



# **Navs bedriftsundersøkelse 2026 Innlandet**

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

## 1.1 Innhold:

1.1	INNHold: .....	1
<b>2</b>	<b>OPPSUMMERING .....</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
3.1	DATAGRUNNLAG .....	2
3.2	NY NÆRINGSSTANDARD FRA 2025 .....	3
<b>4</b>	<b>NÆRINGSSAMMENSETNING OG REGISTERBASERT SYSSELSETTING I INNLANDET .....</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>SYSSELSETTINGSUTVIKLING OG FORVENTNING .....</b>	<b>5</b>
5.1	STABILT ARBEIDSMARKED I INNLANDET.....	5
5.2	FORVENTET SYSSELSETTING INNEN DE ULIKE NÆRINGENE I INNLANDET .....	6
<b>6</b>	<b>REKRUTTERINGSPROBLEMER I INNLANDET .....</b>	<b>8</b>
6.1	REKRUTTERINGSPROBLEMER DE SISTE TRE MÅNEDENE .....	8
6.2	MANGEL PÅ KVALIFISERT ARBEIDSKRAFT I INNLANDET .....	9
6.3	MANGEL PÅ ARBEIDSKRAFT ETTER UTDANNINGSBAKGRUNN. ....	11
<b>7</b>	<b>BRUK AV KUNSTIG INTELLIGENS (KI) .....</b>	<b>13</b>
<b>8</b>	<b>RESULTATENE FOR INNLANDET SETT I ET NASJONALT PERSPEKTIV .....</b>	<b>17</b>
8.1	FORVENTET SYSSELSETTING I FYLKENE .....	17
8.2	REKRUTTERINGSPROBLEMER I FYLKENE.....	17
<b>9</b>	<b>VEDLEGG.....</b>	<b>19</b>
9.1	SPØRRESKJEMA .....	19
<b>9.2</b>	<b>HVA ER KUNSTIG INTELLIGENS (KI)? .....</b>	<b>21</b>

## 2 Oppsummering

Arbeidsmarkedet i Innlandet er preget av stabilitet, men ubalansen mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft øker. Sysselsettingen er tilnærmet uendret, og et klart flertall av virksomhetene forventer heller ingen vesentlige endringer i bemanningen det kommende året. Samtidig melder en betydelig andel bedrifter om rekrutteringsutfordringer, først og fremst knyttet til mangel på kvalifiserte søkere. Etterspørselen etter arbeidskraft er særlig høy innen helse- og omsorgssektoren og andre tjenestenæringene, der behovet i økende grad ikke samsvarer med tilgjengelig kompetanse. Samlet peker resultatene på at rekrutteringsproblemer i Innlandet i stor grad er strukturelle, og at utfordringene med å dekke arbeidskraftbehovet vil vedvare fremover.

## 3 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. Undersøkelsen kartlegger også hvilken type utdanning bedriftene mangler folk innen.

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

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 virksomhetenes sittel 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.<sup>1</sup>

Det er flere sider ved utviklingen på arbeidsmarkedet og i norsk økonomi som kan ha påvirkning på resultatene i årets bedriftsundersøkelse. De siste årene har den registrerte arbeidsledigheten vært svakt økende, men etter å ha nådd en topp i mai 2025, har arbeidsledigheten falt svakt gjennom høsten 2025 og første kvartal 2026. I tillegg har etterspørselen etter arbeidskraft holdt seg høy. Det ble lyst ut noe flere stillinger i første kvartal i år enn i tilsvarende periode i fjor, men antall utlyste stillinger har holdt seg relativt stabil over flere år (Gjerde et al., 2026). Litt lavere ledighet og flere utlyste stillinger kan bety høyere mangel på arbeidskraft enn for ett år siden. Arbeidsmarkedet fremstår likevel ganske likt som for ett år siden, og dermed kan det også være grunn til å vente at resultatene i årets bedriftsundersøkelse er omtrent som i fjor.<sup>2</sup>

Veksten i norsk økonomi tok seg opp til et tilnærmet normalt nivå i 2025, etter flere år med svak utvikling. Likevel er bygge- og anleggsnæringen fortsatt blant de næringene som er preget av lav aktivitet. Etter flere år med kraftig nedgang i boliginvesteringene og høy arbeidsledighet, økte boliginvesteringene i 2025 sammenlignet med 2024 (Statistisk sentralbyrå, 2026b). Selv om nivået fortsatt er lavt, kan det virke som om bunnen innen bygg og anlegg er nådd. To rentenedganger og økte boligpriser gjennom fjoråret taler også for en forsiktig oppgang i næringen. Samtidig har den generelle prisveksten vært høy, og høyere enn forventet. Renten har derfor blitt satt opp igjen i 2026, og det bidrar til at den videre utviklingen innen bygg og anlegg er usikker.<sup>3</sup>

### 3.1 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. Utvalget er trukket for å være representativt på to-siffer næringsnivå i hvert fylke.

I 2026 er undersøkelsen gjennomført i perioden 26.01.26 til 06.03.25. Det er nasjonalt 13 119 virksomheter som har svart på undersøkelsen, og det utgjør 77 prosent av virksomhetene som ble trukket ut til å svare. Dette gir undersøkelsen en god validitet.

I Innlandet var 1 217 bedrifter trukket ut til å delta i undersøkelsen. 1 073 bedrifter besvarte den, noe som gir en svarprosent på hele 88,2. Det er bedriftenes forventninger for perioden februar/mars 2026 til februar/mars 2027 som ligger til grunn for resultatene.

---

<sup>1</sup> [Navs bedriftsundersøkelse](#)

<sup>2</sup> [Navs bedriftsundersøkelse](#)

<sup>3</sup> [Navs bedriftsundersøkelse](#) og SSB

### 3.2 Ny næringsstandard fra 2025

Årets undersøkelse bruker ny standard for næringsgruppering som ble innført av Statistisk sentralbyrå (SSB) 1. september 2025 (SN2025). Noen av hovedforskjellene mellom den gamle næringsstandard (SN2007) og den nye (SN2025) er blant annet at barnehager har flyttet fra næringen helse- og sosialtjenester til undervisning, samt endringer innen næringen varehandel. Statistisk sentralbyrå (2024) gir en oversikt over endringene i næringskodene og forskjellene mellom den gamle og nye næringsstandard.

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

## 4 Nærings sammensetning og registerbasert sysselsetting i Innlandet

Nærings sammensetningen er en viktig bakgrunnsinformasjon når man skal vurdere resultatene i Bedriftsundersøkelsen. Sysselsettingen i Innlandet gikk svakt ned fra 184 167 personer i 4. kvartal 2024 til 183 947 personer i 4. kvartal 2025, en reduksjon på 220 personer (-0,1 prosent). Dette indikerer i utgangspunktet et stabilt arbeidsmarked. Imidlertid skjuler dette stabile totalbildet betydelige strukturelle endringer mellom næringer, som er sentrale for å forstå rekrutteringsutfordringene i regionen.

