Spinne- og nøstemaskinoperatører	0	0	0	3,2
Operatører innen tekstilproduksjon mv.	0	0	0	1,5
Renseri- og vaskerimaskinoperatører	0	0	0	0,2
Operatører innen trelastproduksjon	0	0	50	0,6
Pakke-, tappe- og etikettmaskinoperatører	0	0	0	1,5
Lokomotiv og T-baneførere	0	0	0	0,2
Jordbruks- og skogbruksmaskinførere	0	0	0	1,7
Kran- og heisførere mv.	0	0	0	0,3
Dekks- og maskinmannskap (skip)	0	0	0	0,1
Andre rengjørere	0	0	0	68,6
Hjelpearbeidere i nyttevekstproduksjon	0	0	0	12,9
Hjelpearbeidere i skogbruk	0	0	0	24,7
Hjelpearbeidere innen havbruk	0	0	0	17,8
Altmuligmann	0	0	0	0,4
Andre hjelpearbeidere	0	0	0	0,5

Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Metodisk vedlegg

Navs bedriftsundersøkelse gjennomføres årlig blant et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i Norge. Utvalget trekkes fra Enhetsregisteret, blant virksomheter med tre eller flere ansatte. Utvalget er trukket tilfeldig for å være representativt på to-siffer næringsnivå i hvert fylke. I tillegg er alle virksomheter med mer enn 400 ansatte med i utvalget. I næringene offentlig administrasjon og forsvar, undervisning, helse- og sosialtjenester kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting er alle virksomheter med mer enn 100 ansatte med i utvalget. Store virksomheter er viktige å inkludere fordi de ofte skiller seg fra andre når det gjelder hvilke yrker de etterspør. Det kan ha stor betydning for mangeltallene om de er med eller ikke.

Formålet med bedriftsundersøkelsen er å kartlegge etterspørselssiden av arbeidsmarkedet, gjennom å gi et øyeblikksbilde av virksomhetenes behov for arbeidskraft og eventuelle rekrutteringsproblemer. Virksomhetene angir om de mangler arbeidskraft, og i tilfelle innen hvilke yrker. Hver bedrift kan angi mangel i inntil ti yrker. Basert på svarene fra virksomhetene i utvalget, estimeres mangelen på arbeidskraft innen forskjellige næringer, fylker og yrker for alle virksomheter i landet.

Fra og med 2025 er undersøkelsen utvidet med et nytt spørsmål om utdanningsbakgrunn. I tillegg til å oppgi innen hvilke yrker virksomhetene mangler arbeidskraft innen, skal de også oppgi hvilken utdanning som var mest relevant for stillingen. Spørsmålet er knyttet opp til yrke, slik at hvis virksomhetene for eksempel fyller ut mangel på arbeidskraft innen tre forskjellige yrker, så oppgir de også tilhørende tre forskjellige relevante utdanningsbakgrunner for disse.

Dette gir grunnlag for å beregne mangel også etter utdanningsnivå og fagfelt, i tillegg til yrke. Tallene for mangel på arbeidskraft etter yrkesbakgrunn er sammenlignbare fra og med 2012, mens tallene for mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn er sammenlignbare fra 2025.

Innsamling av data

I 2026 ble undersøkelsen gjennomført i perioden 26.01.26 til 06.03.26. Det er 13 119 virksomheter som har svart på undersøkelsen, noe som tilsvarer en svarandel på 77 prosent.

Alle virksomhetene får minst fire spørsmål i undersøkelsen. Avhengig av hvilke svar som blir gitt, kan virksomhetene få opptil syv spørsmål (se spørreskjema). I tillegg til de spørsmålene som er felles for alle, har enkelte fylker tilleggsspørsmål. Fylkeskontorene i Nav har ansvaret for datainnsamlingen, og bestemmer hvordan de ønsker å distribuere undersøkelsen. De fleste virksomhetene får undersøkelsen tilsendt via Altinn.

Vekting

Resultater fra undersøkelsen presentert som andeler, er vektet. Ettersom næringene varierer i størrelse er det nødvendig å tildele de store næringene mer vekt enn de små. Vektene konstrueres ut fra forholdet mellom antall virksomheter i næringen og antall virksomheter totalt. Ettersom utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektet i forhold til andelen små og store virksomheter i populasjonen.

