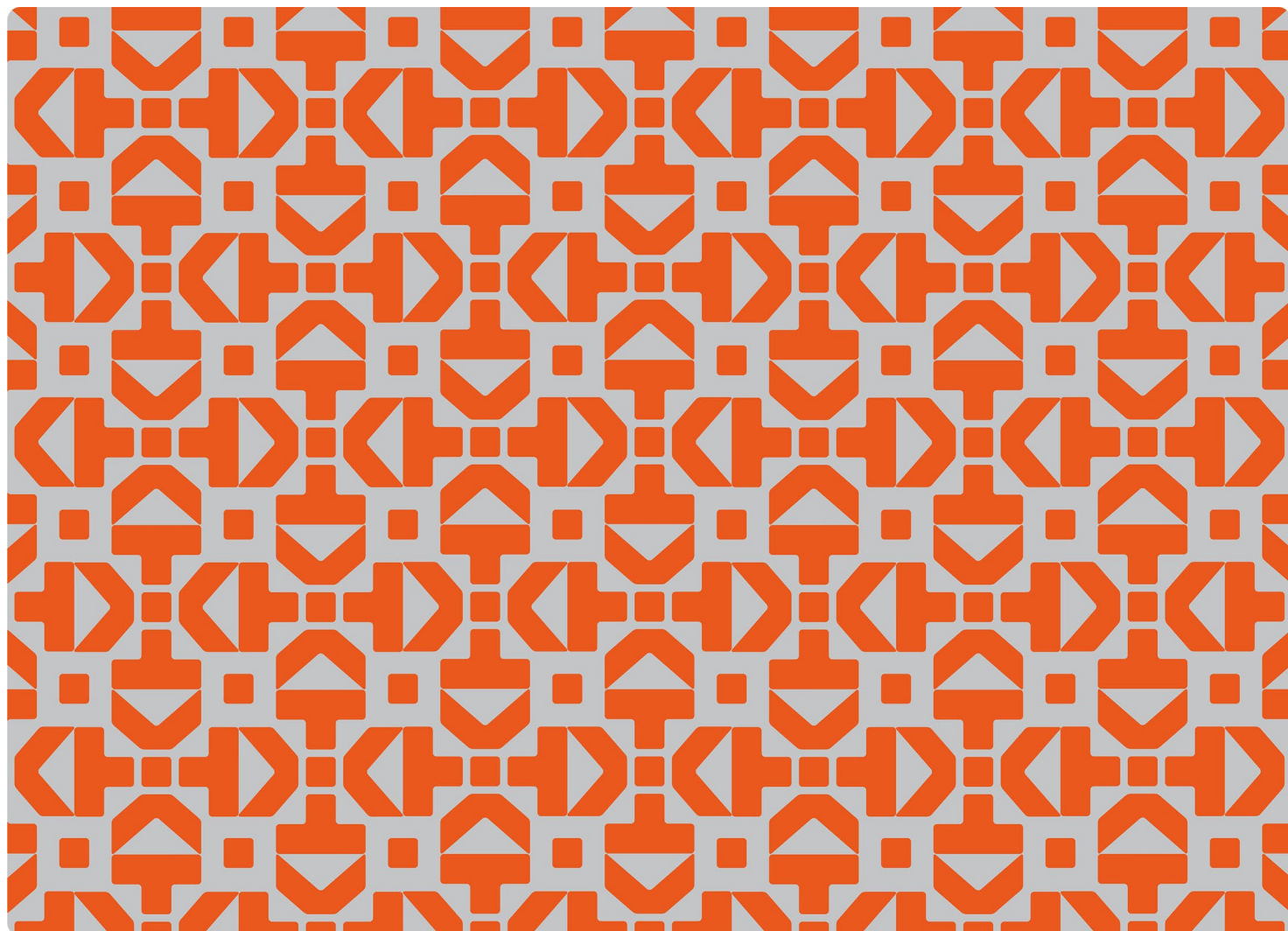


Rekrutteringsutfordringer og mangel på arbeidskraft

Et oppdatert kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov



Rekrutteringsutfordringer og mangel på arbeidskraft

Et oppdatert kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov

Redaktør:

Kristine Offerdal

Forfattere:

Tone M. Skollingsberg Katralen

Olena Tkachenko

Innhold

Sammendrag	5
1 Innledning	8
2 Mangel på arbeidskraft – nyere kunnskapsgrunnlag	10
2.1 Årsaker til mangel på arbeidskraft	10
2.1.1 En aldrende befolkning forsterker mangelen på arbeidskraft – og kan påvirke bærekraften i arbeidsmarkedet og utdanningssystemet	13
2.2 Indikatorer og målemetoder for mistilpasning i arbeidsmarkedet	15
2.2.1 Kobling mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft	16
2.2.2 Utdfordringer med å måle mangel på arbeidskraft	19
2.3 Oppsummering	21
3 Nasjonal mangel på arbeidskraft	22
3.1 Yrker med størst mangel på arbeidskraft	26
3.1.1 Helse, pleie og omsorg	27
3.1.2 Industri	30
3.1.3 Bygg og anlegg	33
3.1.4 Undervisning	34
3.2 Utdanninger det er størst mangel på	36
3.2.1 Videregående fag- og yrkesopplæring	38
3.2.2 Høyere yrkesfaglig utdanning	40
3.2.3 Høyere utdanning	41
3.2.4 Forskerkompetanse	43
3.3 Oppsummering	43
4 Regionale kompetansebehov	45
4.1 Rekrutteringsutfordringer	48
4.2 Oppsummering	50
5 Avsluttende refleksjoner	52
5.1 Tiltak som kan redusere mangel på kompetanse og arbeidskraft	53
Kvalifisering av voksne som en strategi for å håndtere mangelen på fagarbeidere	55
Figurliste	56
Tabelliste	56

Tekstboksliste	57
Referanser	58
Vedlegg.....	68

Sammendrag

I denne rapporten presenterer vi analyser av hvor i arbeidsmarkedet utfordringene med å dekke behovet for kompetent arbeidskraft på kort sikt er størst. Formålet er å sammenstille statistikk, undersøkelser og nyere forskning om hvilke utdanninger, yrker og næringer det er størst behov for arbeidskraft, og hvordan utfordringene med arbeidskraft varierer mellom regioner.

Navs bedriftsundersøkelse 2025 gir for første gang et mer presist mål på hvilken utdanningsbakgrunn arbeidsgivere etterspør, i yrker der rekrutteringsforsøk ikke har lyktes. Resultatene viser at den rapporterte mangelen i hovedsak er konsentrert i jobber som krever enten fag- og yrkesopplæring eller høyere utdanning. Om lag 40 prosent av den samlede mangelen gjelder fagarbeidere, mens 39 prosent gjelder yrker som normalt krever høyere utdanning. Den resterende andelen fordeler seg mellom arbeidskraft med høyere yrkesfaglig utdanning (6 prosent) og arbeidskraft med grunnskoleutdanning eller stillinger uten formelle krav til utdanning (13 prosent). Mangel på arbeidstakere med doktorgradskompetanse utgjør under 1 prosent av den totale mangelen, som i hovedsak gjelder naturvitenskapelige og tekniske fag.

Den samlede mangelen på arbeidskraft har avtatt siden 2022, men det er variasjoner mellom næringer og yrker. Blant yrkene som krever fag- og yrkesopplæring, er det helsefagarbeidere, elektrikere, kokker, sveisere og anleggsmaskin- og industrimekanikere som står for en stor andel av mangelen. For yrker som krever høyere utdanning, er det fortsatt sykepleiere, spesialsykepleiere, legespesialister og grunnskolelærere som skiller seg ut med størst mangel.

Gjennomgangen av nyere analyser bekrefter at mangel på arbeidskraft har sammensatte årsaker. Både konjunkturelle svingninger og mer varige strukturelle endringer spiller en rolle. Etter pandemien har mange OECD-land, inkludert Norge, opplevd en stor økning i stramheten i arbeidsmarkedet, drevet av høy etterspørsel etter arbeidskraft i kombinasjon med strukturelle forhold som befolkningsaldring, teknologisk utvikling og endringer i næringsstrukturen. Samtidig peker forskningen på at flere megatrender som aldring av befolkningen, digitalisering, grønn omstilling, geopolitiske spenninger og økt bruk av kunstig intelligens virker samtidig, og ofte forsterker hverandre, slik at den samlede effekten på mangel og mistilpasning i arbeidsmarkedet blir større enn summen av de enkelte trendene.

En aldrende befolkning er en særlig viktig driver for økt etterspørsel etter arbeidskraft, spesielt i helse- og omsorgssektoren, og reiser spørsmål ved bærekraften i arbeidsmarkedet og utdanningssystemet over tid. OECDs policyanbefalinger peker på at utdanningssystemet og reguleringer i arbeidsmarkedet i varierende grad har

evnet å tilpasse seg endrede kompetansebehov. Samlet sett understreker litteraturen behovet for helhetlige og langsiktige tiltak på tvers av utdannings-, kompetanse- og arbeidsmarkedspolitikken for å håndtere vedvarende mangel på arbeidskraft.

Det å få personer som står utenfor arbeid, inn i arbeidslivet har stor verdi for både individ og samfunn. Det er også et viktig grep for å øke tilfanget av kompetent arbeidskraft. Matching viser til et forhold mellom virksomhetenes etterspørsel etter kompetanse og kompetansen hos personer som står utenfor arbeidslivet, eller er ledige. Matchingeffektiviteten påvirkes av konjunkturer og svingninger i økonomien, men også av institusjonelle forhold som reguleringer og regelverk, og hvordan inntektssikrings- og arbeidsledighetsordninger er utformet.

Matchingen er ikke bare mer effektiv når ledige arbeidssøkere har relevant utdanning og kompetanse, men også når personer som står utenfor arbeidslivet, er fleksible når det gjelder hvor i landet de er villige til å arbeide, og i hvilke yrker. Samtidig er det begrenset norsk forskningslitteratur som direkte undersøker hvordan disse mekanismene fungerer i Norge. Det er derfor behov for mer forskning som kan belyse hvordan koblingen mellom arbeidstakere og jobber faktisk skjer, hvilke faktorer som hemmer matching, og hvilke tiltak som har dokumentert effekt. Slik kunnskap vil være et viktig grunnlag for å håndtere framtidig mangel på arbeidskraft og kompetanse.

En gjennomgang av metoder for å måle mangel på arbeidskraft viser at aktører som Cedefop, OECD og svenske Arbetsförmedlingen i økende grad benytter klassifiseringer som sier noe om *hvorfor* mangel oppstår. Disse målingene skiller mellom situasjoner der rekrutteringsproblemer skyldes begrenset tilgjengelig arbeidskraft (få eller ingen arbeidsledige i relevante yrker), redusert beholdning på grunn av tidlige avganger eller frafall og situasjoner der utfordringene i større grad kan knyttes til blant annet svak matching eller andre faktorer. De skiller også ofte mellom vedvarende, strukturell mangel og mer konjunkturbetinget mangel som varierer med aktivitetsnivået i økonomien.

En fordel med denne typen kategorier er at de kombinerer informasjon om både omfang og mulige drivere, og dermed kan gi et bedre utgangspunkt for å vurdere relevante virkemidler i utdannings-, kompetanse- og arbeidsmarkedspolitikken. Klassifiseringene kan også være mer intuitive og lettere å kommunisere til ulike aktører enn mer tekniske mål, som for eksempel Navs stramhetsindikator. Samtidig innebærer slike kategoriseringer en risiko for overforenkling. Brukt med analytisk teft og kritisk sans har denne typen metode likevel potensial til å gjøre kunnskapsgrunnlaget om forholdet mellom tilbud og etterspørsel etter kompetent

arbeidskraft lettere tilgjengelig og anvendbart for arbeidsgivere så vel som myndigheter.

1 Innledning

Denne rapporten er den fjerde publikasjonen i HK-dirs serie om behov for arbeidskraft og kompetanse. Serien bygger videre på det omfattende kunnskapsgrunnlaget utviklet av Kompetansebehovsutvalget (KBU) i perioden 2017–2020.

De to første rapportene i serien handlet om kompetansebehov på kort og lang sikt, utdannings- og kompetansesammensetningen i befolkningen samt betydningen av migrasjon for kompetansetilgangen (HK-dir, 2022, 2024a). Den tredje rapporten handlet om rekrutteringsutfordringer og behov for arbeidskraft og utdanninger fram mot 2030 (HK-dir, 2025a).

Temaet for denne rapporten er den nasjonale mangelen på arbeidskraft og årsaker til mangelen. Vi presenterer oppdatert kunnskap om omfanget av mangelen på arbeidskraft i 2025 og vurderinger av hvordan etterspørselen kan utvikle seg framover. Analysene bygger på Navs bedriftsundersøkelse, register- og statistikkdata fra SSB og Nav samt prognoser og framskrivinger fra SSB, OECD og Cedefop.

Mangel på kompetent arbeidskraft har stått høyt på den politiske agendaen i Norge og mange europeiske land de siste årene (EU-kommisjonen, 2024; Meld. St. 31 (2023–2024), 2024). Selv om den samlede mangelen på arbeidskraft har avtatt betydelig siden 2022, er nivået fortsatt høyt. Nedgangen kan ses i sammenheng med endrede økonomiske forhold som har dempet etterspørselen etter arbeidskraft i enkelte næringer. Dette gjelder særlig bygg- og anleggsnæringen, hvor mangelen på arbeidskraft har gått markert ned i takt med lavere byggeaktivitet (Norges Bank, 2025b).

Norge står likevel overfor en vedvarende, og til dels økende, mangel på kvalifisert arbeidskraft i årene framover, særlig innen tekniske fag og helse- og omsorgsfag. OECD sine prognoser peker på at både yrker som krever yrkesfaglig utdanning på videregående nivå, og enkelte yrker som forutsetter høyere utdanning, vil være blant de mest krevende å rekruttere til framover (OECD, 2025d).

Det samlede kunnskapsgrunnlaget, ulike politiske dokumenter og offentlige utredninger peker i samme retning: Mangelen på arbeidskraft innen helse-, omsorgs- og sosialtjenestene ventes å øke betydelig på lengre sikt dersom tiltak for å øke arbeidstilbudet, forbedret samsvar mellom tilbud og etterspørsel og dempet etterspørsel der det er mulig, ikke gir tilstrekkelig effekt (HK-dir, 2025; Kompetansebehovsutvalget, 2023; Meld. St. 14 (2022–2023); Meld. St. 31 (2023–2024); NOU 2023: 4).

Mangel på arbeidskraft kan ha flere og sammensatte årsaker. Tilgangen på arbeidskraft kan for eksempel bli påvirket av begrensninger i utdanningssystemet som lav kapasitet hos utdanningsinstitusjonene, svak rekruttering til enkelte fagområder, høyt frafall eller mangel på læreplasser. Eksempel på slike utdanninger er sykepleierutdanningen, der mangel på praksissteder og veiledningskapasitet er en utfordring. Barnehagelærerutdanning er et eksempel på utdanning med svak rekruttering. I enkelte yrker er derimot utfordringene i større grad arbeidslivsrelaterte, som lav lønn, høyt sykefravær, utbredt deltidsarbeid og tidlig avgang fra yrket som for eksempel renholdere, kokker eller helsefagarbeidere. Årsakene til knapphet på arbeidskraft varierer mellom yrker og regioner, og tilsier at tiltak bør tilpasses både yrkesspesifikke og regionale forhold (NOU 2020: 2).

2 Mangel på arbeidskraft – nyere kunnskapsgrunnlag

For å kunne vurdere hvordan mangel på arbeidskraft kan håndteres med virkemidler i utdannings-, kompetanse- og arbeidsmarkedspolitikken, er det nødvendig å forstå både årsakene til mangel på arbeidskraft og hvordan mangelen kan måles over tid, spesielt i et lengre perspektiv som på 5–10 års sikt.

I delkapittel 2.1 presenterer vi nyere analyser og forskning om årsaker til mangel på arbeidskraft. Gjennomgangen bygger på bidrag fra internasjonale organisasjoner som OECD, ILO og Cedefop og relevante norske utredninger. Formålet er å sammenfatte kunnskap om hvilke mekanismer som bidrar til vedvarende rekrutteringsutfordringer, og å sette disse i sammenheng med norske forhold. Denne kunnskapen kan være nyttig for vurderinger av hvilke indikatorer som er egnet til å belyse mangel på arbeidskraft, og hvilke begrensninger som ligger i ulike mål og datakilder.

I delkapittel 2.2 presenterer vi en kort gjennomgang av hvordan ulike aktører måler mangel på arbeidskraft, og om indikatorer som blir benyttet internasjonalt. Noen av disse indikatorene bruker vi videre inn i analysene av norske data om mangel på arbeidskraft, mens andre omtales for å synliggjøre mulige retninger for videre utvikling av kunnskapsgrunnlaget på dette fag- og politikkområdet.

Tekstboks 2-1 Begrepsdefinisjoner

Kompetansebehov: kvalitativ etterspørsel uttrykt i ferdigheter, kunnskap og erfaringer

Arbeidskraftsbehov: kvantitativ etterspørsel uttrykt i antall personer

Mangel på arbeidskraft: Basert på virksomhetenes svar i Navs bedriftsundersøkelse estimerer Nav omfanget av mangel på arbeidskraft. Estimatenes publiseres både som et samlet nivå for landet og fordelt på fylke, næring og yrke, samt etter utdanningsnivå og fagfelt.

Rekrutteringsutfordringer: viser til andel virksomheter som har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å lykkes

2.1 Årsaker til mangel på arbeidskraft

Kompetansebehovsutvalget har undersøkt hvilke megatrender som forventes å påvirke hvilken type kompetanse arbeidslivet vil ha behov for framover. Utvalget løfter særlig fram teknologiutvikling, migrasjon, klimaendringene og en økende andel eldre i

befolkningen som de sentrale driverne for endringer i etterspørselen etter kompetanse og arbeidskraft (NOU 2020: 2).

I sin utredning om kompetansebehov som følge av ny teknologi peker utvalget også på at geopolitisk uro og (de-)globalisering kan forsterke behovet for kompetanse innen blant annet datasikkerhet, samtidig som tilgangen på spisskompetansen kan bli mer begrenset (Kompetansebehovsutvalget, 2026). Videre understreker utvalget at mulighetene til å påvirke disse driverne varierer fordi de tilhører en global utvikling som vi har få muligheter til å påvirke. Samtidig har norske myndigheter og partene i arbeidslivet stort handlingsrom når det gjelder hvordan konsekvensene av megatrendene håndteres nasjonalt. Utdannings og kompetansepolitikken, arbeidsmarkedspolitikken og arbeid med rammebetingelsene i arbeidslivet er sentrale. Dette er særlig relevant for de mer strukturelle årsakene til mangel på arbeidskraft, der drivkreftene påvirker både etterspørselen etter kompetanse og tilgangen på arbeidskraft over tid, og der tiltak kan rettes mot kapasitet i utdanningssystemet, omstilling og kvalifisering, samt rekruttering og mobilisering av arbeidskraft.

Mangelen på arbeidskraft økte kraftig i Norge etter 2021, men dette er ikke en særnorsk utvikling. I mange OECD land kjennetegnes årene 2021 og 2022 av økning i antall ledige stillinger, samtidig som det var mange arbeidssøkere (OECD, 2022). Arbeidsmarkedene i flere land er fremdeles betydelig strammere enn før pandemien. Allerede før covid-19 var det strukturelle forhold som aldrende befolkning, digitalisering og teknologiutvikling som bidro til mangel på arbeidskraft. Situasjonen for mange OECD-land har gradvis endret seg fra håndtering av høy arbeidsledighet til tiltak rettet mot mangel på arbeidskraft (OECD, 2025d). OECD forklarer denne utviklingen som en overgangsfase med både konjunkturdrevne og strukturelle forhold. Etter hvert som økonomiene normaliserte seg og smitteverntiltakene ble avvirket, økte etterspørselen etter arbeidskraft betydelig, og arbeidsgivere i mange sektorer fikk enda flere utfordringer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft.

Når det gjelder de strukturelle årsakene, peker OECD på at pandemien kan ha bidratt til mer varige endringer i arbeidstakernes preferanser, og at dette gjelder spesielt jobber med krevende arbeidsforhold som for eksempel helse- og omsorgssektoren. I enkelte næringer kan dette ha forsterket rekrutteringsutfordringene (OECD, 2022). Utfordringene med å få ansatt arbeidskraft ga arbeidstakerne en styrket forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiverne. Med flere utlyste stillinger kom alternative jobbmuligheter for enkelte grupper arbeidstakere, noe som økte frivillige jobbskifter.

Andre strukturelle forhold som endringer i næringssammensetning og sentralisering kan ha bidratt til vedvarende høy etterspørsel etter arbeidskraft i mange land. Et eksempel på endring i næringssammensetning er en økende andel sysselsatte i helse- og omsorgssektoren. Andelen utgjør 21 prosent, og den har økt de siste årene. Sentraliseringen bidrar til utflytting fra små kommuner til byer, noe som fører til mangel på arbeidskraft i distriktene. Det at flere arbeidstakere pensjonerte seg tidligere under covid-19-pandemien, har i tillegg forsterket mangelen på arbeidskraft etter gjenåpningen (ILO, 2024). ILO understreker at det fortsatt er et begrenset kunnskapsgrunnlag om de mer varige strukturelle endringene i rekruttering og etterspørsel etter arbeidskraft etter pandemien. Videre peker organisasjonen på at utdannings- og integreringspolitikken i mange land ikke i tilstrekkelig grad har evnet å tilpasse seg de langsiktige megatrendene, særlig befolkningsaldring og rask teknologisk utvikling (ILO, 2024).

En nyere analyse av de store trendene i 26 OECD-land viser at digitalisering og grønn omstilling har bidratt til økt stramhet i arbeidsmarkedet. Befolkningsaldring har over tid også bidratt til stramhet og endringer i kompetansesammensetningen, blant annet ved at virksomheter i større grad rekrutterer underkvalifisert arbeidskraft. Utviklingen har bidratt til både mangel på arbeidskraft og økt mistilpasning i perioden 2010–2019. Samtidig indikerer studien at økt importkonkurranse og spredning av kunstig intelligens også virker i retning av å redusere knappheten på arbeidskraft (Dorville, med fl., 2025). En av konklusjonene i denne studien er at strukturelle trender utvikler seg samtidig, ofte virker sammen og forsterker hverandre. Den samlede effekten på mangel på arbeidskraft og mistilpasning i arbeidsmarkedet kan derfor være større enn summen av de enkelte trendene hver for seg.

En annen mulig årsak til økende mangel på arbeidskraft i enkelte næringer er skjerpede kvalitetskrav. Innføring av yrkesreguleringer og autorisasjonsordninger for å forbedre tjenester for innbyggere eller kunder kan begrense mobilitet av arbeidskraft på tvers av sektorer og utdanningsgrupper, og snevre inn rekrutteringsgrunnlaget. I en situasjon med vedvarende høy mangel på arbeidskraft kan tiltak som gjensidig godkjenning av kvalifikasjoner og reduksjon av autorisasjonskostnader være effektive virkemidler for bedre utnyttelse av arbeidskraft (OECD, 2025d).