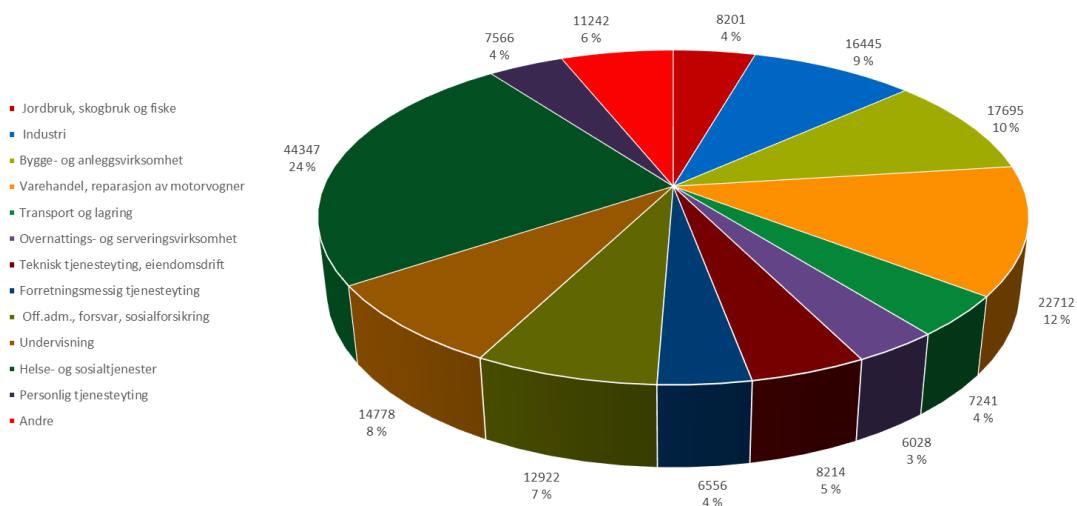
Utviklingen fra 2024 til 2025 kjennetegnes av en tydelig todeling i arbeidsmarkedet. Det er nedgang i privat, konjunkturfølsom sektor, særlig innen bygg og anlegg (-449 sysselsatte), varehandel (-401), og informasjon og kommunikasjon (-154). samtidig er det vekst i offentlig sektor og tjenesteyting, med økning i helse- og sosialtjenester (+363), offentlig administrasjon (+281) og forretningsmessig tjenesteyting (+198). Denne utviklingen peker på en strukturell dreining der etterspørselen etter arbeidskraft i økende grad konsentreres i offentlig sektor og enkelte tjenestenæringer, særlig helse- og omsorgssektoren.

På aggregert nivå fremstår arbeidsmarkedet som stabilt, men stabiliteten dekker over økende ubalanser. Reduksjonen i sysselsetting i enkelte næringer frigjør arbeidskraft, men denne arbeidskraften er ikke nødvendigvis direkte overførbart til næringene med vekst. Samtidig øker etterspørselen etter spesialisert kompetanse i vekstnæringene. Dette innebærer at det utvikles en kompetanse- og strukturmismatch i arbeidsmarkedet. Rekrutteringsutfordringene i Innlandet må forstås i lys av denne strukturelle forskyvningen. Bedrifter rapporterer i hovedsak problemer knyttet til mangel på arbeidskraft eller for få søkere, heller enn bare feil kompetanse. Samtidig er veksten sterkest i næringer som har høye kompetansekrav (helse, fagarbeid), eller i næringer som er geografisk bundet (offentlige tjenester lokalt).

Dette bidrar til at selv en liten nedgang i samlet sysselsetting ikke reduserer rekrutteringsproblemene. Tvert imot kan slike problemer forsterkes når etterspørselen konsentreres i sektorer med allerede stramt arbeidsmarked. Utviklingen tyder på at arbeidskraftmangelen i Innlandet ikke primært er et konjunkturelt fenomen, men et strukturelt problem med flere dimensjoner. Det er økende behov for helsepersonell og fagarbeidere som det tar tid å utdanne. Geografisk er det ubalanse mellom regioner med høy etterspørsel og begrenset tilgang på arbeidskraft. Mobilitet fører til begrenset overføring av arbeidskraft fra nedgangsnæringer til vekstnæringer. Dette forklarer hvorfor det samtidig kan være stabil eller svakt fallende sysselsetting og vedvarende eller økende rekrutteringsproblemer

Utviklingen fra 2024 til 2025 viser at arbeidsmarkedet i Innlandet er preget av stabilitet på overflaten, men underliggende strukturelle endringer. Nedgangen i deler av privat sektor og veksten i offentlig og arbeidsintensive tjenester, særlig helse, skaper en tydelig forskyvning i etterspørselen etter arbeidskraft. Denne forskyvningen bidrar direkte til rekrutteringsproblemer og arbeidskraftmangel, fordi tilgjengelig arbeidskraft ikke samsvarer med behovene i vekstnæringene. Resultatet er et arbeidsmarked der ubalansene øker, selv uten store endringer i samlet sysselsetting.

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. Om lag en av åtte sysselsatte jobber innen salg og servicenæringer, mens en av ti sysselsatte jobber innen bygg- og anleggsvirksomhet.<sup>4</sup>



Figur 1. Antall og andel sysselsatte med arbeidssted i Innlandet, fordelt på næringer, per 4. kvartal 2026

<sup>4</sup> [SSB tabell 13472](#)

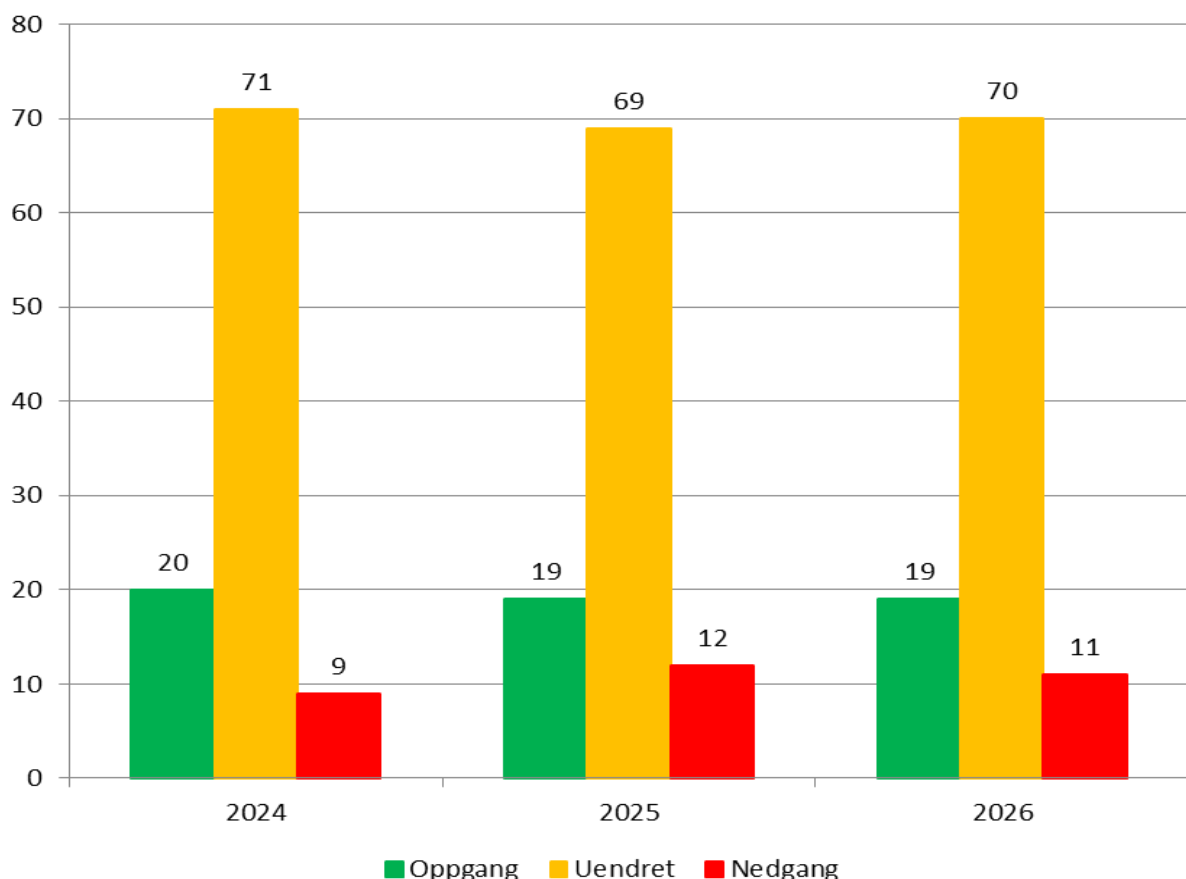
## 5 Sysselsettingsutvikling og forventning

### 5.1 Stabilt arbeidsmarked i Innlandet.

Arbeidsmarkedet i Innlandet er stabilt. 19 prosent av bedriftene forventer å øke bemanningen det kommende året, mens 11 prosent venter nedgang. I fjor var disse andelen på henholdsvis 19 og 12 prosent. På samme måte som ved tidligere års undersøkelser, viser årets resultater at et stort flertall av bedriftene, 70 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. Dette er likt med 2025. Det er dette tallet som indikerer hvor stor optimismen er i arbeidsmarkedet i Innlandet. Vi kan på bakgrunn av dette si at arbeidsmarkedet i Innlandet er stabilt.

