



Navs bedriftsundersøkelse 2025 Innlandet

**Nav // Nav Innlandet
Oddvei.Iren.Ernes-Skaug@nav.no**

1.1 Innhold:

1.1	INNHold:	1
2	INNLEDNING	1
2.1	DATAGRUNNLAG	1
2.2	SPEIELT OM UTVALGET I 2025	2
2.2.1	<i>Utslag av årets utvalg for resultater fra bedriftsundersøkelsen 2025 i Innlandet</i>	2
3	NÆRINGSSAMMENSETNING OG REGISTERBASERT SYSSELSETTING I INNLANDET	3
4	SYSSELSETTINGSUTVIKLING OG FORVENTNING	4
4.1	LAVERE FORVENTET SYSSELSETTING I INNLANDET.....	4
4.2	FORVENTET SYSSELSETTING INNEN DE ULIKE NÆRINGENE I INNLANDET	5
5	REKRUTTERINGSPROBLEMER I INNLANDET	7
5.1	REKRUTTERINGSPROBLEMER DE SISTE TRE MÅNEDENE	7
5.2	MANGEL PÅ KVALIFISERT ARBEIDSKRAFT I INNLANDET	9
5.3	KARTLEGGING AV MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT ETTER UTDANNINGSBAKGRUNN.	11
5.3.1	<i>Om kartlegging av mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn (fra nasjonal rapport)..</i>	11
5.3.2	<i>Kartlegging av mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn i Innlandet.</i>	12
6	RESULTATENE FOR INNLANDET SETT I ET NASJONALT PERSPEKTIV	13
6.1	FORVENTET SYSSELSETTING I FYLKENE	13
6.2	REKRUTTERINGSPROBLEMER I FYLKENE.....	14
7	SAMARBEID MED NAV OM INKLUDERING	16
7.1	TILLEGGSPØRSMÅL TIL BEDRIFTSUNDERSØKELSEN I INNLANDET.....	16
7.2	MANGE BEDRIFTER I INNLANDET ØNSKER Å SAMARBEIDE MED NAV OM INKLUDERENDE REKRUTTERING.	16
7.3	MANGE BEDRIFTER I INNLANDET ØNSKER Å HØRE MER OM ARBEIDSPLASSEN SOM OPPLÆRINGSARENA.	17
8	VEDLEGG.....	18
8.1	SPØRRESKJEMA	18
8.2	OVERSIKT OVER MANGEL YRKER, NASJONALE TALL.	20

2 Innledning

Nav gjennomfører årlig en landsomfattende bedriftsundersøkelse basert på svar fra et bredt utvalg av virksomheter i offentlig og privat næringsliv, samt offentlig forvaltning i fylkene. Utvalget er gjort blant bedrifter med tre eller flere ansatte og er trukket slik at det er tilfeldig og representativt. Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge bedriftenes behov for arbeidskraft de neste 12 månedene, både når det gjelder type arbeidskraft og volum. Bedriftsundersøkelsen gir et øyeblikksbilde av bedriftenes behov for arbeidskraft, rekrutteringsproblemer og utfordringer med å ansette etterspurt kompetanse. For første gang kartlegger årets undersøkelse hvilke typer utdanning bedriftene mangler folk innen, i tillegg til hvilke yrkesbakgrunner de mangler.

Ved å kjenne til næringslivets behov og forventninger, har Nav bedre forutsetninger for å kunne bidra til kvalifisering og rekruttering av arbeidskraft, samt yte god service overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Bedriftsundersøkelsen brukes også som grunnlag ved utarbeidelsen av Nav i Innlandet sin lokale omverdensanalyse som utarbeides annethvert år. Resultatene gir en god indikasjon på utviklingen i arbeidsmarkedet det kommende året. Selv om undersøkelsen gir et øyeblikksbilde, vil vi ved å se på utviklingen over flere år også kunne fange opp strukturelle problemer knyttet til kompetanse på arbeidsmarkedet. Noen typer kompetanse er det stor mangel på år etter år, mens andre typer kompetanse sjelden er vanskelig å få tak i.

Undersøkelsen gir i tillegg innsikt i virksomhetene sitt bemanningsbehov fremover gjennom Navs sysselsettingsbarometer, som viser om virksomhetene venter å øke, redusere eller å ha like mange ansatte det kommende året. Virksomhetenes forventninger til framtidig sysselsetting tar temperaturen i arbeidsmarkedet og gir en pekepinn på hvilken utvikling virksomhetene forventer fremover.¹

2.1 Datagrunnlag

Bedriftsundersøkelsen er en undersøkelse som blir gjennomført blant et representativt utvalg av offentlige og private virksomheter i hele landet. Utvalget trekkes fra Enhetsregisteret, blant virksomheter med tre eller flere ansatte. I 2025 er undersøkelsen gjennomført i perioden 05.02.25 til 14.03.25. Det er nasjonalt 11 311 virksomheter som har svart på undersøkelsen, og det utgjør 76 prosent av virksomhetene som ble trukket ut til å svare. Dette gir undersøkelsen en god validitet.

I Innlandet var 1 100 bedrifter trukket ut til å delta i undersøkelsen. 984 bedrifter besvarte den, noe som gir en svarprosent på hele 90. Det er bedriftenes forventninger for perioden februar/mars 2025 til februar/mars 2026 som ligger til grunn for resultatene.

¹ [Navs bedriftsundersøkelse](#)

2.2 Spesielt om utvalget i 2025

Utvalget er trukket for å være representativt på lavere næringsnivå i hvert fylke. Utvalget er representativt på dette nivået, men fra år til år kan det oppstå enkelte variasjoner i hvordan ulike undernæringer er representert i utvalget, samt i hvilke bedrifter som faktisk svarer på undersøkelsen.

I 2025 har sammensetningen av virksomheter på lavere nivå i næringsfordelingen endret seg i enkelte næringer sammenlignet med i 2024. Særlig gjelder dette innenfor næringen helse- og sosialtjenester.

I 2025 består utvalget av litt færre virksomheter innen undernæringer som somatiske sykehjem, hjemmesykepleie og alminnelige somatiske sykehus enn i fjor, og flere virksomheter fra andre deler av næringen. Særlig stor er økningen av antall barnehager som er med i utvalget. Det er like mange virksomheter med i utvalget som i 2024, men virksomheter i de næringene det er litt få av, pleier å være viktige for mangelen av helseyrker som sykepleiere og helsefagarbeidere.

Fordi det vanligvis er virksomheter i helse- og sosialtjenester som i størst grad oppgir at de mangler ansatte, kan endringer i sammensetningen av virksomheter i denne næringen medføre at estimert mangel på arbeidskraft blir lavere i 2025 enn det ville vært med samme sammensetning som i 2024. Samlet sett for hele landet, er utslaget innenfor feilmarginen som generelt er forbundet med utvalsundersøkelser. Samtidig er utslaget ulikt i de enkelte fylkene. Særlig i Trøndelag, Nordland og Møre og Romsdal ser estimatet for helse- og sosialtjenester ut til å være påvirket av slike sammensetningseffekter i utvalget.

I tillegg er det enkelte skjevheter innen næringene undervisning og offentlig administrasjon. Særlig er ordinær grunnskoleundervisning noe lavere representert, mens offentlig administrasjon og forvaltning er overrepresentert. Disse skjevhetene slår imidlertid i liten grad ut i estimatene for mangel etter arbeidskraft, ettersom disse næringene vanligvis har relativt lav mangel.

2.2.1 Utslag av årets utvalg for resultater fra bedriftsundersøkelsen 2025 i Innlandet

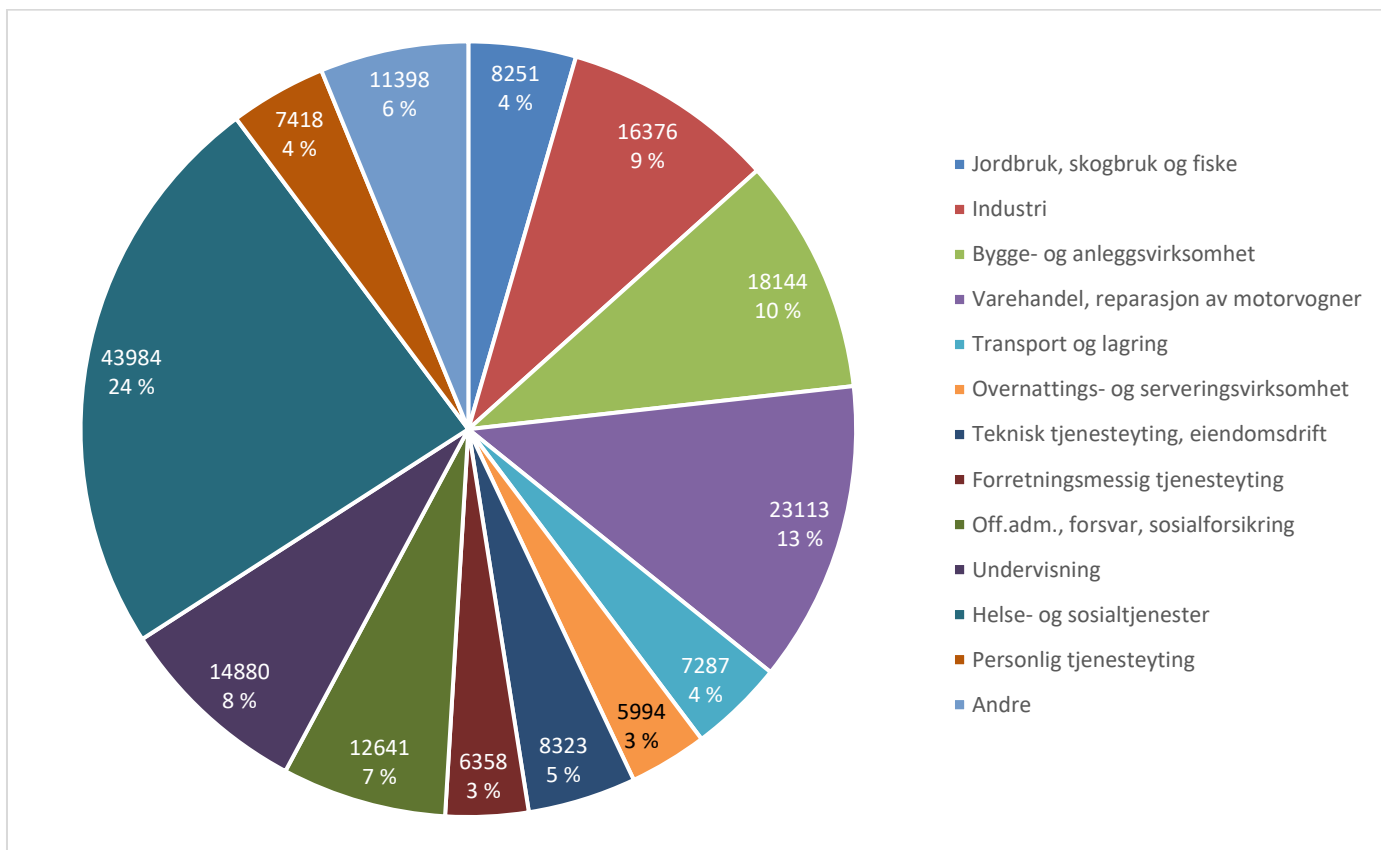
I utvalget av bedrifter for årets bedriftsundersøkelse ser vi at også Innlandet har litt færre virksomheter innen undernæringer som somatiske sykehjem, hjemmesykepleie og alminnelige somatiske sykehus enn i fjor, og noe flere virksomheter fra andre deler av næringen. Særlig stor er økningen av barnehager. Det er like mange virksomheter med i utvalget som i 2024, men virksomheter i de næringene det er litt få av, pleier å være viktige for mangelen av helseyrker som sykepleiere og helsefagarbeidere. I Innlandet ser vi at vi har en lavere mangel innen disse yrkene i år enn vi har hatt foregående år. I 2024 mottok vi svar fra 34 sykehjem, hvor 24 rapporterte om problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. I 2025 mottok vi svar fra 30 sykehjem, hvor det kun var 18 som rapporterte om mangel på kvalifisert arbeidskraft. Vi ser også at sykehjemmene som er i utvalget av bedrifter til årets bedriftsundersøkelse, hovedsakelig ligger i de delene av fylket som er spredt befolket. Dette kan ha påvirket avtagende mangel på kvalifisert arbeidskraft fra sykehjem i årets bedriftsundersøkelse. Vi er også kjent med at det er en stram kommuneøkonomi i mange kommuner, som også er med å påvirke rekruttering til kommunale stillinger. Dersom vi ser mangelen på kvalifisert arbeidskraft innen helse- og sosialtjenester i 2025 opp mot årene før pandemien, kan det se ut til at vi nå er på et mer normalisert behov. Derfor har vi i år valgt å publisere mangel på yrkesnivå for de siste sju årene. Manglene i utvalget har også påvirket mangel innen næring, men ikke i så stor grad som for yrker. Når det gjelder estimert mangel fordelt på