Estimeringsmodell

Basert på svarene fra virksomhetene i utvalget predikeres mangel på arbeidskraft for alle virksomhetene i populasjonen per næring, fylke og henholdsvis yrke eller utdanning. For å kunne gi et nasjonalt anslag på mangel på arbeidskraft benytter vi en regresjonsmodell utviklet av Norsk Regnesentral. Det benyttes en poissonmodell der forklaringsvariablene er antall ansatte i hver virksomhet, næring, fylke og yrke. For estimerer etter utdanning benyttes en tilsvarende modell, der utdanningsbakgrunn inngår som forklaringsvariabel i stedet for yrke. Begge modellene er implementert i R. Det er viktig å presisere at modellene er uavhengige av hverandre, og at resultatene fra prediksjonene i de to ulike modellene ikke gir konsistente svar.

Modellene brukes til å predikere mangel på arbeidskraft for alle virksomheter i populasjonen per næring, fylke og henholdsvis yrke eller utdanning. Den samlede estimerte mangelen beregnes ved å summere den observerte mangelen i utvalget og den predikerte mangelen for resten av populasjonen.

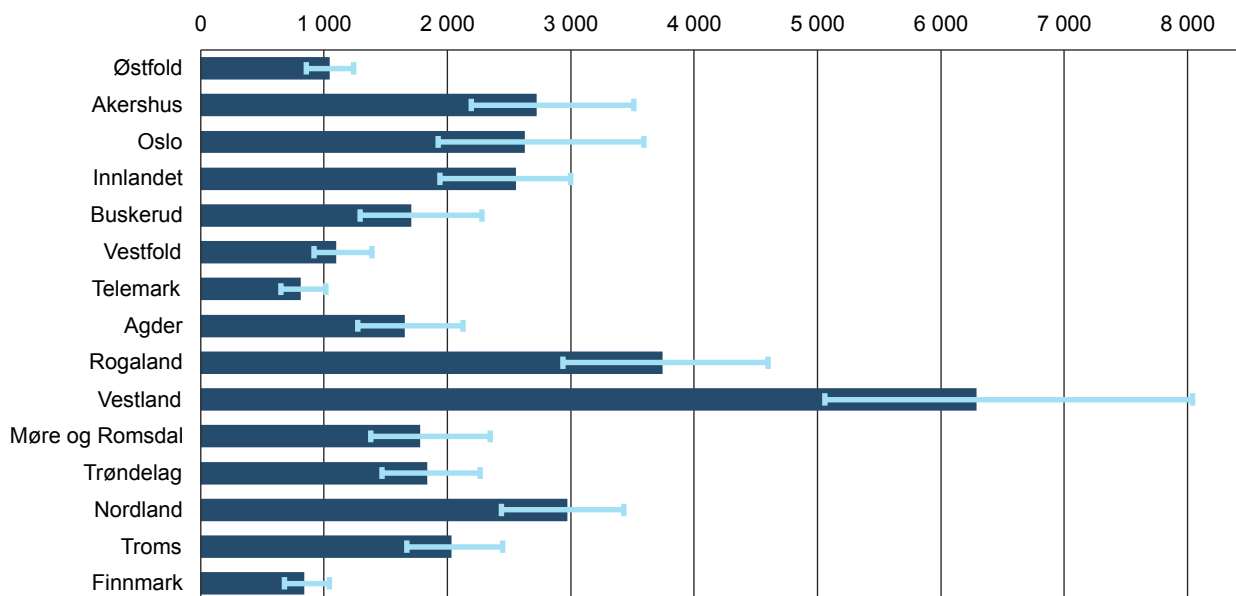
Usikkerhet

Siden bedriftsundersøkelsen er en utvalgsundersøkelse, er det knyttet usikkerhet til resultatene. Derfor er det beregnet konfidensintervall for alle estimatene. Konfidensintervaller tilknyttet estimatene er beregnet ved hjelp av bootstrapping. Det innebærer at det trekkes gjentatte utvalg med tilbakelegging fra utvalget, og estimatene beregnes på nytt for hvert trekk. Dette gir et mål på hvor mye de modellbaserte anslagene kan forventes å variere.