Hovedinntrykket fra årets undersøkelse er også at bedriftene i Innlandet regner med en stabil sysselsetting det nærmeste året. 70 prosent av bedriftene svarer at de forventer en uendret bemanningssituasjon dersom de skal se ett år frem i tid. Dette er 1 prosentandeler høyere enn i 2025.

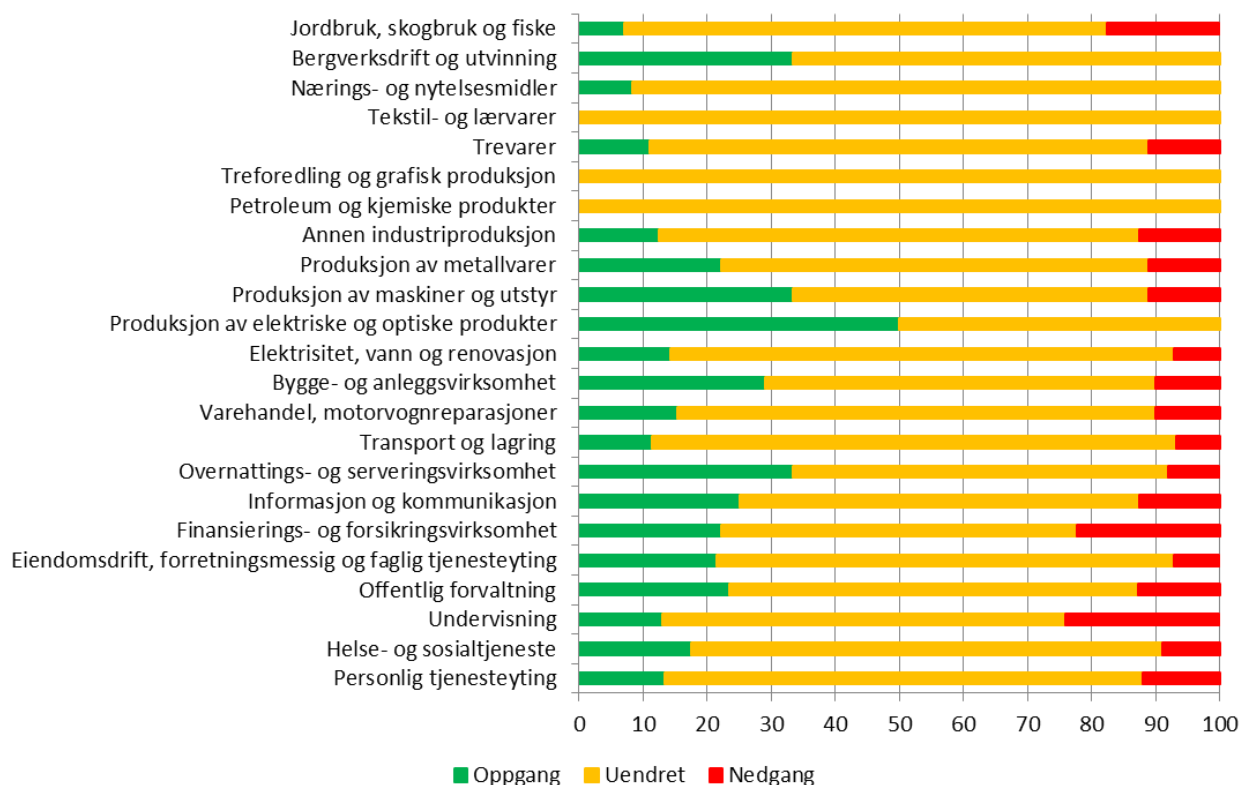


Figur 2. Forventet arbeidskraftbehov det kommende året (andel bedrifter i prosent)

Selv om tilgangen med ledige stillinger i april 2026 var redusert med 6 prosent i forhold til april 2025, er det fremdeles en høy stillingstilgang i Innlandet. Det er flest ledige stillinger utlyst i de tetttest bebodde områdene

## 5.2 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 3 viser variasjonene i forventet arbeidskraftbehov innen de ulike næringene i Innlandet.



Figur 3. Forventet arbeidskraftbehov i Innlandet fordelt på næring (andel bedrifter i prosent)

Sysselsettingsbarometeret i figur 4 viser nettoandel bedrifter i Innlandet 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.

Innen 15 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 16 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 4 viser at det er størst optimisme innen næringen produksjon av elektriske og optiske produkter. For industrien samlet sett er det en større andel bedrifter som antar at de vil ha en oppgang (20 prosent) enn en nedgang (9 prosent) i antall ansatte. Dette er en nedgang fra 2025 hvor

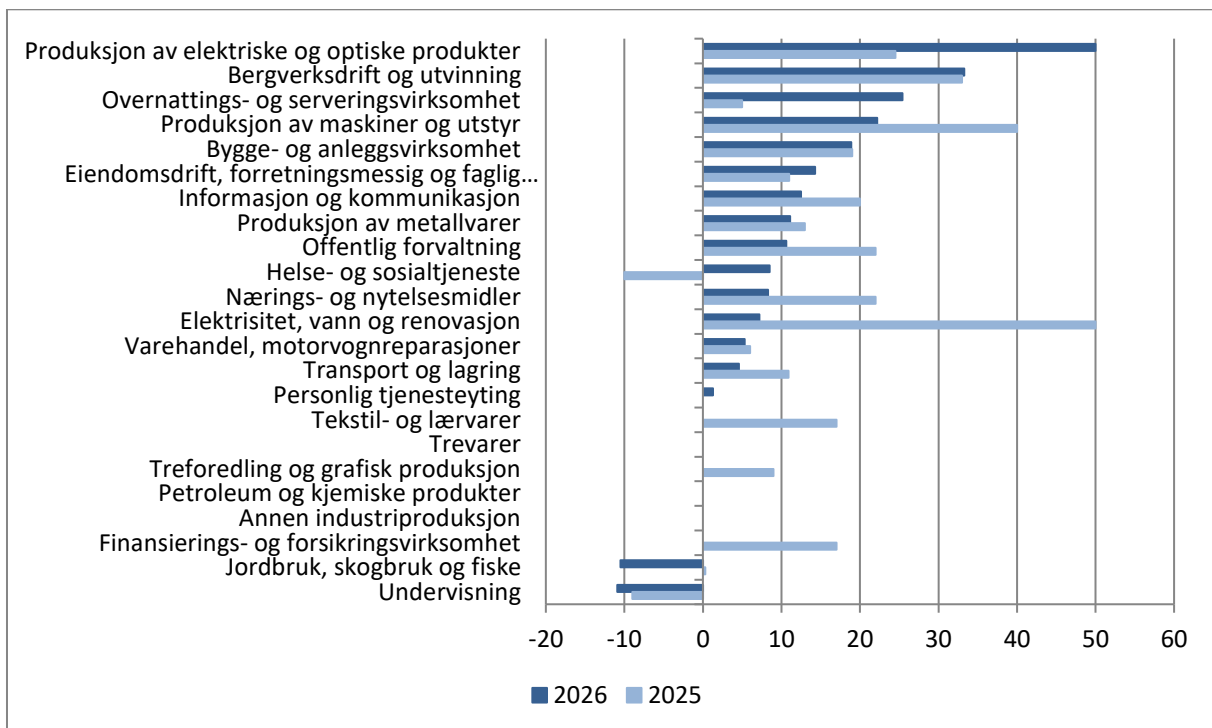
tallene for industrien var 27 prosent som ventet en oppgang mens kun 5 prosent forventet en nedgang i antall ansatte. De tre største næringene innen industrien er nærings- og nytelsesmidler, produksjon av metallvarer og trevarer.