Et eksempel på skjerpede krav i Norge er at helsepersonell med utdanning fra utenfor EØS-området ifølge forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell må

dokumentere norskferdigheter i lesing, lytting, skriving og muntlig på nivå B2¹ (Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell, 2016). Helsedirektoratets anbefaling er imidlertid bredere, og innebærer at også alle andre som blir ansatt i norsk helsevesen, bør kunne dokumentere norskferdigheter på nivå B2 (Helsedirektoratet, 2023). Forskere argumenterer for at kravet eller anbefalingen om nivå B2 i alle de fire ferdighetene lesing, lytting, skriving og muntlig er et høyere språkkrav enn nødvendig for mange av oppgavene som blir utført av ansatte i norsk helsevesen, og at kravene derfor burde vært differensiert i større grad (Carlsen, 2022; Carlsen & Bukve, 2024). Et eksempel på mer differensierte språkkrav kan hentes fra barnehageloven, der lovgiver har satt ulike krav i ulike delferdigheter for ansatte i barnehager: A2 i skriveferdigheter og B1 i ferdighetene lesing, lytting og muntlighet (Barnehageloven, 2005). En utilsiktet konsekvens av en anbefaling eller krav som ikke gjør forskjell på hvilke norskferdigheter som er nødvendige for å utføre ulike typer arbeidsoppgaver, kan bidra til å stenge kvalifiserte arbeidstakere ute. Dette kan igjen bidra til økt mangel på arbeidskraft – i dette tilfellet i helsesektoren, som allerede har utfordringer med rekruttering.²

2.1.1 En aldrende befolkning forsterker mangelen på arbeidskraft – og kan påvirke bærekraften i arbeidsmarkedet og utdanningssystemet

Norge har, på lik linje med mange europeiske land, en aldrende befolkning. Dette har en stor påvirkning på behovet for arbeidskraft. Statistikk fra Nav viser at 56 100 personer ble registrert som nye alderspensjonister i løpet av de første tre kvartalene av 2025. Dette er det høyeste antallet registrert de siste ti årene. Siden september 2015 har antallet mottakere av alderspensjon økt med hele 25,2 prosent (Nav, 2025e). Det er betydelige regionale forskjeller i antallet nye pensjonister (Nav, 2025f). Denne utviklingen bidrar til å forsterke presset på tilgangen til arbeidskraft, særlig i regioner og næringer med allerede høy etterspørsel etter arbeidskraft.

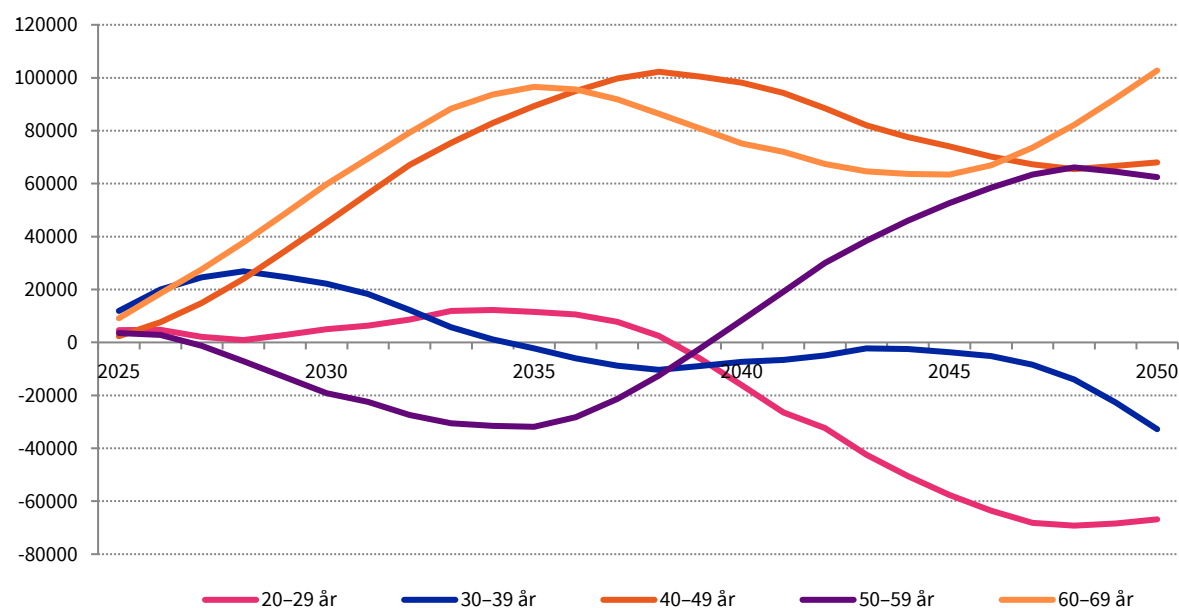
Befolkningsframskrivninger fra SSB er sentralt for å belyse den framtidige utviklingen i befolkningens alderssammensetning. Figur 2-1 viser utviklingen i antall personer i yrkesaktiv alder. Figuren indikerer en moderat økning i den yngste aldersgruppen

¹ Språknivåene forskriften viser til, er beskrevet i Det felles europeiske rammeverket for språk. Beskrivelser av de ulike nivåene i rammeverket kan leses på HK-dir sine nettsider: <https://hkdir.no/voksenopplaering/norsk-og-samfunnskunnskap/om-norskprovene/det-europeiske-rammeverket-for-sprak>

² Kommunekommisjonen har i utredningen de la fram for Kommunal- og distriktsdepartementet 9. januar 2026, foreslått å fjerne kompetansekrav i helse- og omsorgstjenesten slik at kommunene mer effektivt kan utnytte tilgjengelig kompetanse og arbeidskraft. I andre delutredning skriver kommisjonen at de vil se nærmere på språkkrav knyttet til helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits (NOU 2026: 1, 2026).

(20–29 år) i de neste ti årene, før denne gruppen igjen avtar over tid. Samtidig viser framskrivningene en markert vekst i antall personer i de eldste aldersgruppene, noe som innebærer en gradvis aldring av arbeidsstyrken.

Figur 2-1 Framskrevet endring i antall personer i arbeidsdyktig alder fram mot 2050. SSBs hovedalternativ.



Kilde: SSB tabell 14282 (SSB, 2024a; Meld. St. 11 (2024–2025)).

Merknad: Antall personer i arbeidsdyktig alder er her differansen fra 2024. Tiårs aldersgrupper.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/2.1>

Det økende antallet eldre i befolkningen er en av de viktigste årsakene til stigende etterspørsel etter arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren (Meld. St. 31 (2023–2024)). Helse- og omsorgssektoren i de fleste OECD-landene sysselsetter flere arbeidstakere enn noen gang tidligere. I 2023 var om lag 1 av 9 jobber (10,9 prosent) i OECD-land i helse- og omsorgssektoren. Det er en økning fra 1 av 10 jobber (10,1 prosent) i 2013. I de nordiske landene og Nederland utgjør helse- og omsorgssektoren over 16 prosent av samlet sysselsetting (OECD, 2025c). I Norge står helse og omsorgssektoren for om lag 21 prosent (SSB, 2025a).

Kombinasjonen av at flere har behov for helse- og omsorgstjenester, og at arbeidsstyrken krymper, bidrar til økt press i arbeidsmarkedet (OECD, 2025d). OECD påpeker at det vil bli stadig mer krevende å øke både antallet og andelen sysselsatte i helse- og langtidsomsorgen uten å fortrenge sysselsetting i andre deler av økonomien, og dermed dempe den samlede økonomiske veksten (OECD, 2025c).

Perspektivmeldingen peker også på økende konkurranse om arbeidskraft som vil skje mellom ulike sektorer fordi helse- og omsorgssektoren skal vokse (Meld. St. 31 (2023–2024)). Helsepersonellkommisjonens utredning *Tid for handling sine* foreslåtte løsninger for å håndtere presserende mangel på arbeidskraft innen helse og omsorgssektoren er derfor økning i produktivitet, bedre organisering og mer effektiv bruk av kompetanse (NOU 2023: 4).

Utviklingen i helse- og omsorgssektoren reiser spørsmål om bærekraften i arbeidsmarkedet og utdanningssystemet. En sterk og vedvarende vekst i sysselsettingen i helse- og omsorgssektoren, samtidig som arbeidsstyrken krymper, kan bidra til mangel på arbeidskraft i andre deler av økonomien. Dimensjonering av utdanningene i samsvar med etterspørselen fra samfunnet og næringslivet kan bli påvirket ved at en stadig større andel av nyutdannede kandidater utdannes innen helse- og omsorgsfag, og at færre kandidater utdannes innenfor andre fagområder. Det finnes ingen fasitsvar på hva som er den riktige fordelingen mellom fagområder og utdanningsnivåer. Det vil avhenge av mange faktorer, som blant annet prioriteringer, produktivtetsutvikling og teknologiutvikling.

2.2 Indikatorer og målemetoder for mistilpasning i arbeidsmarkedet

Gjennomgangen av årsaker til mangel på arbeidskraft i forrige delkapittel viser at arbeidskraftmangel er et sammensatt fenomen. Den kan forklares av blant annet midlertidige opp- og nedturer i økonomien, men også av mer varige endringer i næringsstruktur, befolkningssammensetning, nye kompetansekrav og lønns- og arbeidsvilkår. Det er derfor ikke alltid umiddelbart entydig hvilke konsekvenser slike endringer har for arbeidslivets behov for arbeidskraft og kompetanse, eller hvilke tiltak som er best egnet til å møte utfordringene. For å kunne utvikle treffsikre og kunnskapsbaserte tiltak er det nødvendig med gode målemetoder og indikatorer³ som kan belyse de underliggende årsakene til mangelen, og som gjør det mulig å skille mellom ulike typer knapphet i arbeidsmarkedet.

I dette kapittelet presenterer vi et utvalg indikatorer og målemetoder som blir benyttet av internasjonale aktører som OECD og Cedefop, og av norske aktører som SSB og Nav. Avslutningsvis gir vi et eksempel på hvordan svenske Arbetsförmedlingen vurderer framtidig mangel på arbeidskraft, og hvordan slike vurderinger anvendes som kunnskapsgrunnlag i praksis.

³ Samfunnsøkonomisk analyse og Fafo utarbeider på oppdrag fra HK-dir en rapport om hvordan ulike land jobber med mangel på arbeidskraft. Rapporten blir publisert senere i 2026.

2.2.1 Kobling mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft

I perioder med økonomisk nedgang reduseres normalt antallet utlyste stillinger, samtidig som arbeidsledigheten øker. Dette fører til et mindre stramt arbeidsmarked, hvor arbeidsgivere i større grad har tilgang på tilgjengelig arbeidskraft, og lettere kan rekruttere kvalifiserte kandidater. Når den økonomiske aktiviteten tar seg opp, øker etterspørselen etter arbeidskraft, antallet ledige stillinger stiger, og konkurransen om arbeidssøkerne tiltar. Resultatet er et strammere arbeidsmarked, der rekrutteringsutfordringer blir mer utbredt.

Graden av mistilpasning måles også av udekket etterspørselen etter arbeidskraft, målt ved antall ledige stillinger, og tilbudet av arbeidskraft, målt ved antall arbeidssøkere. Indikatoren gir dermed et uttrykk for graden av balanse mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet. Jo flere ledige stillinger det er per arbeidssøker, desto strammere er arbeidsmarkedet (Barth et al., 2022).

Spørreundersøkelser blant arbeidsgivere er de mest brukte metodene for å måle graden av rekrutteringsutfordringer og mangel på arbeidskraft. I en tidligere rapport gikk vi gjennom ulike undersøkelser og deres styrker og svakheter. Konklusjonen fra denne gjennomgangen var at det ikke finnes én enkelt datakilde som fullt ut dekker behovet for kunnskap om arbeidskraft og kompetanse. Kildene utfyller hverandre, men har ulike formål, metodiske tilnærminger og begrensninger (HK-dir, 2025a).

Nav beregner en stramhetsindikator, som er et mål på hvor krevende det er å rekruttere arbeidskraft i ulike deler av arbeidsmarkedet. Fra og med 2025 gir undersøkelsen også svar på hvilke utdanninger det er størst mangel på (Nav, 2025b).

For å analysere langsiktige utviklingstrekk, og vurdere balansen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft med en gitt utdanning, er SSBs framskrivingsmodeller som ADMOD, LÆRERMOD og HELSEMOD sentrale verktøy (SSB, 2023a, 2024b, 2025b). Modellene bygger på historiske data og forventninger om befolkningsutvikling, utdanningsvalg, yrkesdeltakelse, næringssammensetning og makroøkonomiske forhold som økonomisk vekst. De gir et grunnlag for å identifisere mulige ubalanser mellom arbeidsstyrkens utdanningssammensetning og arbeidslivets behov, og fungerer som et analytisk verktøy for å vurdere hvordan dagens trender vil slå ut dersom de videreføres over tid. Vi kommer tilbake til omtalen av resultater av disse framskrivingene i kapittel 3.

Oppsummert blir Navs bedriftsundersøkelse brukt som en hovedindikator for å identifisere hvilke yrker og utdanningsgrupper det er størst mangel på. For å få et mest mulig presist bilde av *hva* mangelen skyldes – om den først og fremst handler om for lav tilførsel av ny arbeidskraft, frafall og bortvalg i enkelte yrker, eller et mer

generelt misforhold mellom tilbud og etterspørsel – er det imidlertid nødvendig å supplere med andre indikatorer og datakilder. Vår gjennomgang av nyere analyser viser at særlig perspektiver på matchingeffektivitet er sentrale for å forstå rekrutteringsutfordringer fordi de belyser hvordan koblingen mellom arbeidssøkere og ledige stillinger fungerer, og hvilke faktorer som kan bidra til vedvarende mangel.

Matchingeffektivitet viser til i hvilken grad arbeidsmarkedet evner til å koble tilgjengelig arbeidskraft med ledige jobber på en effektiv måte. Matchingeffektiviteten er høy når arbeidsgivere raskt finner arbeidskraft som samsvarer med deres kompetansekrav. Lav matchingeffektivitet oppstår når mangel på arbeidskraft vedvarer selv om det finnes ledig arbeidskraft (OECD, 2025d). Det er derfor nyttig å måle matchingeffektiviteten for å kunne vurdere om arbeidskraftmangel primært skyldes et samlet underskudd på arbeidskraft, eller om den i større grad reflekterer mistilpasning mellom tilbud og etterspørsel, altså at søkerne ikke har den kompetansen arbeidsgiverne trenger. Slike analyser gir et viktig kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvilke typer tiltak som er relevante, og om innsatsen bør rettes mot økt tilbud av arbeidskraft, bedre kompetansetilpasning eller mer effektive arbeidsmarkedstiltak.

Matchingeffektiviteten påvirkes av svingningene i økonomien, men også av institusjonelle forhold, som for eksempel hvor godt utdanningssystemet fungerer, og hvordan arbeidsledighetsordninger er utformet. Matchingen er mest effektiv ikke bare når de arbeidsledige har den utdanningen og kompetansen som arbeidsgivere etterspør, men også når arbeidskraften er mobil, både geografisk og mellom ulike jobber og yrker (Sveriges Riksbank, 2025). Samtidig viser forskning at sammensetningen av arbeidsledige med hensyn til kompetanse og utdanning varierer med konjunktorene. I perioder med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet består gruppa arbeidsledige av personer som i større grad har barrierer som gjør overgangen til arbeid mer krevende, og som har større behov for bistand enn i perioder med lavkonjunktur (von Simpson, 2023). Barrierer for å komme i arbeid igjen kan være svake norskkunnskaper, svake digitale ferdigheter eller kompetanse eller utdanning som arbeidslivet ikke lenger etterspør.

Nyere forskning tyder på at matchingeffektiviteten har vært svakere i europeiske land i perioden etter pandemien. Analysene peker særlig på økende regionale forskjeller i arbeidsledighet og større utfordringer med å matche tilgjengelig arbeidskraft med etterspurte jobber, noe som bidrar til å forklare vedvarende mangel på arbeidskraft i flere europeiske arbeidsmarkeder (OECD, 2025d).

Størrelsen på arbeidsmarkedet er også viktig. En studie utført av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) undersøker forskjellene i

matchingkvaliteten mellom store og små arbeidsmarkedsområder i Sverige. Hovedfunn i denne studien er at matchingskvaliteten er høyest i større, lokale arbeidsmarkeder. Rapportforfatteren peker på at større arbeidsmarkeder har et bredere utvalg av yrker og bedre muligheter for den enkelte til å prøve seg fram og tilegne seg erfaring over tid, noe som bidrar til bedre matching mellom kandidater og jobber i storbyområdene (IFAU, 2025).

Norske analyser av matchingeffektiviteten viser tegn til misforhold mellom antall ledige stillinger og antall arbeidsledige i perioden etter finanskrisen i 2008 og etter covid-19-pandemien. Samtidig konkluderer Nav med at vi foreløpig ikke har tilstrekkelig grunnlag for å fastslå at matching mellom arbeidsledige og ledige jobber har blitt varig svekket over tid (Nav, 2025d). Vi finner noe av de samme tendensene til svakere matching i en analyse fra Norges Bank (Norges Bank, 2023). Det foreligger foreløpig få empiriske studier som undersøker omfanget av mismatch i Norge. Vi vet også lite om mekanismer som eventuelt driver et misforhold mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse.

Også SSB har undersøkt hvordan endringer i sammensetningen av arbeidsledige og utviklingen i matchingeffektiviteten påvirker prosessen som kobler arbeidssøkere og virksomheter med rekrutteringsbehov i Norge. Matchingeffektiviteten her er et mål på hvor raskt arbeidsledige kommer jobb. Studien viser at overgangsraten fra arbeidsledighet til arbeid falt i perioden 2007–2019, det vil si at arbeidsledige brukte lengre tid på å få jobb i perioden. Analysene indikerer at etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, målt ved SSBs egen stramhetsindikator, forklarer en betydelig del av nedgangen i overgangsraten fra arbeidsledighet til arbeid i denne perioden. Studien konkluderer med at det er vanskelig å fastslå om endringer i jobbkrav eller næringsstruktur også har bidratt, ettersom dette ikke inngår eksplisitt i estimeringen (SSB, 2025c).

Et annet mål på matchingeffektivitet er hvor raskt nyutdannede kandidater etablerer seg i arbeidslivet, og i hvilken grad det er samsvar mellom kandidatenes kvalifikasjoner og jobbkravene i stillingene de får. Kandidatundersøkelsen, som ble gjennomført blant personer som ble uteksaminert på masternivå for seks til sju år siden, viser at flertallet kommer raskt i jobb, og i hovedsak er sysselsatt i stillinger som er relevante for utdanningen (NIFU, 2025a).

Samtidig viser Kandidatundersøkelsen at ikke alle kandidater kommer raskt ut i jobb, selv i perioder med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Kandidater med utdanning innen humanistiske og estetiske fag opplever i noe større grad enn kandidater fra andre fagområder et svakere samsvar mellom arbeidsoppgaver og kompetansen de har med seg fra utdanningen, samt høyere forekomst av ufrivillig deltid (NIFU, 2025a).

Dette kan også indikere utfordringer knyttet til matching mellom tilbud og etterspørsel for enkelte utdanningsgrupper.

For å videreutvikle kunnskapsgrunnlaget om mangel på arbeidskraft, og om eventuelle ubalanser mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, er det viktig å ha forskning og indikatorer som kan peke på årsaker. Det er behov for forskning som kan undersøke hvilke mekanismer som bidrar til kobling mellom tilbud og etterspørsel, og i hvilken grad eventuelle rekrutteringsutfordringer kan forklares av mer strukturelle forhold, som kompetansesammensetning, mobilitet og arbeidsvilkår.

2.2.2 Utfordringer med å måle mangel på arbeidskraft

I kapittel 2.1 har vi drøftet at mangel på arbeidskraft kan forklares med både svingningene i økonomisk aktivitet og av mer varige strukturelle endringer. Vi har også pekt på at det kan være metodisk krevende å måle disse formene for knapphet på arbeidskraft.

Til tross for at mangel på arbeidskraft har vært et politisk viktig tema de siste årene, finnes det lite empirisk forskning på dette feltet i Norge. Dette er også tilfellet i andre europeiske land. En nyere litteraturgjennomgang om måling av mangel på arbeidskraft identifiserte kun 14 studier som ble gjennomført internasjonalt i perioden 2006–2022 (McGuinness, et al., 2025).

Cedefop, som er EUs faglige ekspertorgan for yrkesopplæring og kompetansepolitikk, har utviklet en ny indikator for mangel på arbeidskraft: *Labour and Skills Shortage Index (LSSI)*. Formålet med indikatoren er å gi et standardisert og sammenlignbart mål på mangel på arbeidskraft på tvers av land og yrkeskategorier. Denne indikatoren bygger på tre forklaringskomponenter: tilbud av arbeidskraft, etterspørsel etter arbeidskraft og ubalanse mellom tilbud og etterspørsel. Hver av de tre komponentene får en score fra 1 til 4, som uttrykker graden av mangel. Indikatorenes verdi gir en samlet indikasjon på graden av mangel i hver enkel yrkeskategori. Indikatoren gir også innsikt i om mangelen primært skyldes økende etterspørsel, svakt tilbud av arbeidskraft eller ubalanse mellom de to (Cedefop, 2025). Indikatoren er imidlertid overordnet i sin utforming, og gir et begrenset grunnlag for å vurdere konkrete tiltak. Den er derfor best egnet til internasjonale sammenligninger snarere enn til operasjonalisering på nasjonalt eller regionalt nivå.

Den svenske Arbetsförmedlingen publiserer årlig vurderinger av rekrutteringssituasjonen for ulike yrker, og lager prognoser for fem år fram i tid. Vurderingene baserer seg på en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere som nylig har lyst ut en stilling, registerstatistikk og statistikk om virksomheter. For hvert yrke utarbeides både en vurdering av jobbmulighetene og av rekrutteringssituasjonen.

Vurderingene av rekrutteringssituasjonen bygger på et rammeverk som skiller mellom ulike typer rekrutteringsproblemer. Et yrke klassifiseres kun som preget av mangel når det foreligger rekrutteringsproblemer samtidig som det ikke finnes et tilgjengelig tilbud av relevant arbeidskraft. Dersom rekrutteringsproblemer oppstår til tross for et slikt arbeidskraftstilbud, gis yrket i stedet vurderingen *paradoks*. Denne inndelingen tydeliggjør at rekrutteringsproblemer ikke nødvendigvis skyldes en absolutt mangel på arbeidskraft, men også kan være et uttrykk for matchingsutfordringer eller mangelfull utnyttelse av eksisterende kompetanse (Arbetsförmedlingen, 2025a).

Vurderingen og prognosene fra Arbetsförmedlingen brukes til blant annet dimensjonering av utdanningstilbud, veiledning og informasjonsarbeid. Hensikten er å etablere en felles og omforent forståelse om situasjonen på arbeidsmarkedet blant aktører i utdannings- og arbeidsmarkedssektorene, og blant personer som søker informasjon og veiledning om utdannings- og yrkesvalg (Arbetsförmedlingen, 2025b).