Den faktiske mangelen vil med 95 prosent sannsynlighet ligge innenfor de respektive konfidensintervallene, som er presentert i figurene under. Nederste mulige konfidensintervall kan ikke være lavere enn observert mangel i utvalget.

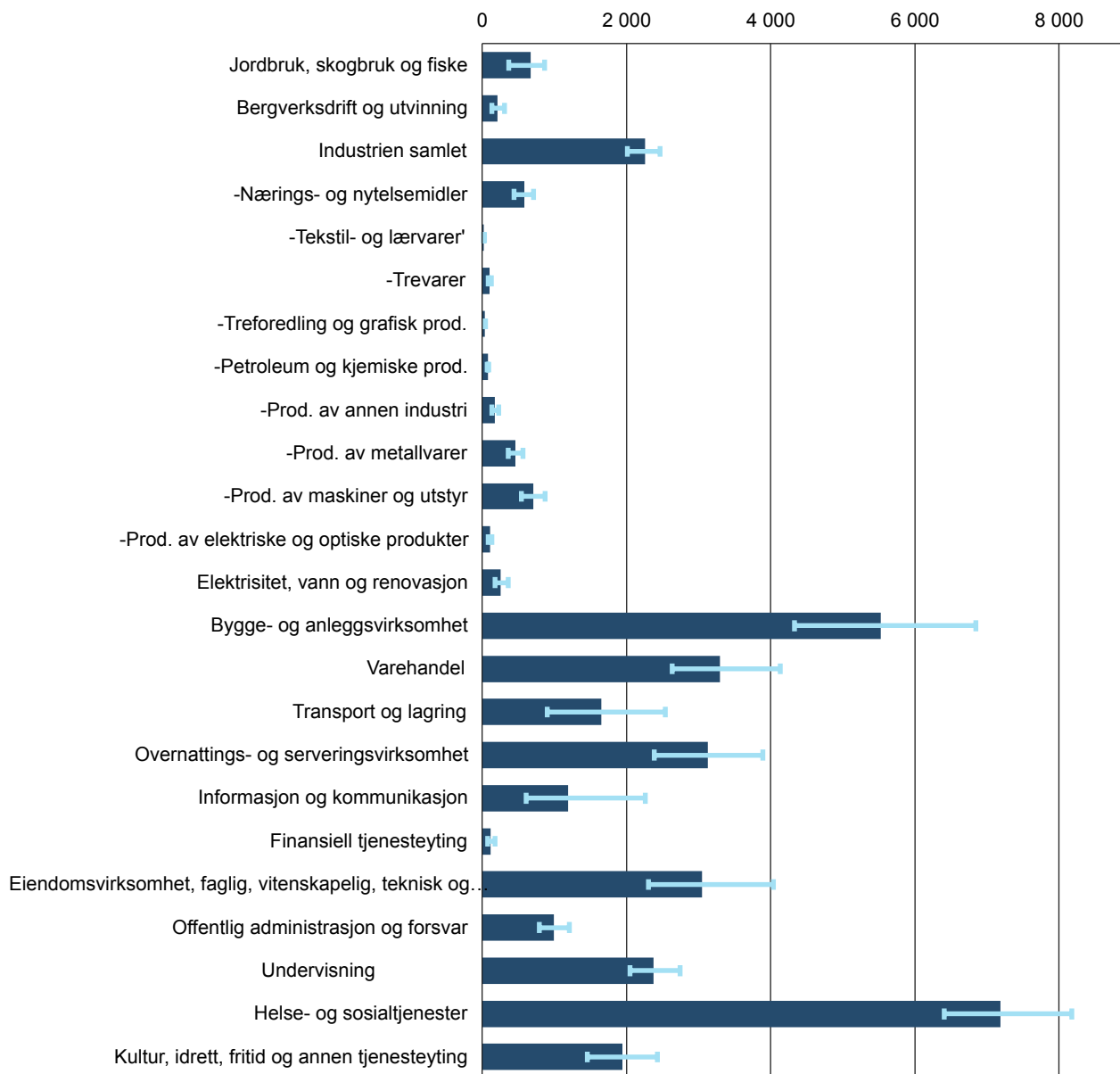
Usikkerheten er nødvendigvis større for de mer detaljerte tallene. Det er for eksempel større usikkerhet for estimatene for enkeltyrker enn for næringer, og usikkerheten er betydelig for tallene fordelt på både fylke og yrke. Det skyldes at det kan være få svar som ligger til grunn, noe som gjør at tallene er sensitive for endringer i hvilke virksomheter som svarer på undersøkelsen.