Andre næringer i Innlandet som sysselsetter mange personer, hvor bedriftene er optimistiske med tanke på økt sysselsetting, er overnattings- og serveringsvirksomhet. Her regner 33 prosent med en oppgang og 7 prosent forventer en nedgang.

I bygg- og anleggsbransjen, som sysselsetter i overkant av 17 000 personer i Innlandet, forventer 28 prosent av bedriftene en oppgang mens 11 prosent forventer en nedgang i antall ansatte. I 2024 var det til sammenligning 17 prosent som forventet en oppgang, mens 11 prosent forventet en nedgang kommende år.

Innen undervisning og jordbruk, skogbruk og fiske, er det flere virksomheter som forventer nedbemanning enn som venter oppbemanning, slik at nettoandelen blir negativ. 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. Både i 2024 og 2025 var nettoandelen negativ innen undervisning, men sysselsettingen økte likevel noe.<sup>5</sup>

Totalt sett ser vi en nedgang forventet sysselsetting i Innlandet på tre prosent, sett opp mot tallene fra 2025.



Figur 4: Sysselsettingsbarometer for Innlandet 2026 (prosentpoeng)

<sup>5</sup> [Navs bedriftsundersøkelse](#)

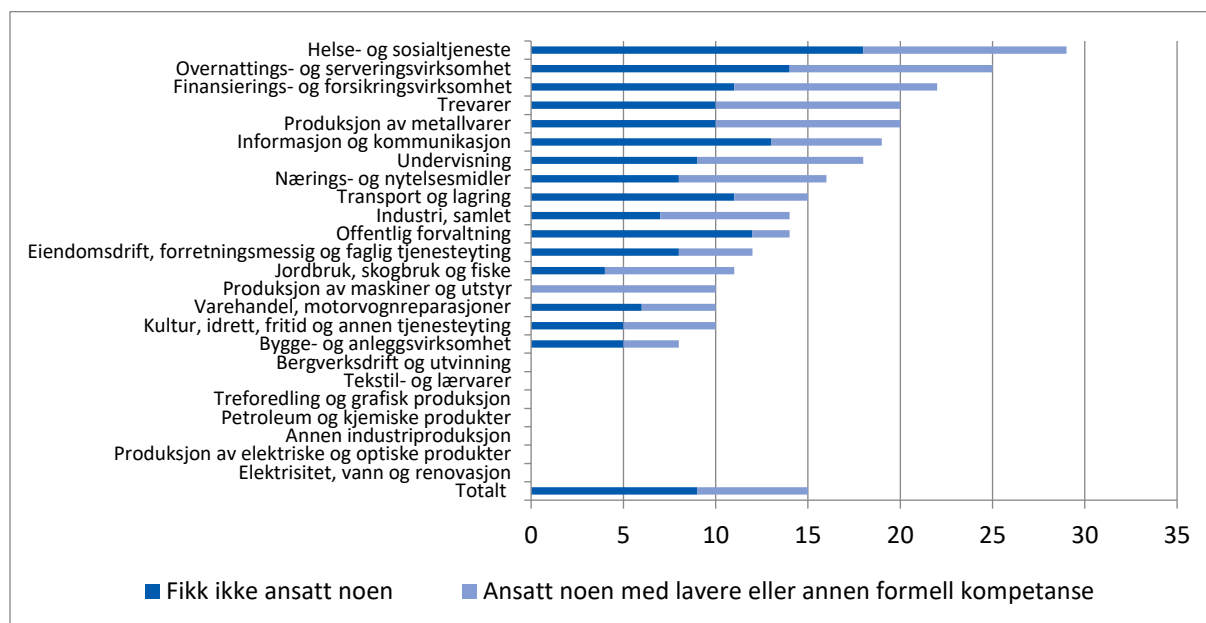
## 6 Rekrutteringsproblemer i Innlandet

### 6.1 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 15 prosent av bedriftene at de hadde opplevd rekrutteringsproblemer av denne art. I fjorårets undersøkelse gjaldt dette 23 prosent av bedriftene. Av de bedriftene som hadde hatt rekrutteringsproblemer, svarte ni prosent at de ikke hadde fått ansatt noen. Mens seks prosent 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 ansatte med de kvalifikasjonene de søkte etter, oppgav 12 prosent at problemene skyldtes at det ikke var noen kvalifiserte søkere, eller at det var for få kvalifiserte søkere.

Rekrutteringsproblemene 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 29 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 rekrutteringsproblemene innen overnattings- og serveringsvirksomhet, der ca. 25 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.

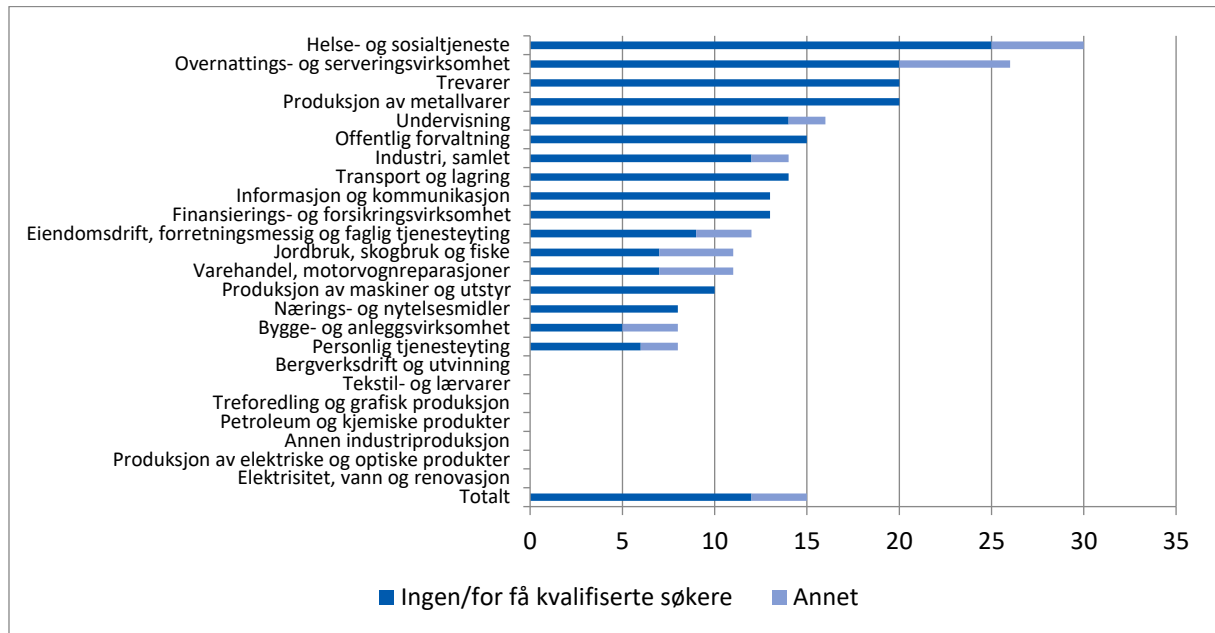


Figur 5. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene (andel bedrifter i prosent)

Bedriftsundersøkelsen viser at også de tre andre hovednæringene i Innlandet har betydelige rekrutteringsproblemer. Innen varehandel og motorvognreparasjoner svarte 10 prosent av bedriftene at de har hatt rekrutteringsproblemer siste tre måneder, mens 8 prosent av bedriftene innen bygg- og anlegg og 18 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 sju av de 23 næringene i fylket svarte bedriftene at de ikke hadde hatt problemer med å få ansatt de personene de ønsket. Dette er to flere enn det fjorårets bedriftsundersøkelse viste.