Navs Bedriftsundersøkelse har fra og med 2025 utvidet kartleggingen av rekrutteringsutfordringer til også å omfatte utdanninger det er størst mangel på, i tillegg til yrker. Spørsmålet er utviklet i samarbeid mellom Nav og HK-dir, og gir informasjon om hvilke utdanningsbakgrunner arbeidsgivere vurderer som mest relevante for stillingen de har forsøkt å rekruttere til. Resultatene er omtalt i kapittel 3.2, og kan være relevante både for vurderinger av dimensjonering av utdanningssystemet på ulike nivåer og i arbeidet med informasjon og veiledning om arbeidsmarkedets behov (Nav, 2025b).

En gjennomgang av nyere analyser av måling av mangel på arbeidskraft viser at aktører som Cedefop, OECD og svenske Arbetsförmedlingen i økende grad benytter klassifiseringer som sier noe om *hvorfor* mangel oppstår. Disse målingene skiller mellom situasjoner der rekrutteringsproblemer skyldes begrenset tilgjengelig arbeidskraft (få eller ingen arbeidsledige i relevante yrker), redusert beholdning på grunn av tidlige avganger eller frafall og situasjoner der utfordringene i større grad kan knyttes til svak matching, lønns- og arbeidsvilkår eller andre friksjoner. De skiller også ofte mellom vedvarende, strukturell mangel og mer konjunkturbetinget mangel som varierer med aktivitetsnivået i økonomien.

En fordel med denne typen kategorier er at de kombinerer informasjon om både omfang og mulige drivere, og dermed kan gi et bedre utgangspunkt for å vurdere relevante virkemidler i utdannings-, kompetanse- og arbeidsmarkedspolitikken. Når indikatorene peker mot utfordringer på tilbudssiden, kan relevante tiltak være økt utdanningskapasitet, bedre gjennomføring og tiltak for å holde erfarne arbeidstakere lenger i jobb. Når utfordringene i større grad ser ut til å skyldes ubalanser, peker det

oftere mot tiltak som styrker matching og omstilling, som for eksempel kompetanseutvikling i arbeidslivet eller økt mobilitet mellom jobber eller yrker. Klassifiseringene kan også være mer intuitive og lettere å kommunisere til ulike aktører enn mer tekniske mål, som for eksempel Navs stramhetsindikator eller Beveridge-kurven⁴. Samtidig innebærer slike kategoriseringer en risiko for overforenkling.

2.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi vist at mangel på arbeidskraft må forstås i lys av både konjunkturrelle svingninger og mer varige strukturelle endringer, som befolkningsaldring, teknologisk utvikling, endrede kompetansekrav og institusjonelle rammebetingelser. Gjennomgangen av nyere forskning og analyser peker på at mangel på arbeidskraft har økt i mange land etter pandemien, drevet av en kombinasjon av sterk etterspørsel etter arbeidskraft og langsiktige demografiske og strukturelle forhold, særlig innen helse- og omsorgssektoren.

Kapittelet viser videre at det ikke finnes én enkelt indikator som fullt ut fanger omfanget eller karakteren av mangel på arbeidskraft. Ulike indikatorer belyser ulike sider av balansen og mistilpasningen i arbeidsmarkedet, herunder stramhet, matchingeffektivitet og mer sammensatte mål for kompetansemangel. Samtidig er det viktig å understreke at mange av indikatorene er metodisk krevende å tolke, og har begrenset direkte overføringsverdi til konkrete tiltak. Dette tilsier behov for å bruke flere komplementære datakilder og indikatorer i sammenheng, og for å skille tydelig mellom konjunkturrell og strukturell mangel når kunnskapsgrunnlaget skal brukes i politikkutforming og langsiktige vurderinger av kompetanse- og utdanningsbehov.

⁴ Beveridge-kurven viser sammenhengen mellom arbeidsledige (som andel av arbeidsstyrken) og ledige stillinger (som andel av alle ledige stillinger). Se eksempelvis SSBs artikkel *Stort fall i ledige stillinger*. (SSB, 2025e).

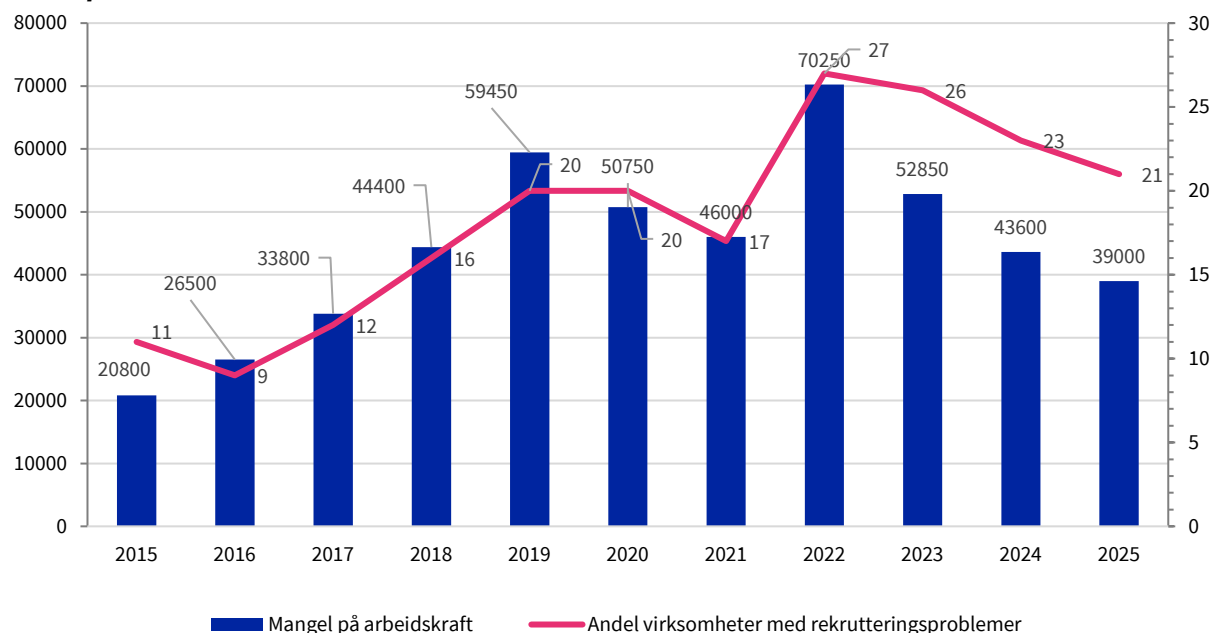
3 Nasjonal mangel på arbeidskraft

I dette kapittelet tar vi for oss utviklingen i mangel på arbeidskraft i Norge de siste årene, med utgangspunkt i noen av indikatorene og undersøkelsene vi har presentert tidligere i rapporten. Vi analyserer hvordan endringer i økonomien, arbeidsmarkedets stramhet og strukturelle forhold har påvirket etterspørsel og tilbud av arbeidskraft. Kapittelet bygger videre på forståelsen fra kapittel 2, og gir et bredere kunnskapsgrunnlag for å vurdere hvordan ulike former for arbeidskraftmangel kommer til uttrykk i norsk sammenheng. Dette gir et viktig utgangspunkt for å diskutere aktuelle tiltak og framtidige utfordringer på arbeidsmarkedet.

Arbeidsmarkedet er stadig i endring. Ser vi på de siste ti årene, nådde arbeidskraftbehovet toppen i 2022, ifølge Navs beregninger (se Figur 3-1). Mangelen har avtatt de siste tre årene. Både Navs bedriftsundersøkelse og statistikk over ledige stillinger fra SSB bekrefter denne utviklingen (Nav, 2025b; SSB, 2025e). Svak økonomisk vekst i Norge i perioden etter pandemien kombinert med høy inflasjon og renteøkninger har bidratt til svakere sysselsettingsvekst, og dermed redusert etterspørsel etter arbeidskraft fra virksomhetene (SSB, 2025d). Likevel var det på noen områder betydelig mangel på arbeidskraft i Norge også i 2025.

Figur 3-1 viser andelen virksomheter som i Navs bedriftsundersøkelse har oppgitt at de har rekrutteringsutfordringer, og estimert mangel på arbeidskraft i antall personer i løpet av de siste ti årene. Til tross for at etterspørselen etter arbeidskraft har avtatt betydelig, er antallet utlyste stillinger fortsatt høyere enn før pandemien. Andelen virksomheter som rapporterer om rekrutteringsutfordringer, holder seg også på et relativt høyt nivå, noe som indikerer at ubalansen i arbeidsmarkedet fortsatt er betydelig i deler av økonomien. Ifølge Navs bedriftsundersøkelse hadde hver femte virksomhet i Norge rekrutteringsutfordringer i 2025 (Nav, 2025b).

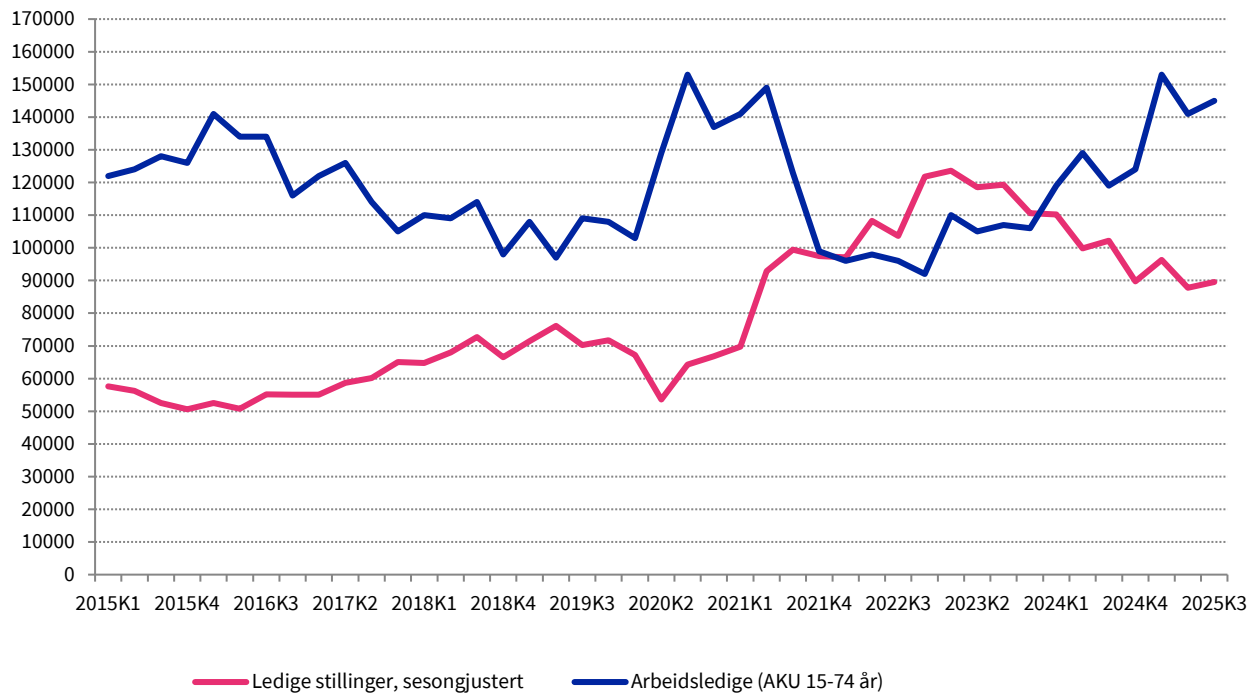
Figur 3-1 Andel virksomheter med rekrutteringsutfordringer og estimert mangel på arbeidskraft i antall personer, 2015–2025.



Kilde: Nav (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50

Figur 3-2 viser utviklingen i antall arbeidsledige målt ved Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og antall ledige stillinger. Her ser vi at økningen i antall ledige stillinger fra starten av perioden i 2015 i hovedsak sammenfalt med en nedgang i antall arbeidsledige, noe som kan tyde på at arbeidsledige i stor grad ble ansatt i de ledige jobbene. Under pandemien ser vi imidlertid et brudd i dette mønsteret. Antall ledige stillinger økte fra andre kvartal 2020, og fortsatte å stige fram til første kvartal 2023, samtidig som arbeidsledigheten også økte.

Figur 3-2 Utvikling i antall arbeidsledige og antall ledige stillinger, 2015–2025.

Kilde: SSB (2025g, 2025h)

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.2>

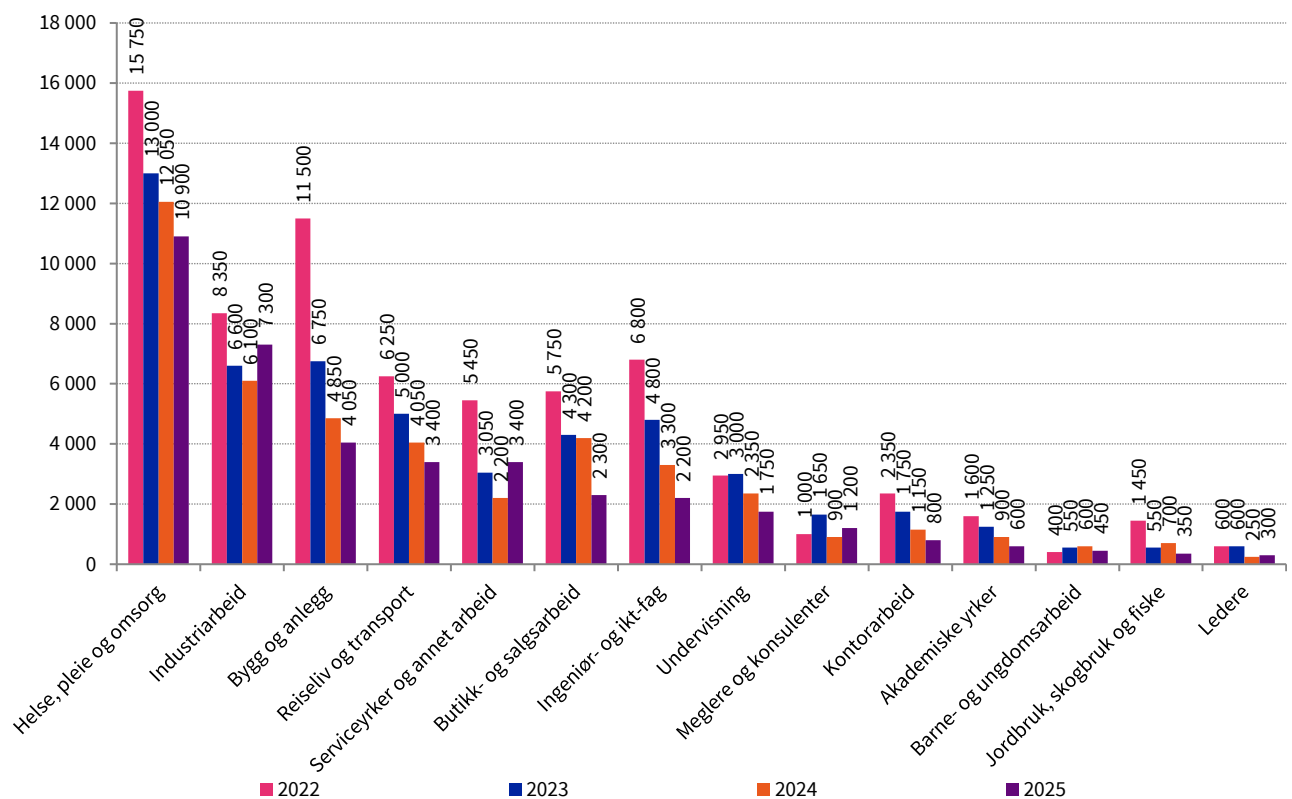
Sett i lys av funnene fra litteraturgjennomgangen i kapittel 2 kan dette peke i retning av mer strukturelle utfordringer med å matche de ledige jobbene og disponibel arbeidskraft effektivt. Samtidig finnes det lite forskning på omfanget av slike matchingsproblemer, og hvilke barrierer som i praksis hemmer matchingen. Det finnes heller ikke mye forskning på hvilke effekter ulike tiltak, som for eksempel målrettet informasjon om mangel på arbeidskraft til arbeidssøkere, karriereveiledning eller godkjenning av utenlandsk utdanning, har for å redusere den strukturelle mangelen på arbeidskraft.

Selv om de siste tallene om mangel på arbeidskraft fra Navs bedriftsundersøkelse er fra våren 2025, viser den siste analysen fra Norges Banks regionale nettverk, gjennomført i desember 2025, at andelen bedrifter som oppgir at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen, har avtatt (Norges Bank, 2025b). Trenden med redusert mangel på arbeidskraft ser altså ut til å fortsette. Ifølge Norges Bank har andelen gått ned fra 25 prosent i september 2025 til 22 prosent i desember 2025. Samtidig varsler bedriftene om avtakende vekst framover. Dette kan indikere at mangelen på arbeidskraft enten vil holde seg på et om lag tilsvarende nivå som i 2025, eller avta ytterligere i 2026.

Som vi så i Figur 3-1, har mangelen på arbeidskraft gått kraftig ned siden toppåret 2022, fra om lag 70 000 personer til 39 000 i 2025, men bildet er fortsatt preget av betydelige rekrutteringsutfordringer i flere deler av arbeidslivet. Nedgangen har vært bredt fordelt på de fleste yrkesgrupper (se Figur 3-3).

Likevel er det enkelt næringer og yrker der mangelen har økt noe igjen i 2025, som i industrien, serviceyrker og meglere og konsulenter. Figur 3-3 viser at mangelen har avtatt særlig innen bygg og anlegg, ingeniør- og ikt-fag, undervisning og helse-, pleie- og omsorgsyrker. Helse- og omsorgssektoren er fortsatt den sektoren med klart størst udekket behov for arbeidskraft.

Figur 3-3 Utvikling i estimert mangel på arbeidskraft i ulike yrkesgrupper, 2022–2025.



Kilde: Nav (2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.3>

Statistikken over ledige stillinger fra Statistisk sentralbyrå viser en nedgang i antall utlyste stillinger i de fleste næringene (SSB, 2025i). Næringen med flest ledige stillinger i tredje kvartal 2025 var varehandel og reparasjon av motorvogner, med om lag 11 800

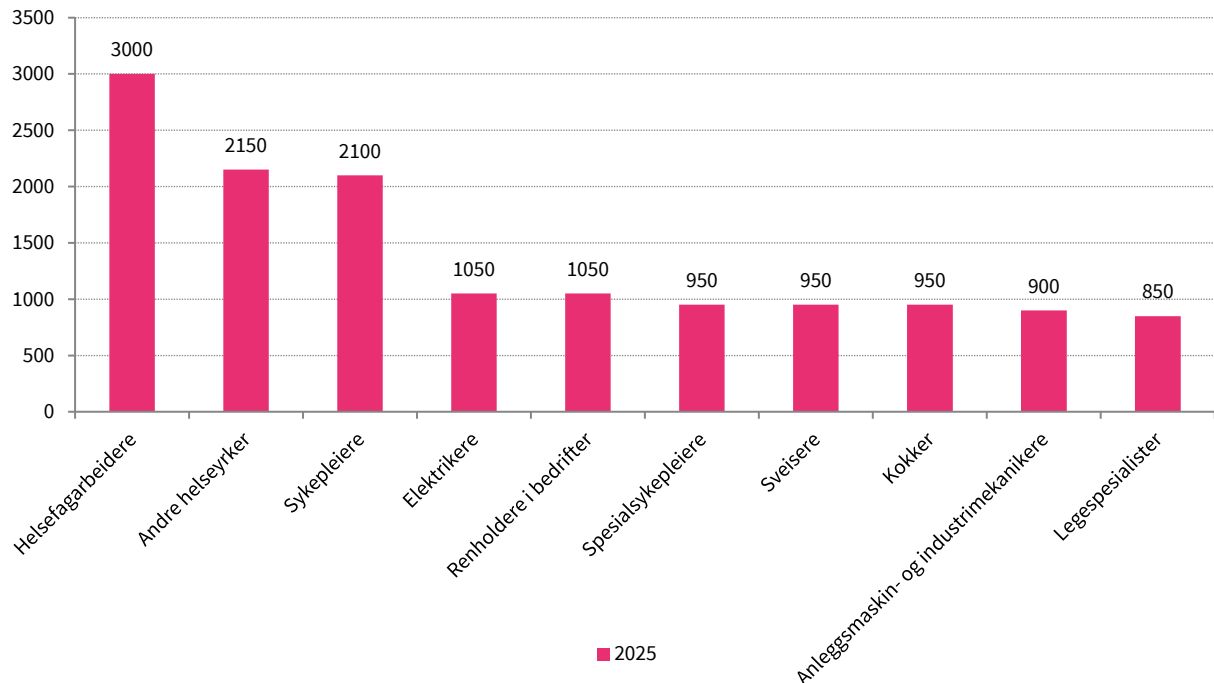
ledige stillinger. Videre fulgte helsetjenester og pleie- og omsorgstjenester i institusjon, med henholdsvis rundt 9 500 og 9 300 ledige stillinger. Disse næringene har hatt et høyt nivå av ledige stillinger gjennom de siste fire kvartalene. Dette peker i retning av mer varige og strukturelle rekrutteringsutfordringer, særlig innen helse- og omsorgssektoren, til tross for en generell nedgang i etterspørselen etter arbeidskraft i økonomien ellers.

3.1 Yrker med størst mangel på arbeidskraft

I Bedriftsundersøkelsen estimerer Nav også mangel på arbeidskraft i ulike yrker. Ifølge deres estimater er det innen de tre yrkesgruppene helse, pleie og omsorg, industriarbeid, og bygg og anlegg det er størst mangler på arbeidskraft (Nav, 2025b). I yrkesgruppen helse, pleie og omsorg har Nav estimert mangelen til å være 10 900 personer i 2025. Innen industriarbeid er mangelen estimert til å være 7 300 personer, mens det i yrkesgruppen bygg og anlegg er estimert en mangel 4 050 personer i 2025 (Nav, 2025b).

I Figur 3-4 presenterer vi de ti yrkene med størst estimert mangel på arbeidskraft. Som vi kan se, er halvparten av yrkene i yrkesgruppen helse, pleie og omsorg. Helsefagarbeidere troner øverst med en estimert mangel på 3 000 personer, mens andre helseyrker og sykepleiere følger etter med henholdsvis 2 150 og 2 100 personer i estimert mangel. Også elektrikere og renholdere i bedrifter har en estimert mangel på over 1 000 personer.

Figur 3-4 Topp ti yrker med størst estimert mangel på arbeidskraft i 2025. Hele landet. Antall personer.



Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.4>

I de følgende delkapitlene tar vi for oss de tre yrkesgruppene der Nav har estimert størst mangel på arbeidskraft i 2025, og ser på utvikling i estimert mangel de siste ti årene. I tillegg har vi også tatt for oss undervisning, blant annet fordi problemer med lærerrekruttering lenge har vært kjent fra ulike undersøkelser, forskning og den offentlige debatten (Falch & Strøm, 2025; HK-dir, 2024b).