utdanning har vi valgt å publisere tall for mangel på utdanningsnivå. Når det gjelder studieretning har vi valgt å publisere nasjonale tall da vi ser tall på fylkesnivå kan være påvirket av årets utvalg.

3 Nærings sammensetning og registerbasert sysselsetting i

Innlandet

Nærings sammensetningen er en viktig bakgrunnsinformasjon når man skal vurdere resultatene i Bedriftsundersøkelsen. Per fjerde kvartal 2024 var det totalt 184 167 sysselsatte som hadde sitt arbeidssted i Innlandet. Ser vi på prosentvis endring sysselsatte siden 2020, har det vært en økning i antall sysselsatte på 2,8 prosent i fylket vårt. Nær 80 prosent av de sysselsatte med arbeidssted i Innlandet jobber i virksomheter innen næringene helse- og sosialtjeneste, varehandel, bygge- og anleggsvirksomhet, industri, undervisning, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting og offentlig forvaltning. Det er ellers en dobbelt så stor andel sysselsatte innen primærnæringene i Innlandet som landet som helhet. Nesten en av fire sysselsatte jobber innen helse og sosialtjenester. Omlag en av åtte sysselsatte jobber innen salg og servicenæringer, mens en av ti sysselsatte jobber innen bygg- og anleggsvirksomhet.²



Figur 1. Antall og andel sysselsatte med arbeidssted i Innlandet, fordelt på næringer, per 4. kvartal 2025

² [SSB tabell 13472](#)

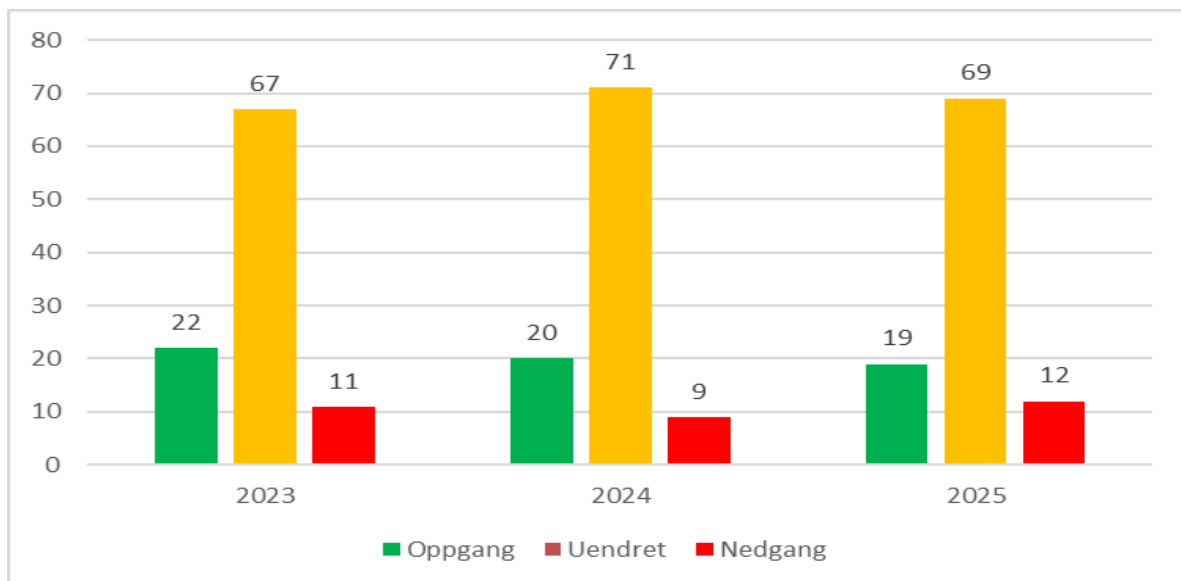
4 Sysselsettingsutvikling og forventning

4.1 Lavere forventet sysselsetting i Innlandet

Det er litt mindre optimisme i arbeidsmarkedet i Innlandet i år enn det var i de to foregående årene. 19 prosent av bedriftene forventer å øke bemanningen det kommende året, mens 12 prosent venter nedgang. I fjor var disse andelen på henholdsvis 20 og 9 prosent. På samme måte som ved tidligere års undersøkelser, viser årets resultater at et stort flertall av bedriftene, 69 prosent, regner med et uendret antall ansatte.

Differansen mellom andelen bedrifter som forventer oppgang og andelen bedrifter som venter nedgang i antall ansatte, er dermed 7 prosentpoeng. Noe som er 4 prosentpoeng lavere enn vi hadde i fjorårets bedriftsundersøkelse. Det er dette tallet som indikerer hvor stor optimismen er i arbeidsmarkedet i Innlandet. Vi kan på bakgrunn av dette si at det er en lavere sysselsettingsforventning i Innlandet.

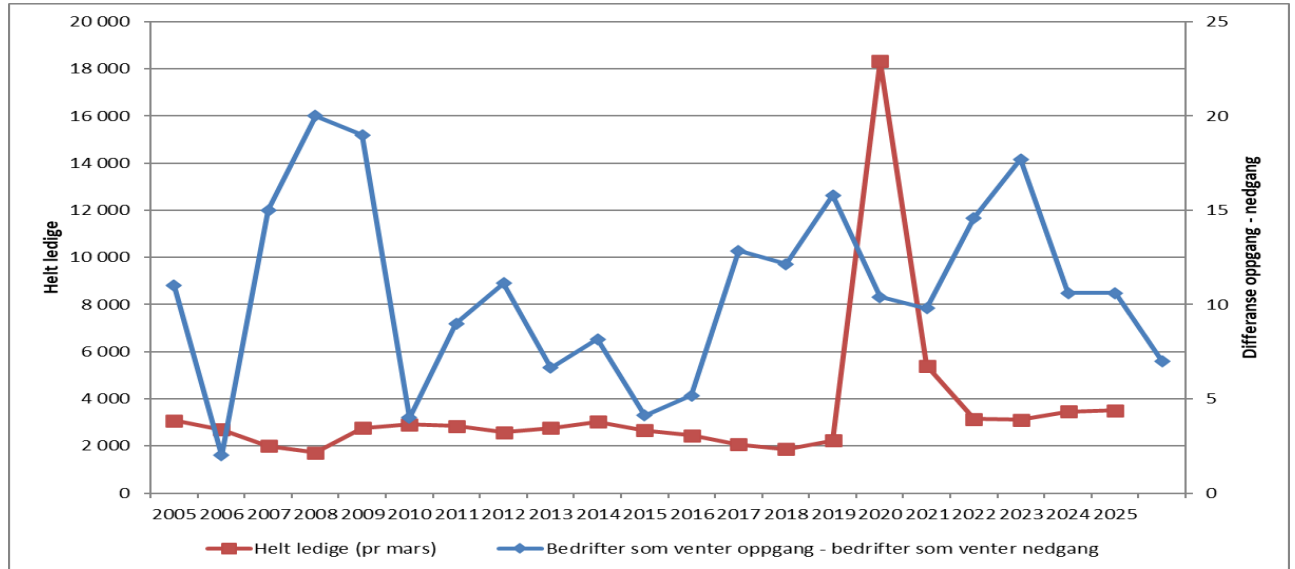
Hovedinntrykket fra årets undersøkelse er imidlertid at bedriftene i Innlandet regner med en stabil sysselsetting det nærmeste året. 69 prosent av bedriftene svarer at de forventer en uendret bemannings situasjon dersom de skal se ett år frem i tid. Dette er 2 prosentandeler lavere enn i 2024.



Figur 2. Forventet arbeidskraftbehov det kommende året (andel bedrifter i prosent)

Koronapandemien i 2020 medførte en vanskelig situasjon på arbeidsmarkedet i påfølgende år. Strenge smitteverntiltak førte til at en del bedrifter i næringer som var sterkt påvirket av disse, måtte nedbemanne i denne perioden. Både i 2022 og 2023 var arbeidsledigheten lavere enn den var før pandemien. I 2024 og hittil i 2025 ser vi imidlertid en svak økning i antall helt ledige arbeidssøkere. Økningen er sammenfallende med at mange ukrainske fordrevne har registrert seg som arbeidssøkere hos Nav. Dersom vi ser på helt ledige, uten landgruppe tre, (som omfatter mennesker utenfor OECD-land) har ledigheten vært synkende i Innlandet siden 2022.

