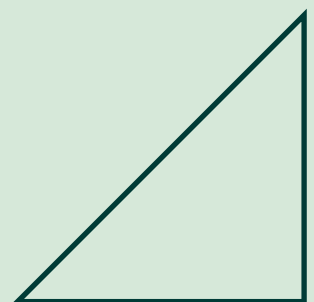


Kaja Reegård

Kunnskap om kompetansebehov

Analysegrunnlag for Kompetanseforum Akershus





Kunnskap om kompetansebehov. Analysegrunnlag for Kompetanseforum Akershus

Formålet med dette notatet er å gi en kortfattet oversikt over arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft – for Norge generelt og Akershus spesielt. Intensjonen er at analysegrunnlaget kan bidra med å styrke Kompetanseforum Akershus i sitt arbeid med å videreutvikle regionens konkurranseevne gjennom målrettet kompetanseutvikling.

Innhold

Forord	2
1 Innledning	3
1.1 Særtrekk ved Akershus – en region i vekst.....	5
2 Knapphetsutfordringen.....	7
2.1 Fortsatt store udekkede kompetansebehov	7
2.2 Geografisk variasjon i knapphet på kvalifisert arbeidskraft	8
2.3 Knapphet innen helse- og omsorgssektoren	9
2.4 Stor etterspørsel etter IKT-kompetanse	11
2.5 Mangel på fagarbeidere	12
3 Fremtidige kompetansebehov	13
3.1 Forventninger om vekst fremover	13
3.2 Utfordringer med å måle og tolke kompetansebehov	15
4 Veien videre for kunnskapsgrunnlaget	17
Referanser.....	19
Vedlegg: Oversikt over undersøkelser om arbeidslivets kompetansebehov	21

Forord

Dette notatet er skrevet av Fafo på oppdrag av Akershus fylkeskommune. Notatet tar for seg de mest sentrale kildene til kunnskap om arbeidslivets kompetansebehov. Formålet er at notatet danner et analysegrunnlag for Akershus Kompetanseforums arbeid med å styrke regionens konkurranseevne gjennom målrettet kompetanseutvikling.

Tusen takk til oppdragsgiver ved Elena Vladimirovna Rosnes i Akershus fylkeskommune for god dialog og anledningen til å jobbe med en svært interessant tematikk. Takk til Fafo-forsker Tove Mogstad Aspøy for kvalitetssikring av notatet og takk til Fafos informasjonsavdeling ved Sofie Steensnæs Engedal, som har klargjort notatet for publisering.

Juni, 2025

Kaja Reegård

1 Innledning

Behovet for å styrke kompetansen i arbeidslivet er betydelig. Flere faktorer, som teknologisk utvikling, demografiske endringer, den grønne omstillingen og geopolitisk uro, skaper omstillingspress i både samfunns- og arbeidsliv. For å møte utfordringene som følger av disse utviklingstrekkene, er kompetanse en avgjørende nøkkel. Vi er inne i en tid med høy knapphet på kvalifisert arbeidskraft. Kampen om kompetansen og arbeidskraften fremheves som en av de største utfordringene for norsk økonomi (Meld. St. 31 (2023–2024); Meld St. 14 (2022–2023); Nav, 2023–2035).

Generelt blir kampen om kompetanse større i distriktene, særlig innen helse- og omsorgssektoren. Små distriktskommuner har færre yrkesaktive, i tillegg til at aldring og fraflytting gjør at halvparten av Norges kommuner vil få redusert andelen yrkesaktive fremover. Det har store konsekvenser både for økt etterspørsel etter arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren og for den såkalte forsørgerbrøken, det vil si andelen pensjonister relativt til andelen innbyggere i yrkesaktiv arbeidsalder.

Med synkende fødselskull og uforutsigbar tilgang til utenlandsk arbeidskraft, trer kompetanseutvikling av de sysselsatte frem som en av de viktigste strategiene for å imøtekomme dagens og fremtidens kompetansebehov (Furholt & Børing, 2025). Kompetanseutvikling er viktig for den enkeltes muligheter i arbeidsmarkedet, for virksomheters konkurranseevne og kvaliteten på velferdstjenestene. På samfunnsnivå er det også sentralt for å motvirke polarisering, opprettholde høy tillit i befolkningen, sikre rettferdig fordeling av goder og legge til rette for høy sysselsetting og produktivitet. For at vi samtidig skal klare å inkludere personer som står utenfor arbeidslivet, drive frem innovasjon og håndtere konsekvensene av de stadige endringene, er det kritisk med godt samsvar mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft og kompetanse (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

På kort sikt kan knapphet på kvalifisert arbeidskraft bremse utviklingen av en ny lønnsom grønn virksomhet og industri, forsinke implementering av teknologiske løsninger i arbeidslivet og dempe produktivitsveksten. Innen velferdsyrkene kan knapphet gi lavere kvalitet på de offentlige tjenestene til befolkningen, og gjøre det vanskelig å tilby høy kvalitet over hele landet (Meld. St. 14 (2022–2023)). Mangel på kvalifisert arbeidskraft fører til at virksomheter enten må redusere aktiviteten eller bruke mer ressurser på opplæring og omskolering av arbeidstakerne. For Oslo og tidligere Viken rapporterer over en tredel av virksomhetene om negative effekter som følge av kompetanse- og arbeidskraftknapphet, som tapte kunder og markedsandeler. Nær halvparten av disse har måttet skrinlegge eller utsette utviklingsprosjekter, mens mer enn 25 prosent har redusert driften (Nav & NHO, 2025). En annen utfordring omhandler uutnyttet kompetansepotensial i arbeidsstokken. Man kan altså snakke om mismatch i den forstand at arbeidstakere har lavere kompetanse enn det jobben egentlig krever. Man kan også snakke om at arbeidstakere har mer kompetanse enn det vedkommende får brukt i jobben (se for eksempel Lai & Kapstad, 2009; NOU 2020:2).

God kunnskap om (fremtidig) etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft er viktig for å ha et utdanningstilbud som harmonerer med både arbeidslivets behov og innbyggernes interesser (HK-dir, 2024). Formålet med dette notatet er å gi en kortfattet oversikt over arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft – for Norge generelt og Akershus spesielt, i tillegg til å gi en oversikt over de mest sentrale kunnskapskildene. Intensjonen er at kunnskapsgrunnlaget kan bidra til å styrke Kompetanseforum Akershus og fylkeskommunen i rollen som samfunnsutvikler. Siden flere av kommunene i Akershus deler likhetstrekk med Oslo som arbeidsmarkedsregion, inkluderes tall for Oslo.¹ Notatet viser oversikt over hvilke data- og kunnskapskilder som er tilgjengelige for (fremtidig) informasjon om arbeidslivets etterspørsel etter kompetanse og arbeidskraft.

Vi fremsetter følgende problemstillinger:

1. Hva er de mest relevante kildene til kunnskap om arbeidslivets kompetansebehov?
2. Hva viser eksisterende analyser og forskning om arbeidslivets kompetansebehov?

Notatet er basert på en gjennomgang av undersøkelser om arbeidslivets kompetansebehov, fremskaffet av blant andre statlige aktører, partene i arbeidslivet og forskningsinstitutter. I tillegg bygger vi på kunnskap produsert av Akershus fylkeskommunes planavdeling. I vedlegget lister vi de mest relevante undersøkelsene om arbeidslivets kompetansebehov.