3.1.1 Helse, pleie og omsorg

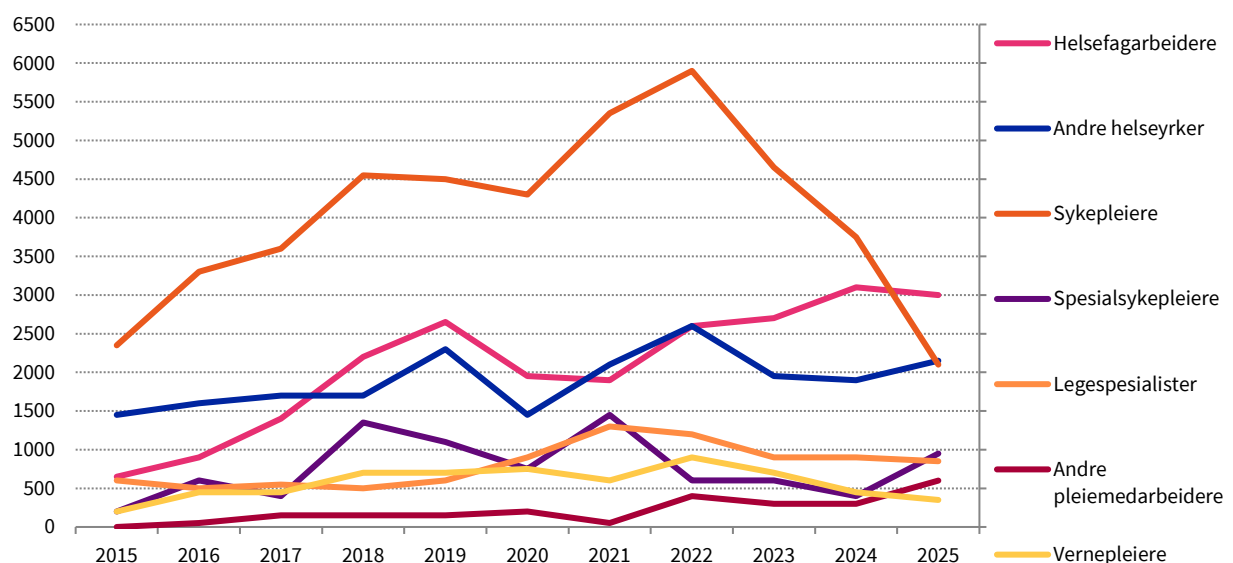
Som vi så i forrige delkapittel, er de fem yrkene helsefagarbeidere, andre helseyrker, sykepleiere, spesialsykepleiere og legespesialister alle på topp ti listen over yrker med høyest estimert mangel på arbeidskraft. Yrkesgruppen helse, pleie og omsorg har likevel hatt en nedgang i estimert mangel fra 12 050 personer i 2024 til 10 900 i 2025 (Nav, 2024, 2025b).

Ifølge Nav kan nedgangen i estimert antall personer som mangler, delvis skyldes problemer med utvalget snarere enn en reell nedgang i mangelen. Utvalget til 2025-undersøkelsen inneholdt færre bedrifter i kommunal helse- og omsorgstjeneste enn

året før – en gruppe som normalt rapporterer om mangel på arbeidskraft, og særlig på sykepleiere. Samtidig melder Nav at virksomhetene som har svart på undersøkelsen i år, rapporterte om lavere mangel innen helse, pleie og omsorg enn tidligere (Nav, 2025b). Utviklingen med nedgangen i mangel på sykepleiere bekreftes med nedgangen i utlyste stillinger, som følger samme trend. Ifølge statistikken fra SSB er antallet ledige stillinger i helsetjenester nesten halvert i 2024. Nedgangen har vært svakere for stillinger innen pleie- og omsorgstjenester (SSB, 2025h).

Figur 3-5 viser at innenfor de siste ti årene nådde trenden med økt mangel på sykepleiere toppen i 2022. Etter 2022 startet en nedadgående trend i estimert mangel på sykepleiere, som varer til og med de nyeste tallene fra 2025. Selv om den store nedgangen i estimert mangel mellom 2024 og 2025 ifølge Nav delvis kan skyldes utvalget, er det likevel sannsynlig at det ville vært en nedgang basert på nedgangen i utlyste og ledige stillinger.

Figur 3-5 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen helse, pleie og omsorg. Antall personer. Hele landet. 2015–2025



Kilde: Nav (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Vi har brukt Navs hovedinndeling av yrkene i yrkesgruppe (Nav, 2025h).

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.5>

Ser vi på helsefagarbeidere, er trenden motsatt enn for sykepleiere. Det har vært en økning i estimert mangel på helsefagarbeidere de siste årene. Andre helseyrker har også økning i estimert mangel på arbeidskraft.

Nedgangen i estimert mangel på sykepleiere kan delvis skyldes økt bruk og behov for helsefagarbeidere. Ifølge studier gjennomgått av Bråthen og Aspøy (2025) er det mange steder stor overlap mellom arbeidsoppgavene til blant annet sykepleiere, helsefagarbeidere og uflaglærte. Rundt år 2020 begynte helsesektoren å tenke annerledes rundt ansvarsområdene og kompetansen til helsefagarbeidere, noe som blant annet har ført til oppgaveoverføring fra sykepleiere til helsefagarbeidere, og økt rekruttering av helsefagarbeidere til sykehusene. Dette kan forklare noe av endringene i de estimerte manglene på særlig sykepleiere og helsefagarbeidere som vi kan se i Figur 3-5. Også i Helsepersonellkommisjonens utredning *Tid for handling* var ett av tiltakene de foreslo, å utvide bruken av helsefagarbeidere for å redusere sykepleiermangelen (NOU 2023: 4). Det er også potensial for ytterligere arbeidsdeling. I rapporten *Nye stillinger for ikke-faglærte i pleie- og omsorgstjenestene* skriver Fafo at det er potensial for at nye stillinger på nivå under helsefagarbeidere kan bidra til å dekke noe av kompetansebehovet i helse- og omsorgstjenesten. De konkluderer med at flere av oppgavene i helse- og omsorgstjenesten kan organiseres i egne stillinger og utføres av ikke-faglærte, noe som vil frigjøre tid for helsefagarbeidere og sykepleiere til å gjøre oppgaver som krever helsefaglig kompetanse (Jordell et al., 2025).

På lengre sikt framskriver SSB at dersom det ikke blir iverksatt tiltak for å øke tilgangen på kvalifisert helsepersonell, vil det oppstå betydelig underskudd på arbeidskraft. Framskrivninger for ulike helse- og sosialpersonell (HELSEMOD) viser økende underskudd på helsefagarbeidere og helse- og tannhelsesekretærer. Samlet sett for disse to yrkesgruppene anslår SSB et underskudd på 29 000 personer i 2040. For sykepleiere framskriver SSB et underskudd på cirka 30 000 sykepleiere (SSB, 2023a).

En sentral forklaring på hvorfor framskrivingene viser et underskudd, er alderssammensetningen i yrkesgruppene. Dersom antallet som går av med pensjon, er større enn antallet som tilføres arbeidsstyrken, vil underskuddet øke. Tall fra SSB viser at om lag en tredjedel av helsefagarbeidere og helsesykepleiere var i aldersgruppen 62–75 år i 2019, mens den tilsvarende andelen blant sykepleiere var nesten en femtedel (SSB, 2023a). Dette tilsier høy avgang fra yrkene i årene framover.

Samtidig viser tilstandsrapporten for høyere utdanning fra HK-dir at det i 2024 ble uteksaminert om lag 824 færre kandidater innen helse- og sosialfag i høyere utdanning enn året før, hvorav nedgangen var størst blant sykepleiere, med 546 færre uteksaminerte (HK-dir, 2025c). Også for helsearbeiderfaget i videregående

skole har det vært en nedgang i antallet elever. Fra 2020 til 2024 var det en nedgang i søkertall til helsearbeiderfag i Vg2 med 15,6 prosent. I tillegg går om lag halvparten av elevene videre til påbygg for å få generell studiekompetanse i stedet for å gå i lære (Helsedirektoratet, 2025). Blant voksne som søkte opptak til videregående opplæring skoleåret 2024–25, var imidlertid helsefagarbeiderfaget den klart mest søkte yrkesfaglige sluttkompetansen (Utdanningsdirektoratet, u.å.-b). Men selv om arbeidsdeling kan og må løse noe, indikerer kombinasjonen av høy forventet avgang og lavere tilførsel av nyutdannede likevel behov for å styrke utdanningskapasiteten og gjennomføringsgraden, særlig innen helsearbeiderfag og sykepleie, i årene som kommer. For opptak til sykepleierutdanningene ble karakterkravene i norsk og matematikk fjernet til opptaket i 2025, som et tiltak for å øke tilgangen på sykepleiere (Samordna opptak, 2025). Ifølge tall fra HK-dir har det aldri før startet så mange på sykepleierutdanningene som i 2025 (HK-dir, 2025d). Likevel er det for tidlig å si noe om hva slags virkninger tiltaket har på for gjennomføringsgrad og antall uteksaminerte kandidater.

Oppsummert ser vi at mangelen på arbeidskraft innen helse, pleie og omsorg fortsatt er stor, selv om det har vært en nedgang, særlig blant sykepleiere. Samtidig øker mangelen på helsefagarbeidere. Framover ventes det betydelige rekrutteringsutfordringer på grunn av høy avgang og lav tilførsel av nyutdannede, noe som krever tiltak for å sikre nok kvalifisert personell.

3.1.2 Industri

Kompetansebehovsutvalget peker i sin utredning om kompetansebehov for grønn omstilling på at knappheten på fagarbeidere innen industri- og håndverksfag i Norge og Europa trolig vil tilta, og at konkurranse fra olje- og gassnæringene kan forsterke utfordringene med å dekke kompetansebehovene i den grønne omstillingen (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Som vi så i Figur 3–5, er industriyrkene sveisere og anleggsmaskin- og industrimekanikere blant de ti yrkene med størst estimert mangel på arbeidskraft i 2025. Som vi skal se senere i delkapittelet, er det også stor estimert mangel eksempelvis i yrkene andre håndverkere, bilmekanikere og automatikere.

Som vist i Figur 3–3 har mangelen på arbeidskraft i industriarbeid avtatt fra 2022 til 2024, før den igjen økte i 2025. Også data fra Norges Banks regionale nettverk viser at andelen bedrifter i industrien som oppgir at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen, har variert betydelig i perioden 2015–2025 – også i løpet av 2025, se Figur 3–6. Svingningene i industrien har mange årsaker, men næringen er i stor grad konjunkturutsatt, og arbeidskraftmangelen blir særlig forsterket i høykonjunkturer. Mens deler av industrien er prosjekt- og sesongbasert, omtales andre deler som mer

syklisk ved at eksempelvis vedlikehold må skje i en bestemt periode på året. I enkelte deler av bransjen må industribedriftene dokumentere at de har tilstrekkelig bemanning for å vinne konkurransen om prosjekter og oppdrag. Samtidig fører manglende tilgang på arbeidskraft til at næringen ofte må hente inn utenlandsk arbeidskraft (Kunnskapsdepartementet et al., 2023). Ifølge Norges Bank skyldes endringene den siste tiden blant annet utfordringer med lakselus i havbruksnæringen, usikkerhet knyttet til tollsatser, internasjonal handelspolitikk og sterkere konkurranse fra kinesiske produsenter i Europa, svakere etterspørsel i byggenæringen og oljenæringen og økt aktivitet i forsvarssektoren (Norges Bank, 2025b).

Figur 3-6 Andel bedrifter i industrien som svarer at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen, 2015–2025. Prosent.



Kilde: Norges Bank (2025a)

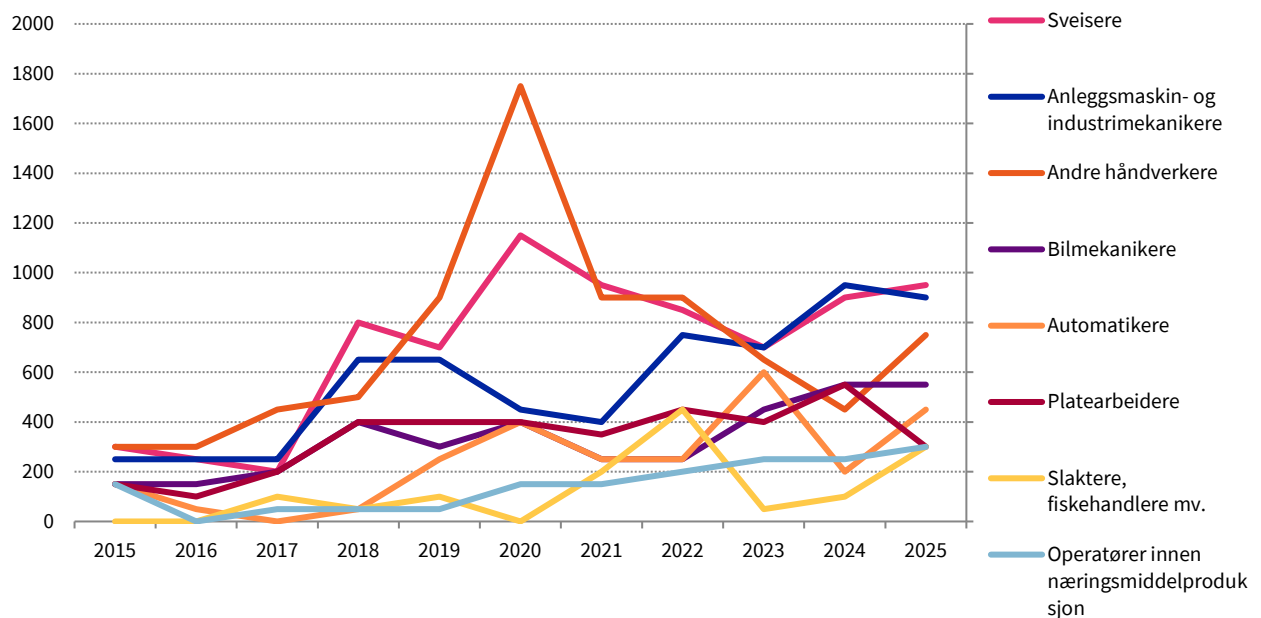
Merknad: Loddrett akse går ikke til 100 prosent.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.6>

Andelen industribedrifter som rapporterte mangel på arbeidskraft, økte, ifølge Norges Banks regionale nettverk (2025b), markant fra 2020 til 2021, en periode preget av strenge pandemiltak og begrenset mobilitet over landegrensene. Selv om knappheten i industrien, i likhet med andre næringer, har avtatt betydelig siden 2022, ligger nivået fortsatt høyere enn før pandemien. Dette kan indikere at deler av rekrutteringsutfordringene i industrien har et mer varig, strukturelt preg, som vist til over.

I figuren under ser vi utviklingen for estimerte mangler innen utvalgte industriyrker de siste ti årene (Figur 3-7). Figuren viser en økning i estimerte mangler for samtlige utvalgte yrker i 2025 sammenliknet med 2015. Sammenlikner vi med Figur 3-5, ser vi imidlertid at mangelen i industriyrkene generelt er lavere enn i helse, pleie og omsorg. Sveisere og anleggsmaskin- og industrimekanikere er yrkene der de estimerte manglene er størst i 2025, med henholdsvis 950 og 900 personer. Mellom 2024 og 2025 økte mangelen mest i de tre yrkene andre håndverkere, automatikere og slaktere, fiskehandlere mv., mens nedgangen var størst blant platearbeidere.

Figur 3-7 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen industri. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.



Kilde: Nav (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Vi har brukt Navs hovedinndeling av yrkene i yrkesgruppe (Nav, 2025h).

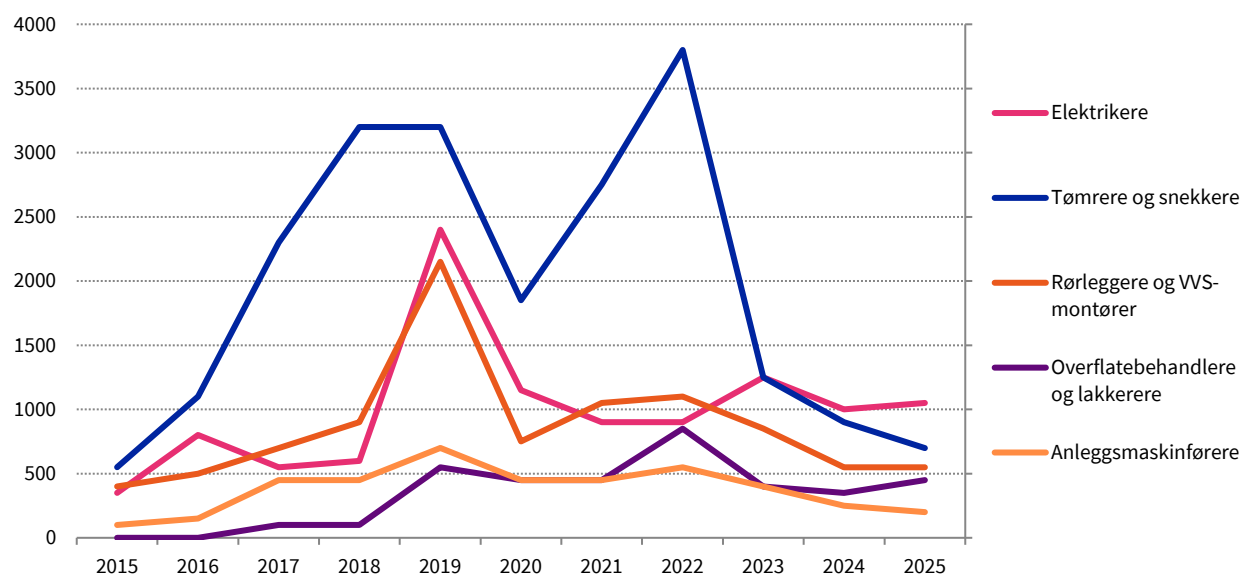
Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.7>

Det er stor og økende mangel på fagarbeidere i industrien, særlig som følge av grønn omstilling og konkurranse fra olje- og gassnæringen. Sveisere, anleggsmaskin- og industrimekanikere samt andre håndverkere har størst estimert mangel på arbeidskraft i 2025. Selv om knappheten har variert med konjunkturer og pandemiltak, er nivået fortsatt høyere enn før pandemien, noe som tilsier at utfordringene er varige og krever målrettede tiltak.

3.1.3 Bygg og anlegg

I bygg og anleggsyrkene kan vi se at det har vært store og brå svingninger i estimert mangel på arbeidskraft i løpet av den siste tiårsperioden, se Figur 3-8. De største svingningene innenfor de siste ti årene finner vi for tømrere og snekkere, men det har også vært store svingninger for elektrikere og rørleggere og VVS-montører. Konjunktursvingninger påvirker etterspørselen etter arbeidskraft i denne sektoren i stor grad. Det har vært nedgangstider og lav aktivitet i byggenæringen de siste årene (Nav, 2025d; Norges Bank, 2025b). I Figur 3-8 kan vi se at det er størst estimert mangel på elektrikere i 2025, med 1 050 personer. Kompetansebehovsutvalget peker på at mangelen på elektrikere trolig vil tilta framover, som et resultat av grønn omstilling (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Etter elektrikere følger tømrere og snekkere, med en estimert mangel på 750 personer og rørleggere og VVS-montører, med en estimert mangel på 550. Nedgangen for tømrere og snekkere har vært betydelig siden 2022, da den estimerte mangelen var på 3 800 personer.

Figur 3-8 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen bygg og anlegg. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.



Kilde: Nav (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. For inndeling i yrkesgrupper har vi brukt Navs hovedinndeling av yrker (Nav, 2025h).

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.8>

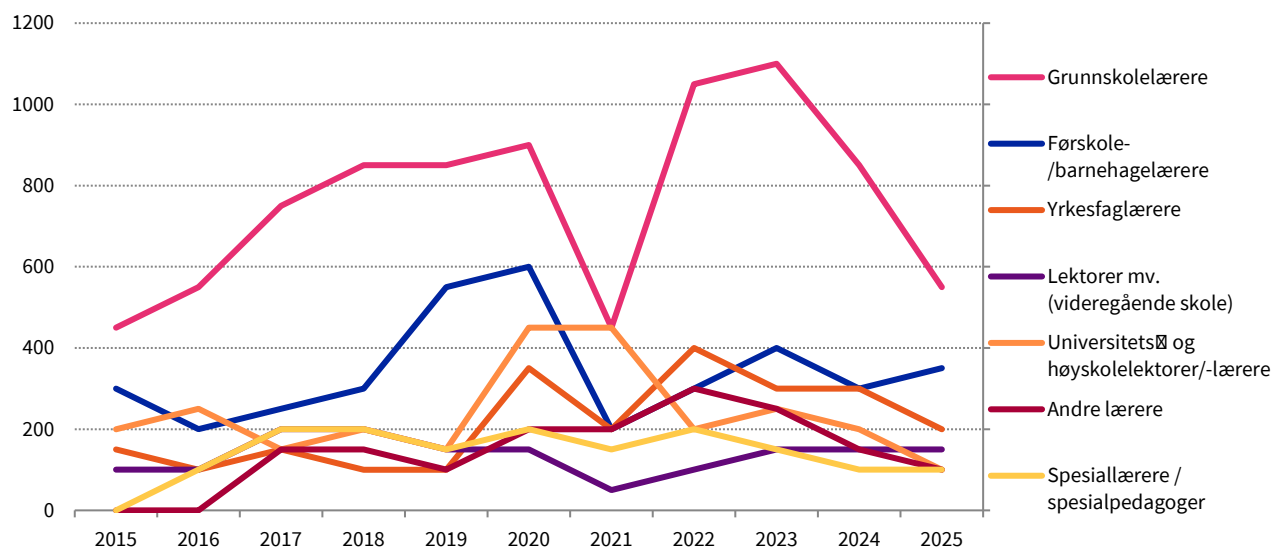
Ifølge Norges Banks regionale nettverk ser bygg- og anleggsbedriftene for seg fallende aktiviteter både i anleggsvirksomhet og oppføring av nye bygg framover. Samtidig melder bedriftene om vekst i vedlikehold og oppussing av eksisterende

bygninger (Norges Bank, 2025b). Til tross for lav aktivitet i bygg- og anleggsbransjen har det vært en relativt liten økning i arbeidsledigheten, og i deler av bransjen er det fremdeles kamp om arbeidskraften. Årsakene er blant annet arbeidsgivere som holder på de ansatte i frykt for ikke å få ansatt nye når aktiviteten tar seg opp igjen, og på grunn av avhengigheten av ikke-bosatte arbeidstakere (Nav, 2025d).

3.1.4 Undervisning

Som nevnt innledningsvis i kapittel 3.1 har utfordringer knyttet til lærerrekuttering lenge har vært et tema i ulike undersøkelser, forskning og den offentlige debatten (Falch & Strøm, 2025; HK-dir, 2024b). I Figur 3-9 ser vi utviklingen i estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker i undervisningssektoren de siste ti årene.