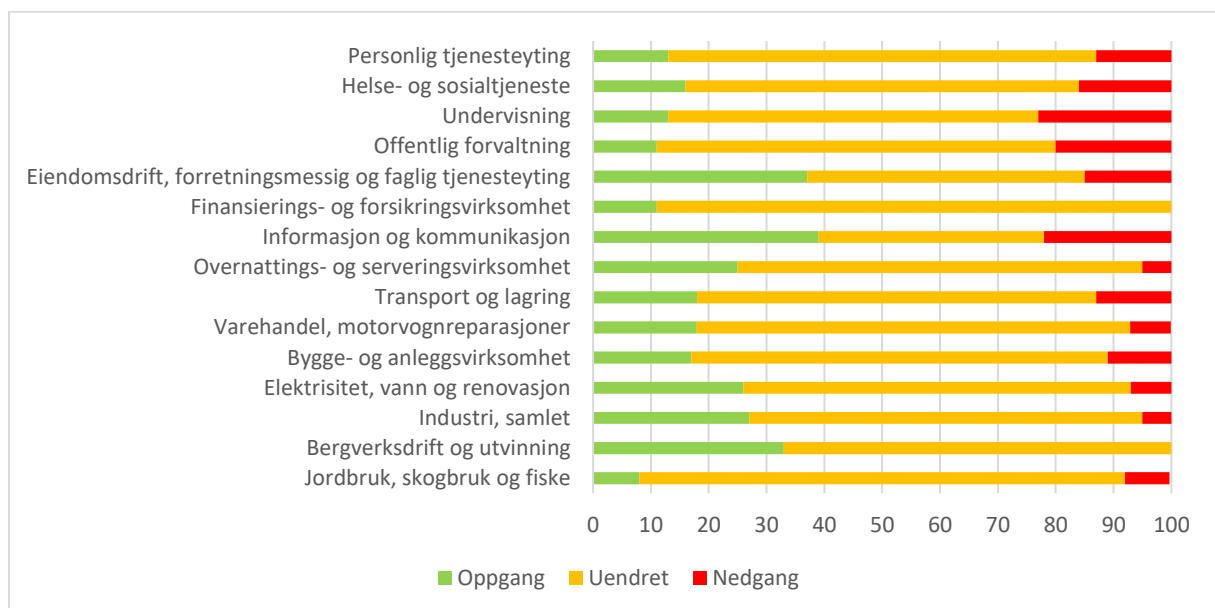
Det er høy stillingstilgang i Innlandet. I april 2025 var det utlyst 3 217 ledige stillinger, noe som er en 6 prosent økning fra samme periode i fjor. Det er flest ledige stillinger utlyst i de tettest bebodde områdene. Økningen over tid i antall utlyste stillinger viser at det fremdeles er stort behov for arbeidskraft blant bedriftene.



Figur 3. Sysselsettingsbarometer vs. helt ledige arbeidssøkere

4.2 Forventet sysselsetting innen de ulike næringene i Innlandet

Bedriftene i undersøkelsen utgjør et representativt utvalg som gjenspeiler næringsstrukturen. Sysselsettingsbarometeret viser differansen mellom andelen virksomheter som oppgir at de venter økt sysselsetting og andelen som venter redusert sysselsetting det neste året. Barometeret gir en indikasjon på virksomhetenes forventinger for det kommende året. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft. Figur 4 viser variasjonene i forventet arbeidskraftbehov innen de ulike næringene i Innlandet.



Figur 4. Forventet arbeidskraftbehov i Innlandet fordelt på næring (andel bedrifter i prosent)

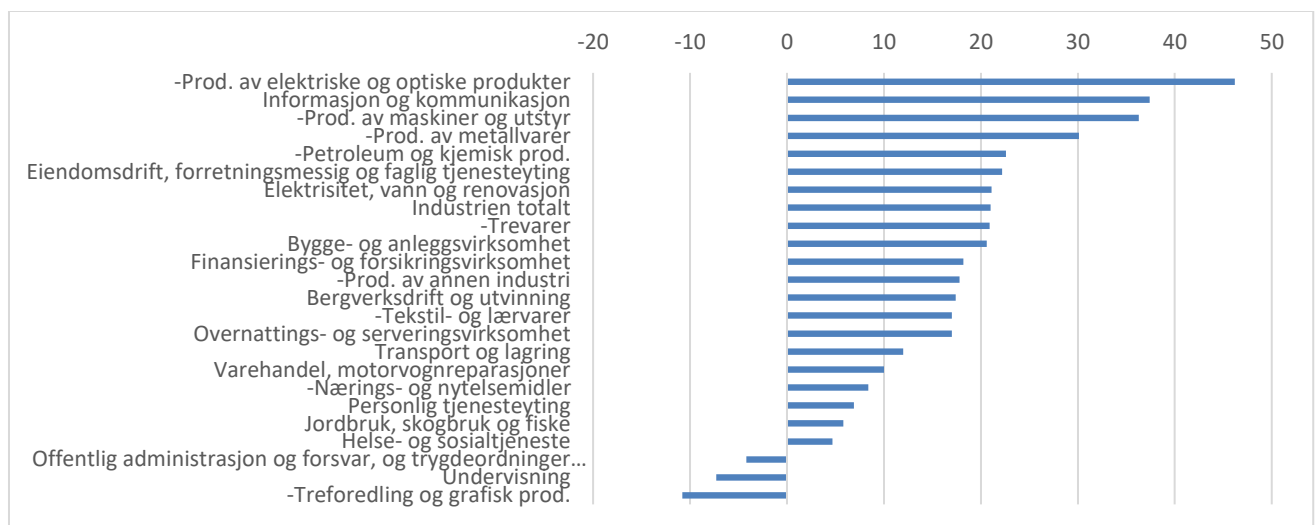
Sysselsettingsbarometeret i figur 5a og 5b viser den nasjonale, og Innlandets, nettoandel bedrifter innen den enkelte næring som forventer økning i sysselsettingen. Denne nettoandelen er beregnet som differansen mellom andel bedrifter som forventer oppgang og andel bedrifter som venter nedgang i antall ansatte innen de ulike næringene. Det er dette tallet som indikerer hvor stor optimismen er i arbeidsmarkedet innen den enkelte næring. I år har vi valgt å publisere nasjonale tall i tillegg til tall for Innlandet. Bakgrunnen for dette er skjevhet i årets utvalg, nærmere forklart i kapittel 2.2.

Innen 16 av de totalt 23 næringene i Innlandet svarte en større andel av bedriftene at de forventer oppgang i antall ansatte enn nedgang. I fjor var dette tilfelle innen 18 av næringene. Innen to av næringene er andelen bedrifter som venter nedgang i antall ansatte størst. Figuren sier ikke noe om hvor mange ansatte oppgangen eller nedgangen gjelder. Den gir kun en indikasjon på forholdet mellom andelen bedrifter som svarer at de kommer til å øke bemanningen og andelen bedrifter som svarer at de vil redusere bemanningen i løpet av de neste 12 månedene.

Figur 5b viser at det er størst optimisme innen næringen produksjon av elektriske og optiske produkter, noe som samsvarer med nasjonalt sysselsettingsbarometer i figur 5a. For industrien samlet sett er det en større andel bedrifter som antar at de vil ha en oppgang (27 prosent) enn en nedgang (5 prosent) i antall ansatte. De tre største næringene innen industrien er nærings- og nytelsesmidler, produksjon av metallvarer og trevarer.

Andre næringer i Innlandet som sysselsetter mange personer, hvor bedriftene er optimistiske med tanke på økt sysselsetting, er informasjon og kommunikasjon. Her finner vi blant annet virksomheter innen IT og telekommunikasjon, i tillegg til blant annet forlag, aviser, radio og fjernsyn. Her regner 39 prosent med en oppgang og 22 prosent forventer en nedgang. Innen eiendomsdrift, forretningsmessig og faglig tjenesteyting regner 37 prosent med en oppgang og 15 prosent en nedgang.

I bygg- og anleggsbransjen, som sysselsetter i underkant av 17 000 personer i Innlandet, forventer 17 prosent av bedriftene en oppgang mens 11 prosent forventer en nedgang i antall ansatte. I 2024 var det til sammenligning 31 prosent som forventet en oppgang, mens sju prosent forventet en nedgang kommende år. Her skiller Innlandet seg fra nasjonale tall, hvor nettoandelen bedrifter i bransjen som forventer oppgang, ligger på 21 prosent mens den i 2024 lå på 10 prosent.

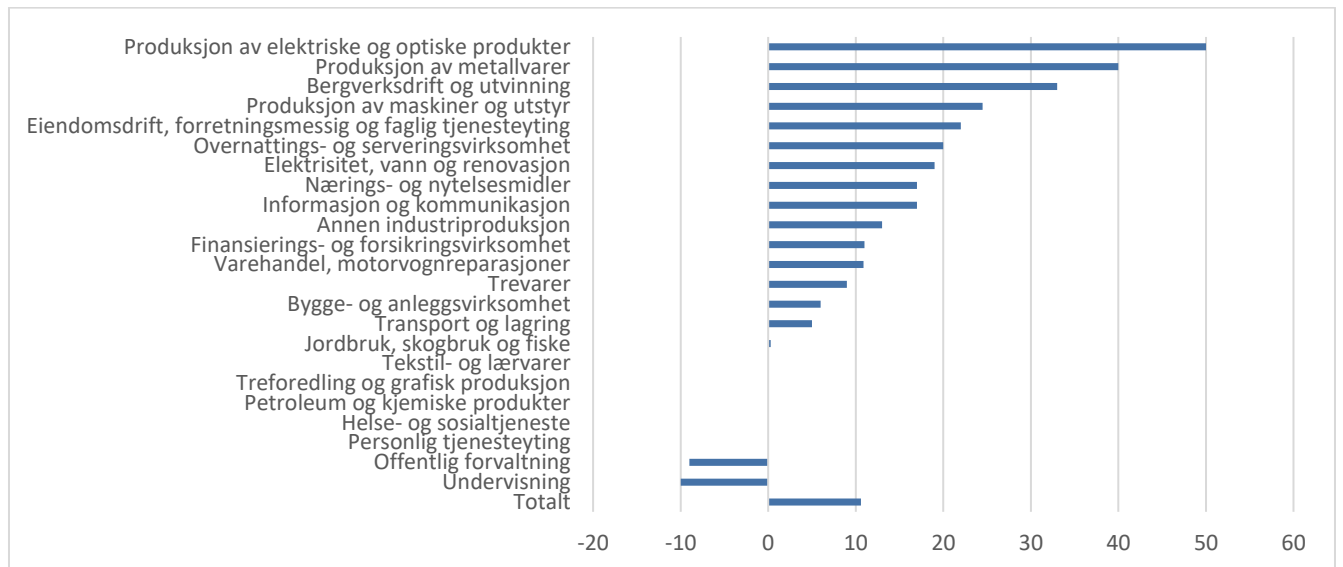


Figur 5a. Nasjonalt sysselsettingsbarometer for 2025 (prosentpoeng)

Innen offentlig administrasjon og undervisning, er det flere virksomheter som forventer nedbemanning enn som venter oppbemanning, slik at nettoandelen blir negativ. I disse næringene er virksomhetene ofte mer forsiktige i sine svar, noe som kan henge sammen med at oppbemanning i større grad kan avhenge av budsjetttrammer. Dermed er også «nullpunktet» for nettoandelen lavere for disse næringene enn for de andre³.