Tekstboks 1 Definisjon av sentrale begreper

I notatet defineres *kompetansebehov* som den kunnskapen og de ferdighetene som kreves eller ønskes for å nå bestemte mål, løse oppgaver eller utføre arbeidsoppgaver, sett fra et virksomhetsperspektiv. Siden kompetanse er knyttet til arbeidstakere, henger kompetansebehovet tett sammen med behovet for arbeidskraft.

Udekket kompetansebehov viser til et behov for kompetanse som en virksomhet har utfordringer med å skaffe og ta i bruk. Dette kan skyldes mangel på arbeidskraft, men også utfordringer knyttet til kompetansen hos den eksisterende staben, eller behov som ikke uten videre kan løses gjennom nyansettelser.

Kilde: Furholt & Børing (2024)

I neste delkapittel presenteres kjennetegn ved Akershus' demografi, regionale arbeidsmarked og andel utenfor arbeid og utdanning. I kapittel 2 går vi inn på hvilke hovedfunn om kompetansebehov som avtegner seg i bredden av arbeidsmarkedet med henblikk på estimert mangel på kvalifisert arbeidskraft, geografiske variasjoner, bransjer og næringer samt utdanningsnivå. I kapittel 3 presenterer vi virksomhetenes forventninger til rekrutteringsbehov fremover og drøfter utfordringer ved å tallfeste virksomhetens

¹ Siden Oslo og 16 av de 21 kommunene i Akershus inngår i samme funksjonelle bo-, arbeidsmarked- og tjenesteregion er det i de aller fleste sammenhenger nyttig å presentere utviklingstrekk for Oslo og Akershus samlet (Akershus planavdeling, 2024).

etterspørsel etter kompetanse. Avslutningsvis oppsummeres hovedfunn og forslag til veien videre.

1.1 Særtrekk ved Akershus – en region i vekst

Akershus er Norges mest folkerike fylke (740 000 innbyggere per 1.1.2025)², tett etterfulgt av Oslo. Akershus er preget av befolkningsøkning, stor innenlands tilflytting og tilvekst i nesten alle fylkets 21 kommuner.³ I løpet av det siste tiåret har det vært sterk vekst i antall sysselsatte i alle næringer, bortsett fra i industri og primærnæringene (jordbruk, skogbruk og fiske). Som ellers i landet, utgjør helse- og omsorgstjenester og varehandel de klart største næringene i antall sysselsatte – også i Akershus. Nesten halvparten av økningen i antallet sysselsatte med arbeidssted i Akershus fra 2015 til 2023, kom innen helse- og sosialtjenester og bygge- og anleggsvirksomhet (planavdelingen).

Det er store variasjoner på tvers av fylket med hensyn til karakteren av arbeidsmarkedet. Akershus kan ses i to ulike arbeidsmarkedsregioner: Oslo-Bærum og Gardermoregionen, som har forskjellige behov og kjennetegn. I Oslo-Bærum er etterspørselen etter både ufaglært arbeidskraft og arbeidskraft med høyere utdanning langt større enn i Gardermoregionen. Arbeidsmarkedet i Oslo indre by er svært variert, men domineres av yrker med høye utdanningskrav, som innen forvaltning og offentlig administrasjon. Samtidig finnes det også mange jobber som krever lite formell utdanning, særlig innen varehandel, transport og logistikk. I de mindre byene og tettstedene i Akershus er kompetanseprofilen mer begrenset. Det finnes få jobber for dem med enten svært lav eller svært høy utdanning.

I 2024 var Akershus fylket med desidert størst nettoinnflytting (i antall), spesielt blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, men også i den øvrige befolkningen (SSB, 2025a). Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er videre relativt høy i Akershus (27 prosent) og 35 prosent i Oslo. Det er kommunene Lørenskog (28,5 prosent), Ullensaker (27,5 prosent) og Lillestrøm (25 prosent) som har de høyeste andelen i Akershus (SSB, 2025b).

Høy sysselsetting, men noe høyere ledighet enn landssnittet

I Norge er det høyest sysselsettingsandeler blant befolkningen i Oslo, Akershus og Vestland. Sysselsettingsandelen er høyest i de mest sentrale kommunene i Akershus, og avtar med synkende sentralitet.

Per mars 2025 er det registrert 9583 helt ledige i Akershus. Det er en økning på 801 personer (9,1 prosent) sammenlignet med mars 2024. Andelen helt ledige i Akershus er 2,5 prosent, mot 2,1 prosent på landsbasis. De viktigste årsakene til økningen i ledigheten de siste to årene er flere arbeidssøkere fra Ukraina og økt arbeidsledighet innen bygg og anlegg – en nasjonal trend som også gir utslag i Akershus.⁴

² SSB tabell 11342: Areal og befolkning, etter region, statistikkvariabel og år.

³ Basert på arbeider utført av Akershus fylkeskommunes planavdeling

⁴ <https://www.nav.no/no/lokalt/ost-viken/pressemeldinger/helt-ledige-i-akershus-har-okt-med-9-1-prosent-fra-samme-tid-i-fjor>.

Det er rundt 9750 personer i Akershus, Buskerud og Østfold mellom 15 og 29 år som ikke er i jobb, utdanning eller på arbeidsmarkedstiltak, og har vært i denne situasjonen i to år eller mer. Det er en lavere andel av denne gruppen i Akershus sammenlignet med snittet for landet – de er noe yngre, og det er lavere andel blant innvandrere.⁵ Andelen unge utenfor utdanning, arbeid og arbeidsmarkedstiltak er høyest i de mindre sentrale kommunene i Akershus (Planavdelingen Akershus fylkeskommune, 2025).

I neste kapittel går vi inn i hovedfunn i eksisterende analyser av arbeidslivets kompetansebehov.

⁵ https://afk.no/_f/p104/i508f0bb1-1747-4572-81f7-d8c4af41b603/analysenotat-1_2024_analyse-av-langtids-neets.pdf.

2 Knapphetsutfordringen

Hovedfunnet på tvers av undersøkelsene vi har gjennomgått, er det vi har kalt *knapphetsutfordringen*. Det innebærer at en stor andel virksomheter⁶ på tvers av arbeidslivet rapporterer om et udekket kompetansebehov, det vil si knapphet på arbeidstakere med rett kompetanse. I dette kapitlet går vi gjennom de viktigste resultatene med henblikk på virksomhetenes mangel på arbeidskraft og geografisk variasjon i denne samt hva slags type kompetanse og utdanningsbakgrunn som er særlig etterspurt – både for Norge og for Akershus.

2.1 Fortsatt store udekkede kompetansebehov

Mangelen på kompetent arbeidskraft løftes frem som en av de største utfordringene vi som samfunn står overfor (Meld. St. 11 (2024–2025)). Det er en rekke ulike spørreundersøkelser som tematiserer virksomhetenes (udekkede) kompetansebehov. Navs årlige bedriftsundersøkelse gir det mest dekkende bildet. I denne utvalgsundersøkelsen blir et representativt utvalg av virksomheter i offentlig og privat sektor spurt om de har prøvd å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene, uten å lykkes. Det er 21 prosent av virksomhetene som oppgir at de har hatt problemer med å få tak i arbeidskraft. 12 prosent fikk ikke ansatt noen i det hele tatt, mens ni prosent måtte ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn det de søkte etter. Resultatene viser at andelen virksomheter med rekrutteringsproblemer er omtrent like stor som fjoråret, 2024, men den estimerte mangelen på arbeidskraft har gått ned fra toppåret 2022. I 2025 er mangelen på arbeidskraft estimert til å være 39 000 personer, til forskjell fra hele 70 250 personer i 2022 (Nav, 2025a).⁷

Tall for Akershus viser store rekrutteringsproblemer innen offentlig forvaltning – hele 32 prosent av virksomhetene oppgir at de i løpet av de siste tre månedene har forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse – men ikke lykkes i å få ansatt noen. Sammenlignet med landssnittet, er mangelen på arbeidskraft innen offentlig forvaltning økende (Nav, 2025c).