I figur 5 og 6 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 4.



Figur 6. Årsaken til rekrutteringsproblemene (andel bedrifter i prosent)

## 6.2 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 2 558 personer. Dette er noe lavere enn i fjorårets undersøkelse, da den beregnede mangelen var på 2 764 personer.

I Innlandet er det aller størst mangel innen næringen helse- og sosialtjeneste. Tabell 1 nedenfor viser mangel innen de ulike yrkene. Yrkene er sortert etter hvor det er størst mangel i 2026.

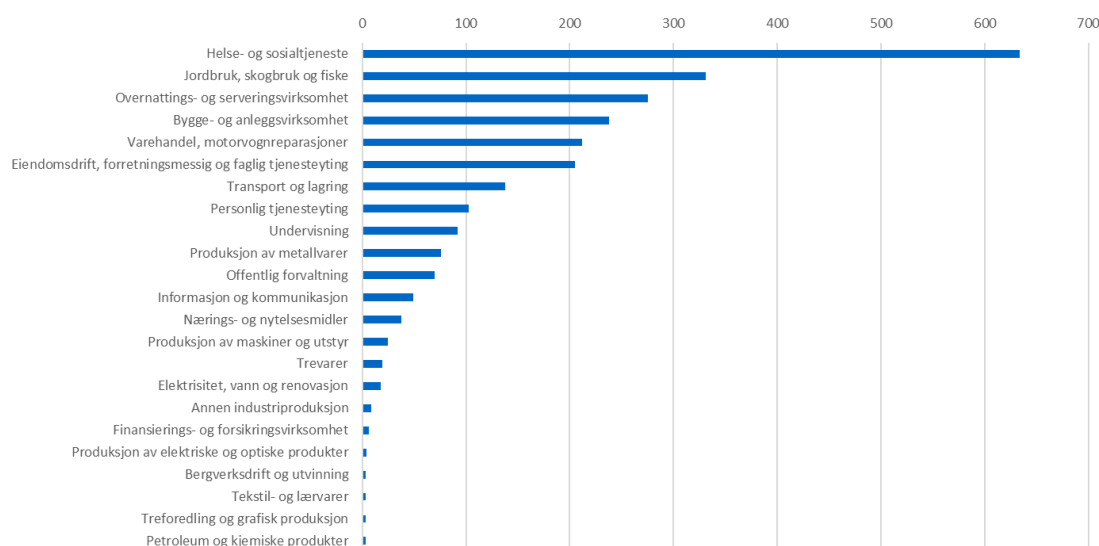
Yrker	2023	2024	2025	2026
Helsefagarbeidere	325	400	200	225
Andre dyreoppdrettere og røkttere	0	0	0	200
Sykepleiere	300	525	200	150
Andre helseyrker	125	75	150	150
Renholdere i bedrifter	25	25	50	100
Hjelpearbeidere i husdyrproduksjon	0	0	0	75
Legespesialister	50	175	75	50
Kokker	75	50	75	50
Bussjåfører og trikkeførere	25	25	50	50
Lastebil- og trailersjåfører	0	25	50	50
Spesialsykepleiere	50	75	75	25
Elektrikere	50	0	50	25
Forsknings- og utviklingsledere	0	0	0	25
Sivilingeniører (industri og produksjon)	0	0	0	25
Sivilingeniører (maskin- og marin- teknikk)	0	0	0	25
Sivilingeniører (elektronikk)	0	0	0	25
Yrkesfaglærere	0	0	0	25
Førskolelærere	0	0	0	25
Politibetjenter mv.	0	0	0	25
Elektronikkingeniører	0	0	0	25
Servitører	50	25	50	25
Bartendere	0	0	0	25
Fengselsbetjenter	0	0	0	25
Butikkmedarbeidere	50	50	50	25
Havbruksarbeidere	0	0	0	25
Sveisere	25	25	50	25
Renholdere i private hjem	0	0	0	25
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	25	25	50	25
Tømrere og snekkere	100	25	50	25
Andre personlige tjenesteytere	25	0	50	25
Andre håndverkere	25	25	50	25
Gatekjøkken- og kafémedarbeidere mv.	25	25	50	25
Andre pleiemedarbeidere	25	25	25	25
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	25	0	25	25
Andre salgsmedarbeidere	25	25	25	25
Melke og husdyrprodusenter	0	0	0	25
Vernepleiere	75	100	25	25
Bilmekanikere	25	25	25	25
Andre stasjonære maskinoperatører	0	0	0	25
Barnehage- og skolefritidsassistenter mv.	50	75	25	25
Hjelpearbeidere i anlegg	0	0	0	25
Anleggsmaskinførere	25	0	25	25
Bioingeniører	0	25	25	25
Andre ingeniører	25	25	25	25
Kjøkkenassistenter	0	0	0	25
Bil-, drosje- og varebilførere	25	0	25	25
Prosessoperatører (oppredning)	0	0	25	25
Andre yrker	1 625	1 100	1 125	525
<b>Totalt i Innlandet</b>	<b>3 275</b>	<b>2 975</b>	<b>2 775</b>	<b>2 550</b>

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

I år, som flere år tidligere, er to av de tre yrkene med høyest mangel innen helsesektoren. Undersøkelsen viser at det er mangel på 225 helsefagarbeidere og 150 sykepleiere i Innlandet. Yrket med nest høyest mangel, er andre dyreoppdrettere og røktere. Rapporten «**Rekruttering av avløserer til jordbruket**»<sup>6</sup> konkluderer med at det er bekymring for rekrutteringen av avløserer fremover.

Bedriftsundersøkelsen viser at det også er stor mangel på andre yrker som andre helseyrker, renholdere i bedrifter og hjelpearbeidere i husdyrproduksjon. 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.

Mangelen på arbeidskraft fordelt på næringer er vist i figur 7. 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 jordbruk, skogbruk og fiske, overnattings- og servicevirksomhet, bygge og anleggsvirksomhet, varehandel og motorvognreparasjoner, eiendomsdrift, forretningsmessig- og faglig tjenesteyting, samt transport og lagring.



Figur 7. Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer

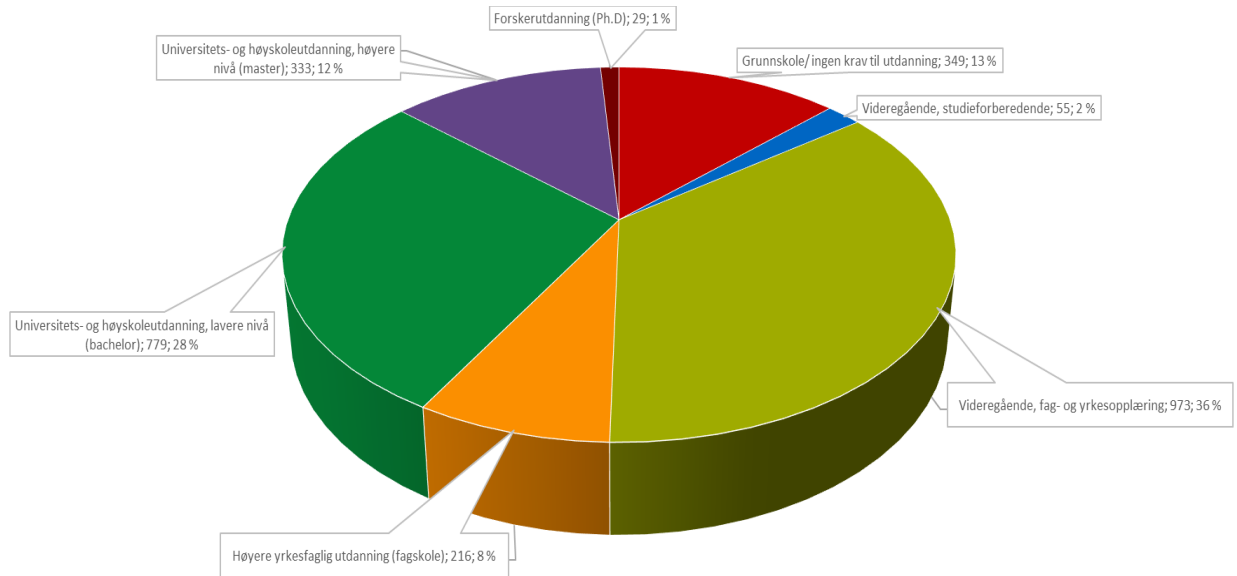
### 6.3 Mangel på arbeidskraft etter utdanningsbakgrunn.