Innen undervisning er forventningene i årets undersøkelse er om lag som de var i fjor. En negativ nettoandel trenger imidlertid ikke å bety at sysselsettingen vil falle. Også i 2024 var nettoandelen negativ innen undervisning, men sysselsettingen økte likevel noe.⁴

Totalt sett ser vi en nedgang forventet sysselsetting i Innlandet på sju prosent, sett opp mot tallene fra 2024.



Figur 5b: Sysselsettingsbarometer for Innlandet 2025 (prosentpoeng)

5 Rekrutteringsproblemer i Innlandet

5.1 Rekrutteringsproblemer de siste tre månedene

Nav spurte bedriftene om de i løpet av de siste tre månedene hadde forsøkt å rekruttere personer uten å få tak i rett eller ønsket kompetanse, og om de i så fall hadde ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn den de søkte etter. I årets undersøkelse svarte 23 prosent av bedriftene at de hadde opplevd rekrutteringsproblemer av denne art. I fjorårets undersøkelse gjaldt dette 20 prosent av bedriftene. Av de bedriftene som hadde hatt rekrutteringsproblemer, svarte seks av ti bedrifter at de ikke hadde fått ansatt noen. Mens fire av ti bedrifter som har opplevd rekrutteringsproblemer siste tre måneder ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse enn den de hadde behov for. Av bedriftene som svarte at de hadde hatt problemer med å rekruttere

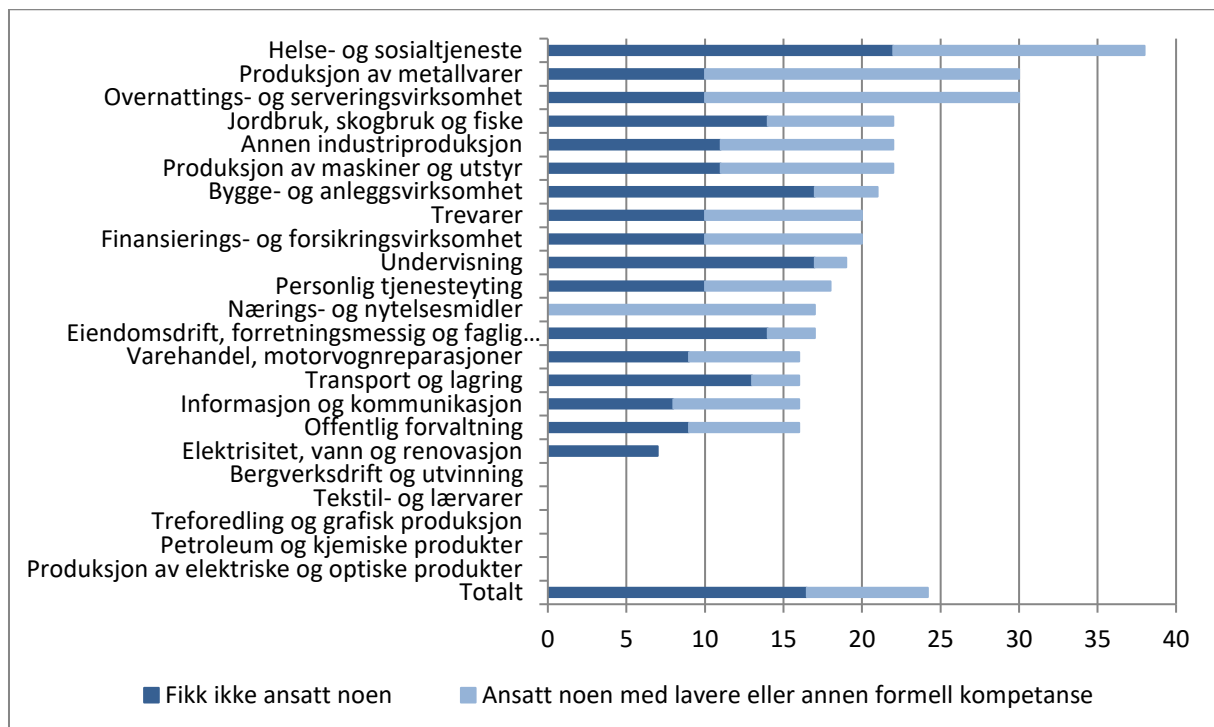
³ [Navs bedriftsundersøkelse](#)

⁴ [Navs bedriftsundersøkelse](#)

ansatte med de kvalifikasjonene de søkte etter, oppgav ni av ti bedrifter at problemene skyldtes at det ikke var noen kvalifiserte søkere, eller at det var for få kvalifiserte søkere.

Rekrutteringsproblemer er størst innen næringen helse- og sosialtjenester, som også er den næringen som sysselsetter flest personer i Innlandet. Om lag 44 000 personer, eller en av fire sysselsatte, jobber innen denne næringen. Der svarte 38 prosent av bedriftene at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn den de søkte etter.

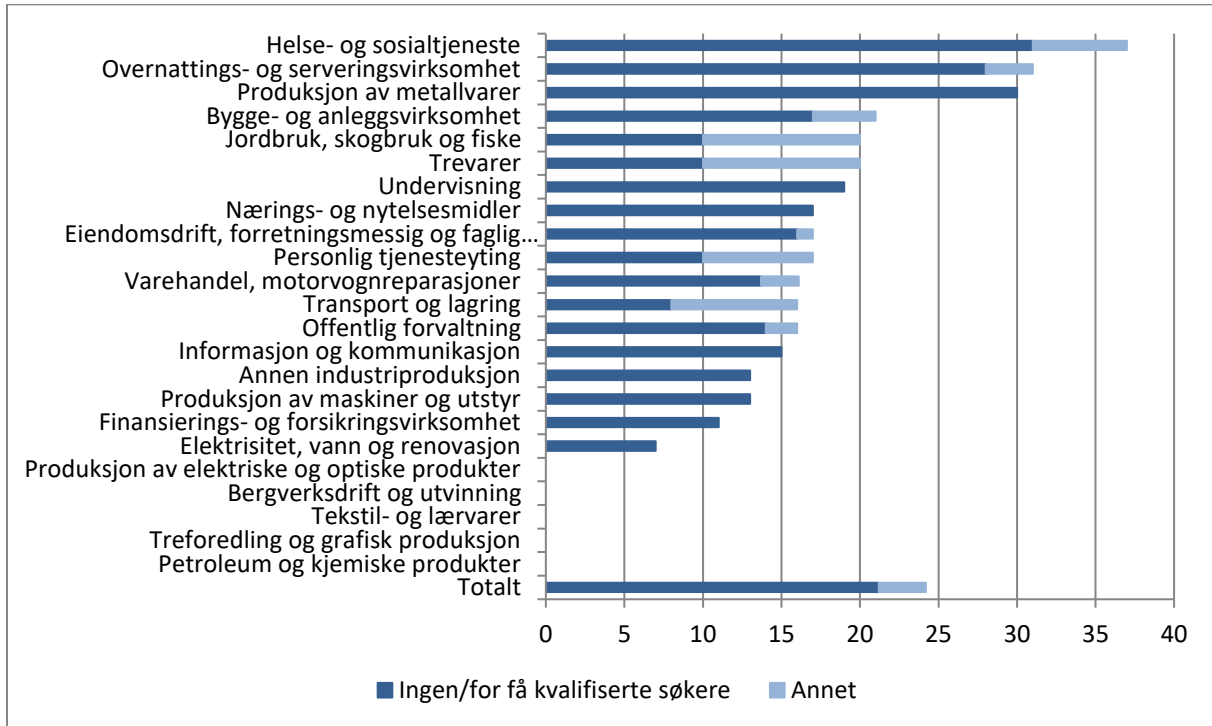
Nest størst er rekrutteringsproblemer innen næringen produksjon av metallvarer, der ca. 30 prosent av bedriftene i undersøkelsen har svart at de ikke hadde fått ansatt noen eller at de hadde ansatt noen med lavere eller annen kompetanse enn den de søkte etter.



Figur 6. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene (andel bedrifter i prosent)

Bedriftsundersøkelsen viser at også de tre andre hovednæringene i Innlandet har betydelige rekrutteringsproblemer. Innen varehandel og motorvognreparasjoner svarte 16 prosent av bedriftene at de har hatt rekrutteringsproblemer siste tre måneder, mens 21 prosent av bedriftene innen bygg- og anlegg og 19 prosent av virksomhetene innen undervisning svarte det samme. For alle de fire næringene nevnt ovenfor var årsaken til problemene nesten utelukkende mangel på kvalifiserte søkere. Innen fem av de 23 næringene i fylket svarte bedriftene at de ikke hadde hatt problemer med å få ansatt de personene de ønsket. Dette er en mindre enn det fjorårets bedriftsundersøkelse viste.

I figur 6 og 7 er næringene er rangert etter andel bedrifter med rekrutteringsproblemer fra størst til minst. Når man leser disse grafene, er det viktig å huske på at det ikke nødvendigvis er noen direkte sammenheng mellom eventuelle rekrutteringsproblemer og hvor næringen er rangert i sysselsettingsbarometeret i figur 5.



Figur 7. Årsaken til rekrutteringsproblemene (andel bedrifter i prosent)

5.2 Mangel på kvalifisert arbeidskraft i Innlandet

De bedriftene som oppgav at de hadde hatt rekrutteringsproblemer, ble også bedt om å oppgi hvilke yrker de ikke hadde fått rekruttert personer til og hvor mange personer dette dreide seg om. Ut fra svarene i Bedriftsundersøkelsen har Nav laget et estimat, målt i antall personer, på mangelen på arbeidskraft innen de ulike yrkene. I Innlandet er den totale mangelen på kvalifisert arbeidskraft beregnet til 2 764 personer. Dette er noe lavere enn i fjorårets undersøkelse, da den beregnede mangelen var på 2 998 personer.

I Innlandet er det aller størst mangel innen næringen helse- og sosialtjeneste. I 2025 har undersøkelsen færre svar fra bedrifter i kommunale helse- og omsorgstjenester enn i 2024, og flere fra blant annet barnehager. Siden kommunal helse- og omsorgstjeneste ofte mangler arbeidskraft, mens barnehager i mindre grad rapporterer om dette, tror vi at mangelen i næringen samlet ville vært enda høyere om svarfordelingen internt i næringen var som i fjor. Mangelen er imidlertid fortsatt svært høy sammenlignet med tidligere år, og på nivå med i årene 2019-2021.⁵ Derfor har vi i årets presentasjon av mangel innen de ulike yrkene, valgt å vise tall for de sju siste årene. Tabell 1 nedenfor viser mangel innen de ulike yrkene. Yrkene er sortert etter hvor det er størst mangel i 2025.