En annen relevant undersøkelse er NHOs årlige Kompetansebarometer. NHO er Norges største arbeidsgiverorganisasjon i privat sektor målt etter antall ansatte i medlemsbedriftene (Nergaard, 2020). Kompetansebarometeret viser at NHOs medlemsbedrifter rapporterer om store knapphetsutfordringer. Nesten alle bedriftene (94 prosent) har i en eller annen grad et udekket kompetansebehov. Mangel på arbeidskraft er den viktigste årsaken til det. Barometeret viser at 60 prosent av bedriftene med et høyt udekket kompetansebehov svarer at de har forsøkt å få tak i kompetanse, men uten å lykkes. Dette er fem prosentpoeng lavere enn i 2023 (Furholt & Børing, 2025). Vi skal imidlertid være varsomme med å tolke utviklingen som en trend når det kun er to år som sammenlignes.

⁶ «Virksomheter» inkluderer både offentlig og privat sektor, mens «bedrifter» brukes kun om privat sektor.

⁷ Bedriftsundersøkelsen skiller ikke mellom heltids- og deltidsansatte, slik at mangelen utgjør trolig færre årsverk (Nav, 2025a).

Arbeidsgiverorganisasjonen Virke, som først og fremst organiserer bedrifter innen privat tjenesteyting som varehandel, transport og lagring, og overnattings- og serveringsvirksomhet viser i sin undersøkelse, Virkebarometeret fra 2021, at 29 prosent av bedriftene rapporterte om at de ikke klarte å rekruttere ønsket kompetanse de siste tre månedene (Virkebarometeret, 2021). Finans Norges undersøkelse, Kompetansesjekken, viser at 74 prosent av finansnæringen i 2024 hadde et udekket kompetansebehov. Dette er omtrent på samme nivå som ved undersøkelsen i 2022, der 77 prosent oppga at de i stor eller noen grad hadde et udekket kompetansebehov (Finans Norge, 2024). Norges Bank gir ut kvartalsvise prognoser for norsk økonomi basert på en spørreundersøkelse blant landets bedrifter og organisasjoner om økonomisk utvikling (Norges Bank, 2023). Undersøkelsen viser at 21 prosent rapporterer at knapphet på arbeidskraft begrenser produksjonen/salget. Dette er en tydelig nedgang i denne andelen siden første kvartal 2022, da den lå på 45 prosent (Norges Bank, 2025).

Kommunesektoren, som utgjør en betydelig del av arbeidsmarkedet i distriktene, er særlig kompetanseintensiv (NOU 2025:1). KS' arbeidsgivermonitor er en spørreundersøkelse blant landets kommune- og fylkeskommunedirektører, bortsett fra Oslo. Undersøkelsen fra 2023 viser at det er utfordrende å rekruttere medarbeidere til yrkesgrupper som er viktige for kommunesektoren. To av tre kommuner/fylkeskommuner oppgir at rekruttering av fagpersonell er en ganske eller meget utfordrende arbeidsgiverutfordring. Til forskjell fra andre deler av arbeidslivet, der mangelen på kvalifisert arbeidskraft ser ut til å synke noe, rapporterer kommunene om et økende kompetansebehov, og beregner et behov for en nettoøkning på nesten 47 000 årsverk frem mot 2031 (KS, 2023).

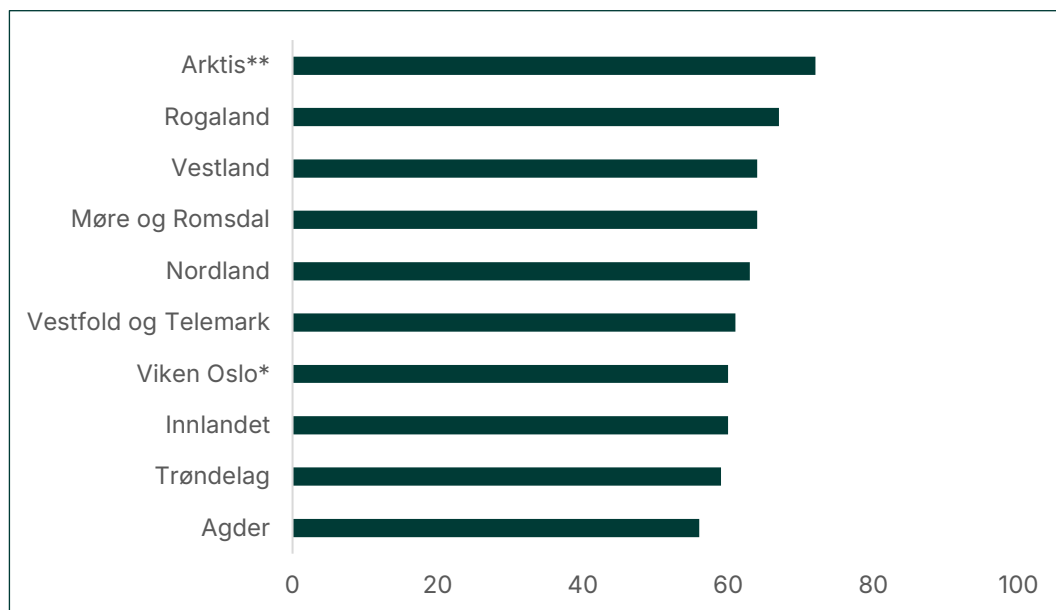
2.2 Geografisk variasjon i knapphet på kvalifisert arbeidskraft

Gjennomgående er det virksomhetene lokalisert i de minst sentrale strøkene som rapporterer om høyest grad av udekkede kompetansebehov (Furholt & Børing, 2025). Navs bedriftsundersøkelse viser at det er virksomheter i Nord-Norge og på Vestlandet som har størst problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Størst er utfordringen i Troms, hvor 22 prosent av bedriftene ikke fikk ansatt noen i det hele tatt. I andre enden av skalaen, er det virksomhetene i Agder og Vestfold som i minst grad opplevde problemer med å få tak i kvalifisert arbeidskraft (Nav, 2025a). Målt i absolutte tall er mangelen på arbeidskraft størst i Vestland, der det mangler 6750 personer. Virksomheter i Rogaland mangler 5150 personer (ibid.). Tall for Oslo viser en estimert mangel på 4000 personer i 2025 og 5000 i 2024 (Nav 2025b).

Tall for Akershus fra Navs bedriftsundersøkelse viser at hver femte virksomhet i Akershus rapporterer at de ikke får tak i den kvalifiserte arbeidskraften de trenger. Nasjonale tall viser som nevnt samlet nedgang i estimert antall mangel på kvalifisert arbeidskraft. Antallet øker derimot for Akershus, fra 3200 i 2024 til 3700 i 2025 (Nav, 2025c).