Figur V1. Estimert mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller, etter fylke



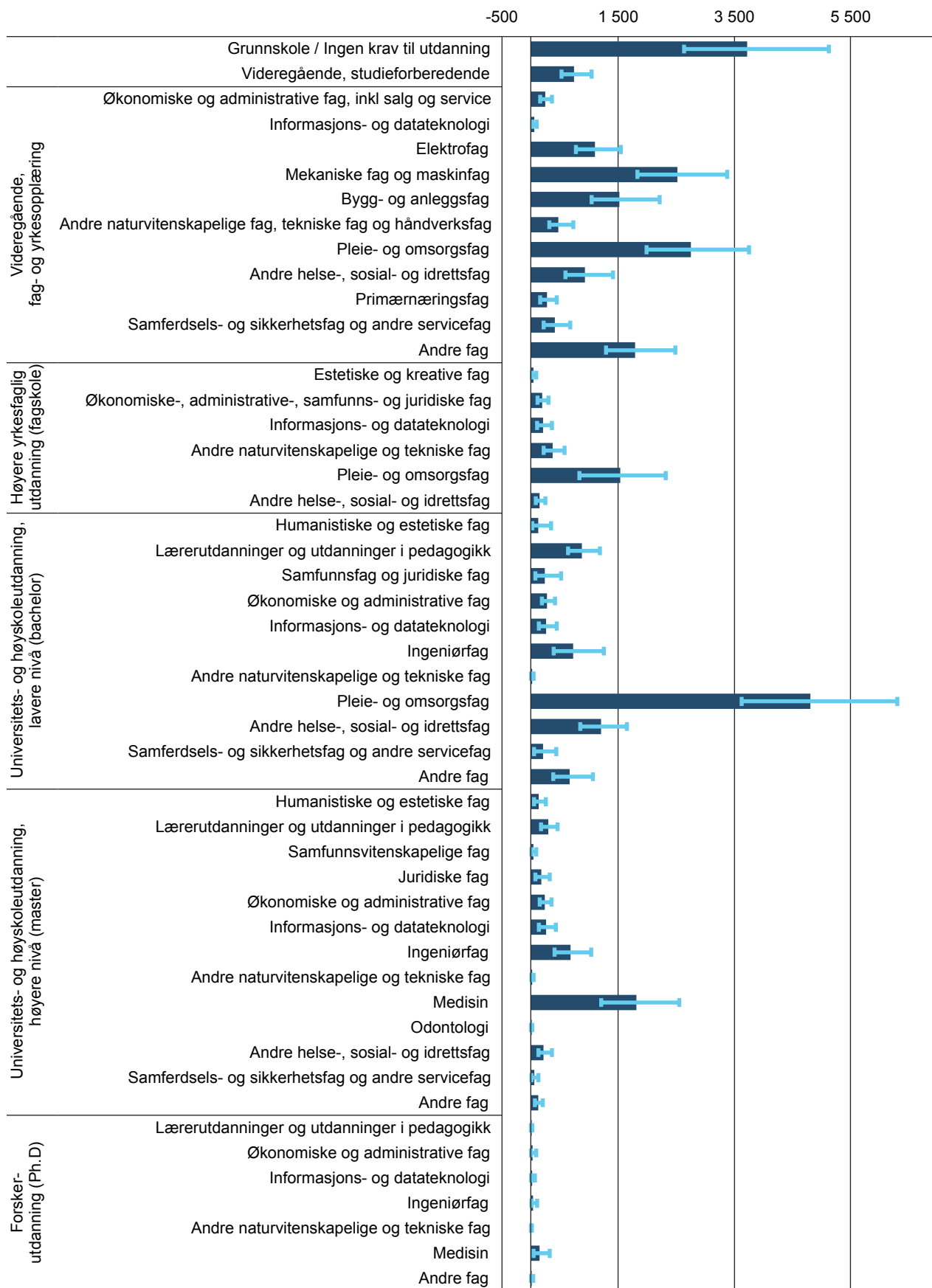
Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur V2. Estimert mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller, etter næring