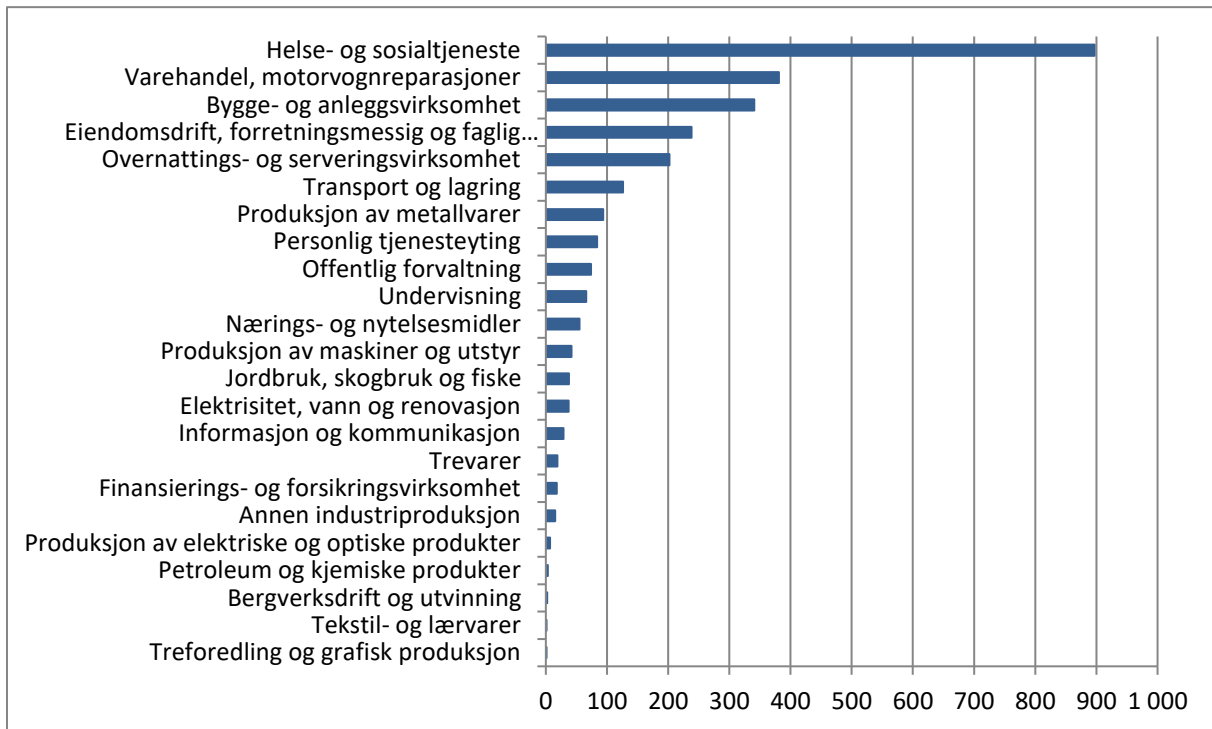
⁵ [Navs bedriftsundersøkelse](#)

Yrker	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Helsefagarbeidere	400	75	75	275	325	400	200
Sykepleiere	225	225	350	475	300	525	200
Andre helseyrker	25	25	25	50	125	75	150
Legespesialister	25	50	75	75	50	175	75
Spesialsykepleiere	50	25	75	25	50	75	75
Kokker	150	75	25	75	75	50	75
Elektrikere	225	50	0	100	50	0	50
Renholdere i bedrifter	25	50	0	175	25	25	50
Servitører	100	75	25	50	50	25	50
Butikkmedarbeidere	0	50	0	25	50	50	50
Sveisere	50	25	25	25	25	25	50
Revisorer, regnskapsrådgivere	25	0	0	0	50	0	50
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	50	25	25	25	25	25	50
Tømrere og snekkere	125	75	100	300	100	25	50
Andre personlige tjenesteytere	25	25	0	75	25	0	50
Andre håndverkere	50	100	50	50	25	25	50
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	0	25	0	25	25	25	50
Bussjåfører og trikkeførere	75	25	0	25	25	25	50
Lastebil- og trailersjåfører	175	175	50	100	0	25	50
Andre pleiemedarbeidere	25	0	0	50	25	25	25
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	0	0	0	25	25	0	25
Andre salgsmedarbeidere	75	50	25	50	25	25	25
Rørleggere og VVS-montører	75	25	50	75	50	0	25
Vernepleiere	50	50	25	75	75	100	25
Bilmekanikere	25	0	0	0	25	25	25
Automatikere	25	25	0	25	25	0	25
Frisører	75	25	0	25	25	25	25
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	25	0	0	25	50	75	25
Grunnskolelærere	50	25	50	100	50	75	25
Anleggsmaskinførere	75	50	50	50	25	0	25
Overflatebehandlere og lakerere	25	25	25	75	25	0	25
Bioingeniører	0	0	0	0	0	25	25
Operatører innen metallflatebehandling	0	0	0	0	0	0	25
Vektene	50	0	0	50	25	0	25
Andre ingeniører	25	0	25	25	25	25	25
Andre administrative ledere	0	0	25	25	25	0	25
Ledere av industriproduksjon mv.	25	0	0	0	0	0	25
Slaktere, fiskehandlere mv.	0	0	0	0	0	0	25
Dørselgere	0	0	0	0	0	25	25
Bil-, drosje- og varebilførere	25	25	25	25	25	0	25
Jordmødre	0	0	0	0	0	0	25
Platearbeidere	25	0	0	0	25	25	25
Prosessoperatører (oppredning)	0	0	0	0	0	0	25
Andre montører	25	25	0	0	0	0	25
Andre yrker	1 350	925	725	2 125	1 325	950	725
Totalt i Innlandet	3 850	2 425	1 925	4 775	3 275	2 975	2 775

Tabell 1. Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer (anslagene er avrundet til nærmeste 25)

Alle de fem yrkene, hvor det er avdekket størst mangel, er innen helsesektoren. Det er størst mangel på sykepleiere og helsefagarbeidere. Bedriftsundersøkelsen viser at det også er stor mangel på andre yrker som kokker, elektrikere og renholdere. Årets resultater viser dermed mye av det samme som tidligere års undersøkelser har avdekket, at det er stor mangel på kvalifisert arbeidskraft innen næringen helse- og sosialtjeneste. I årene under pandemien ser vi at det var en mye større mangel innen yrker i helsesektoren, mens tallene fra 2025 viser at mangelen kan ha stabilisert seg på et pre-pandemisk nivå.

Mangelen på arbeidskraft fordelt på næringer er vist i figur 8. Den største tilgangen på ledige stillinger i Innlandet har vi innen yrkesgruppen helse, pleie og omsorg. Dette gjenspeiles i den store mangelen på arbeidskraft Bedriftsundersøkelsen har avdekket for denne næringen. Vi ser også en stor mangel på arbeidskraft innen næringene varehandel og motorvognreparasjoner, bygge- og anleggsvirksomhet, eiendomsdrift, forretningsmessig- og faglig tjenesteyting, samt overnattings- og serveringsvirksomhet.



Figur 8. Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer

5.3 Kartlegging av mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn.

5.3.1 Om kartlegging av mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn (fra nasjonal rapport)⁶

I 2025-undersøkelsen kartlegger Nav for første gang hvilken utdanning som var mest relevant for stillingene bedriftene har hatt problemer med å rekruttere til. Dette innebærer at arbeidsgiverne, i tillegg til å oppgi hvilke yrker de har hatt problemer med å få tak i arbeidskraft til, også blir bedt om å oppgi hvilken utdanningsbakgrunn som etter deres vurdering var mest relevant for stillingene (se vedlagte spørreskjema).

Bakgrunnen for utvidelsen er et ønske om å få bedre innsikt i hvilken type kompetanse arbeidsmarkedet mangler. Yrkesinndelingen gir viktig informasjon alene, men sier ikke nødvendigvis noe om hvilken utdanning arbeidsgiverne forventer eller foretrekker for ulike typer jobber. Ved å supplere med et spørsmål om utdanning får vi bedre oversikt over hvilke utdanninger som er særlig etterspurt, og hvor rekrutteringsutfordringene er størst. Spørsmålet er utviklet i samarbeid med Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Det nye spørsmålet er formulert slik at bedriftene, for hvert yrke de har rapportert mangel på, også skal oppgi den utdanningen som var mest relevant for stillingen. Det er ikke nødvendig at utdanningen faktisk er et krav i stillingen.

Fordelen med denne utvidelsen er at resultatene nå kan kobles tettere til utdanningssystemet. Tallene kan blant annet benyttes som et grunnlag for dimensjonering av utdanningstilbud, både i videregående opplæring og høyere utdanning. De kan også inngå i rådgivning til ungdom og voksne om arbeidsmarkedets behov, og brukes i analyser av kompetansegap i norsk økonomi.

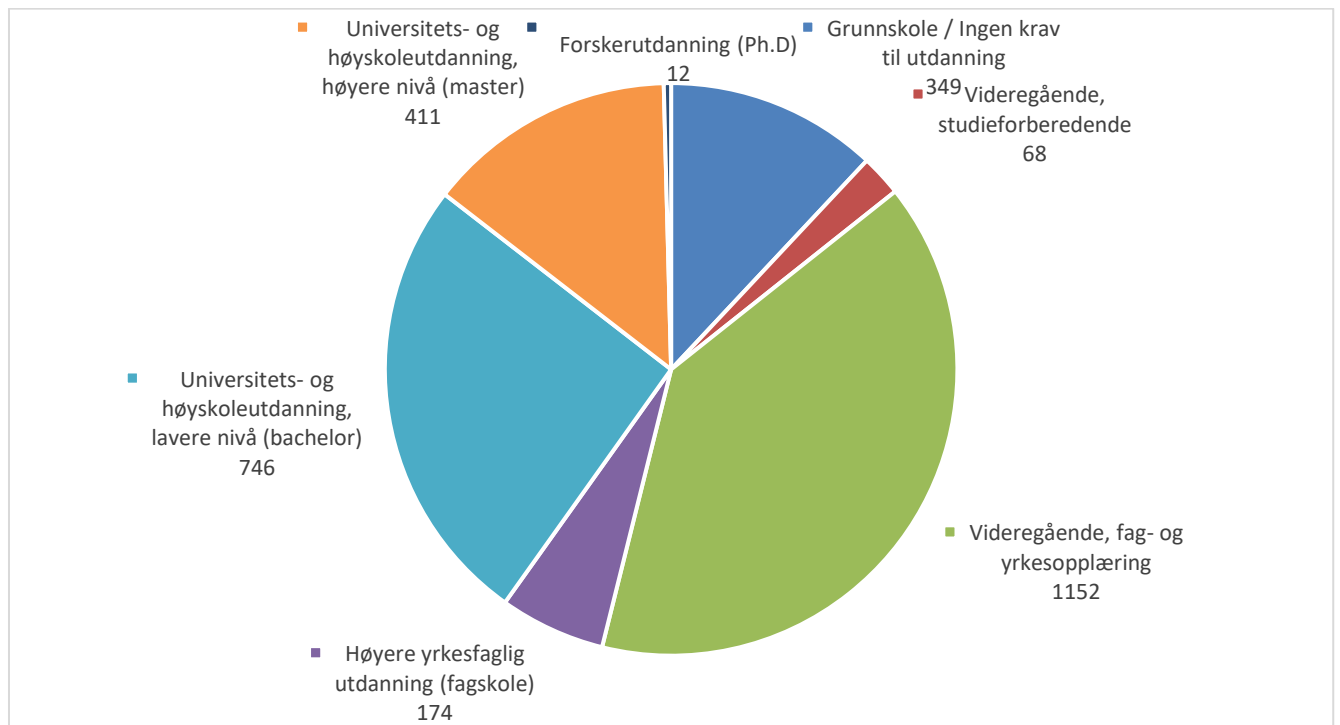
⁶ [Navs bedriftsundersøkelse](#)

Over tid vil dataene kunne brukes til å følge utviklingen, og analysere hvordan denne henger sammen med konjunkturer, demografi, teknologisk endring og utdanningstilbøyelighet. Det nye spørsmålet legger derfor grunnlag for mer treffsikre og kunnskapsbaserte tiltak for å møte framtidens behov for kompetanse i arbeidslivet.