Tall fra NHOs landsforeninger viser at andelen bedrifter i NHO Viken og Oslo i 2023 som svarte at de i stor/i noen grad har et udekket kompetansebehov var noe under snittet. Dette illustreres i figur 2.1.

Figur 2.1 Andel som svarer i stor eller i noen grad på spørsmålet «i hvilken grad de har et udekket kompetansebehov», fordelt etter NHOs landsforeninger. Prosent.



*Buskerud, Akershus, Østfold og Oslo

**Troms, Finnmark og Svalbard

Kilde: Furholt & Børing (2024)

Gjennom et digitalt innspillsmøte, gjennomført av Nav og NHO i november 2024, der over 70 personer deltok fra næringslivet, kom det tydelig frem at rekrutteringsutfordringer sammen med høyt sykefravær og utenforskap var de mest presserende utfordringene for arbeidslivet i tidligere Viken og Oslo (Nav & NHO, 2025).

2.3 Knapphet innen helse- og omsorgssektoren

Knapphetsutfordringen er høy og vedvarende innen helse- og omsorgssektoren. Både på landsbasis og for Oslo og Akershus rapporterer virksomhetene om særlig knapphet på kvalifisert arbeidskraft her (Nav, 2025a; Nav, 2025b; Nav, 2025c). De tre enkeltyrkene det mangler flest av er helsefagarbeidere, «andre helseyrker» og sykepleiere. Frem mot 2040 vil behovet for arbeidskraft innen helsevesenet øke på grunn av veksten i antall eldre. Antallet som velger en helsefagutdanning, er for lavt til å møte det store behovet.

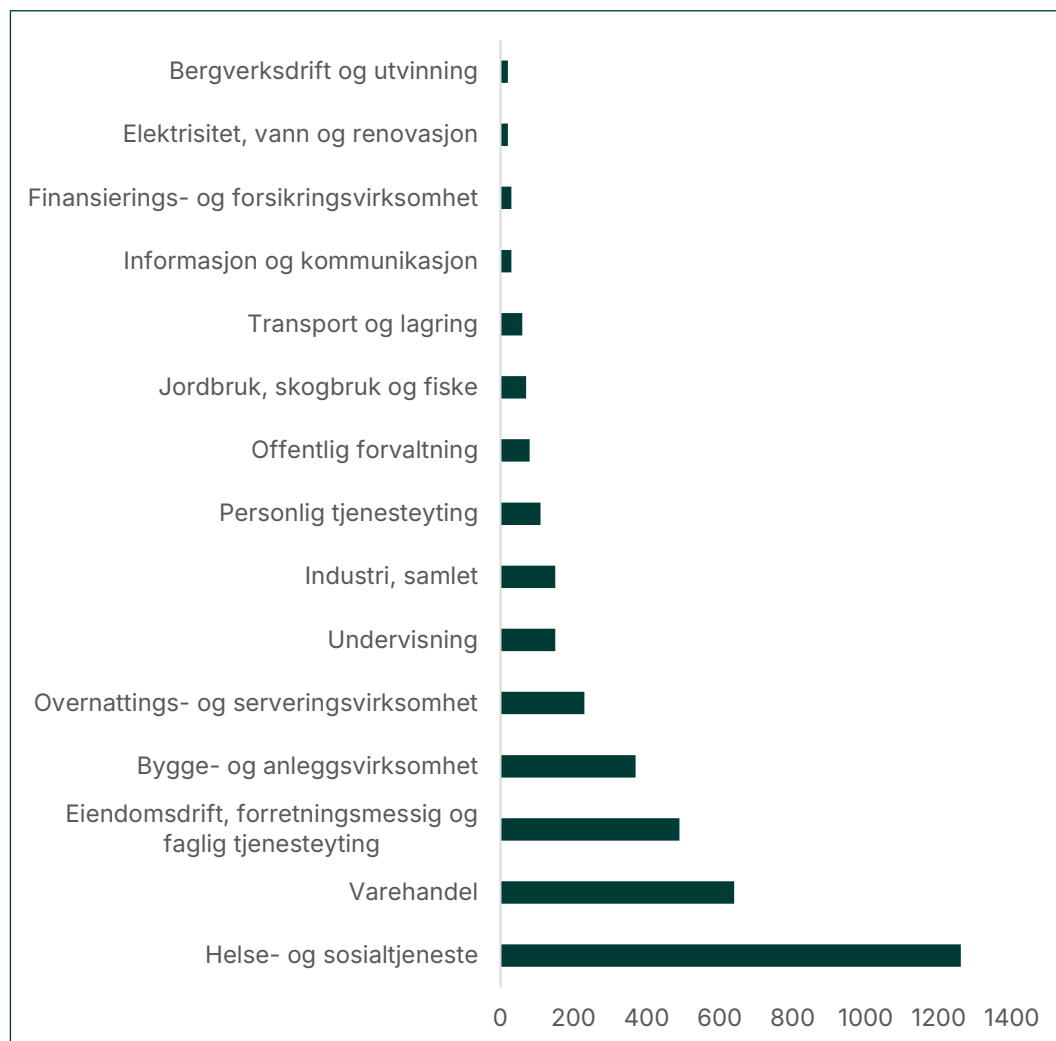
KS' arbeidsgivermonitor viser tilsvarende at det er stor mangel på arbeidskraft innen helse. I 2023 rapporterte hele 92 prosent av kommunedirektørene som deltok i undersøkelsen at det var meget eller ganske utfordrende å rekruttere sykepleiere. Andre yrkesgrupper med store rekrutteringsutfordringer i helsesektoren er leger (82 prosent), vernepleiere (80 prosent), psykologer (63 prosent) og helsefagarbeidere (56 prosent). Sett i forhold til undersøkelsen fra 2021, ser vi en skjerpet utfordring for alle disse gruppene, særlig for helsefagarbeidere. Tendensen er den samme på tvers av regioner, og gjelder for både mer og mindre folkerike kommuner (KS, 2023).

Ifølge Navs bedriftsundersøkelse, er yrkesgruppen med nest størst mangel på arbeidskraft industriarbeid, særlig innen yrker på fagarbeidernivå som sveisere,

anleggsmaskin- og industrimekanikere og automatikere. Yrkesgruppen med den tredje største estimerte mangelen på arbeidskraft er innen bygg og anlegg (Nav, 2025a). Blant NHO-bedrifter oppgis størst udekket kompetansebehov blant bedrifter med behov for ingeniør- og tekniske fag (72 prosent), IKT-fag (69 prosent) og håndverksfag (67 prosent) (Furholt & Børing, 2025).

Et tilsvarende bilde avtegner seg for Akershus. Der er det størst mangel på arbeidskraft innen helse- og sosialtjenester. Der nest kommer varehandel og motorvognreparasjoner samt eiendomsdrift og tjenesteyting. Dette illustreres i figur 2.2.