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. På alle utdanningsnivåer er det størst mangel på folk med helseutdanninger.

Det er størst mangel på ulike utdanninger innen videregående fag- og yrkesopplæring hvor det er estimert at Innlandet mangler 973 personer. Dette tilsvarer 36 prosent av den totale mangelen på personer. I 2025 var mangelen på 1 152 personer (40 prosent), dette er i samsvarer med reduksjonen i antall av den totale mangelen innen arbeidskraft i Innlandet.

<sup>6</sup> [Landbruksdepartementet](#)

Det er også stor mangel etter personer med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå (bachelor). Det er estimert at Innlandet mangler 779 personer (28%). I 2025 var mangelen på 746 personer (26%). Det er i tillegg estimert en mangel på 349 personer hvor det er grunnskole/ingen krav til utdanning som kompetansebakgrunn. Dette utgjør 13 prosent av den totale mangelen på arbeidskraft fordelt på utdanningsbakgrunn.



Figur 8: Mangelen på arbeidskraft, målt i antall personer. Fordelt på utdanningsnivå.

Tabell 2 viser at arbeidskraftbehovet i Innlandet er bredt og omfatter alle utdanningsnivåer. Det største volumet av mangel finnes i stillinger med lavere utdanningskrav, med 349 stillinger uten krav til utdanning og 1 028 stillinger som krever videregående opplæring eller yrkesfag. Samtidig er etterspørselen betydelig også for høyere utdanning, med 779 stillinger på bachelornivå og 333 på masternivå.

Mange av stillingene uten formelle utdanningskrav finnes i næringer som varehandel, overnatting og servering samt transport og lagring. Dette er næringer som sysselsetter mange og har høy turnover, noe som gir et vedvarende rekrutteringsbehov. Selv om stillingene formelt ikke krever utdanning, etterspør arbeidsgivere ofte praktisk erfaring, personlige egenskaper eller relevant kompetanse, og i praksis kan fullført videregående opplæring være en fordel.

Særlig innen pleie- og omsorgsfag er etterspørselen høy på flere nivåer, både etter fagarbeidere og personell med høyere utdanning. Dette understreker at kompetansebehovet i Innlandet ikke er avgrenset til ett segment, men gjelder både yrkesfaglig og akademisk kompetanse.

Samlet sett må arbeidskraftmangelen sees i sammenheng med det generelle arbeidsmarkedet i Innlandet, som preges av lav ledighet og høy uføreandel. Dette begrenser tilgangen på arbeidskraft og bidrar til at både lavterskeljobber og stillinger med høyere utdanningskrav kan være krevende å rekruttere til.

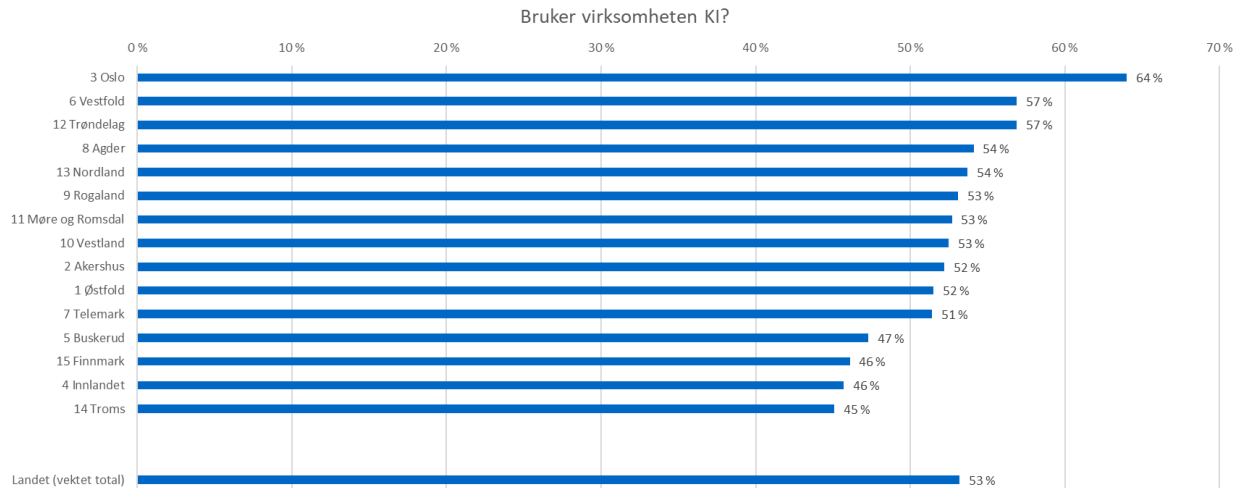
Fagretning/ Utdanningsnivå	Grunnskole/ Ingen krav til utdanning	Videregående studieforberedende, Videregående fag- og yrkes- opplæring	Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)	Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)	Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)	Forsker- utdanning (Ph.D)
Andre fag	349	162		53	13	1
Andre helse-, sosial- og idrettsfag		72	14	97	17	
Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag		48				
Andre naturvitenskapelige og tekniske fag			40	2	3	
Bygg- og anleggsgfag		110				
Elektrofag		85				
Estetiske og kreative fag			3			
Humanistiske og estetiske fag				9	9	
Informasjons- og datateknologi		4	21	19	22	2
Ingeniørfag				59	66	8
Juridiske fag					12	
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk				68	22	1
Medisin					142	15
Mekaniske fag og maskinfag		193				
Pleie- og omsorgsfag		218	118	417		
Primærnæringsfag		25				
Odontologi					1	
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag		34		15	4	
Samfunnsfag og juridiske fag				17		
Samfunnsvitenskapelige fag					4	1
Studieforberedende		55				
Økonomiske og administrative fag				23	18	2
Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service		22				
Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag			20			
I alt	349	1 028	216	779	333	29

Tabell 2: Estimert mangel på arbeidskraft etter utdanning.

## 7 Bruk av kunstig intelligens (KI)

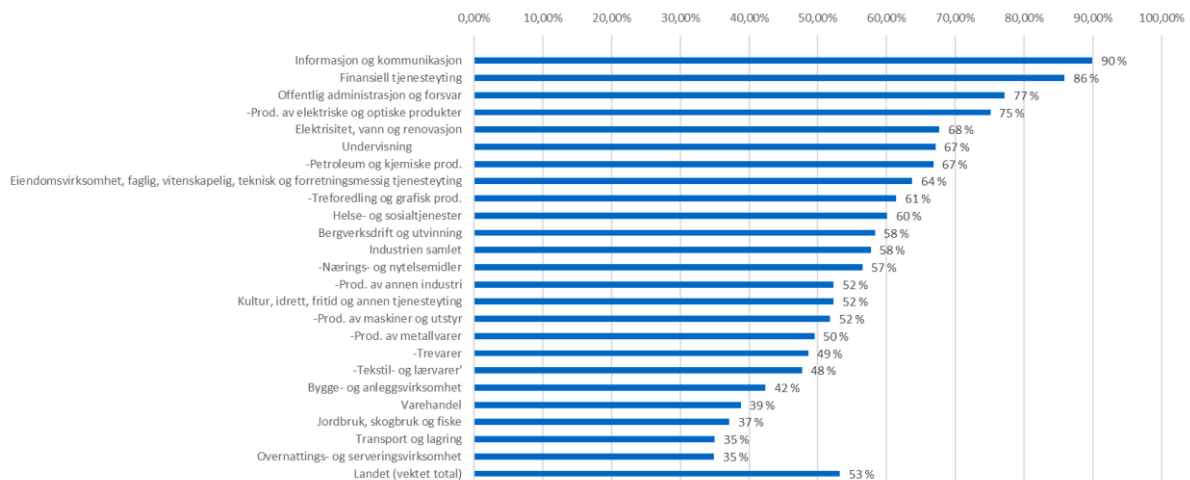
Årets bedriftsundersøkelse kartlegger for første gang hvor stor andel av virksomhetene som bruker kunstig intelligens (KI), og hvilke arbeidsoppgaver teknologien brukes til. Blant de virksomhetene som ikke bruker KI, kartlegges også de viktigste grunnene til at de ikke bruker KI. Med KI i bedriftsundersøkelsen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