5.3.2 Kartlegging av mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn i Innlandet.

I Innlandet, som for landet, ser vi at det er størst mangel på personer med yrkesfaglig utdanning, særlig innen mekaniske fag, og pleie- og omsorgsfag. Samtidig viser resultatene at kompetansemangelen er bredt sammensatt, slik at det er behov for flere kandidater med kun grunnskoleutdanning, samt fagarbeidere og flere med høyere utdanning.

Det er størst mangel på ulike utdanninger innen videregående fag- og yrkesopplæring hvor det er estimert at Innlandet mangler 1 152 personer. Dette er 40 prosent av den totale mangelen innen arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn. Det er også stor mangel etter personer med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå (bachelor). Det er estimert at Innlandet mangler 746 personer med denne utdanningsbakgrunnen. Det utgjør 26 prosent av den totale mangelen på arbeidskraft fordelt på utdanningsnivå. Det er i tillegg estimert en mangel på 349 personer hvor det er grunnskole/ingen krav til utdanning som kompetansebakgrunn. Dette utgjør 12 prosent av den totale mangelen på arbeidskraft fordelt på utdanningsbakgrunn.



Figur 9: Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer. Fordelt på utdanningsnivå.

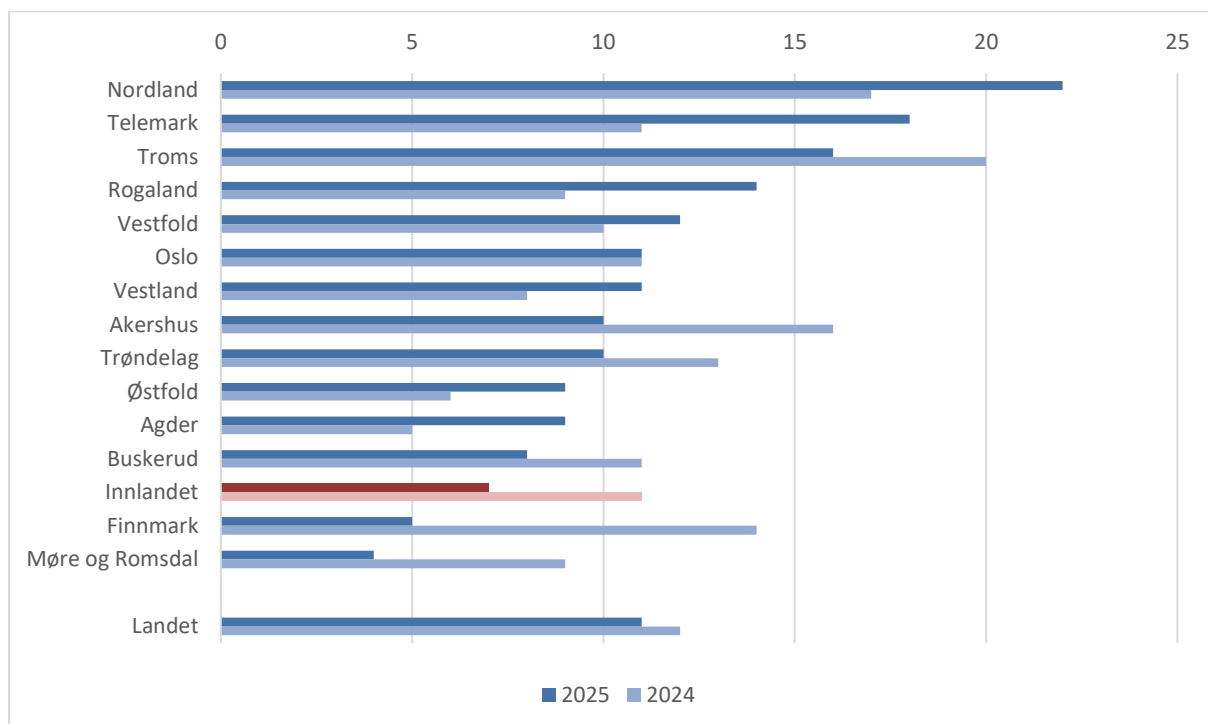
Fagretning\ Utdanningsnivå	Grunnskole/ Ingen krav til utdanning	Videregående, fag- og yrkes- opplæring	Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)	Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)	Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)	Forsker- utdanning (Ph.D)
Andre fag		194		15	7	
Andre helse-, sosial- og idrettsfag		37	26	94	69	
Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag		47				
Andre naturvitenskapelige og tekniske fag			33	3	4	8
Bygg- og anleggsvfag		174				
Elektrofag		120				
Estetiske og kreative fag			10			
Humanistiske og estetiske fag				5	10	
Informasjons- og datateknologi		5	6	33	15	1
Ingeniørfag				112	68	
Juridiske fag					15	
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk				70	26	
Medisin					170	1
Mekaniske fag og maskinfag		300				
Pleie- og omsorgsfag		162	79	336		
Primærnæringsfag		33				
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag		37		9		
Samfunnsfag og juridiske fag				5		
Samfunnsvitenskapelige fag						1
Studieforberedende		68				
Økonomiske og administrative fag				64	25	1
Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service		43				
Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag			20			
I alt	349	1 220	174	746	409	12

Tabell 1: Estimert mangel på arbeidskraft etter utdanning.

6 Resultatene for Innlandet sett i et nasjonalt perspektiv

6.1 Forventet sysselsetting i fylkene

Svarene fra Bedriftsundersøkelsen viser blant annet hvilke forventninger bedriftene i utvalget har til sysselsettingen det kommende året, det vil si om de forventer oppgang, nedgang eller et uendret antall ansatte. Ut fra disse svarene lages et sysselsettingsbarometer som viser differansen mellom andel bedrifter som forventer oppgang og andel bedrifter som venter nedgang i antall ansatte. Dette sysselsettingsbarometeret er vist i figur 9. Fylkene er rangert fra mest til minst optimistisk ut fra svarene i årets undersøkelse.



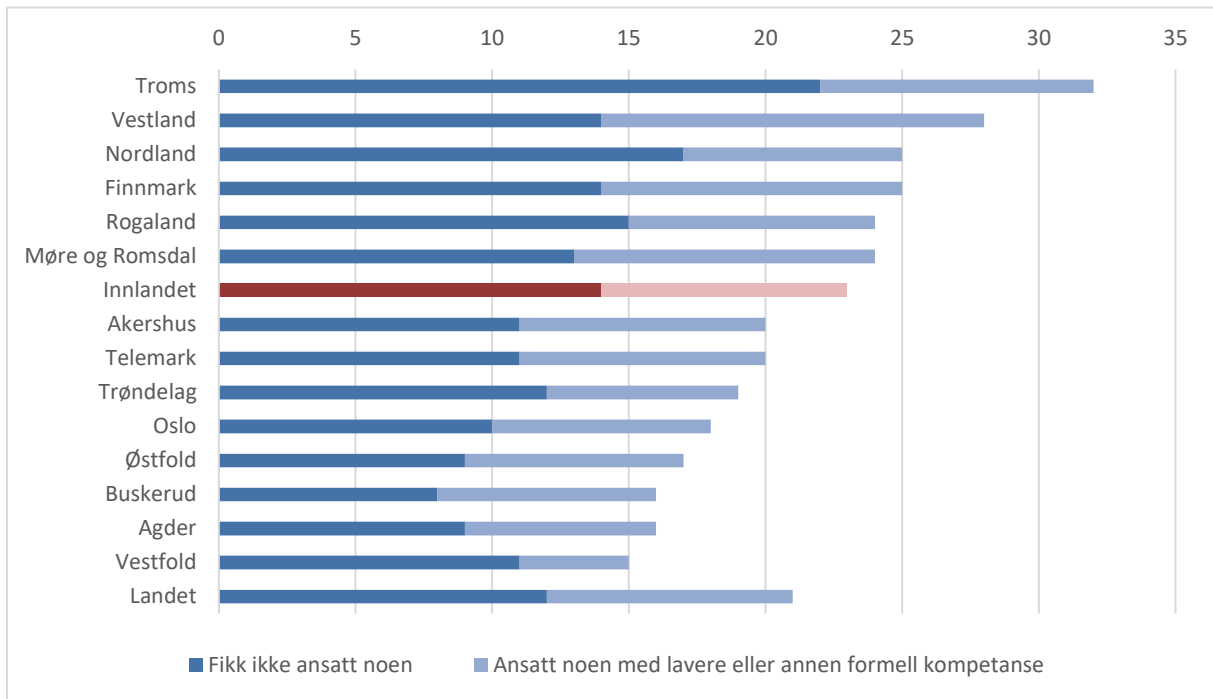
Figur 10. Sysselsettingsbarometer, fylkene og landet 2024 (prosentpoeng)

For landet sett under ett, viser undersøkelsen en noe lavere optimisme blant bedriftene i år enn i fjor. Optimismen er i år størst blant bedriftene Nordland, Telemark og Troms. Innlandet er sammen med Møre og Romsdal og Finnmark de fylkene hvor optimismen er lavest. I år, som i fjor, er det ingen fylker der en større andel bedrifter venter nedgang enn oppgang.