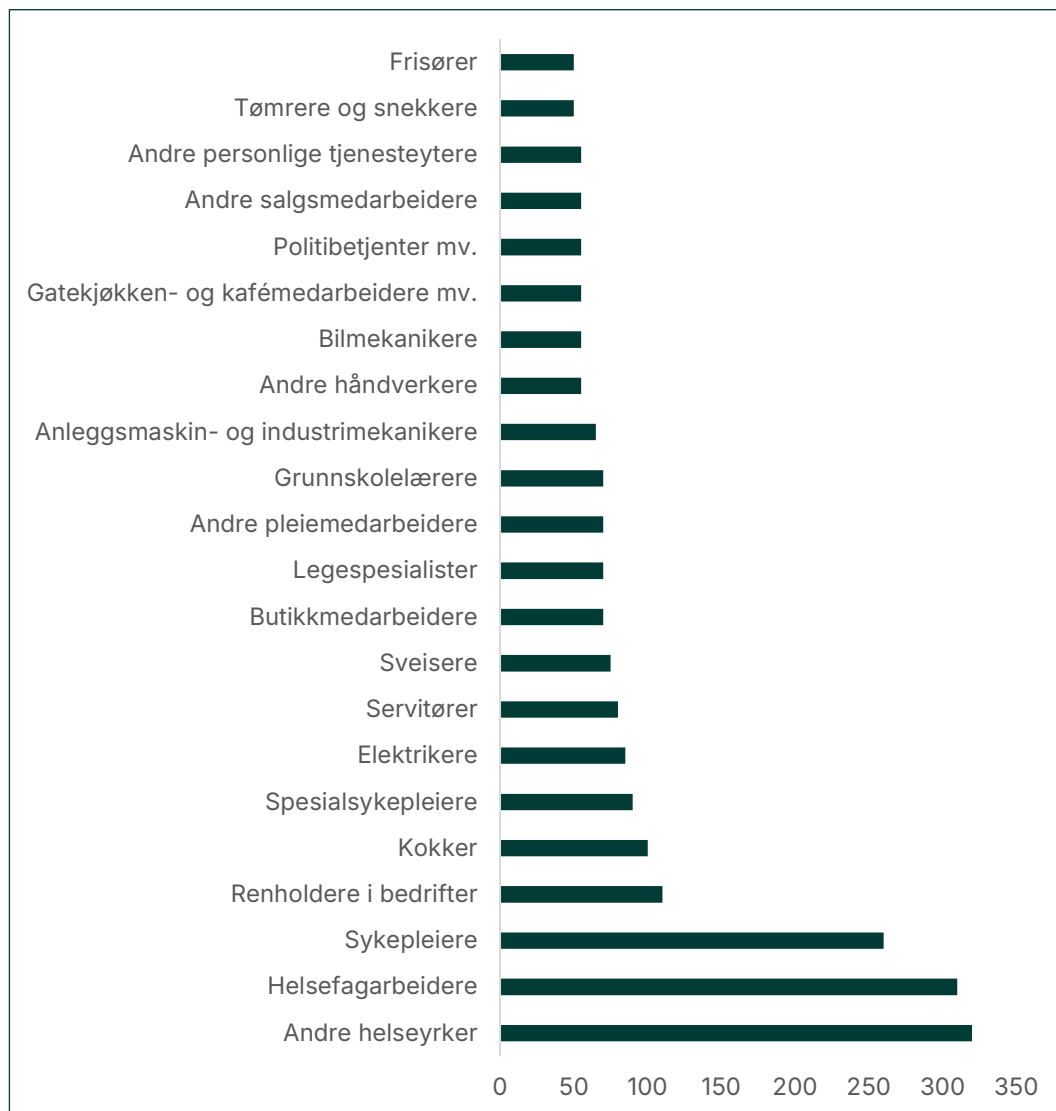
Figur 2.2 Estimert mangel på arbeidskraft i Akershus, fordelt per næring. Antall.



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse Akershus (Nav, 2025c)

Blant yrkesgruppene det er størst mangel på i Akershus, er «andre helseyrker», helsefagarbeidere og sykepleiere. Et tilsvarende bilde finner vi på nasjonalt nivå. Yrkesgruppene det er størst mangel på i Akershus vises i figur 2.3.

Figur 2.3 Yrker det er størst mangel på i Akershus. Antall.



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse Akershus (Nav, 2025c)

Akershus skiller seg ikke nevneverdig fra resten av landet. Ser vi på det norske arbeidslivet samlet, er de fem yrkene der mangelen er størst: 1) helsefagarbeidere, 2) andre helseyrker, 3) sykepleiere, 4) elektrikere og 5) renholdere (Nav, 2025a; Nav, 2025c).

2.4 Stor etterspørsel etter IKT-kompetanse

Stadig digitalisering og teknologisk utvikling bidrar til at behovet for ulike typer IKT-kompetanse høyst sannsynlig vil øke fremover. En undersøkelse gjennomført av Samfunnsøkonomisk analyse (SØA) tyder på at det er et vedvarende høyt og økende behov for IKT-spesialister, særlig med kompetanse innen systemarkitektur, dataanalyse, sky-løsninger, IT-sikkerhet og kunstig intelligens (SØA, 2025). Videre oppgir hele 93 prosent av finansbedriftene at de trenger mer teknologikompetanse i løpet av de neste to-tre årene (Finans Norge, 2024).

2.5 Mangel på fagarbeidere

Når det gjelder utdanningsnivå, er det samlet sett størst mangel på arbeidskraft med fagbrev, særlig innen helse og industri. Innen industri er det stort behov for personer med fagbrev innen mekaniske- og maskinfag, som typisk jobber i oljebransjen. Høye investeringer i oljevirkksomhet de siste årene har ført til høyt aktivitetsnivå, spesielt i Vestland og Rogaland – fylker der mangelen er størst (Nav, 2025a). Blant virksomheter i Akershus er det størst mangel på arbeidskraft med kun grunnskole som høyeste fullførte utdanning, arbeidstakere med høyere utdanning innen pleie og omsorg, og arbeidstakere med videregående utdanning innen mekaniske fag og maskinfag (Nav, 2025c).

SSBs framskrivninger viser tilsvarende at etterspørselen etter arbeidskraft med fagbrev innen industri, bygg og anlegg og håndverk, helsefagarbeidere og sykepleiere vil øke (SSB, 2024). Framskrivningene er imidlertid ikke prognoser som har som formål å anslå det som er mest sannsynlig. Resultatene bør derfor heller forstås som situasjonen som vil oppstå hvis dagens utvikling fortsetter, og det ikke gjøres endringer eller omstillinger (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

Det er gjort undersøkelser av fagarbeideres tilbøyelighet til å flytte (NOU 2020:2). Helsefagutdannede er gruppen blant de fagutdannede som er mest bofast. I alle fylker, med unntak av Akershus, jobber (eller bor hvis man ikke er sysselsatt) mer enn 80 prosent av de helsefagutdannede i skolefylket sitt. Oslo er den største nettomottakeren av helsefagutdannede. Hver tredje fagutdannede som jobber i Oslo (eller bor i Oslo hvis man ikke er sysselsatt), har sin helsefaglige utdanning fra utlandet, mens nesten 30 prosent har sin utdanning fra et annet fylke. I de fleste fylkene flytter flere fagutdannede innen håndverksfag ut enn inn. Unntakene er Akershus, Oslo, Aust-Agder, Sør-Trøndelag og Finnmark.

I neste kapittel setter vi kompetansebehov i en bredere kontekst, og presenterer virksomhetenes forventninger til vekst fremover samt grunner til at tolkning av kompetansebehov kan være utfordrende.