Figur 3-9 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen undervisning. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.



Kilde: Nav (2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Vi har brukt Navs hovedinndeling av yrkene i yrkesgruppe (Nav, 2025h).

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026>

For grunnskolelærere kan vi se at det var en økning i estimert mangel i perioden 2015–2023, med unntak av i 2021. Økningen henger antagelig sammen med at det siden 2014 har vært en økning på 6 000 årsverk i undervisning i grunnskolen etter

innføringen av norm for lærertetthet i grunnskolen (Utdanningsdirektoratet, u.å.-a)⁵. Fra 2024 har det imidlertid vært en nedgang i estimert mangel på grunnskolelærere, og i 2025 var mangelen kun på 550 lærere. SSBs framskrivinger tilsier at denne trenden fortsetter i tiden framover. I rapporten *LÆRERMOD 2024-2060* skriver de at tilbudet av grunnskolelærere vil overstige etterspørselen i hele framskrivingsperioden fram mot 2060, noe som kan føre til redusert mangel på grunnskolelærere (SSB, 2025b). Også Falch & Strøm (2025), som bruker andre prediksjonsmodeller enn SSB, konkluderer med at det er sannsynlig at lærermangelen i grunnskolen blir redusert i årene framover.

Når det gjelder estimert mangel på barnehagelærere, viser figuren at den estimerte mangelen har svingt mellom 200 og 600 barnehagelærere i perioden, og ligger på 350 personer i 2025. Ifølge *LÆRERMOD*-framskrivingene vil vi stå overfor en økende mangel på barnehagelærere i årene framover (SSB, 2025b). I de samme framskrivingene beregner SSB at det framover også vil mangle yrkesfaglærere. I 2025 er mangelen ifølge Navs beregninger på 200 lærere i yrkesfagene (Nav, 2025b). En viktig bemerkning knyttet til yrkesfaglærere er at i enkelte lærefag rekrutteres lærerne fra yrker der det allerede er mangel på arbeidskraft, noe som kan forsterke rekrutteringsutfordringene.

En undersøkelse gjennomført av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse i 2024 viser at de fleste nyutdannede lærerne kommer raskt i jobb, og at skolene stort sett klarer sett å rekruttere folk med rett fagkompetanse. Mindre skoler, de laveste trinnene og skoler i distriktene har likevel utfordringer, særlig innen språkfag, praktiske og estetiske fag og enkelte yrkesfag. Mange underviser uten tilstrekkelig fagkompetanse, men kartleggingen viser at andelene med tilstrekkelig fagkompetanse øker – en trend som trolig vil fortsette når flere lærere med mastergrad kommer i jobb (HK-dir, 2024b).

Oppsummert ser vi at det har vært utfordringer knyttet til mangel på lærere i undervisningssektoren de siste ti årene. Det har vært en økning i mangelen på grunnskolelærere som blant annet skyldes strengere krav til lærertetthet. Fra 2024 ser vi likevel en nedgang i estimert mangel. SSB forventer at tilbudet av grunnskolelærere vil være tilstrekkelig framover, mens det fortsatt vil være mangel på barnehagelærere og yrkesfaglærere i årene som kommer (SSB, 2025b).

⁵ Kommunekommisjonen har i sin første delutredning, *En bærekraftig kommunesektor*, foreslått å avvikle lærernormen (NOU 2026: 1, 2026).

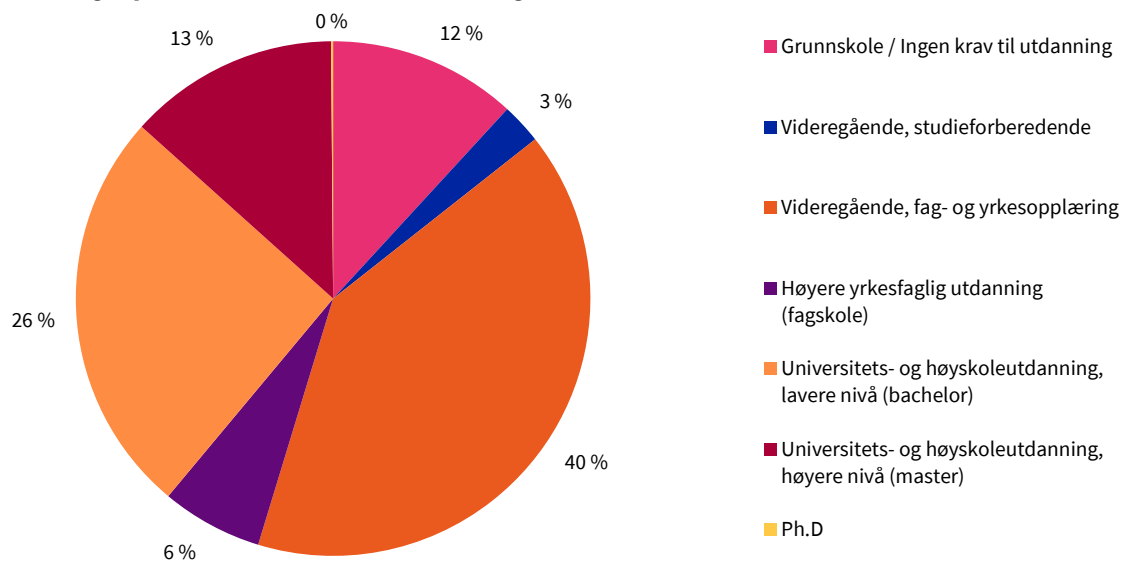
3.2 Utdanninger det er størst mangel på

Nav har i Bedriftsundersøkelsen 2025 for første gang kartlagt hvilken utdanningsbakgrunn arbeidsgivere vurderer som mest relevant i de yrkene hvor rekrutteringsforsøk har mislyktes. På denne måten kartlegger Nav både utdanningsnivå og fagfelt. Spørsmålet «Innen hvilke yrker har dere forsøkt å rekruttere uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse, hvilken utdanningsbakgrunn var mest relevant for stillingen(e), og hvor mange stillinger dreier det seg om?» gir et nytt og mer presist kunnskapsgrunnlag om utdanninger det er størst mangel på.

Tidligere bedriftsundersøkelser fra Nav har primært identifisert hvilke yrker det er mangel på, og i mange tilfeller samsvarer yrke og utdanning relativt godt. Samtidig er det flere yrker hvor arbeidsgivere rekrutterer fra ulike utdanninger, og hvor koblingen mellom yrke og utdanning er mindre entydig.⁶ Oversikten over hvilke utdanninger arbeidsgiverne etterspurte, når de ikke fikk tak i ønsket kompetanse, kan derfor være verdifullt for både utdanningssektoren og inkluderings- og integreringssektoren. Et eksempel på bruk av resultatene om mangel på ulike utdanninger er utforming av opplærings- og utdanningstiltak, arbeidsmarkedsinformasjon til arbeidssøkere og nyankomne innvandrere.

Figuren nedenfor viser fordelingen av de utdanningsnivåene det var størst mangel på i 2025. Blant bedriftene i Navs bedriftsundersøkelse som hadde mislyktes med rekruttering, var fagarbeidere med videregående fag- og yrkesopplæring den klart største gruppen. Også blant NHOs medlemsbedrifter er det størst behov for å rekruttere personer med yrkesutdanninger, både fra videregående nivå og høyere yrkesfaglig utdanning (NIFU, 2025b).

⁶ SSB skrev eksempelvis en rapport om denne tematikken i 2023, som viser at i enkelte yrker er det så få som 7 prosent av de ansatte som har de vanligste utdanningene (SSB, 2023b). Se eksempelvis figur 5.1 i SSBs rapport.

Figur 3-10 Mangel på arbeidskraft etter utdanningsnivå. Prosent. 2025.

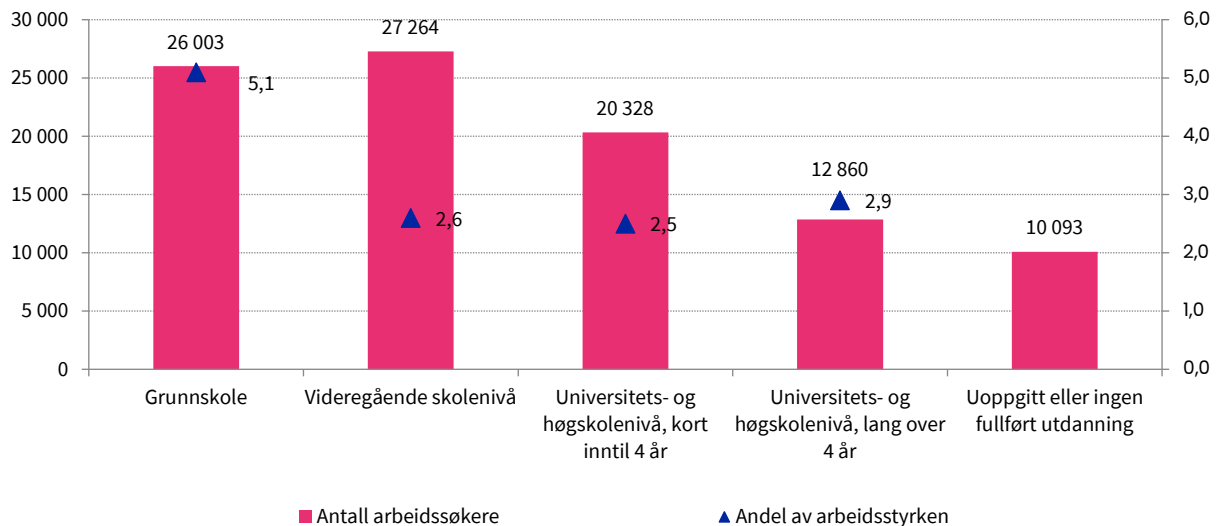
Kilde: Nav (2025b)

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.10>

Samtidig som det er behov for arbeidskraft med utdanning på ulike utdanningsnivåer, er det også arbeidssøkere som har utdanning på de etterspurte nivåene. Figur 3-11 viser en oversikt over utdanningsnivået blant de arbeidssøkerne som var registrert hos Nav i november 2025, og hvor stor andel arbeidssøkerne utgjorde av arbeidsstyrken. Selv om figuren ikke gir informasjon om hvilke fagfelt arbeidssøkerne er utdannet innenfor, eller hvor de er bosatt, gir den likevel et innblikk i hvilke utdanningsnivåer arbeidssøkere har, og som kan utgjøre et viktig uutnyttet potensial.

Figuren viser også variasjonen i arbeidsledighet blant ulike utdanningsgrupper. Den viser at andelen registrerte arbeidssøkere er høyest blant personer med grunnskoleutdanning (5 prosent), og at andelen er lavere blant personer med videregående og høyere utdanning. Dette tyder på at risikoen for å stå uten arbeid avtar med økende utdanningsnivå. Samtidig viser figuren at antallet arbeidssøkere med høyere utdanning til sammen utgjorde over 32 000 personer i november 2025.

Figur 3-11 Antall arbeidssøkere etter utdanningsnivå og andelen de utgjør av arbeidsstyrken innenfor utdanningsnivået. Antall og prosent. November 2025.



Kilde: Nav (2025a)

Merknad: For personer med uoppgitt eller ingen fullført utdanning finnes det ikke tall for hvor stor andel de utgjør av arbeidsstyrken.

I delkapitlene under tar vi for oss mangelen på arbeidskraft innen de ulike utdanningsnivåene i 2025.

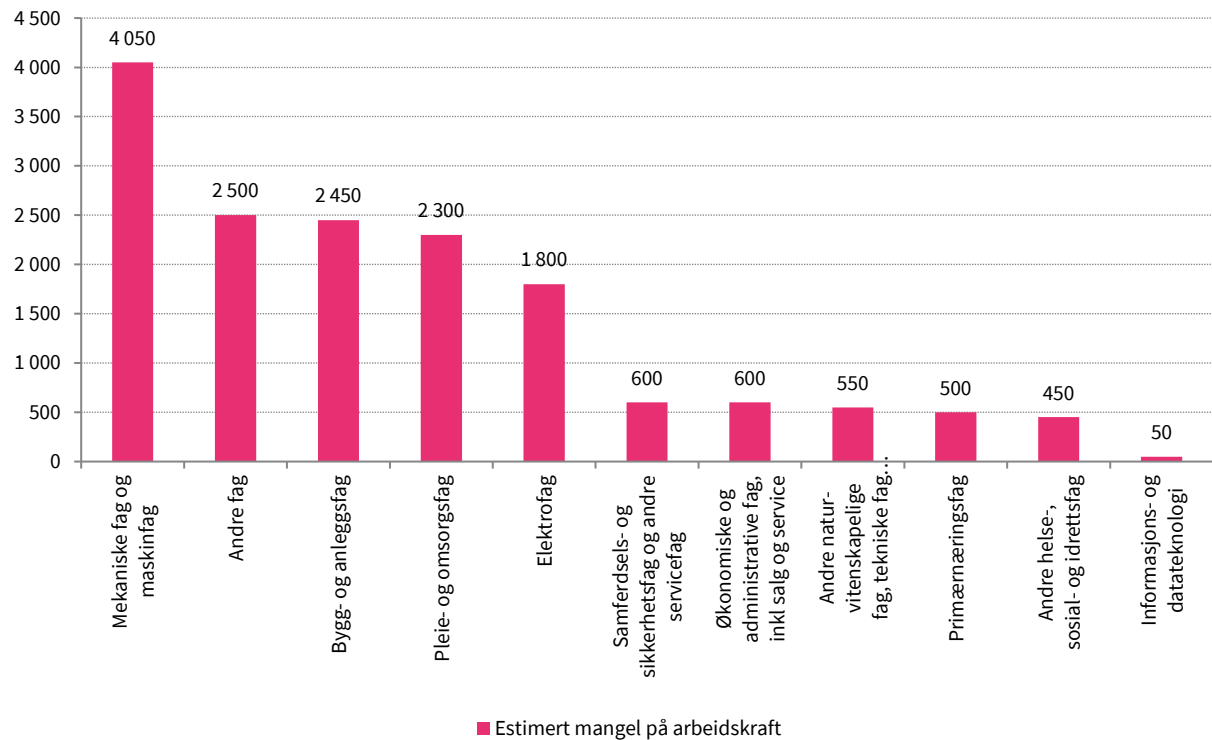
3.2.1 Videregående fag- og yrkesopplæring

Om lag 40 prosent av knappheten på arbeidskraft i 2025 var knyttet til arbeidskraft med yrkesfaglig utdanning på videregående nivå. I 2025 var det særlig mangel på helsefagarbeidere, elektrikere, sveisere, kokker og anleggsmaskin- og industrimekanikere.

Som omtalt i kapittel 3.1 er helse, pleie og omsorg, industri, og bygg og anlegg de tre yrkesgruppene med størst mangel på arbeidskraft. Mange av jobbene i disse yrkesgruppene dekkes med arbeidskraft som har yrkesfaglig utdanning fra videregående skole. Figur 3-12 viser mangelen på fagarbeidere etter fagområde i videregående opplæring. Mekaniske fag og maskinfag skiller seg særlig ut, med en

estimert mangel på 4 050 personer. Også andre fag, bygg- og anleggsgfag, pleie- og omsorgsfag og elektrofag har høye mangler.

Figur 3-12 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i videregående fag- og yrkesopplæring, 2025. Antall.



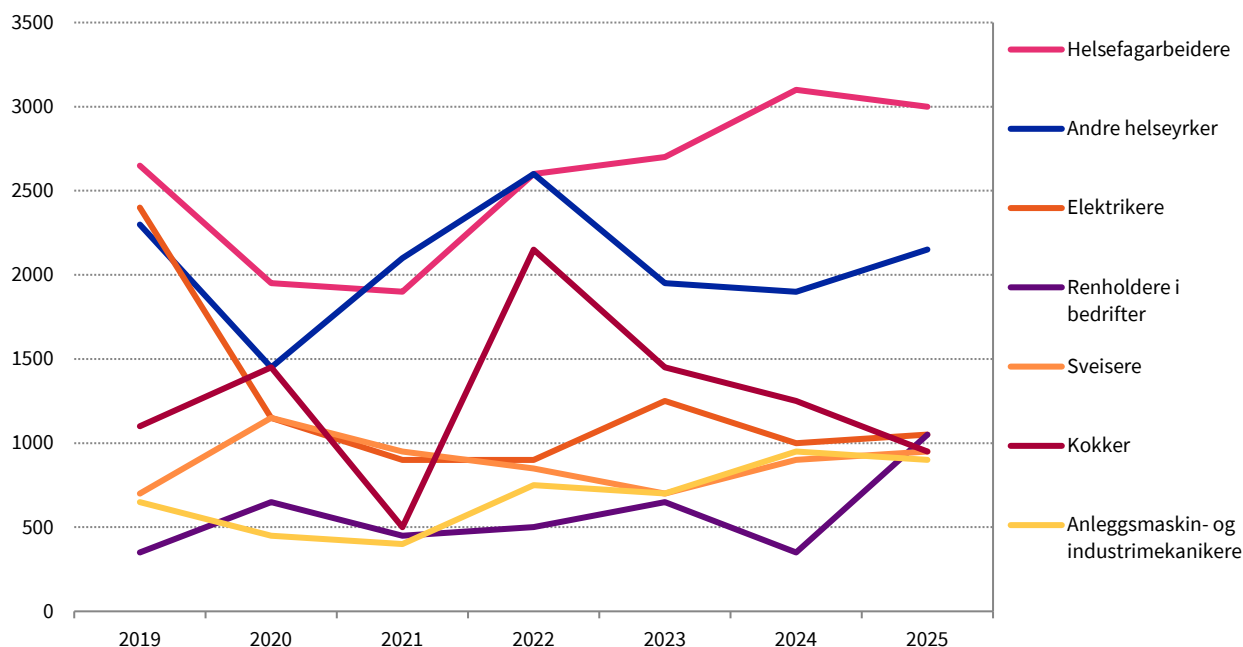
Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.12>

Mangelen på fagarbeidere har vært betydelig over flere år. Figur 3-13 viser utviklingen i estimert mangel på utvalgte yrker der de ansatte som regel har utdanning på videregående nivå eller lavere. Yrkene innen gruppene helse, pleie og omsorg, industri og bygg og anlegg er omtalt mer detaljert i kapitlene over, men oversikten viser også at det er stor estimert mangel på arbeidskraft også innen fagarbeideryrker som renholdere i bedrifter og kokker.

Figur 3-13 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker på videregående nivå eller lavere. Antall personer. Hele landet. 2019–2025.



Kilde: Nav (2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Terskelen for estimert mangel for å inkluderes i figuren er satt til 900 i 2025. Dersom grensen var satt ved for eksempel 600 ville andre håndverkere, servitører, tømrere og snekkere, butikkmedarbeidere og andre pleiemedarbeidere vært inkludert.

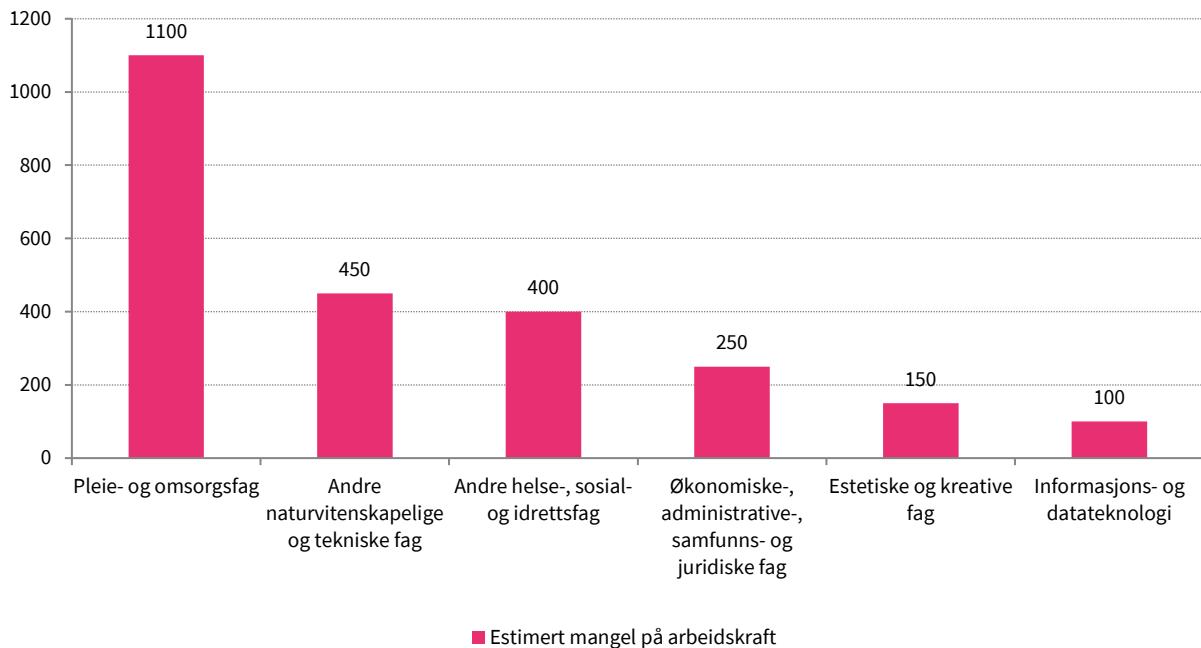
Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.13>

Ifølge SSB vil mangelen på arbeidskraft med fagutdanning fra videregående skole øke ytterligere i tiden framover dersom utviklingen får fortsette som i dag. Dette gjelder særlig innen industri, bygg og anlegg og helse, pleie og omsorg (SSB, 2024b).

3.2.2 Høyere yrkesfaglig utdanning

Nav anslår at arbeidslivet manglet om lag 2 450 arbeidstakere med høyere yrkesfaglig utdanning i 2025. Dette tilsvarer om lag 6 prosent av den samlede mangelen på arbeidskraft, se Figur 3-10.

Ser vi på hvordan mangelen på arbeidstakere med høyere yrkesfaglig utdanning fordeler seg mellom ulike fagfelt, ser vi at pleie- og omsorgsfag står for rundt 45 prosent av den samlede mangelen på dette utdanningsnivået (Figur 3-14). Sammen med øvrige helse-, sosial- og idrettsfag utgjør disse fagfeltene i overkant av 60 prosent av den totale mangelen. I tillegg er det en betydelig mangel på arbeidskraft med naturvitenskapelige og tekniske fag.

Figur 3-14 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i høyere yrkesfaglig utdanning, 2025. Antall.

Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/3.14>

Antall personer som tar høyere yrkesfaglig utdanning, har vokst betydelig de siste årene (HK-dir, 2025b). NHOs kompetansebarometer viser at behovet for å rekruttere personer med høyere yrkesfaglig utdanning er betydelig og økende i norsk arbeidsliv (NIFU, 2025b). I undersøkelsen som ble gjennomført i 2025, oppgav NHO-bedriftene et behov for om lag 9 000 nyansatte med fagskoleutdanning.