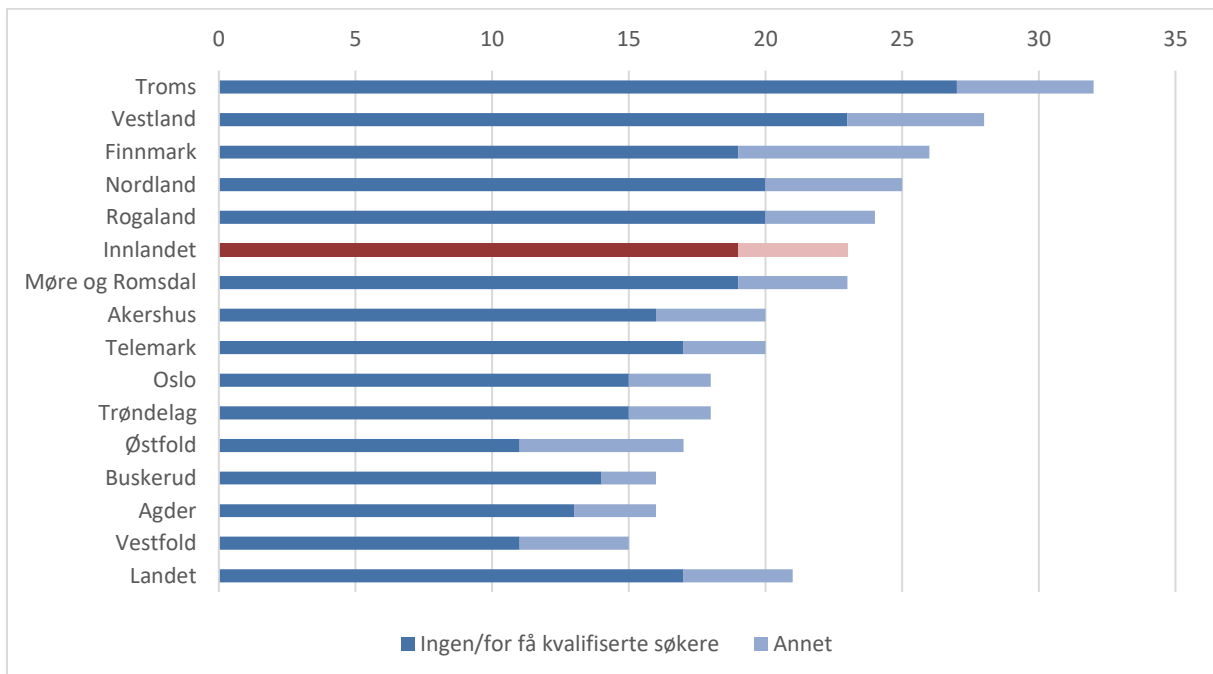
6.2 Rekrutteringsproblemer i fylkene

Årets undersøkelse viser at Innlandet ligger litt over landsgjennomsnittet når det gjelder bedrifter som melder om rekrutteringsproblemer. Det samme gjaldt i fjorårets undersøkelse. Størst rekrutteringsproblemer hadde bedrifter i Troms, Vestland, Nordland, Finnmark og Rogaland.

For landet samlet svarte 21 prosent av bedriftene at de har hatt rekrutteringsproblemer de siste tre måneder. Av disse svarte 12 prosent at de ikke hadde fått ansatt noen. Dette er en noe lavere andel enn i Innlandet, hvor 14 prosent av bedriftene svarte at de ikke hadde fått ansatt noen. Av bedriftene som svarte at de hadde hatt problemer med å rekruttere ansatte med de kvalifikasjonene de søkte etter, oppga nesten 17 prosent av bedriftene i landet at problemene skyldtes at det ikke var noen kvalifiserte søkere, eller at det var for få kvalifiserte søkere. Dette er også en litt lavere andel enn i Innlandet, hvor 19 prosent oppga ingen eller få kvalifiserte søkere som årsak til rekrutteringsproblemene. (Se fig 11 og 12).



Figur 11. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)



Figur 12. Årsaken til rekrutteringsproblemene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)

At andelen bedrifter med rekrutteringsproblemer har økt kan tyde på at det er et økende problem for bedriftene å rekruttere den arbeidskraften de har behov for. Andelen bedrifter i Innlandet som

hadde ansatt personer med lavere eller annen formell kompetanse enn den de søkte etter, er også høyere enn for landet totalt. Dette kan være en indikasjon på at en del bedrifter i Innlandet har problemer med å rekruttere arbeidskraft til stillinger der bestemte krav til kvalifikasjoner eller kompetanse ikke kan fravikes. Statistikk for helt ledige arbeidssøkere og tilgang på ledige stillinger i Innlandet viser at det ikke er balanse mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i markedet innen mange yrkesgrupper. Dette gjelder særlig innen yrkesgruppene helse, pleie og omsorg, undervisning og akademiske yrker. Der er antall nye ledige stillinger mye høyere enn antall helt ledige arbeidssøkere, mens det motsatte er tilfelle innen andre yrkesgrupper.

Lav arbeidsledighet sammen med en høy tilgang på ledige stillinger viser at arbeidsmarkedet i Innlandet fortsatt er godt. Resultatene fra Bedriftsundersøkelsen har avdekket at mange bedrifter har store utfordringer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft med relevant kompetanse. Det betyr at bedriftene i Innlandet må belage seg på enda hardere konkurranse om å fremstå som attraktive for kandidater med rett kompetanse.

7 Samarbeid med Nav om inkludering

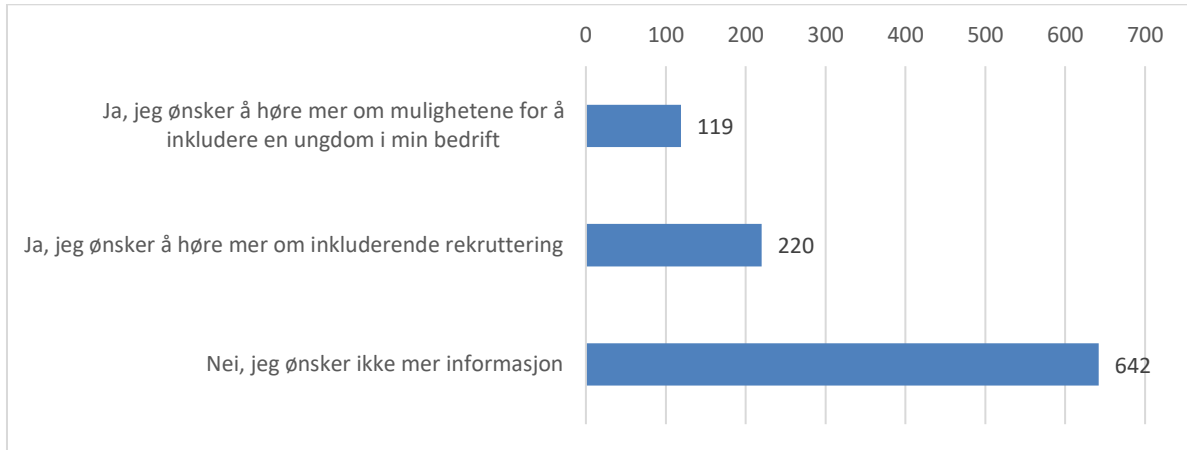
7.1 Tilleggsspørsmål til bedriftsundersøkelsen i Innlandet

I år hadde Nav i Innlandet med to egne spørsmål i Bedriftsundersøkelsen. Formålet med disse spørsmålene var å undersøke inkluderingsviljen til bedriftene, samt knytte kontakter mellom de bedriftene som kunne tenke seg å samarbeide om inkludering, og de lokale Nav kontorene

Årsakene til at noen står utenfor arbeidsmarkedet kan være mange, men felles for mange av dem er at de ønsker å komme i jobb. Mange virksomheter klarer å inkludere mennesker med ulike utfordringer. Felles for disse bedriftene er først og fremst viljen til å prøve. Noen virksomheter ønsker å ta samfunnsansvar og være med på å løse et samfunnsproblem. Andre har innsett at kompetanse, motivasjon og arbeidsevne er viktigere enn funksjonsevne og helseproblem, og finner verdifulle medarbeidere i en gruppe som ofte blir oversett. Å inkludere mennesker som står utenfor kan i seg selv være motiverende for virksomheten. Virksomheter som arbeider med inkludering, styrker dessuten evnen til å legge til rette og ta vare på alle sine ansatte.

7.2 Mange bedrifter i Innlandet ønsker å samarbeide med Nav om inkluderende rekruttering.

Det er mange som sliter med å skaffe seg jobb gjennom vanlige rekrutteringsprosesser. Særlig gjelder dette ungdom, da de ofte ikke har de formelle kravene på plass og mangler den nødvendige erfaringen. Av de 984 bedriftene som deltok i undersøkelsen, svarte 339 at de ønsket å samarbeide med NAV om inkluderende rekruttering. 119 bedrifter svarte at de ønsket mer informasjon om hvordan de kunne inkludere en ungdom i sin bedrift, mens 220 svarte at de ønsket mer informasjon om inkluderende rekruttering generelt. At en så stor andel som 34 prosent svarte at de ønsker å vite mer om inkluderende rekruttering, kan tyde på at bedriftene har et stort sosialt engasjement og at de ser at kompetansen de etterspør kan finnes hos dem som i dag står utenfor det ordinære arbeidsmarkedet.

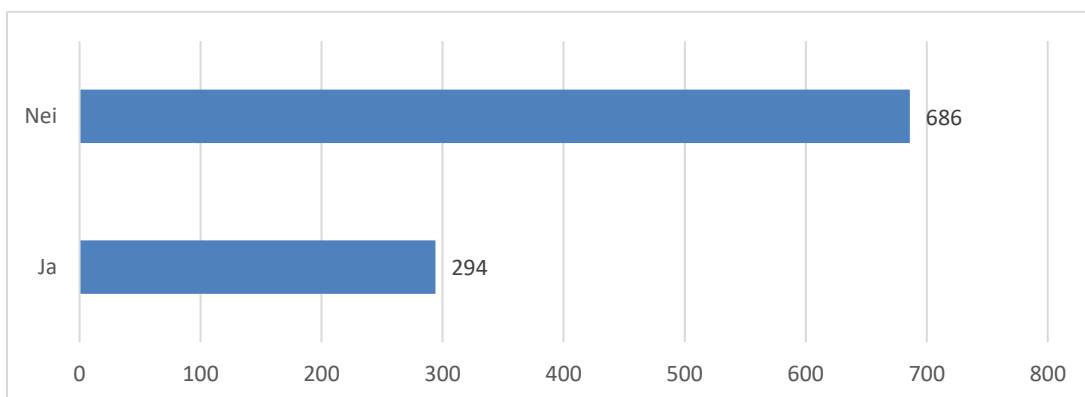


Figur 13: Antall bedrifter som ønsker kontakt med Nav om inkluderende rekruttering.

7.3 Mange bedrifter i Innlandet ønsker å høre mer om arbeidsplassen som opplæringsarena.

Mange arbeidssøkere mangler den formelle kompetansen som skal til for å få en varig tilknytning til arbeidslivet. Nav skal bidra til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring i samarbeid med opplæringsinstitusjoner. I årets undersøkelse spurte vi om bedriftene ønsket å bli kontaktet av Nav for å høre mer om mulighetene for å være en opplæringsarena for noen som trenger å formalisere sin kompetanse.

Av de 984 bedriftene som besvarte årets undersøkelse svarte 294 at de ønsket kontakt med Nav om mulighetene for at deres bedrift kunne være en opplæringsarena for noen som trenger å formalisere sin kompetanse. At en så stor andel som 30 prosent svarer at de kan tenke seg å fungere som en opplæringsarena, kan på sikt føre til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring i samarbeid med opplæringsinstitusjoner.



Figur 14: Arbeidsplassen som opplæringsarena.