3 Fremtidige kompetansebehov

Samfunnsutviklingen er vanskelig å forutsi, noe som gjør det utfordrende for virksomheter å ha tilstrekkelig innsikt i sine kompetansebehov, spesielt på lengre sikt. I dette kapitlet tematiserer vi virksomhetenes forventninger til rekrutteringsbehovene fremover samt grunner til at måling, tallfesting og fortolkning av arbeidslivets kompetansebehov er en krevende øvelse: kompetansebehovenes omskiftelige karakter, utfordringer med å forutse kompetansebehov på langs sikt, at det er vanskelig for virksomhetene å ha oversikt over sitt kompetansebehov samt såkalte erstatnings- og fortrengningsmekanismer. Hovedbudskapet er at arbeidslivets (udekkede) kompetansebehov er tett innvevd med den øvrige økonomien.

3.1 Forventninger om vekst fremover

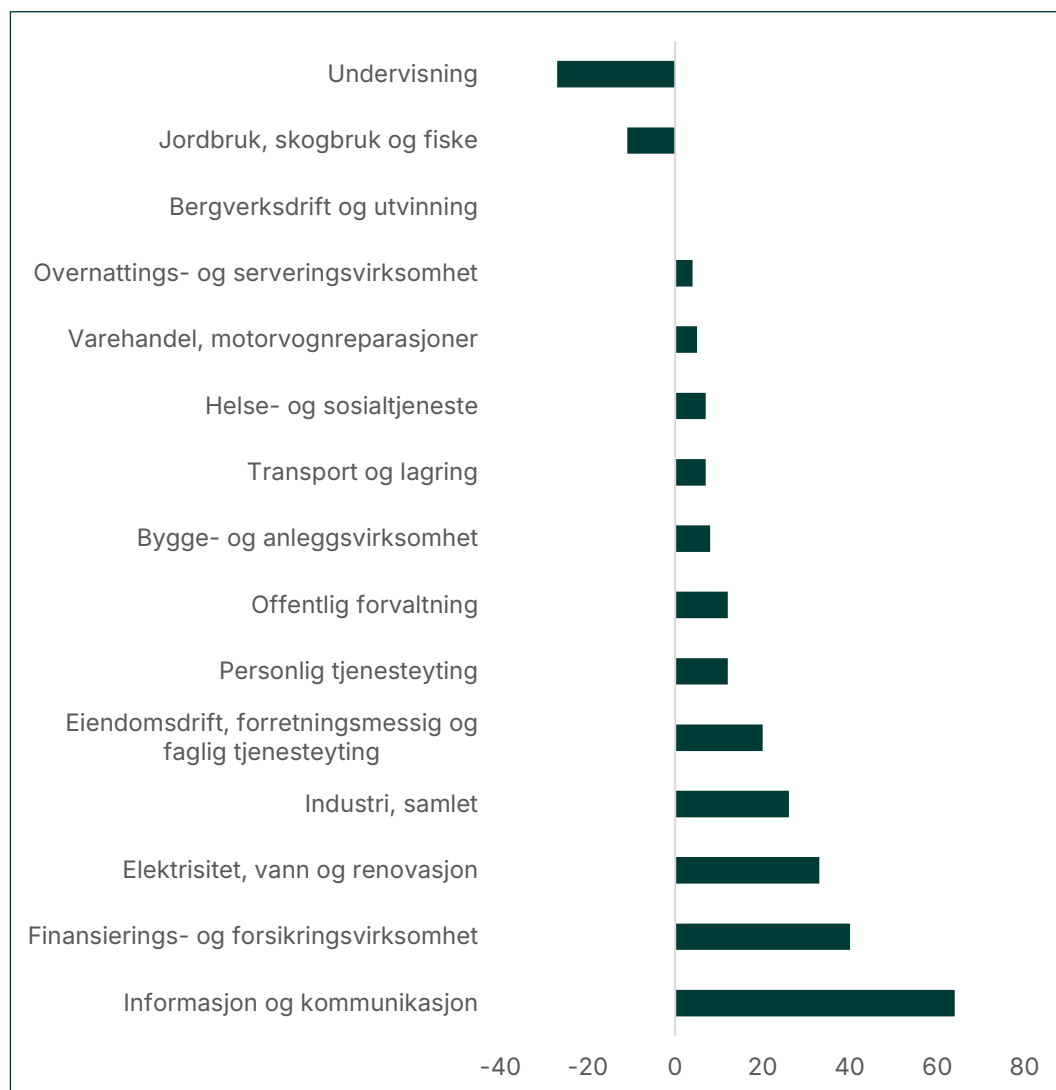
Det finnes flere undersøkelser som «tar temperaturen» på arbeidsmarkedet ved å spørre virksomheter om deres forventninger fremover, for eksempel til behov for rekruttering, oppdragsmengde og utsikter til vekst eller nedskalering.

Basert på virksomhetenes forventninger til sysselsetting et år frem i tid, lager Nav et sysselsettingsbarometer (Nav, 2025a). Forventningene i årets bedriftsundersøkelse tilsier relativt beskjeden sysselsettingsvekst i 2025, slik som også var tilfellet for 2024. For landet samlet sett, venter 23 prosent av virksomhetene at de vil ha flere ansatte om et år enn det de har i dag, mens tolv prosent venter at de vil ha færre ansatte om tolv måneder. Det er store forskjeller i forventninger avhengig av bransje og næring. Optimismen er størst blant industribedrifter, blant annet innen produksjon av elektriske og optiske produkter samt produksjon av maskiner og utstyr samt produksjon av metallvarer. Dette henger sammen med høye oljeinvesteringer, samtidig som svak kronekurs er til god hjelp for eksportrettet industri. Videre er det stor optimisme innen informasjon og kommunikasjon, blant virksomheter innen IT og telekommunikasjon. Innen bygge- og anleggsbransjen er optimismen langt større i 2025 sammenlignet med året før. Innen offentlig administrasjon og undervisning, er det derimot flere virksomheter som forventer nedbemanning enn som venter oppbemanning (Nav, 2025a). Geografisk, er det størst optimisme blant virksomheter i Nordland, Troms og Telemark, mens pessimismen er størst i Innlandet, Møre og Romsdal og Finnmark (Nav, 2025a).

Virksomhetene i Akershus forventer samlet sett en positiv utvikling i sysselsettingen for 2025, men på et noe lavere nivå enn i 2024. Tallene for Akershus viser videre store variasjoner mellom næringene når det gjelder forventet netto sysselsetting.⁸ Figur 3.1 viser oversikt over virksomhetenes forventede fremtidige sysselsetting, basert på Navs bedriftsundersøkelse med tall for Akershus (Nav, 2025c).

⁸ Forventet økt sysselsetting, minus andel virksomheter som forventet redusert sysselsetting.

Figur 3.1 Forventet fremtidig netto sysselsetting i Akershus. Prosent.



Kilde: Navs bedriftsundersøkelse, tall for Akershus (Nav, 2025c).

Figuren viser differansen mellom andelen virksomheter som oppgir at de venter økt sysselsetting det neste året og andelen som venter redusert sysselsetting det neste året (nettoandel). Tallene gir altså en indikasjon på virksomhetenes forventninger for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft (Nav, 2025a). Figur 3.1 viser økt forventet sysselsetting det kommende året blant IKT-næringer. Videre ligger også virksomheter i næringer som finansierings- og forsikringsvirksomhet, elektrisitet, vann og renovasjon samt industrien høyt. For undervisningssektoren, men også primærnæringene ser vi derimot redusert forventet sysselsetting. I snitt forventer virksomhetene i Akershus økt sysselsetting med ni prosent (Nav, 2025c). Tallene for Oslo viser større optimisme, der 25 prosent av virksomhetene forventer økt bemanning, og 14 prosent forventer nedbemanning (Nav, 2025b).