Litt over halvparten av virksomhetene i Norge (53 %) bruker KI, men bruken varierer mellom fylker og næringer. KI brukes særlig til tekstbehandling, analyse, kundeservice og markedsføring, og mest i kunnskapsintensive næringer og større virksomheter. I Innlandet oppgir 46 prosent av virksomhetene at de bruker KI. Innlandet sin lave score i bruk av KI kan sees i sammenheng med at Innlandet har en næringsstruktur med en høy andel av varehandel, reiseliv, industri og tjenester, hvor KI-bruken tradisjonelt er lavere.



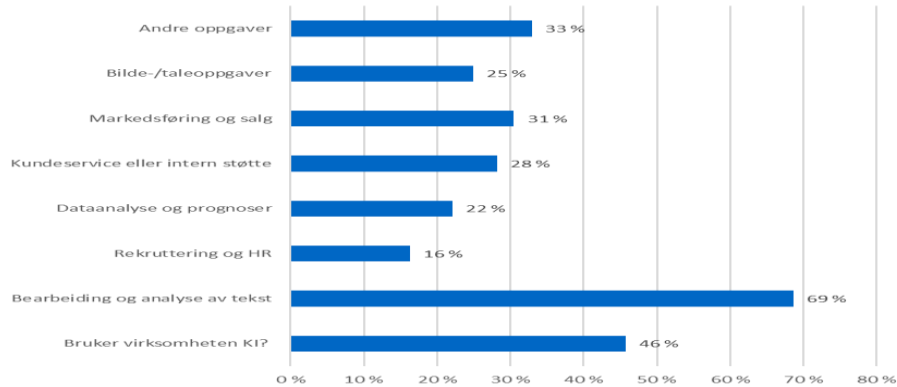
Figur 9: Bruk av kunstig intelligens (KI), etter fylke. 2026. Prosent

Det er også stor variasjon i bruk av KI mellom de ulike næringene. I informasjon og kommunikasjon, er det 90 prosent av virksomhetene nasjonalt som svarer at de bruker KI til å gjennomføre en eller flere arbeidsoppgaver (figur 10). Virksomheter innen finansiell tjenesteyting samt offentlig administrasjon og forsvar bruker også i stor grad KI, med henholdsvis 86 og 77 prosent. Hakk i hel følger virksomheter innen produksjon av elektriske og optiske produkter (75 prosent).



Figur 10: Bruk av kunstig intelligens (KI), etter næring. 2026. Nasjonale tall. Prosent.

Hvis vi ser nærmere på hva bedriftene i Innlandet bruker KI til, svarer 69 prosent at de brukere KI til analyse og bearbeiding av tekst. 33 prosent bruker Ki til andre oppgaver, mens 31 prosent bruker KI til markedsføring og salg.



Figur 11: Hva bedriftene bruker KI til i Innlandet

Under halvparten (47 prosent) av virksomhetene som har svart på Navs bedriftsundersøkelse 2026 nasjonalt, svarer at de ikke bruker KI. I Innlandet er det over halvparten av bedriftene (56%) som har svart at de ikke bruker KI. Hovedgrunnen til at bedriftene ikke bruker KI i Innlandet er at de ikke ser relevante bruksområder (74%), mens manglende kompetanse eller kapasitet oppgis som grunn av 22 prosent av bedriftene som ikke bruker KI i Innlandet.

	Ser ikke relevante bruksområder	Kostnader eller usikker lønnsomhet	Ikke prioritert av ledelsen	Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn	Mangler kompetanse eller kapasitet
1 Østfold	78 %	2 %	5 %	6 %	15 %
2 Akershus	74 %	4 %	8 %	9 %	20 %
3 Oslo	69 %	5 %	9 %	11 %	17 %
4 Innlandet	74 %	2 %	8 %	7 %	22 %
5 Buskerud	77 %	3 %	4 %	7 %	17 %
6 Vestfold	71 %	2 %	13 %	10 %	17 %
7 Telemark	83 %	2 %	9 %	7 %	17 %
8 Agder	79 %	1 %	8 %	8 %	20 %
9 Rogaland	69 %	3 %	6 %	8 %	24 %
10 Vestland	72 %	3 %	9 %	12 %	23 %
11 Møre og R	70 %	4 %	4 %	10 %	23 %
12 Trøndelag	82 %	2 %	5 %	4 %	19 %
13 Nordland	82 %	2 %	6 %	8 %	14 %
14 Troms	76 %	2 %	7 %	13 %	18 %
15 Finnmark	71 %	0 %	7 %	8 %	25 %
Totalt	75 %	3 %	7 %	8 %	20 %

Tabell 3: De viktigste grunnene til at virksomhetene ikke bruker KI, etter fylker. 2026. Prosent av de som ikke bruker KI

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

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

Tabell 4: De viktigste grunnene til at virksomhetene ikke bruker KI, etter næring. 2026. Prosent av de som ikke bruker KI. Nasjonale tall.

Blant næringene hvor mer enn halvparten av virksomhetene svarer at de ikke bruker KI finner vi næringer som overnattings- og serveringsvirksomheter, transport og lagring, jordbruk, skogbruk og fiske, samt varehandel og bygge- og anleggsvirksomhet. Dette er i tråd med annen forskning, som knytter den lave andelen virksomheter som bruker KI i disse næringene til at dette er næringer som i stor grad inneholder yrker med større innslag av manuelle oppgaver (Jordell et al., 2026).

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

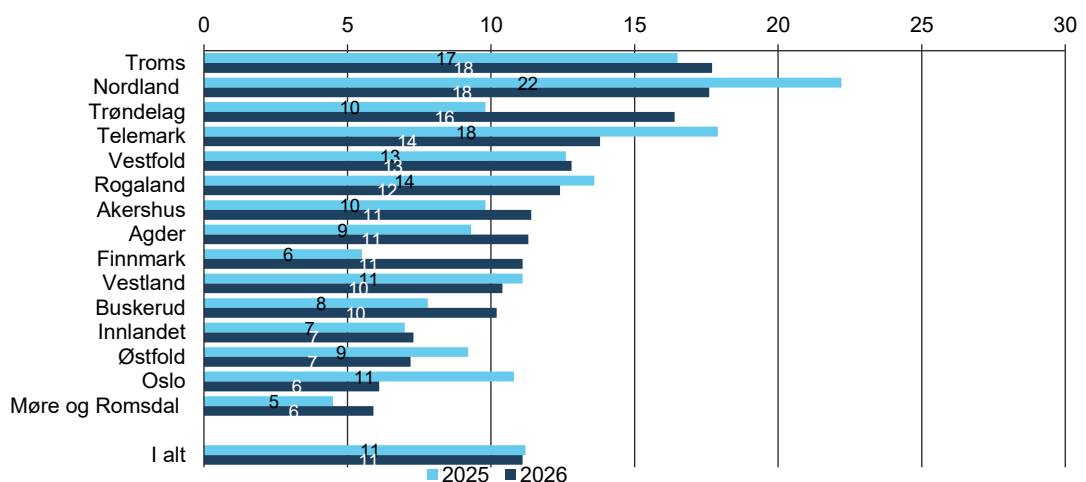
virksomheter. Det er særlig usikkerhet knyttet til hvordan data kan deles og behandles i tråd med personvernregelverket (Rambøll Management, 2025).