3.2.3 Høyere utdanning

I Figur 3-10 så vi at Nav estimerte at mangelen på arbeidstakere med høyere utdanning utgjorde 39 prosent av den totale mangelen, og i kapittel 3.1 viste vi at blant de ti yrkene med størst estimert mangel på arbeidskraft i 2025 inngår sykepleiere, spesialsykepleiere og legespesialister.⁷ Dette er yrker med krav om høyere utdanning, og de representerer samtidig noen av de største rekrutterings-

⁷ Også Figur 0-2 i vedlegg viser utvikling i estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker på universitet- og høyskolenivå for perioden 2019–2025. I tillegg til yrkene som allerede er omtalt tidligere i kapittel 3, er også revisorer og regnskapsrådgivere en gruppe høyskole- og universitetsutdannede der det i 2025 er estimert mangel på rundt 450 personer.

utfordringene i arbeidsmarkedet. Dette ser vi også i Tabell 3-1, som viser en oversikt over antallet arbeidstakere virksomhetene mangler, fordelt på ulike fagområder på bachelor- og masternivå.

På bachelornivå er det pleie- og omsorgsfag som skiller seg tydeligst ut, med en estimert mangel på om lag 4 500 arbeidstakere. Den største andelen innen dette fagområdet utgjøres av sykepleiere og vernepleiere, samt en samlekategori for andre helseyrker. Ingeniørfag er det nest største fagområdet, med betydelig mangel på bachelornivå, og omfatter blant annet elektronikingeniører samt bygnings- og maskiningeniører. Innen lærerutdanninger og pedagogiske fag er det særlig en mangel på barnehagelærere. Til tross for at det har vært en betydelig økning i antallet kandidater med utdanning innen økonomi og administrasjon de siste årene, rapporterer virksomhetene fortsatt mangel på arbeidskraft med denne typen kompetanse (HK-dir, 2025c). Mangelen er særlig konsentrert i yrker som regnskapsførere, forsikringsmedarbeidere og ulike stillinger innen finanssektoren.

På masternivå er medisin det fagområdet som har størst mangel på arbeidskraft, etterfulgt av helse-, sosial- og idrettsfag, og ingeniørfag. Yrker med størst estimert mangel på dette utdanningsnivået inkluderer legespesialister, psykologer og spesialsykepleiere, men også ulike typer ingeniører. Samlet sett viser tabellen at mangelen på arbeidskraft i stor grad er konsentrert i fagområder innen helse- og omsorgsfag og tekniske fag.

Tabell 3-1 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i høyere utdanning, 2025

Fagfelt	Bachelor	Master
Pleie- og omsorgsfag	4 500	-
Ingeniørfag	1 550	850
Andre helse-, sosial- og idrettsfag	1 250	1 000
Medisin	-	2 000
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	950	350
Økonomiske og administrative fag	850	350
Informasjons- og datateknologi	400	250
Andre fag	250	50
Humanistiske og estetiske fag	50	150
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	150	0
Samfunnsfag og juridiske fag	100	0
Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	50	50
Total	10 050	5 050

Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i tabellen er avrundet til nærmeste 50.

3.2.4 Forskerkompetanse

Tall fra Forskningsrådets indikatorrapport viser at antallet avlagte doktorgrader har økt betydelig fra 723 i 2003 til om lag 1 850 i 2023 (Forskningsrådet, 2025). Videre viser Statistisk sentralbyrås forskerrekrutteringsmonitor at av de rundt 22 000 kandidatene som ble tatt opp på en doktorgradsutdanning etter 2005, og som hadde disputert innen 2024, var 48 prosent sysselsatt i akademia i 2024. Dette omfatter stillinger ved universiteter og høyskoler, i instituttsektoren og ved helseforetak. Samtidig var 32 prosent sysselsatt i næringslivet eller offentlig sektor, mens om lag 20 prosent ikke var sysselsatt i Norge (SSB, 2025j).

I Navs bedriftsundersøkelse rapporterer virksomhetene at mangelen på arbeidstakere med doktorgradskompetanse utgjorde om lag 50 personer i 2025, hovedsakelig innen fagområdene andre naturvitenskapelige og tekniske fag. Det må imidlertid understrekes at resultatene i Navs bedriftsundersøkelse er avrundet til nærmeste 50, og at mangler under dette nivået ikke synliggjøres. Dette innebærer at undersøkelsen gir begrenset grunnlag for å anslå omfanget av mangel på arbeidskraft i små utdanningsgrupper som doktorgradsutdannede.

3.3 Oppsummering

I takt med svakere økonomisk vekst, høy inflasjon og økte renter har mangelen på arbeidskraft i Norge avtatt siden 2022. Denne utviklingen ser vi i Navs bedriftsundersøkelse, Norges Banks regionale nettverk og statistikk over ledige stillinger fra SSB. Samtidig er antallet utlyste stillinger fortsatt høyere enn før pandemien, og mange virksomheter rapporterer om rekrutteringsutfordringer. Dette indikerer at det foreligger underliggende utfordringer med å effektivt matche disponibel arbeidskraft med de ledige jobbene.

Gjennomgangen indikerer at nedgangen i den samlede mangelen i hovedsak er drevet av konjunkturer som lavere økonomisk vekst, men at de strukturelle utfordringene knyttet til kompetansesammensetning, yrkesstruktur og demografisk utvikling vedvarer.

Analysene viser at knappheten på arbeidskraft i stor grad gjelder yrkesfaglig kompetanse og utvalgte fagområder i høyere utdanning. Fagarbeidere med videregående yrkesfaglig utdanning utgjør om lag 40 prosent av den totale mangelen i 2025. Det er også etterspørsel etter høyere yrkesfaglig utdanning, særlig innen helse-, sosial- og tekniske fag, selv om omfanget er beheftet med usikkerhet. Innen høyere utdanning er mangelen hovedsakelig konsentrert i helse- og omsorgsfag og tekniske fag.

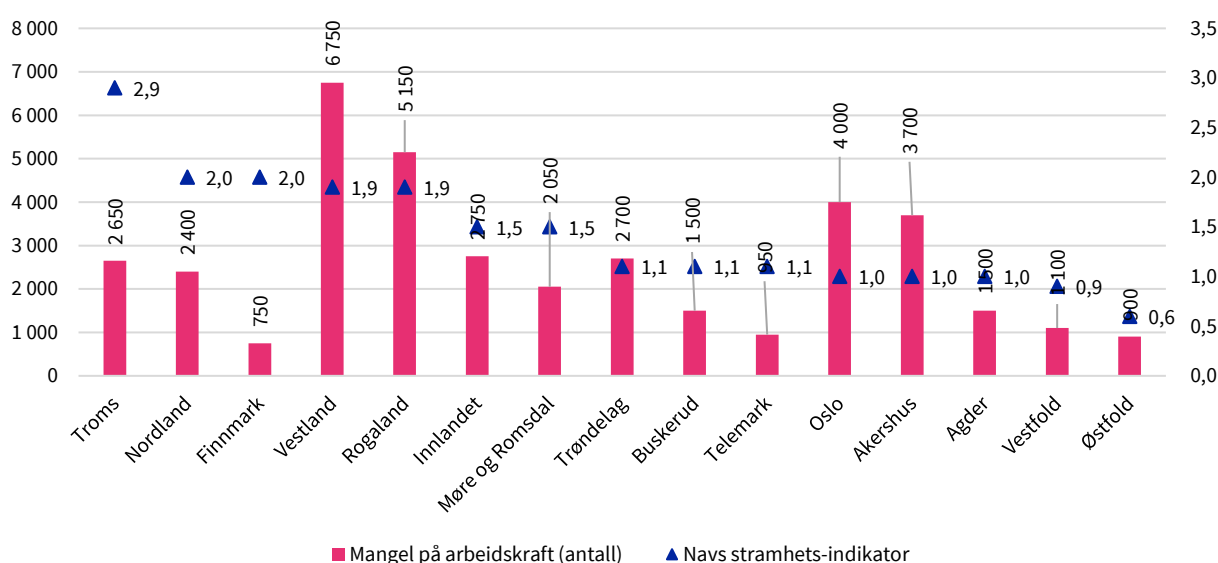
På lengre sikt, fram mot 2050, peker framskrivninger i retning av økende mangel på faglært arbeidskraft innen industri, bygg og anlegg og håndverksfag, blant annet som følge av en varig vridning i etterspørselen fra ufaglært til faglært arbeidskraft. SSB framskriver også at mangel på helsepersonell vil fortsette å øke dersom treffende tiltak ikke blir iverksatt.

4 Regionale kompetansebehov

Tilgang på arbeidskraft med riktig kompetanse er helt nødvendig for at bedrifter skal kunne bidra til verdiskaping over hele landet, og for at virksomheter i offentlig sektor skal kunne tilby gode tjenester til innbyggerne (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2025).

Det er store forskjeller i behov for arbeidskraft mellom de ulike regionene i Norge. I antall er den største estimerte mangelen på arbeidskraft i Vestland, Rogaland, Oslo og Akershus, mens den er lavest i Finnmark, Østfold og Telemark, se Figur 4-1. Størst utfordringer med å rekruttere arbeidskraft finner vi likevel i de tre nordligste fylkene. Målt med Navs stramhetsindikator⁸ har Troms det strammeste arbeidsmarkedet, etterfulgt av Finnmark og Nordland. Vestland og Rogaland følger tett bak (Nav, 2025b). Av disse fylkene har stramheten i arbeidsmarkedet i Troms og Vestland økt sammenliknet med 2024, mens den er redusert i Nordland og Finnmark. I Rogaland er stramheten uendret (Nav, 2024, 2025b).

Figur 4-1 Navs stramhetsindikator og estimert mangel på arbeidskraft. 2025.



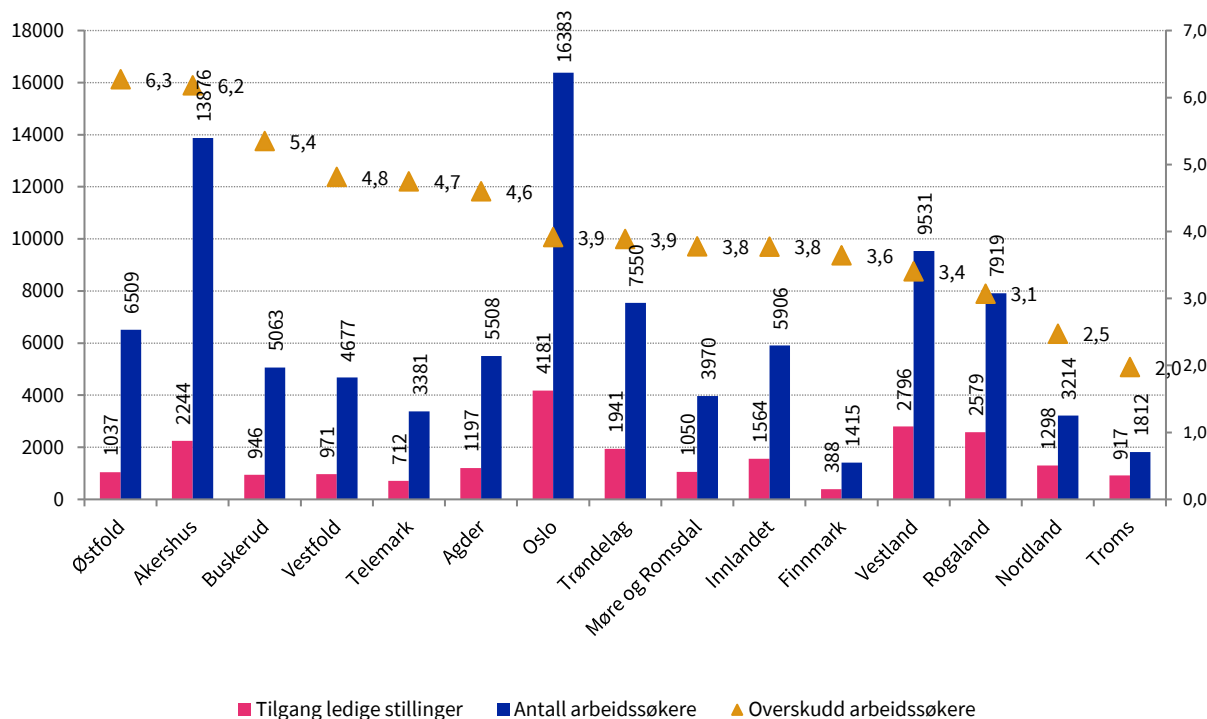
Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Navs bedriftsundersøkelse ble gjennomført i perioden 5. februar til 14. mars 2025. Det er virksomhetenes rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene som utgjør grunnlaget for figuren.

⁸ Navs stramhetsindikator er forholdstallet mellom mangel på arbeidskraft og ønsket sysselsetting. Ønsket sysselsetting er i denne sammenhengen faktisk sysselsetting pluss mangelen på arbeidskraft (Nav, 2025b).

Figur 4-2 viser en oversikt over antall arbeidssøkere, ledige stillinger og overskudd av arbeidssøkere i desember 2025 i de ulike fylkene. Overskudd av arbeidssøkere er her målt som antall arbeidssøkere per ledige stilling. Vi ser at overskuddet av arbeidssøkere er klart høyest i Østfold og Akershus, med 6,3 og 6,2 arbeidsledige per ledige stilling. I den andre enden av skalaen finner vi Troms, med to arbeidsledige per ledige stilling. Sammenlikner vi overskuddet av arbeidssøkere med Navs strammhetsindikator i forrige figur (Figur 4-1), kan vi se at de fem fylkene som har strammest arbeidsmarked, også er de fem fylkene med færrest arbeidssøkere per ledige stilling (Nav, 2025b).

Figur 4-2 Arbeidssøkere, ledige stillinger og overskudd av arbeidssøkere, fordelt på fylke. Desember 2025. Antall.



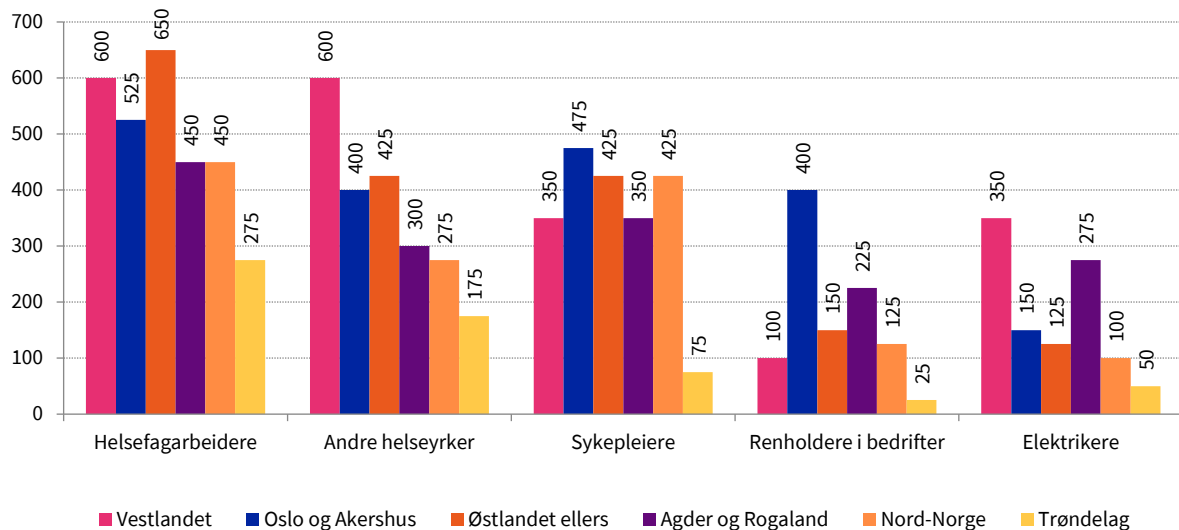
Kilde: Nav (2026a, 2026b)

Merknad: Ledige stillinger i figuren er målt som tilgang til ledige stillinger i desember 2025. Det betyr at tallene inkluderer alle nye stillinger i løpet av måneden, altså mellom de månedlige tidspunktene Nav oppdaterer statistikken (Nav, 2025h). Arbeidssøkere i figuren er summen av helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak og andre arbeidssøkere. Arbeidssøkere er beholdningen ved utgangen av måneden, det vil si alle som er registrert som arbeidssøkere hos Nav (Nav, 2025g). Overskudd av arbeidssøkere er her definert som antall arbeidssøkere per ledige stilling.

Det at det er både ledige stillinger og arbeidssøkende samtidig, kan indikere en mismatch mellom den kompetansen arbeidssøkerne har, og den kompetansen arbeidsgiverne trenger. Arbeidssøkerne kan ha kompetanse som ikke er etterspurt i det lokale arbeidsmarkedet, eller de kan ha kompetanse som er attraktiv, men etterspurt i andre fylker og regioner enn der de selv er bosatt. Dette kan henge sammen med at sammensetningen av ulike næringer og utdanningsnivået til befolkningen varierer mellom ulike fylker (Kommunal- og distriktsdepartementet, 2025; SSB, 2025f).

Figur 4-3 viser regionale forskjeller i estimert mangel på arbeidskraft i yrker der mangelen er estimert til å være over tusen personer. Størst estimert mangel på helsefagarbeidere, med 650 personer, er det på Østlandet uten Oslo og Akershus. Også på Vestlandet er mangelen på helsefagarbeidere estimert til å være 600 personer. Blant alle regionene har Vestlandet også størst estimert mangel på personer i andre helseyrker og elektrikere. Mangelen på sykepleiere og renholdere i bedrifter er størst i Oslo og Akershus.

Figur 4-3 Yrker med estimert mangel på arbeidskraft over 1000 personer, fordelt på landsdel. 2025. Antall.



Kilde: Nav (2025b)

Merknad: Tallene i figurene er avrundet til nærmeste 50. Yrker der det er estimert mangel på over 1000 personer nasjonalt. Vi har brukt SSBs standard for landsinndeling (SSB, 2025k). Landsdelen Østlandet ellers inkluderer Innlandet, Østfold, Buskerud, Vestfold og Telemark. Vestlandet inkluderer Vestland og Møre og Romsdal. Nord-Norge inkluderer Nordland, Troms og Finnmark.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/4.3>

Andelen sysselsatte i helse- og omsorgssektoren har økt de senere årene. Økningen er særlig tydelig i Nord-Norge. Regionen skiller seg ut med stor mangel på arbeidskraft, spesielt innenfor helse- og omsorgstjenestene. Hele 25 prosent av de sysselsatte i Troms og 23 prosent i Finnmark jobber i helse- og sosialtjenestene. Til sammenligning utgjør sektoren 21 prosent av de sysselsatte nasjonalt (Nav, 2025c).

Andre store næringer i Troms og Finnmark er varehandel, undervisning, bygg og anleggsvirksomhet og offentlig administrasjon. Det er store forskjellene mellom næringene når det gjelder tilbud av og etterspørsel etter arbeidskraft i regionen. I helse og omsorgstjenestene i Troms er det 7 ledige stillinger for hver registret ledig, mens i bygg og anlegg og i industrien er situasjonen omvendt, med flere arbeidssøkere per ledig stilling (Nav, 2025d).

4.1 Rekrutteringsutfordringer

I Figur 4-4 ser vi andelen virksomheter som i Navs bedriftsundersøkelse har rapportert om rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene før undersøkelsen ble gjennomført.⁹ Ser vi på hele landet samlet, oppga 12 prosent at de ikke fikk ansatt noen, mens 9 prosent oppga at de ansatte noen med lavere formell kompetanse enn det de så etter. Altså var det 21 prosent av virksomhetene som oppga at de hadde rekrutteringsutfordringer. De resterende 79 prosentene rapporterte ikke om rekrutteringsutfordringer (Nav, 2025b).

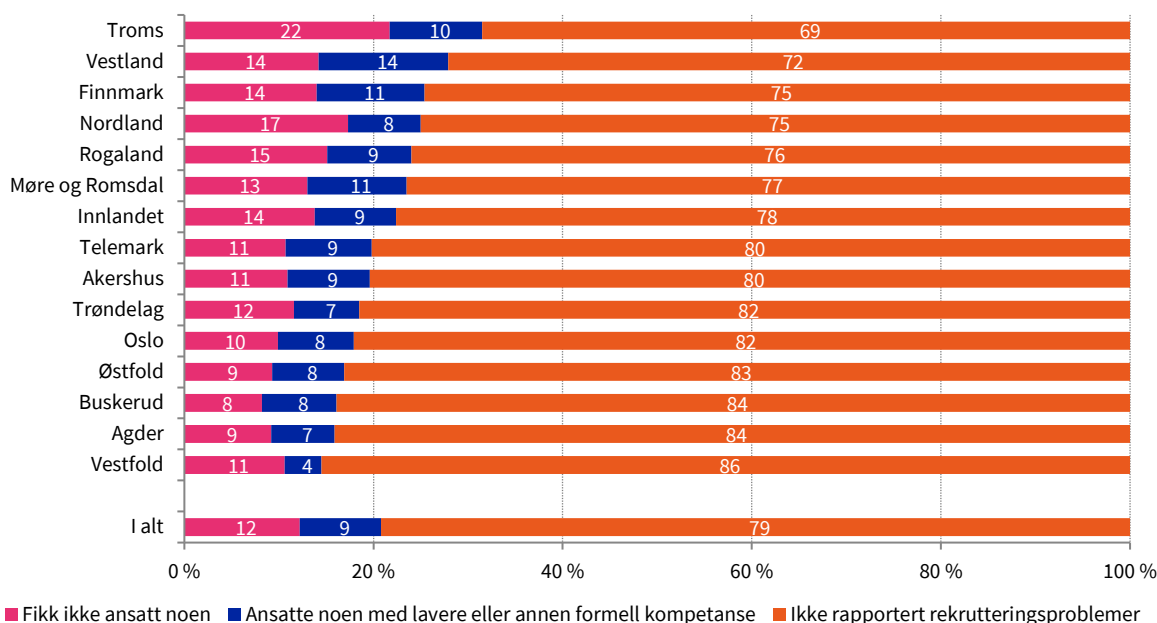
Fylkene i Nord-Norge, på Vestlandet¹⁰ samt Rogaland er de fylkene der størst andel av virksomhetene melder om rekrutteringsutfordringer (Nav, 2025b). I Troms finner vi størst andel virksomheter som oppgir at de ikke fikk ansatt noen, med 22 prosent. Vestland har størst andel virksomheter som ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de så etter (14 prosent).

Lavest andel virksomheter som rapporterer om rekrutteringsutfordringer, finner vi i Vestfold, Agder og Buskerud.

⁹ Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 5. februar til 14. mars 2025.

¹⁰ Vestlandet er fylkene Vestland og Møre og Romsdal.

Figur 4-4 Andel virksomheter med rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene, etter fylke. Kun ett svar mulig. 2025. Prosent. N=11 311.