Jevnlige undersøkelser utført av Norges Bank viser at bedriftene samlet sett ser for seg stabil vekst i andre kvartal 2025. Vekstutsiktene løftes både av oppbygging av forsvar og høy oppdragsmengde i maritime næringer, og i tillegg venter bedriftene i

varehandelen og tjenesteyting at husholdningene vil få bedre råd. Kronekursen har styrket konkurransekraften for norske bedrifter, og mange tror det vil bidra til videre oppgang fremover (Norges Bank, 2025).

3.2 Utfordringer med å måle og tolke kompetansebehov

Kompetansebehov er omskiftelige

Arbeidslivets kompetansebehov endres over tid. Det skyldes dels stadig teknologisk utvikling, grønn omstilling, internasjonal konkurranse, tilpasninger til internasjonale reguleringer og andre utviklingstrekk som påvirker hva slags kompetanse arbeidslivet til enhver tid har behov for. Videre er økonomien utsatt for konjunkturer som gjør at sysselsettingen varierer. I høykonjunkturer, det vil si perioder der økonomien er preget av høy sysselsetting, gode priser, stor omsetning og investeringsvilje, vil arbeidskraftbehovene være større enn i perioder preget av lavkonjunktur. Eksportrettet industri, bygg- og anleggsbransjen samt varehandelen, er eksempler på bransjer som er særlig påvirket av svingninger i økonomien, kronekurs og forbrukernes kjøpekraft, og der mangler på visse typer arbeidskraft vil være mer utbredt i høykonjunktur.

Kompetansebehov er vanskelig å forutse på lang sikt

Det knytter seg stor usikkerhet til hvilke kompetanser, utdanninger og yrker som vil kreves for å utføre fremtidens arbeidsoppgaver. I tillegg er tilgangen på ulike typer kompetanse og utdanning, som uteksaminerte kandidater, arbeidsinnvandring og annen innvandring også usikker (NOU 2018:2). En kan tilnærme seg langsiktige kompetansebehov gjennom statistiske framskrivninger, som SSB jevnlig gjennomfører eller ulike former for scenarioanalyser. Dette er vanlige metoder som kan gi et grunnlag for å reflektere over utviklingen fremover og hvilke konsekvenser dette vil få for kompetansebehovene. Det er særlig utfordrende å forutse den fremtidige etterspørselen etter kvalifisert arbeidskraft innen konjunkturutsatte næringer, som for eksempel bygge- og anleggssektoren samt deler av industrien. Det kan imidlertid være noe enklere å estimere mer presise anslag for kompetansebehovet innen helse-, omsorgs- og sosialtjenestene samt oppvekst- og undervisningssektoren, da vi har mer kunnskap om den demografiske utviklingen. Antall lærere per skoleklasse eller antall sykepleiere per innbygger er imidlertid et mer politisk spørsmål.

Det er vanskelig for virksomhetene å ha oversikt over kompetansebehov

Det kan være vanskelig for en virksomhet å ha fullstendig og oppdatert oversikt over sitt eget kompetansebehov, særlig med tanke på fremtiden – nettopp fordi disse er omskiftelige og det kan være knyttet stor usikkerhet til utviklingen. I tillegg kan kompetansebehov være krevende å konkretisere og kartlegge, blant annet fordi udekket arbeidskraftsbehov og kompetansebehov ofte brukes om hverandre. Den første dimensjonen henspiller på at mangel på antall personer i arbeidsstyrken kan forstås som arbeidskraftsbehov (kvantitativt behov for antall (nye) arbeidstakere), mens misforhold mellom arbeidstakernes kompetanse og kompetansekrav i arbeidslivet kan forstås som udekket kompetansebehov (kvalitativt) (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Når det gjelder sistnevnte, kan interne kompetansekartlegginger bidra til å avdekke eventuelle mismatches, mens tilgangen til nye kandidater i større grad avhenger av bredere økonomiske forhold.

Kompliserende erstatnings- og fortrenningsmekanismer

Utfordringer ved å tolke, forstå og anvende kunnskapsgrunnlag om fremtidige kompetansebehov, for eksempel SSBs framskrivninger, er knyttet til at det ikke fullt ut tas høyde for at arbeidsoppgaver som tidligere ble utført av personer med kortere utdanning nå i stadig større grad utføres av personer med lengre utdanning enn tidligere (SSB, 2024). Dette handler om såkalte erstatnings- eller fortrenningsmekanismer som både er knyttet til virksomhetenes lønnsbetalingsevne og det til enhver tid tilbudet av utdanning og kompetanse. Forsøkt formulert på en enklere måte: Når en virksomhet på tidspunkt A oppgir at den vil ha behov for å rekruttere fire sivilingeniører, men enten ikke har økonomi til å betale de høye lønningene eller ikke får søkere med sivilingeniørkompetanse, stopper ikke nødvendigvis bedriften opp. Derimot kan de på tidspunkt B heller ansette søkere med annen eller lavere kompetanse. Kompetansebehovet først rapportert, stemmer dermed på en måte ikke.

4 Veien videre for kunnskapsgrunnlaget

Overordnet sett er arbeidskraftstilbudet i Norge rimelig godt tilpasset arbeidsmarkedets behov, og at vi har ganske god kompetanseutnyttelse – selv om det også er et rom for forbedring ved økt tilgang på arbeidskraft innen yrker med høye og vedvarende mangler. For å unngå store mistilpasninger i arbeidsmarkedet, er samfunnet avhengig av god omstillingsevne og gode mekanismer for å mobilisere og utvikle kompetanse (NOU 2020:2). Hvor godt Norge evner å ta i bruk kompetansen, er et viktig mål for å se i hvor stor grad arbeidstakere tilpasser seg endringene som skjer i arbeidsmarkedet, og om kompetansen til arbeidstakerne «matcher» det virksomhetene etterspør. Tall fra Abelias omstillingsbarometer viser at vår kompetanseutnyttelse har sunket siden 2023 (Abelia, 2024). Vi skal samtidig være varsomme med å tolke små endringer mellom få år som trender.

I notatet fremhever vi at en stor andel av virksomhetene på tvers av arbeidslivet melder om knapphet på kvalifisert arbeidskraft – det er særlig knapphet innen helseyrkene, IKT-kompetanse og faglært arbeidskraft innen industri, bygg og anlegg og håndverk (Nav, 2025–2035). Vi er imidlertid inne i en tid med svakt økende arbeidsledighet, og dermed avtakende «stramhet» i arbeidsmarkedet (Nav, 2025d). Virksomhetene melder om moderate forventninger om sysselsettingsvekst fremover. For Akershus, ser vi at andelen virksomheter med rekrutteringsvansker er på nivå med resten av landet (Nav, 2025c).

I notatet har vi understreket viktigheten av å tolke arbeidslivets kompetansebehov i tett sammenheng med økonomiske konjunkturer og større utviklingstrekk i samfunnet, som grønn omstilling, teknologisk utvikling og internasjonal konkurranse. Tolkning og bruk av informasjon om virksomhetenes kompetansebehov kommer med sine utfordringer og mulige fallgruver. Videre trenger ikke mangel på kompetanse nødvendigvis å være et samfunnsproblem. For det første er det et speilbilde av den lave ledigheten vi har i Norge, og for det andre kan det gi virksomhetene insentiver til å satse på kompetanseutvikling av sine arbeidstakere – noe som er samfunnsøkonomisk lønnsomt (Kompetansebehovsutvalget, 2023).