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

## 8 Resultatene for Innlandet sett i et nasjonalt perspektiv

### 8.1 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 8. Fylkene er rangert fra mest til minst optimistisk ut fra svarene i årets undersøkelse.



Figur 12. Sysselsettingsbarometer, fylkene og landet 2026 (prosentpoeng)

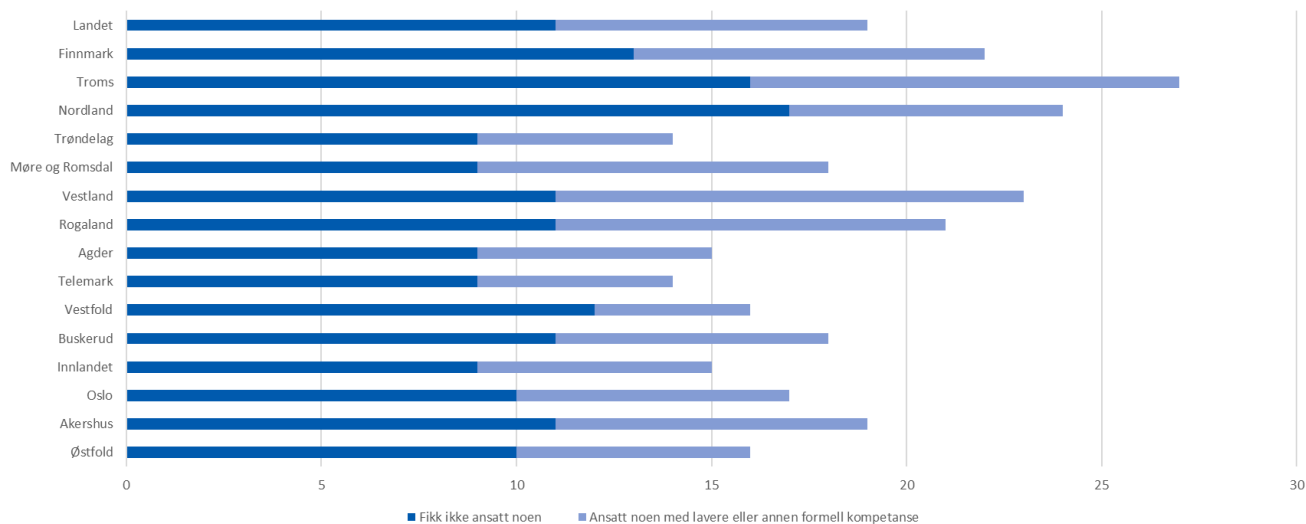
For landet sett under ett, viser undersøkelsen en noe svakere optimisme blant bedriftene i år enn i fjor. Optimismen er i år størst blant bedriftene i Troms og Nordland. Innlandet har 4. lavest optimismen for det kommende året. I år, som i fjor, er det ingen fylker der en større andel bedrifter venter nedgang enn oppgang.

### 8.2 Rekrutteringsproblemer i fylkene

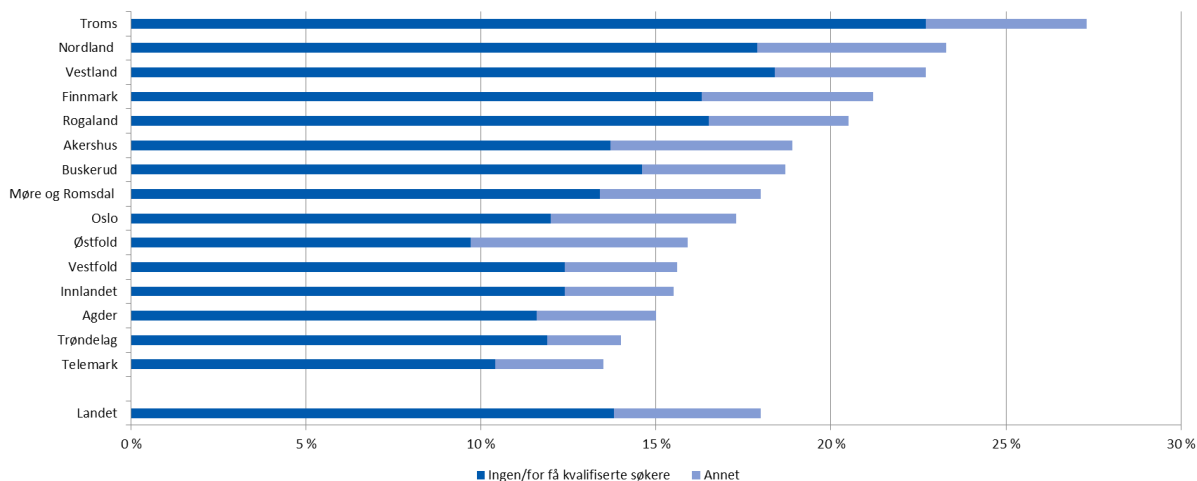
Årets undersøkelse viser at Innlandet ligger under landsgjennomsnittet når det gjelder bedrifter som melder om rekrutteringsproblemer. I fjorårets undersøkelse lå Innlandet litt over landsgjennomsnittet. Størst rekrutteringsproblemer hadde bedrifter i Troms, Nordland og Vestland.

For landet samlet svarte 19 prosent av bedriftene at de har hatt rekrutteringsproblemer de siste tre måneder. Av disse svarte 11 prosent at de ikke hadde fått ansatt noen. Dette er en høyere andel enn

i Innlandet, hvor 9 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 14 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 høyere andel enn i Innlandet, hvor 12 prosent oppga ingen eller få kvalifiserte søkere som årsak til rekrutteringsproblemene. (Se fig 13 og 14).



Figur 13. Bedrifter med rekrutteringsproblemer de siste tre månedene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)



Figur 14. Årsaken til rekrutteringsproblemene, fylkene og landet (andel bedrifter i prosent)

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.

Arbeidsmarkedet i Innlandet er samlet sett stabilt, men preges av vedvarende og i økende grad strukturelle ubalanser. Til tross for moderat etterspørsel og liten endring i sysselsettingen, er det fortsatt betydelige utfordringer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft, særlig innen helse- og omsorgssektoren og andre arbeidsintensive næringer. Resultatene viser at mangelen på arbeidskraft i stor grad skyldes for få kvalifiserte søkere, og at tilgjengelig arbeidskraft ikke samsvarer med virksomhetenes behov. Dette indikerer at rekrutteringsutfordringene i Innlandet vil vedvare fremover og krever målrettet innsats innen kompetanseutvikling, mobilitet og rekruttering.

## 9 Vedlegg

### 9.1 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"/>

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

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

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

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

- Vi ser ikke relevante bruksområder nå
- Kostnader eller usikker lønnsomhet

- Ikke prioritert av ledelsen (*f.eks. endringsmotstand*)
- Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn (*f.eks. GDPR*)
- Mangler kompetanse eller kapasitet (*f.eks. internt eller vanskelig å rekruttere*)

## 9.2 Hva er kunstig intelligens (KI)?

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

Det er interessant å kartlegge bruk av KI som en del av bedriftsundersøkelsen fordi Norge står overfor en framtidig situasjon med mangel på arbeidskraft (Meld. St. 31 (2023–2024), 2024). Siden KI-teknologi har potensiale til å kunne endre enkelte arbeidsoppgaver eller påvirke hvordan de utføres, kan KI-teknologi også påvirke virksomheters behov for sysselsatte, mangelen på arbeidskraft og arbeidsmarkedet i stort (Vigtel, 2025).

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