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

Figur V3. Estimert mangel på arbeidskraft med konfidensintervaller, etter utdanning



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse (2026)

9. SPØRRESKJEMA

Navs bedriftsundersøkelse 2026

Kartlegging av arbeidsmarkedet

- *Spar tid på skjemaer: Opplysninger dere gir i dette skjemaet kan helt eller delvis bli benyttet også av andre offentlige organer som har hjemmel til å innhente de samme opplysningene. (Lov om Oppgaveregisteret §§ 5 og 6.)*
- *Ønsker dere samordning? Ta kontakt med Oppgaveregisteret på telefon 75 00 75 00.*

1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten i dag?

Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeidsmarkedstiltak som dere har lønnsutgifter for og personer som er utleid til andre virksomheter, men som er ansatt hos dere.

Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

2. Hvor mange ansatte venter dere å ha om ett år?

Ta med de samme gruppene som i spørsmål 1. Gi en vurdering ut fra virksomhetens forventninger i dag.

- Flere enn i dag
- Like mange som i dag
- Færre enn i dag

3. Har virksomheten de siste tre månedene forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse?

Vi ønsker svar selv om dere ikke venter en økning i antall ansatte det kommende året. Med forsøkt å rekruttere menes her at virksomheten aktivt har forsøkt å rekruttere ny(e) medarbeider(e) ved å lyse ut stilling, headhunte eller lignende, uten å lykkes.

Ja, vi fikk ikke ansatt noen *Gå til spørsmål 4.*

Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse *Gå til spørsmål 4.*

Nei *Gå til spørsmål 6.*

4. Hva skyldes dette?

Ingen/for få kvalifiserte søkere *Gå til spørsmål 5.*

Annet *Gå til spørsmål 6.*

5. Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, hvilken utdanningsbakgrunn var mest relevant for stillingen(e), og hvor mange stillinger dreier det seg om?

Spesifiser hvilke yrker og utdanninger det gjelder. Ta både med stillinger hvor dere ikke har fått ansatt noen og stillinger hvor dere har måttet ansette personer med lavere eller andre kvalifikasjoner enn dere søkte etter. Hvis dere for eksempel har søkt etter en barnehagelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én barnehagelærer. For utdanning oppgis hvilken utdanningsbakgrunn som var mest relevant for stillingen. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

Yrke	Utdanning	Antall stillinger	Yrke	Utdanning	Antall stillinger
.....		<input type="text"/>		<input type="text"/>
.....		<input type="text"/>		<input type="text"/>
.....		<input type="text"/>		<input type="text"/>
.....		<input type="text"/>		<input type="text"/>
.....		<input type="text"/>		<input type="text"/>

6. Bruker virksomheten kunstig intelligens (KI) for å gjennomføre en eller flere av følgende arbeidsoppgaver?

*Med KI menes generativ KI (som ChatGPT/Copilot), maskinlæring eller KI innebygd i programvare.
Flere kryss mulig.*

- Nei, vi bruker ikke KI → *Gå til spørsmål 7.*
- Bearbeiding og analyse av tekst (*f.eks. søk og oppsummeringer av tekst*)
- Rekruttering og HR (*f.eks. stillingsannonser og sortering av søknader*)
- Dataanalyse og prognoser (*f.eks. risiko og økonomi*)
- Kundeservice eller intern støtte (*f.eks. chatbot og veiledning*)
- Markedsføring og salg (*f.eks. innholdsproduksjon*)
- Bilde-/taleoppgaver (*f.eks. kvalitetskontroll og transkripsjon*)
- Andre oppgaver

7. Hva er de viktigste grunnene til at virksomheten ikke bruker KI? Flere kryss mulig.

- Vi ser ikke relevante bruksområder nå
- Kostnader eller usikker lønnsomhet
- Ikke prioritert av ledelsen (*f.eks. endringsmotstand*)
- Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn (*f.eks. GDPR*)
- Mangler kompetanse eller kapasitet (*f.eks. internt eller vanskelig å rekruttere*)

UTGIVER

Arbeids- og velferdsdirektoratet
Postboks 354
8601 Mo i Rana

OMBREKKING: Aksell AS

ISBN: 978-82-551-2562-4

ISSN: 1891-005X

DOI: <https://doi.org/10.60847/NAV.6225>