8 Vedlegg

8.1 Spørreskjema

Navs bedriftsundersøkelse 2025

Kartlegging av arbeidsmarkedet

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

1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten i dag? Ta med disse gruppene: Fast ansatte, midlertidig ansatte, lærlinger, permitterte, personer på arbeidsmarkedstiltak som dere har lønnsutgifter for og personer som er utleid til andre virksomheter, men som er ansatt hos dere.
Følgende tas ikke med: Innleid arbeidskraft.

Antall ansatte i dag:

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

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

Sett kun ett kryss.

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

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

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

- Ja, vi fikk ikke ansatt noen → Gå til spørsmål 4.
- Vi fikk ikke ansatt noen med de kvalifikasjonene vi søkte etter, men har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse → Gå til spørsmål 4.
- Nei → Avslutt spørreundersøkelsen.

4. Hva skyldes dette:

- Ingen/for få kvalifiserte søkere → Gå til spørsmål 5.
- Annet → Avslutt spørreundersøkelsen.

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

Spesifiser hvilke yrker og utdanninger det gjelder. Ta både med stillinger hvor dere ikke har fått ansatt noen og stillinger hvor dere har måttet ansette personer med lavere eller andre kvalifikasjoner enn dere søkte etter. Hvis

dere for eksempel har søkt etter en barnehagelærer, men i stedet har måttet ansette en assistent, skal dere føre opp én barnehagelærer. For utdanning oppgis hvilken utdanningsbakgrunn som var mest relevant for stillingen. Korttidsengasjement på under 4 uker skal ikke tas med.

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

Spørsmål stilt bare i Innlandet: Samarbeid med NAV om Inkludering:

6. Inkluderende rekruttering

Det er mange som står utenfor arbeidslivet, som sliter med å få seg jobb gjennom vanlige rekrutteringsprosesser. Særlig gjelder dette ungdom da de ofte ikke har de formelle kravene på plass og mangler den nødvendige erfaringen.

Vi kan hjelpe deg med å matche ungdom og andre jobbsøkere som sliter med å få jobb gjennom vanlige rekrutteringsprosesser med deres virksomhets behov. For å hjelpe flere i jobb tilbyr Nav også rådgivning og økonomisk kompensasjon til arbeidsgivere, som lønnstilskudd, mentortilskudd, inkluderingstilskudd, hjelpemidler og lignende.

Ønsker du å bli kontaktet av Nav for å høre mer om inkluderende rekruttering?

1. Ja, jeg ønsker å høre mer om mulighetene for å inkludere en ungdom i min bedrift
2. Ja, jeg ønsker å høre mer om inkluderende rekruttering
3. Nei, jeg ønsker ikke mer informasjon

7. Arbeidsplassen som opplæringsarena

Mange arbeidssøkere mangler den formelle kompetansen som skal til for å få en varig tilknytning til arbeidslivet. NAV skal bidra til at flere får formalisert kompetanse, gjerne gjennom en kombinasjon av arbeid og opplæring samarbeid med opplæringsinstitusjoner.

Ønsker du å bli kontaktet av Nav for å høre mer om mulighetene for at din bedrift kan være en opplæringsarena for noen som trenger å formalisere sin kompetanse?

1. Ja
2. Nei

8.2 Oversikt over mangel yrker, nasjonale tall.

	Mangel på arbeidskraft (antall)	95 % konfidensintervall (nedre grense)	95 % konfidensintervall (øvre grense)
Helsefagarbeidere	3 000	2 150	3 750
Andre helseyrker	2 150	1 550	2 950
Sykepleiere	2 100	1 650	2 650
Elektrikere	1 050	700	1 600
Renholdere i bedrifter	1 050	550	1 550
Spesialsykepleiere	950	550	1 300
Kokker	950	700	1 250
Sveisere	950	600	1 350
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	900	650	1 150
Legespesialister	850	650	1 100
Servitører	750	350	1 250
Andre håndverkere	750	450	1 150
Butikkmedarbeidere	700	450	1 100
Tømrere og snekkere	700	500	1 000
Andre pleiemedarbeidere	600	200	950
Grunnskolelærere	550	350	700
Andre personlige tjenesteytere	550	200	950
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	550	300	900
Rørleggere og VVS-montører	550	350	750
Bilmekanikere	550	350	900
Frisører	500	250	850
Revisorer, regnskapsrådgivere	450	250	650

Andre salgsmedarbeidere	450	300	600
Overflatebehandlere og lakkerere	450	150	800
Automatikere	450	300	650
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	400	250	550
Bussjåførere og trikkeførere	400	200	650
Lastebil- og trailersjåførere	400	300	550
Vernepleiere	350	200	500
Førskolelærere	350	200	550
Andre ingeniører	300	200	450
Eiendomsmeglere og –forvaltere	300	50	1 600
Politibetjenter mv.	300	50	550
Vektene	300	100	700
Platearbeidere	300	200	450
Slaktere, fiskehandlere mv.	300	150	600
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	300	150	550
Programvareutviklere	250	150	400
Psykologer	250	150	400
Elektronikkingeniører	250	150	400
Kjøkkenassistenter	250	100	450
Andre administrative ledere	200	100	250
Yrkesfaglærere	200	100	300
Bioingeniører	200	100	300
Helsesekretærer	200	50	450
Dørselgere	200	0	450
Energimontører	200	100	450
Bakere, konditorer mv.	200	150	300

Operatører innen metallflatebehandling	200	50	350
Andre montører	200	100	350
Bil-, drosje- og varebilførere	200	100	300
Anleggsmaskinførere	200	150	300
Ledere av industriproduksjon mv.	150	100	250
Ledere av bygge- og	150	50	200
Allmennpraktiserende leger	150	100	200
Lektorer mv. (videregående skole)	150	50	250
Jurister og advokater	150	100	250
Bygningsingeniører	150	100	250
Maskiningeniører	150	100	250
Regnskapsførere	150	50	450
Kontorarbeidere	150	100	300
Kundebehandlere, bank og postkontor	150	50	350
Regnskapsmedarbeidere	150	50	250
Telefon- og nettselgere	150	0	300
Andre bygningsarbeidere	150	50	300
Isolatører mv.	150	0	300
Metalldreiere mv.	150	50	200
Andre stasjonære maskinoperatører	150	100	250
Universitets- og høyskolelektorer/-lærere	100	50	200
Spesiallærere / spesialpedagoger	100	50	150
Andre lærere	100	50	200
Finans- og investeringsrådgivere	100	50	150
Systemanalytikere/-arkitekter	100	50	150
Skipsmaskinister	100	50	200

Radiografer mv.	100	50	250
Innkjøpere	100	0	200
Andre yrker innen offentlig forvaltning	100	0	300
Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt	100	50	200
Trenere og idrettsdommere	100	50	150
Forsikrings- og finansmedarbeidere	100	0	200
Bartendere	100	50	200
Kjøreskolelærere	100	0	150
Brannkonstabler	100	0	200
Fengselsbetjenter	100	0	300
Melke- og husdyrprodusenter	100	50	150
Steinhoggere mv.	100	0	250
Malere og byggtapetsere	100	50	150
Kopper- og blikkenslagere	100	50	200
Serviceelektronikere	100	50	200
Møbelsnekkere	100	50	150
Operatører innen metallurgiske prosessfag	100	50	150
Operatører innen kjemisk industri	100	50	250
Operatører innen plastprodukter	100	50	200
Montører av mekaniske produkter	100	50	200
Montører av elektriske og elektroniske produkter	100	50	200
Truckførere	100	0	150
Hjelpearbeidere i anlegg	100	0	250
Strategi- og planleggingssjefer	50	0	100
Salgs- og markedsjefer	50	0	50
Ledere av logistikk og transport mv.	50	0	50

Ledere av helsetjenester	50	50	100
Andre ledere av produksjon og tjenesteyting	50	50	100
Restaurantsjefer	50	50	150
Andre daglige ledere i tjenesteytende virksomheter	50	0	150
Geologer og geofysikere	50	0	100
Matematikere, statistikere mv.	50	0	50
Sivilingeniører (industri og produksjon)	50	50	100
Sivilingeniører (bygg og anlegg)	50	0	100
Sivilingeniører (maskin- og marin- teknikk)	50	0	50
Sivilingeniører (elkraftteknikk)	50	0	50
Sivilingeniører (elektronikk)	50	0	50
Jordmødre	50	0	100
Farmasøyter	50	0	50
Helse- og miljørådgivere	50	0	50
Spesialister i pedagogikk	50	0	100
Høyere saksbehandlere i offentlig og privat virksomhet	50	0	150
Personal- og karriererådgivere	50	0	100
Rådgivere innen kompetanseutvikling	50	0	50
Andre programvare- og applikasjonsutviklere	50	0	100
Databasedesignere og -administratorer	50	0	100
Sikkerhetsanalytikere mv.	50	0	100
Rådgivere innen sosiale fagfelt	50	0	100
Journalister	50	0	50
Elkraftingeniører	50	50	150
Ingeniører innen petroleum, bergverk og metallurgi	50	0	100
Tekniske tegnere	50	50	100

Arbeidsleder, industri	50	0	100
Arbeidsleder, bygg og anlegg	50	0	150
Dekksoffiserer og loser	50	0	100
Protese- og tannteknikere	50	0	100
Ambulansepersonell	50	0	50
Kundebehandlere lån og kreditt	50	0	100
Forsikringsagenter	50	0	100
Selgere (engros)	50	0	150
Sjefskokker	50	0	100
Driftsteknikere, IKT	50	0	50
Nettverks- og systemteknikere, IKT	50	0	50
Kundesentermedarbeidere	50	0	50
Hotellresepsjonister	50	0	150
Lagermedarbeidere og materialforvaltere	50	0	100
Reiseledere og guider	50	0	100
Renholdsledere i bedrifter	50	0	50
Butikkavdelingssjefer	50	0	150
Servicemedarbeidere (bensinstasjon)	50	0	100
Skoleassistenter	50	0	50
Plante- og husdyrprodusenter	50	0	50
Havbruksarbeidere	50	0	100
Murere	50	0	100
Betongarbeidere	50	0	150
Gulv- og flisleggere	50	0	100
Glassarbeidere	50	0	50
Kuldemontører mv.	50	0	50

Verktøymaker, låsesmeder mv.	50	0	150
Presisjonsinstrumentmakere og -reparatører	50	0	100
Skreddere, buntmakere mv.	50	0	100
Bergfagarbeidere	50	0	50
Prosessoperatører (oppredning)	50	0	150
Operatører innen boring mv.	50	0	100
Operatører innen produksjon av betong mv.	50	0	100
Operatører innen papirprodukter	50	0	100
Operatører innen treforedling	50	0	50
Jordbruks- og skogbruksmaskin- førere	50	0	50
Kran- og heisførere mv.	50	50	100
Dekks- og maskinmannskap (skip)	50	0	150
Andre rengjørere	50	0	150
Andre hjelpearbeidere i industri	50	0	150
Renovasjonsarbeidere	50	0	100