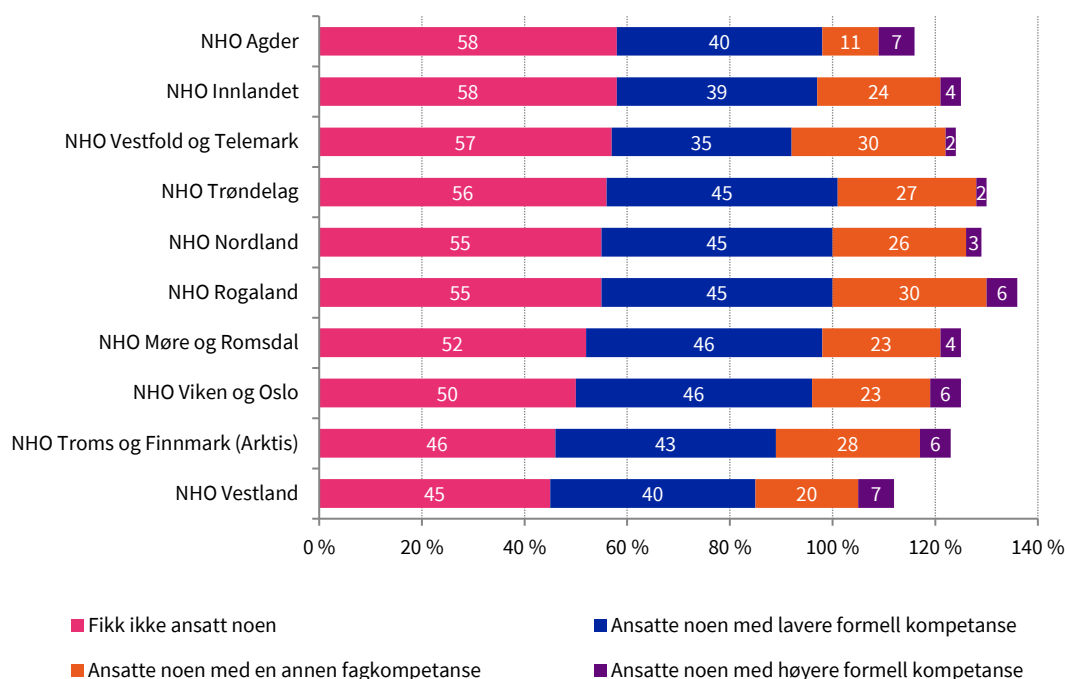
Kilde: (2025b)

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/4.4>

I NHOs kompetansebarometer er også rekrutteringsutfordringer en tematikk. Blant NHOs medlemsbedrifter oppgir hele 62 prosent at de har udekkede kompetansebehov (NIFU, 2025b). Resultatene fra NHOs kompetansebarometer og Navs bedriftsundersøkelse er vel å merke ikke sammenliknbare ¹¹. Figuren under, Figur 4-5, viser NHO-virksomheter som har et udekket kompetansebehov, og som har forsøkt å rekruttere det siste året uten hell. Andelen som ikke fikk ansatt noen, er høyest i NHO Agder og NHO Innlandet, med 58 prosent. Høyest andel virksomheter som ansatte noen med lavere formell kompetanse enn de søkte etter, finner vi i de to NHO-regionene Møre og Romsdal, og Viken og Oslo, med 46 prosent. Flere virksomheter har også ansatt noen med en annen fagkompetanse, mens en liten andel i de ulike regionene har endt opp med å ansette noen med høyere formell kompetanse enn det de etterspurte.

¹¹ Det er kun NHOs medlemsbedrifter som er kartlagt i NHOs kompetansebarometer. Nav sin bedriftsundersøkelse dekker hele arbeidsmarkedet. Utvalgene i de to undersøkelsene er altså ulike. Undersøkelsene dekker også ulike tidsperioder og ulike deler av arbeidsmarkedet, og spørsmålsstillingene er ulike.

Figur 4-5 Andel med rekrutteringsproblemer blant NHOs virksomheter som ikke har fått tak i ønsket kompetanse. Flere svar mulig. 2024. Prosent.



Kilde: NIFU (2025b)

Merknad: Figuren viser andelen blant NHOs virksomheter som i noen eller stor grad har et utdekket kompetansebehov, og som har oppgitt at de har forsøkt å rekruttere personer det siste året uten å få tak i ønsket kompetanse. Merk at spørsmålet er et flervalgsspørsmål, og at samme bedrift derfor kan ha kryssset av på flere kategorier. Totalen summerer derfor til mer enn 100 prosent.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/4.5>

4.2 Oppsummering

Tilgangen på arbeidskraft med riktig kompetanse varierer betydelig mellom ulike regioner i Norge. Vestland, Rogaland, Oslo og Akershus har størst mangel i antall, mens Nord-Norge har størst rekrutteringsutfordringer. Samtidig har Oslo og Akershus størst overskudd av arbeidssøkere, mens Nord-Norge har minst. Disse ulikhetene understreker de regionale forskjellene i arbeidsmarkedet.

Regionale forskjeller kommer også til uttrykk i variasjonen i hvilke yrker det er størst mangel på, i de ulike landsdelene. Mens mangelen på helsefagarbeidere er størst på Østlandet uten Oslo og Akershus, er Vestlandet landsdelen med størst mangel på andre helseyrker. Oslo og Akershus er regionen med størst mangel på sykepleiere sammenliknet med de andre landsdelene. Virksomheter i Nord-Norge, Vestlandet og

Rogaland rapporterer hyppigst om rekrutteringsutfordringer, mens Vestfold, Agder og Buskerud har lavest andel virksomheter med slike utfordringer.

Mismatch mellom arbeidssøkernes kompetanse og arbeidsgivernes behov, samt begrenset mobilitet og lange avstander, bidrar til at ledige stillinger ikke alltid fylles effektivt. Dette understreker behovet for målrettede tiltak som kan styrke kvalifisering og omstilling av arbeidskraft regionalt.

5 Avsluttende refleksjoner

Kampen om arbeidskraft er en av hovedutfordringene for Norge i tiårene framover (Meld. St. 31 (2023–2024)). I praksis innebærer det at økt bemanning i én sektor i større grad skjer på bekostning av bemanning i andre sektorer. Dette har direkte implikasjoner for hvordan ressurser som utdanningskapasitet og arbeidskraft bør prioriteres over tid.

En del av utfordringen i dag skyldes at mange arbeidssøkere ikke har den kompetansen eller de ferdighetene arbeidsgiverne etterspør. Selv når arbeidssøkere er registrert med formell utdanning som samsvarer med arbeidsgivernes behov, kan det være mangler i andre sentrale ferdigheter som norsk språk, manglende relevant erfaring eller kjennskap til sektoren. Geografi er også en viktig forklaring på hvorfor arbeidssøkere og ledige jobber ikke alltid matcher effektivt. Høy arbeidsledighet i et fylke innebærer ikke nødvendigvis at arbeidssøkerne befinner seg i nærheten av jobbmulighetene. Lange avstander og begrenset mobilitet kan bidra til at det er vanskelig å fylle ledige stillinger.

Det kan derfor være nyttig å skille mellom strukturelle og konjunkturavhengige årsaker til mangel på arbeidskraft. De strukturelle endringene som befolkningsaldring, teknologisk utvikling og grønn omstilling er i større grad varige, og kan med relativt høy sikkerhet forventes å påvirke etterspørselen etter arbeidskraft og kompetanse over tid. Konjunkturrelle svingninger bidrar til mer kortsiktig usikkerhet om omfanget og sammensetningen av arbeidskraftbehovet. Litteraturen viser at de store strukturelle utviklingstrekkene virker samtidig, og ofte forsterker hverandre. Dette tilsier at tiltak for å håndtere mangel på arbeidskraft bør utformes helhetlig og på tvers av sektorer og politikkområder i forvaltningen.

Befolkningsframskrivninger, som omtalt i kapittel 2.1.1, tilsier at sammensetningen av befolkningen vil endre seg på sikt. Det betyr at det også blir stadig viktigere å få på plass gode systemer som bidrar til at alle som kan ta et arbeid, får arbeid, og at de som mangler kvalifikasjoner, raskt og effektivt kan kvalifisere seg til yrker med mangel på arbeidskraft.

Kunnskapsgrunnlaget om utviklingen i matchingeffektivitet og kunnskap om effekten av ulike virkemidler på dette området er begrenset. Det er derfor behov for flere studier som kan belyse hvor effektive tiltakene er for å bedre balansen mellom tilbudet av og etterspørselen etter arbeidskraft. Slike tiltak omfatter blant annet arbeidsmarkedstiltak, opplæring, karriereveiledning og informasjon om arbeidsmarkedets behov.

5.1 Tiltak som kan redusere mangel på kompetanse og arbeidskraft

Tiltak for å redusere mangel på kompetanse og arbeidskraft kan grovt deles inn i tre: tiltak for å øke tilbudet av kompetent arbeidskraft, redusere etterspørselen etter arbeidskraft og forbedre samsvaret mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet.

Mangelen på arbeidskraft kan som nevnt forklares med både strukturelle endringer og mer konjunkturrelle svingninger som finanskriser, inflasjon og andre sjokk i økonomien. Myndighetenes tiltak er som regel innrettet for å håndtere strukturelle endringer som varige mangler på enkelte yrker. OECD peker imidlertid på at utdanningssystemene i mange OECD-land har begrenset evne til rask tilpasning av kapasitet av utdanningstilbud som kan matche behovet i samfunnet (OECD, 2025a).

Et eksempel på tiltak for å øke tilbudet av kompetent arbeidskraft gjennom utdanningssystemet er økning i studietilbud for IKT-spesialister de siste årene. Antallet IKT-spesialister økte fra om lag 80 000 i 2015 til rundt 116 000 i 2024. Norske utdanningsinstitusjoner utdannet om lag 2,7 ganger så mange kandidater innen IKT i 2024 som i 2015. Dette indikerer at utdanningssystemet i denne perioden i betydelig grad har respondert på etterspørselen i arbeidsmarkedet gjennom økt tilbud av studieplasser, samtidig som utdanningssøkere har tilpasset seg signalene fra arbeidsmarkedet. Økningen i antallet studieplasser må blant annet ses i sammenheng med ekstraordinære bevilgninger til nye studieplasser (Samfunnsøkonomisk analyse, 2025).

Når det gjelder å redusere etterspørselen etter arbeidskraft, spiller arbeidslivet en viktig rolle ved å kunne påvirke sammensetning av arbeidskraft med hensyn til utdanningsnivå og fagområder, både ved å definere kompetansebehovene og ved å kreve og bruke rett kompetanse på rett sted. Helsepersonellkommisjonen pekte for eksempel på at det er behov for bedre arbeidsdeling mellom ulike yrkesgrupper i helsevesenet (NOU 2023: 4). En god arbeidsdeling kan gjøre at flere helsefaglige profesjoner tas i bruk, blant annet ved å redusere faren for at personer med høy utdanning utfører oppgaver som egentlig kunne vært utført av lavere kvalifisert arbeidskraft. I Norge ser vi indikasjoner på at arbeidstakere i enkelte yrker har høyere utdanning enn det jobben egentlig krever (Markussen et al., 2024). Høyere yrkesfaglig utdanning er et viktig utdanningsnivå med tanke på kompetanseheving for å legge til rette for arbeidsdeling i helsesektoren. En god arbeidsdeling gir også en mer hensiktsmessig utnyttelse av ressurser. Det kan bidra til trivsel for den enkelte, og til at personell i økende grad blir i jobbene sine (NOU 2023: 4).

Et annet tiltak for å øke tilgangen på personell, og samtidig redusere mangelen på arbeidskraft, er det OECD omtaler som *skills-first*-tilnærming. Dette innebærer rekruttering basert på erfaring, kompetanse og ferdigheter som er nødvendige for å utføre en jobb, uavhengig av om de er tilegnet gjennom det formelle utdanningssystemet, eller gjennom praksis eller uformell læring. OECD peker på at økt bruk av *skills-first*-rekruttering kan utvide rekrutteringsgrunnlaget, og samtidig øke inkludering av personer med svak tilknytning til arbeidslivet (OECD, 2025b). OECD har analysert stillingsutlysninger i ulike OECD-land for å undersøke i hvilken grad arbeidsgivere vektlegger praktisk erfaring og ferdigheter framfor formelle kvalifikasjoner. Analysene viser at Norge, sammen med land som Belgia, Sverige og Nederland, har relativt få stillingsutlysninger der arbeidsgivere eksplisitt prioriterer ferdigheter, erfaring og kompetanse framfor formelle utdanningskrav. Dette tyder på at det kan finnes et uutnyttet potensial for å ta i bruk *skills-first*-tilnærmingen som et virkemiddel, både for å få en bedre matching og for å redusere mangelen på arbeidskraft (OECD, 2025b).

OECDs tilnærming samsvarer godt med Kompetansereformutvalgets vurderinger i utredningen *Felles ansvar, felles gevinst* (NOU 2025: 1). I utredningen trekker utvalget fram at dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse blant annet kan bidra til å styrke virksomhetenes evne til å rekruttere og beholde medarbeidere, samt føre til større mobilitet i arbeidsmarkedet. I sin analyse peker imidlertid OECD på barrierer knyttet til realkompetansevurdering, som blant annet arbeidsgiveres begrensede erfaring med å rekruttere arbeidskraft basert på realkompetanse (OECD, 2025b).

Det å iverksette tiltak for å bedre arbeidsmiljø og arbeidshelse i enkelte yrker er også et mulig tiltak som kan bidra til å redusere mangel på arbeidskraft. Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) har gjort undersøkelser av helserelatert frafall fra arbeidslivet¹² for ulike yrkesgrupper. Blant yrkene som er representert med høyest helserelatert frafall, finner vi også yrker hvor det er stor mangel på arbeidskraft. Helsefagarbeidere, som er det yrket der vi har størst estimert mangel på arbeidskraft, er eksempelvis yrket med femte størst helserelatert frafall i STAMIs oversikt. I oversikten fra STAMI finner vi også andre yrker der vi har store estimerte mangler på arbeidskraft, som eksempelvis renholdere, bygningsarbeidere, kokker, tømrer/snekkere, anleggsarbeidere, andre fagarbeidere og sykepleiere (Nav, 2025b; Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), u.å.). Se hele STAMIs

¹² STAMI definerer helserelatert frafall fra arbeidslivet som at personer i yrkesaktiv alder ikke kommer tilbake til arbeid etter fravær på grunn av langvarig redusert arbeidsevne. I dette tilfellet har de sett på andelen som har vært langtidssykemeldt ut over ni måneder, og som ikke har returnert til arbeid etter et halvt år (Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), u.å.).

oversikt i Figur 0-1 i Vedlegg, og les mer om yrker med mangel på arbeidskraft i delkapittel 3.1.

Kvalifisering av voksne som en strategi for å håndtere mangelen på fagarbeidere

Mangelen på fagarbeidere har økt de siste årene i Norge og i andre europeiske land. Noe av forklaringen er færre arbeidsinnvandrere og utenlandske pendlere som etter 2021 i mindre grad kommer til Norge. En annen forklaring er at arbeidskraft går av med pensjon i enkelte bransjer med en stor andel fagarbeidere. Denne utviklingen vil bare øke i framtiden og forsterke mangelen. Dette gjelder spesielt helsefagarbeidere, håndverkere og fagarbeidere med utdanning innen tekniske fag. OECD peker på behovet for å styrke fag- og yrkesopplæringen, som fortsatt preges av høyt frafall og lav gjennomføring (OECD, 2024).

Figurliste

<i>Figur 2-1 Framskrevet endring i antall personer i arbeidsdyktig alder fram mot 2050. SSBs hovedalternativ.</i>	14
Figur 3-1 Andel virksomheter med rekrutteringsutfordringer og estimert mangel på arbeidskraft i antall personer, 2015–2025.	23
Figur 3-2 Utvikling i antall arbeidsledige og antall ledige stillinger, 2015–2025.	24
Figur 3-3 Utvikling i estimert mangel på arbeidskraft i ulike yrkesgrupper, 2022–2025.	25
Figur 3-4 Topp ti yrker med størst estimert mangel på arbeidskraft i 2025. Hele landet. Antall personer.	27
Figur 3-5 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen helse, pleie og omsorg. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.	28
Figur 3-6 Andel bedrifter i industrien som svarer at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen, 2015–2025. Prosent.	31
Figur 3-7 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen industri. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.	32
Figur 3-8 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen bygg og anlegg. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.	33
Figur 3-9 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker innen undervisning. Antall personer. Hele landet. 2015–2025.	34
Figur 3-10 Mangel på arbeidskraft etter utdanningsnivå. Prosent. 2025.	37
<i>Figur 3-11 Antall arbeidssøkere etter utdanningsnivå og andelen de utgjør av arbeidsstyrken innenfor utdanningsnivået. Antall og prosent. November 2025.</i>	38
Figur 3-12 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i videregående fag- og yrkesopplæring, 2025. Antall.	39
Figur 3-13 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker på videregående nivå eller lavere. Antall personer. Hele landet. 2019–2025.	40
Figur 3-14 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i høyere yrkesfaglig utdanning, 2025. Antall.	41
Figur 4-1 Navs stramhetsindikator og estimert mangel på arbeidskraft. 2025.	45
Figur 4-2 Arbeidssøkere, ledige stillinger og overskudd av arbeidssøkere, fordelt på fylke. Desember 2025. Antall.	46
Figur 4-3 Yrker med estimert mangel på arbeidskraft over 1000 personer, fordelt på landsdel. 2025. Antall.	47
Figur 4-4 Andel virksomheter med rekrutteringsutfordringer de siste tre månedene, etter fylke. Kun ett svar mulig. 2025. Prosent. N=11 311.	49
Figur 4-5 Andel med rekrutteringsproblemer blant NHOs virksomheter som ikke har fått tak i ønsket kompetanse. Flere svar mulig. 2024. Prosent.	50
Figur 0-1 Helserelatert frafall fra arbeidslivet blant ulike yrkesgrupper. Gjennomsnittlig frafall per 10 000 ansatte per år i perioden 2015–2022.	68
Figur 0-2 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker på universitet- og høyskolenivå. Antall personer. Hele landet. 2019–2025.	69

Tabelliste

Tabell 3-1 Estimert mangel på arbeidskraft etter fag i høyere utdanning, 2025.	42
--	----

Tekstboksliste

Tekstboks 2-1 Begrepsdefinisjoner	10
---	----

Referanser

Arbetsförmedlingen. (2025a). *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025*.

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/arbetsmarknadsprognoser/arbetsmarknadsutsikterna-hosten-2025>

Arbetsförmedlingen. (2025b). *Yrkes- och kompetensanalyser*.

<https://arbetsformedlingen.se/statistik/yrkes--och-kompetensanalyser>

Barnehageloven. (2005). *Lov 17. Juni 2005 om barnehager* (LOV-2005-06-17-64).

Kunnskapsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64/>

Barth, Dale-Olsen, Schøne, & Østbakken, K. Misje. (2022). *Er arbeidsmarkedet blitt mindre stramt etter covid?* (Magma, Utgave 2/2022). <https://www.econa.no/faglig-oppdatering/medlemsbladet-magma/2-2022/er-arbeidsmarkedet-blitt-mindre-stramt-etter-covid/>

Bråthen, K., & Aspøy, T. M. (2025). *Ny rolle for helsefagarbeidere? Oppgaver og ansvar i endring* (Fafo-Rapport 2025:20). Fafo.

<https://www.fafo.no/images/pub/2025/20933.pdf>

Carlsen, C. H. (2022, april 17). Urimelige norskkrav kan stenge døren til arbeidslivet. *Aftenposten, kronikk*.

<https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/KzAVjG/urimelige-norskkra-kan-stenge-doeren-til-arbeidslivet>

Carlsen, C. H., & Bukve, T. (2024, februar 20). Det er for høye norskkrav i helsesektoren. *Bergens Tidende, kronikk*. <https://www.bt.no/btmeninger/debatt/i/kE26ok/strengespraakkrav-gjoer-at-vi-gaar-glipp-av-arbeidskraft>

Cedefop. (2025). *Cedefop Labour and Skills Shortage Index*.

https://www.cedefop.europa.eu/files/9202_en.pdf

Dorville, Yann, Filippucci, Francesco, & Marcolin, Luca. (2025). *How do structural trends affect labour market shortages and mismatch?* (OECD Productivity Working Paper).

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/12/how-do-structural-trends-affect-labour-market-shortages-and-mismatch_d1bfba8b/acfb5c31-en.pdf

EU-kommisjonen. (2024). *Commission sets out actions to tackle labour and skills shortages*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1507

Falch, T., & Strøm, B. (2025). Lærermangel og lærerutdanning de siste 50 år og prediksjoner fram mot 2035. *Søkelys på arbeidslivet*, 42(1), 1–18.
<https://doi.org/10.18261/spa.42.1.4>

Forskningsrådet. (2025). *Indikatorrapporten 2025*. Forskningsrådet.
<https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/>

Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell. (2016). *Forskrift 19. Desember 2016 nr. 1732 om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits* (FOR-2016-12-19-1732). Helse- og omsorgsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2016-12-19-1732>

Helsedirektoratet. (2023, mai 4). *Om helsepersonellens språkkompetanse*.
<https://www.helsedirektoratet.no/veiledere/ansettelse-av-helsepersonell/arbeidsgivers-ansvar/om-helsepersonellens-sprakkompetanse>

Helsedirektoratet. (2025). *Årsrapport Kompetanseløftet 2025—Utviklingstrekk og status 2024*. Helsedirektoratet.
<https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/arsrapport-kompetanseloft-2025-utviklingstrekk-og-status-2024>

HK-dir. (2022). *Fremtidige kompetansebehov—Et oppdatert kunnskapsgrunnlag. Rapport 1* (No. 15/2022). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
<https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/fremtidige-kompetansebehov-et-oppdateret-kunnskapsgrunnlag-rapport-1>

HK-dir. (2024a). *Framtidige kompetansebehov. Kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken 2023* (No. 3/2024). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/framtidige-kompetansebehov-kunnskapsgrunnlag-for-kompetansepolitikken-2023>

HK-dir. (2024b). *Får skolene den fagkompetansen de trenger? En kartlegging av de skolerettede lærerutdanningene*. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/far-skolene-den-fagkompetansen-de-trenger-en-kartlegging-av-de-skolerettede-laererutdanningene>

HK-dir. (2025a). *Rekrutteringsproblemer og mangel på arbeidskraft på kort sikt. Et oppdatert kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov* (No. 5/2025). Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/rekrutteringsproblemer-og-mangel-pa-arbeidskraft-pa-kort-sikt-et-oppdateret-kunnskapsgrunnlag-om-kompetansebehov>

HK-dir. (2025b). *Tilstandsrapport for høgare yrkesfagleg utdanning 2025*.
<https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hogare-yrkesfagleg-utdanning-2025>

HK-dir. (2025c). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025* (HK-dir rapport 6/2025).
HK-dir. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2025>

HK-dir. (2025d, november 4). *Rekordår for helsefag: Aldri før har så mange startet på sykepleie og vernepleie*. <https://hkdir.no/aktuelt/rekordar-for-helsefag-aldri-for-har-sa-mange-startet-pa-sykepleie-og-vernepleie>

ILO. (2024). *Imbalances between supply and demand. Recent causes of labour shortages in advanced economies* (ILO Working Paper).
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/wp115_web.pdf

Jordell, H., Yssen, S. S. F., & Moland, L. E. (2025). *Nye stillinger for ikke-faglærte i pleie- og omsorgstjenestene. En kartlegging av potensialet i nye stillingstyper for bedre oppgaveløsning, økt rekruttering og arbeidsinkludering* (Fafo-rapport 2025:08). Fafo.
https://fafo.no/images/pub/2025/20921_2.pdf

Kommunal- og distriktsdepartementet. (2025). *Regionale utviklingstrekk 2025*.
Kommunal- og distriktsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/7421172c0e7f4409a12d780f38b36067/no/pdfs/regionale-utviklingstrekk-2025.pdf>

Kompetansebehovsutvalget. (2023). *Fremtidige kompetansebehov. Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet* (Temarapport 1/2023).