Disse forholdene undergraver imidlertid ikke behovet for et solid kunnskapsgrunnlag når nasjonale og regionale myndigheter skal utvikle politikk og tiltak for å redusere gap mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse. For Akershus fylkeskommune og Kompetanseforum Akershus er oppgaven (minst) todelt. For det første kan det være behov for å skaffe et ytterligere detaljert kunnskapsgrunnlag om (udekkede) kompetansebehov i den heterogene regionen. For det andre får kunnskapsgrunnlaget først verdi når det kobles til utdanningssystemet og behovet for kompetanseutvikling ved å benyttes som grunnlag for dimensjonering av utdanningstilbud og til rådgivning av ungdom og voksne om arbeidsmarkedets behov (Nav, 2025a). Én mulig vei å gå er å etablere et

regionalt forventningsbarometer⁹ som utfyller Navs sysselsettingsbarometer, for bedre å kunne være i forkant, men også fordi virksomhetenes forventninger til sysselsettingsbehov ofte ser ut til å bli praksis. Et slikt barometer kan for eksempel inkludere budsjettmessige forhold i kommune/fylkeskommune som vil ha implikasjoner for forventninger til vekst eller nedskalering.

⁹ Se for eksempel Forventningsbarometeret utviklet for Nord-Norge, der næringslivslederne og ledere i offentlig sektor oppgir hva de forventer om framtiden i nord, og deres syn på den økonomiske utviklingen de siste tre månedene – og forventningene tolv måneder frem i tid: <https://www.kbnn.no/forventningsbarometer2025>.

Referanser

- Abelia. (2024). Omstillingsbarometeret 2024. <https://www.abelia.no/siteassets/kampanje/omstillingsbarometeret/omstillingsbarometere-pdf/omstillingsbarometeret-2024.pdf>.
- Finans Norge. (2024). Kompetansesjekken 2024. <https://www.finansnorge.no/tema/statistikk-og-analyse/arbeidsliv/finansnaringens-kompetansebehov/kompetansesjekken/>.
- Furholt, J., & Børing, P. (2025). Kompetanse og arbeidskraft. Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2024. Rapport 2025:2. Oslo: NIFU.
- HK-dir. (2024). Framtidige kompetansebehov Kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken 2023. Rapport 03/2024. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- HK-dir. (2025). *Rekrutteringsproblemer og mangel på arbeidskraft på kort sikt: Et oppdatert kunnskapsgrunnlag om kompetansebehov*. Rapport 05/2025. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- Kompetansebehovsutvalget. (2022). Fremtidige kompetansebehov: Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring. Temarapport 1/2022. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- Kompetansebehovsutvalget. (2023). Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet. Temarapport 1/2023. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.
- Lai, L. & Kapstad, J.C. (2009), Perceived Competence Mobilization: An Explorative Study of Predictors and Impact on Turnover Intention, *International Journal of Human Resource Management*, 20, 9, 1985–1998.
- Meldt. St. 11 (2024–2025). Fagfolk for en ny tid – med høyere yrkesfaglig utdanning. Tilråding fra Kunnskapsdepartementet 14. mars 2025, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Støre).
- Meld. St. 14 (2022–2023). Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Tilråding fra Kunnskapsdepartementet 24. mars 2023, godkjent i statsråd samme dag. (Regjeringen Støre).
- Meld. St. 31 (2023–2024). Perspektivmeldingen 2024.
- Nav. (2025a). Navs bedriftsundersøkelse 2025: Stor mangel på folk med fagbrev. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>.
- Nav. (2025b). Nav Oslo Bedriftsundersøkelsen i Oslo 2025. <https://www.nav.no/no/lokalt/oslo/statistikk-og-analyse/bedriftsundersokelse>.
- Nav. (2025c). Arbeidsmarkedet i Akershus: Hva venter oss nå? [https://www.nav.no/_/attachment/in-line/642c918e-718b-42f1-b1f0c57a8cd60ac0:a4352f961a7ed50d42b0ae20cd336d6bb8d372b1/Bedriftsunders%C3%B8kelsen%202025%20Akershus%20\(2\).pdf](https://www.nav.no/_/attachment/in-line/642c918e-718b-42f1-b1f0c57a8cd60ac0:a4352f961a7ed50d42b0ae20cd336d6bb8d372b1/Bedriftsunders%C3%B8kelsen%202025%20Akershus%20(2).pdf).
- Nav. (2025d). Helt ledige. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssøkere-og-stiller-statistikk/helt-ledige>.
- Nav. (2025–2035). Navs omverdensanalyse 2025–2035. <https://data.nav.no/fortelling/omverdensanalyse/2025/>
- Nav & NHO. (2025). Regionalt arbeidskraftløft. Rapport for Viken Oslo, 2025. https://www.nho.no/siteassets/akl-hoved-viken_oslo-final-050125-digital.pdf.
- Nergaard, K. (2020). *Arbeidsgivernes medlemstall og organisasjonsgrad*. <https://www.arbeidslivet.no/lonn/organisering/arbeidsgivernes-medlemstall-og-organisasjonsgrad>.
- Norges Bank. (2025). *Regionalt nettverk 1/2025*. <https://www.norges-bank.no/contentassets/f4990bf0f0ba435584f8a64c83e37ab8/regionalt-nettverk-1-2025.pdf?v=19032025152305>.
- 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 2025:1. (2025). Felles ansvar, felles gevinst. Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Kunnskapsdepartementet.

- NOU 2018:2. (2018). Fremtidige kompetansebehov I. Kunnskapsgrunnlaget. Kunnskapsdepartementet.
- SSB. (2025a). De med innvandrerbakgrunn foretrekker Akershus, Rogaland og Østfold. <https://www.ssb.no/befolkning/flytting/statistikk/flyttinger/artikler/de-med-innvandrerbakgrunn-foretrekker-akershus-rogaland-og-ostfold>.
- SSB. (2025b). Innvandrerandel på kommunekart. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-og-norskfodte-med-innvandrerforeldre/artikler/innvandrerandel-p%C3%A5-kommunekart>.
- SSB. (2024). Framskriving av tilbud av og etterspørsel etter utdanning mot 2050. Rapport 2024/48. Statistisk sentralbyrå.
- SØA. (2025). Arbeidsmarkedet for IKT-spesialister fram mot 2030. Rapport 6–2025. Samfunnsøkonomisk analyse.
- Virke. (2021). Virkebarometeret. <https://www.virke.no/analyse/statistikk-rapporter/rapport-om-handels-og-tjenestenaringen/>.

Vedlegg: Oversikt over undersøkelser om arbeidslivets kompetansebehov

Undersøkelse	Eier	Status oppdatering
Forventningsbarometeret	Kunnskapsbanken og Sparebank 1 Nord-Norge	Årlig
Kompetansesjekken	Finans Norge	Årlig
KS Arbeidsgivermonitor	KS	Annethvert år (2021 og 2023)
Navs bedriftsundersøkelse	Nav	Mai årlig
NHOs Kompetansebarometer	NHO	Årlig
Norges Bank Regionale Nettverk	Norges Bank	Kvartalsvis
Omstillingsbarometeret	Abelia	Årlig
Statistiske framskrivninger	SSB	Hvert fjerde år (2020 og 2024)
Virkebarometeret	Virke	2021

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