Kompetansebehovsutvalget. (2026). *Framtidige kompetansebehov. Hvilken kompetanse trenger Norge for å lykkes med digital omstilling?* (Temarapport 2025).
https://www.kompetansebehovsutvalget.no/uploads/ryOX1yAG/Kompetansebehovsutvalget_rapport_digitalversjon.pdf

Kunnskapsdepartementet, Norsk Industri, Fellesforbundet, & HK-dir. (2023). *Rapport om industriens kompetansebehov*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/454048ea3fe245c993d9f592ae3a1dbf/no/pdfs/rapport-om-industriens-kompetansebehov.pdf>

Markussen, S., Nareklshvili, M., & Røed, K. (2024). Overeducation and economic mobility. *Economics of Education Review*, 103.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2024.102595>

McGuinness, S., Staffa, E., Lee, S., Kelly, S., & Redmond, P. (2025). *Developing a New European Indicator of Potential Skill Shortages* (Discussion Paper Series).
<https://docs.iza.org/dp18133.pdf>

Meld. St. 11 (2024–2025). (2025, mars 14). *Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b4525a252a9c45fb8f824531007644d0/no/pdfs/stm202420250011000dddpdfs.pdf>

Meld. St. 14 (2022–2023). (2023, november 24). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20222023/id2967608/>

Meld. St. 31 (2023–2024). (2024, august 9). *Perspektivmeldingen 2024*. Finansdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/>

Nav. (2015). *Navs bedriftsundersøkelse 2015* (Nav-notat 2015: 1). Nav.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2016). *Navs bedriftsundersøkelse 2016* (Nav-notat 2016: 2). Nav.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2017). *Navs bedriftsundersøkelse 2017* (Nav-notat 2017: 1). Nav.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2018). *Navs bedriftsundersøkelse 2018* (Nav-notat 2018: 1). Nav.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2019). *Navs bedriftsundersøkelse 2019: Økt etterspørsel etter arbeidskraft* (Arbeid og velferd 2/2019). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2020). *Navs bedriftsundersøkelse 2020: Nedgang i etterspørselen etter arbeidskraft* (Nav-rapport 2020: 2). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2021). *Navs bedriftsundersøkelse 2021: Nedbemanning og lavere mangel på arbeidskraft under koronakrisen* (Arbeid og velferd 2/2021). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2022). *Navs bedriftsundersøking 2022: Stor mangel på arbeidskraft* (Nav-rapport 2022: 2). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2023). *Navs bedriftsundersøking 2023: Redusert mangel på arbeidskraft* (Nav-rapport 2023: 5). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2024). *Navs bedriftsundersøking 2024: Redusert mangel på arbeidskraft* (Nav-rapport 2024: 1). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2025a). *Arbeidssøkere. Utdanning. November 2025*. [Statistikk]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/Annen%20Statistikk%20om%20arbeidsmarkedet>

Nav. (2025b). *Navs bedriftsundersøkelse 2025: Stor mangel på folk med fagbrev* (Nav-rapport 2025: 4). Nav. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

Nav. (2025c). *Navs Bedriftsundersøkelse Troms*. <https://www.nav.no/no/lokalt/troms-og-finnmark/relatert-informasjon/statistikk-og-analyse>

Nav. (2025d). *Utviklingen på arbeidsmarkedet Navs arbeidsmarkedsprognose* (Arbeid og velferd 3/2025). <https://arbeidogvelferd.nav.no/article/2025/12/Utviklingen-p-arbeidsmarkedet>

Nav. (2025e, november 13). *Alderspensjon*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/alderspensjon>

Nav. (2025f, november 13). *Nye alderspensjonister. Kjønn og Alder. 1. – 3. Kvartal 2025* [Statistikk]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/pensjon-statistikk/alderspensjon>

Nav. (2025g, desember 12). *Om statistikken—Arbeidssøkere*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/om-statistikken-arbeidssokere>

Nav. (2025h, desember 12). *Om statistikken—Ledige stillinger*. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/hovedtall-om-arbeidsmarkedet/om-statistikken-ledige-stillinger>

Nav. (2026a). *Arbeidssøkere. Fylke og kommune. Desember 2025*. [Statistikk]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/Annen%20Statistikk%20om%20arbeidsmarkedet>

Nav. (2026b). *Tilgang ledige stillinger. Fylke. Desember 2025*. [Statistikk]. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/ledige-stillinger>

NIFU. (2025a). *Arbeidsmarked, utdanning og bosted 6-7 år etter fullført masterutdanning: Rapport fra tematisk kandidatundersøkelse 2025*. <https://www.nifu.no/rapporter/arbeidsmarked-utdanning-og-bosted-6-7-ar-etter-fullfort-masterutdanning-rapport-fra-tematisk-kandidatundersokelse-2025/>

NIFU. (2025b). *Kompetanse og arbeidskraft. Innsikter fra NHOs Kompetansebarometer 2024*. <https://www.nho.no/contentassets/78484b7562254cf5a2dfe4621b615a64/kompetansobarometeret-2024.pdf>

Norges Bank. (2023). *Fungerer arbeidsmarkedet i Norge bedre enn før?* <https://www.norges-bank.no/bankplassen/arkiv/2023/fungerer-arbeidsmarkedet-i-norge-bedre-enn-for/>

Norges Bank. (2025a). *Regionalt Nettverk* [Datagrunnlag]. <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.norges-bank.no%2Fcontentassets%2F85ad653304c84e37b03c6ed76b0e6b05%2Fnasjonale-tall-2025-4.xlsx%3Fv%3D10122025165653&wdOrigin=BROWSELINK>

Norges Bank. (2025b). *Regionalt nettverk. Nasjonalt rapport (Regionalt nettverk 4/2025)*. <https://www.norges-bank.no>

bank.no/contentassets/85ad653304c84e37b03c6ed76b0e6b05/regionalnettverk_4_25.pdf?v=10122025145722

NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III: Læring og kompetanse i alle ledd*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/053481d65fb845be9a2b1674c35d6d14/no/pdfs/nou202020200002000dddpdfs.pdf>

NOU 2023: 4. (2023). *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Helse- og omsorgsdepartementet. Helsedepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>

NOU 2025: 1. (2025). *Felles ansvar, felles gevinst*. Kunnskapsdepartementet.
https://www.regjeringen.no/contentassets/880adad438d2443fa9c892709d6afc48/no/pdfs/nou202520250001_kdddpdfs.pdf

NOU 2026: 1. (2026). *En bærekraftig kommunesektor. Kommunekommisjonens første utredning*. Kommunal- og distriktsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/edf80b0fe8604da4baf52a06d4093851/no/pdfs/nou202620260001000dddpdfs.pdf>

OECD. (2022). *The post-COVID-19 rise in labour shortages* (OECD Economics Department Working Papers No. 1721).
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/07/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages_c640da60/e60c2d1c-en.pdf?utm_source=chatgpt.com

OECD. (2024). *OECD Economic Surveys NORWAY*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/oecd-economic-surveys-norway-2024_2ee46983/cb13475f-en.pdf

OECD. (2025a). *Education Policy Outlook 2025 Nurturing Engaged and Resilient Lifelong Learners in a World of Digital Transformation*.
https://www.oecd.org/en/publications/education-policy-outlook-2025_c3f402ba-en/full-report/overview_010f1d17.html?utm_source=chatgpt.com

OECD. (2025b). *Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/06/empowering-the-workforce-in-the-context-of-a-skills-first-approach_0e3be363/345b6528-en.pdf

OECD. (2025c). *Health at a Glance 2025 OECD Indicators*.

https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-2025_8f9e3f98-en.html

OECD. (2025d). *OECD Employment Outlook 2025. Can We Get Through the Demographic Crunch?*

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/07/oecd-employment-outlook-2025_5345f034/194a947b-en.pdf

Samfunnsøkonomisk analyse. (2025). *Arbeidsmarkedet for IKT-spesialister fram mot 2030* (Rapport nr. 6-2025).

<https://cdn.sanity.io/files/4zyykl/i/production/790aed5c3329515731c1c92310d6003c4037e619.pdf/R6-2025%20Arbeidsmarkedet%20for%20IKT-spesialister%20fram%20mot%202030.pdf>

Samordna opptak. (2025, august 8). *Endringer i regelverk 2025*.

<https://www.samordnaopptak.no/om/endringer-i-regelverk/endringer-i-regelverk-2025.html>

SSB. (2023a). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040* (Tall som forteller 2023/2). Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsmarkedet-for-helsepersonell-fram-mot-2040/_/attachment/inline/487396f0-0469-49de-8b79-092941ac346f:9861f0cf62d33b5643028f02e0e8f7c22f80a709/RAPP2023-02.pdf

SSB. (2023b). *Utdanning og yrke. Sammenhenger mellom utdanning og yrke blant sysselsatte og i utlyste stillinger* (Tall som forteller 2023/7).

https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/utdanning-og-yrke.sammenhenger-mellom-utdanning-og-yrke-blant-sysselsatte-og-i-utlyste-stillinger/_/attachment/inline/dc463fce-f7e3-497a-bc7b-18831726b813:6f1bbfe357a87a09501bd24f94e81115a64de000/RAPP2023-07.pdf

SSB. (2024a). 14282: *Framskrevet folkemengde 1. Januar, etter alder, alternativ, år og statistikkvariabel* [Statistikk]. SSB. <https://www.ssb.no/statbank/table/14282>

SSB. (2024b). *Framskrivning av tilbud av og etterspørsel etter utdanning mot 2050* (Tall som forteller 2024/48). https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/framskriving-av-tilbud-av-og-ettersporsel-etter-utdanning-mot-2050/_/attachment/inline/9e0749ea-f5cc-45cc-85f4-99113a282df7:9c500992999738e150e019a0541e1580ffe0712e/RAPP2024-48.pdf

SSB. (2025a). *13472: Sysselsatte per 4. Kvartal, etter næring (SN2007), sektor, statistikkvariabel, år og region* [Statistikk].

<https://www.ssb.no/statbank/table/13472/tableViewLayout1/>

SSB. (2025b). *LÆRERMOD 2024–2060. Vil lærermangelen reduseres framover?* (Tall som forteller 2025/30). [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/laerermod-2024-2060/_/attachment/inline/92cb0f91-476f-44ef-b18d-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/laerermod-2024-2060/_/attachment/inline/92cb0f91-476f-44ef-b18d-102215e7251c:2398a3a0a15e3f3ea8f5d0c39ee77c0ed778f1f6/RAPP2025-30.pdf)

[102215e7251c:2398a3a0a15e3f3ea8f5d0c39ee77c0ed778f1f6/RAPP2025-30.pdf](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/laerermod-2024-2060/_/attachment/inline/92cb0f91-476f-44ef-b18d-102215e7251c:2398a3a0a15e3f3ea8f5d0c39ee77c0ed778f1f6/RAPP2025-30.pdf)

SSB. (2025c). *Matching-effektivitet og sammensetningen av arbeidsledige*

(Discussion Papers no. 1023). [https://www.ssb.no/arbeid-og-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/matching-effektivitet-og-sammensetningen-av-arbeidsledige)

[lonn/sysselsetting/artikler/matching-effektivitet-og-sammensetningen-av-arbeidsledige](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/matching-effektivitet-og-sammensetningen-av-arbeidsledige)

SSB. (2025d). *Økonomiske analyser. Økonomisk utsyn over året* (Tall som forteller

1/2025). [https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-](https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/statistikk/konjunkturtendensene/artikler/handelskonflikter-hindrer-ikke-oppgang-i-norsk-okonomi/_/attachment/inline/da1be0f8-53e2-4a55-82ab-8ac9d6d3afd8:a2b4922b9244cc10f530245074274fa13651bba0/OA2025-1.pdf)

[konjunkturer/konjunkturer/statistikk/konjunkturtendensene/artikler/handelskonflikter-hindrer-ikke-oppgang-i-norsk-okonomi/_/attachment/inline/da1be0f8-53e2-4a55-82ab-8ac9d6d3afd8:a2b4922b9244cc10f530245074274fa13651bba0/OA2025-1.pdf](https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/konjunkturer/statistikk/konjunkturtendensene/artikler/handelskonflikter-hindrer-ikke-oppgang-i-norsk-okonomi/_/attachment/inline/da1be0f8-53e2-4a55-82ab-8ac9d6d3afd8:a2b4922b9244cc10f530245074274fa13651bba0/OA2025-1.pdf)

SSB. (2025e, februar 11). *Stort fall i ledige stillinger*. [https://www.ssb.no/arbeid-og-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/stort-fall-i-ledige-stillingar)

[lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/stort-fall-i-ledige-stillingar](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/stort-fall-i-ledige-stillingar)

SSB. (2025f, juni 11). *09429: Personer 16 år og over, etter region, statistikkvariabel, år og nivå* [Statistikk].

<https://www.ssb.no/statbank/table/09429/tableViewLayout1/>

SSB. (2025g, november 6). *08518: Arbeidsledige, etter kjønn og alder 1972K1–2025K3*

[Statistikk]. <https://www.ssb.no/statbank/table/08518>

SSB. (2025h, november 11). *11587: Ledige stillingar, etter næring (SN2007).*

Sesongjusterte tal og trend 2010K1–2025K3 [Statistikk].

<https://www.ssb.no/statbank/table/11587>

SSB. (2025i, november 11). *Flere ledige stillinger*. [https://www.ssb.no/arbeid-og-](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/fleire-ledige-stillingar-20251111)

[lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/fleire-ledige-stillingar-20251111](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/ledige-stillingar/artikler/fleire-ledige-stillingar-20251111)

SSB. (2025j, desember 11). *Hvor jobber ph.d.-kandidatene?*

Forskerrekrutteringsmonitoren 2024. [https://www.ssb.no/teknologi-og-](https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/forskning-og-innovasjon-i-naeringslivet/statistikk/forskerpersonale/artikler/hvor-jobber-ph.d.kandidatene)

[innovasjon/forskning-og-innovasjon-i-](https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/forskning-og-innovasjon-i-naeringslivet/statistikk/forskerpersonale/artikler/hvor-jobber-ph.d.kandidatene)

[naeringslivet/statistikk/forskerpersonale/artikler/hvor-jobber-ph.d.kandidatene](https://www.ssb.no/teknologi-og-innovasjon/forskning-og-innovasjon-i-naeringslivet/statistikk/forskerpersonale/artikler/hvor-jobber-ph.d.kandidatene)

SSB. (2025k, desember 15). *Standard for landsinndeling*.

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/106>

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI). (u.å.). *Frafall*. Hentet 6. januar 2026, fra

<https://noa.stami.no/helse-og-fravaer/frafall/>

Sveriges Riksbank. (2025). *Matchningen på den svenska arbetsmarknaden*.

<https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/ekonomiska-kommentarer/webbrapport---pdf-dokument/2025/250113/matchningen-pa-den-svenska-arbetsmarknaden.pdf>

Utdanningsdirektoratet. (u.å.-a). *Fakta om grunnskolen 2024-2025*. Hentet 7. januar

2025, fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-grunnskole/analyser/2024/fakta-om-grunnskolen-20242025/fakta-om-grunnskolen/>

Utdanningsdirektoratet. (u.å.-b). *Søkere til videregående opplæring for voksne*.

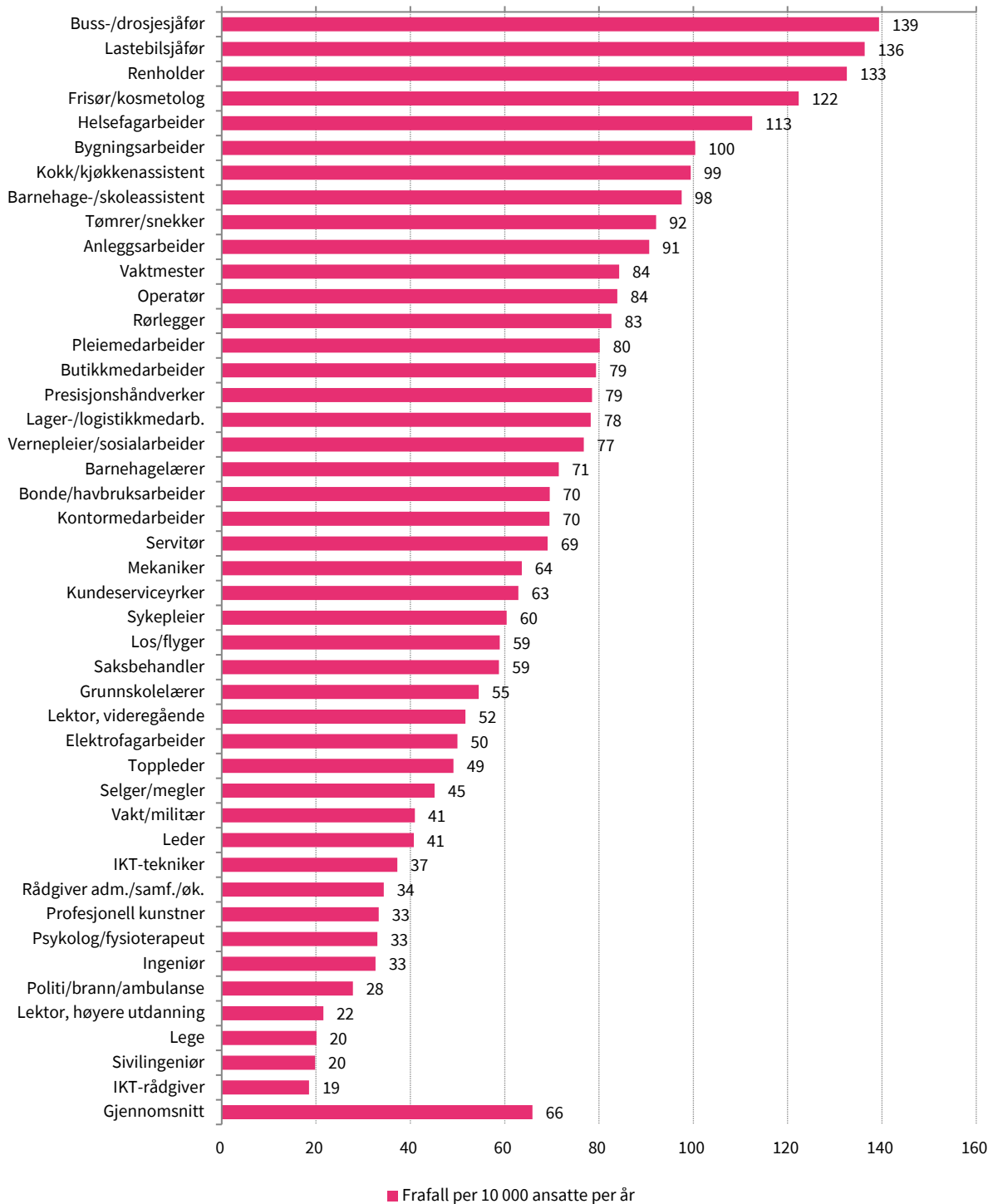
Hentet 16. februar 2026, fra <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/analyser/2025/voksne-i-grunnopplaringen-2025/sokere-til-videregaende-opplaring-for-voksne/#hovedfunn>

von Simpson, Kristine. (2023). *Hva virker for hvem? Oppsummering av forskning om effekter av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting*.

<https://arbeidogvelferd.nav.no/article/2023/05/Hva-virker-for-hvem-Oppsummering-av-forskning-om-effekter-av-arbeidsmarkedstiltak-p%C3%A5-sysselsetting>

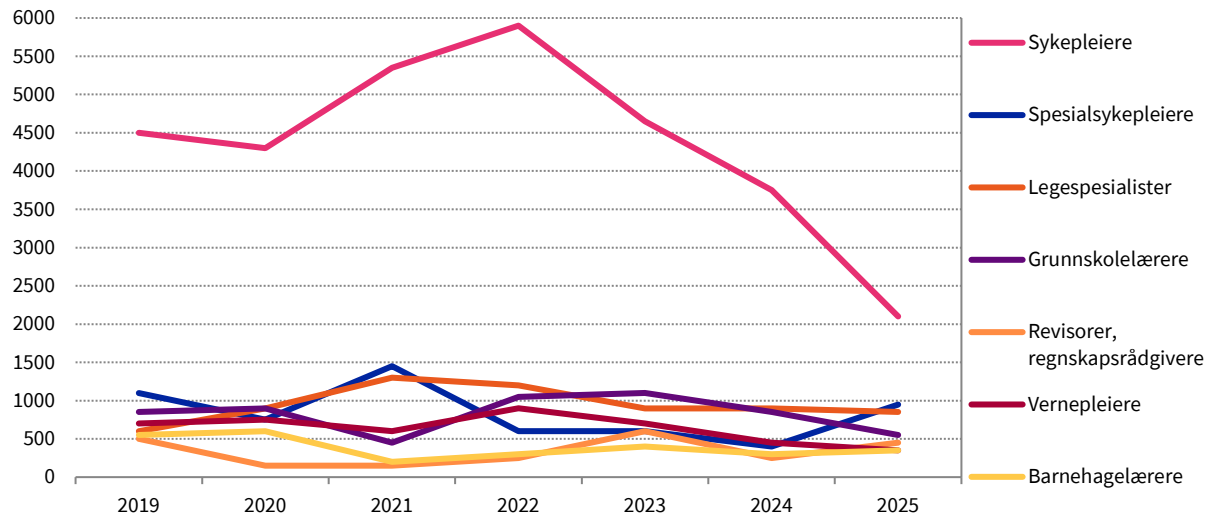
Vedlegg

Figur 0-1 Helserelatert frafall fra arbeidslivet blant ulike yrkesgrupper. Gjennomsnittlig frafall per 10 000 ansatte per år i perioden 2015–2022.



Kilde: Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) (u.å.)

Figur 0-2 Estimert mangel på arbeidskraft i utvalgte yrker på universitet- og høyskolenivå. Antall personer. Hele landet. 2019–2025.



Kilde: Nav (2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025b)

Merknad: Tallene i figuren er avrundet til nærmeste 50. Terskelen for estimert mangel for å inkluderes i figuren er satt til 350 i 2025. Dersom grensen var satt ved for eksempel 250 ville andre ingeniører, eiendomsmeglere og -forvaltere, politibetjenter mv., programvareutviklere, psykologer og elektronikingeniører også vært inkludert.

Digital figur: <https://vedlegg.hkdir.no/kompetansebehov/2026/figur/V0.2>

