



# Bedriftsundersøkelsen 2026

## Nav Vestfold og Telemark

### Vestfold fylke

20. mai 2026

#### HOVEDKONKLUSJONER

Navs bedriftsundersøkelse kartlegger etterspørselen etter arbeidskraft i de ulike næringene, både i landet og i fylkene. I tillegg estimeres mangelen på arbeidskraft både i næringer og for ulike yrker.

Årets bedriftsundersøkelse viser at 24 prosent av bedriftene planlegger å øke antall ansatte, mens 11 prosent forventer å nedbemanne. Resten av bedriftene forventer en uendret situasjon. Dette gir en positiv netto forventning på 13 prosent det kommende året. Netto forventning i hele landet er 11 prosent.

16 prosent av bedriftene som har svart i Vestfold, har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i ønsket kompetanse de siste tre måneder, eller ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de i utgangspunktet ønsket. Rekrutteringsproblemene i Vestfold er størst innen helse og sosialtjeneste, informasjon og kommunikasjon samt industri.

Mangelen på arbeidskraft har gått videre ned sammenlignet med tidligere år. Det estimeres at bedriftene i Vestfold har en mangel på 1 097 personer. I 2025 ble det estimert en mangel på 1 104 personer og i 2024 var det 1 462 personer. Næringene med størst mangel på arbeidskraft er helse- og sosialtjeneste, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel og industri.

Av utdanningsbakgrunn er det størst mangel på personer med fag- og yrkesopplæring på videregående nivå, herunder pleie og omsorgsfag samt mekaniske fag og maskinfag.

Nytt i år er en kartlegging av bedriftenes bruk av kunstig intelligens (KI) og hvilke arbeidsoppgaver teknologien brukes til. Blant virksomheter som ikke bruker KI kartlegges de viktigste grunnene til det. Samlet sett er det i Vestfold 57 prosent av bedriftene, som har svart, som oppgir at de gjennomfører én eller flere arbeidsoppgaver med KI. Dette er en litt høyere andel enn gjennomsnittet i landet. Bruken er mest utbredt blant virksomheter innen informasjon og kommunikasjon, offentlig administrasjon og forsvar og undervisning.

---

## Innhold

<b>Navs bedriftsundersøkelse</b> .....	3
Datagrunnlaget for Vestfold .....	3
Spørsmålsformulering .....	3
<b>Situasjonen på arbeidsmarkedet i Vestfold</b> .....	4
Sysselsetting .....	6
Sysselsetting i næringene .....	6
<b>Bedriftenes forventninger</b> .....	8
Mislykket rekruttering .....	12
<b>Arbeidskraftbehovet i Vestfold</b> .....	17
Arbeidskraftbehov - næring .....	18
Arbeidskraftbehov - yrker .....	20
Arbeidskraftbehov - utdanning .....	20
Bygge- og anleggsvirksomhet mangler flest .....	24
Størst optimisme i industrien .....	24
Lavest forventninger innen undervisning .....	25
<b>Halvparten bruker kunstig intelligens</b> .....	26
<b>Referanser</b> .....	29
Vedlegg 1: <b>Navs bedriftsundersøkelse 2026</b> .....	30

## Navs bedriftsundersøkelse

Bedriftsundersøkelsen er en landsomfattende årlig undersøkelse i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet.

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge bedriftenes etterspørsel etter arbeidskraft det kommende året. Hvilke næringsgrupper som venter etterspørsel eller reduksjon i etterspørsel av arbeidskraft, og om bedriftene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft uten å få tak i ønsket kompetanse. Nav skal innhente informasjon om arbeidsmarkedet etter Nav-loven § 4, og undersøkelsen er en viktig kilde til å bedre kunnskapen til Nav om bedriftenes behov for arbeidskraft. Kunnskapen om hvilken kompetanse arbeidsgiverne har problemer med å få tak i, er viktig for at Nav skal kunne yte god service ovenfor arbeidssøkere og arbeidsgivere.

Nav Vestfold og Telemark vil benytte anledningen til å takke Nav medarbeidere i hele fylket, som har gjennomført intervjuer av virksomhetene og bidratt til den høye svarprosenten. Vi vil også takke alle bedrifter som har besvart spørreskjemaet og dermed gjort undersøkelsen mulig. Dere har hjulpet oss betydelig med å innhente viktig og nyttig informasjon. Ved å kjenne til næringslivets behov og forventninger, kan Nav på en bedre måte bidra til kvalifisering og rekruttering av arbeidskraft. Resultatene fra bedriftsundersøkelsen brukes også som grunnlag til å utarbeide arbeidsmarkedsprognoser. Den gir en god indikasjon på utviklingen i arbeidsmarkedet.

## Datagrunnlaget for Vestfold

Kunnskapsavdelingen hos Arbeids- og velferdsdirektoratet trakk et representativt utvalg av virksomheter i de enkelte fylker og regioner. Størrelsen på utvalget er bestemt slik at det skal sikre representativitet for alle næringer (tosifret NACE).

Navs bedriftsundersøkelse i Vestfold inkluderte i år et utvalg på 945 bedrifter og foretak, både offentlige og private med tre eller flere ansatte.

Utvalget ble kontaktet direkte av Nav-medarbeidere i tilhørende kommune i perioden 26. januar til 6. mars 2026.

Det er ønskelig at svarprosenten overstiger 60 prosent. Det ble innhentet svar fra 746 bedrifter, noe som ga en svarprosent på 79.

## Spørsmålsformulering

Undersøkelsen inneholder syv spørsmål. De fem første spørsmålene måler behov for arbeidskraft og eventuelle rekrutteringsproblemer. Nytt i år er to spørsmål om bruk av kunstig intelligens (KI). Alle spørsmålene er felles for hele landet.

I spørsmål én blir bedriftene bedt om å oppgi antall ansatte i dag, og i spørsmål to blir man spurt om å oppgi hvor mange ansatte man forventer å ha om ett år. Svaralternativene i spørsmål to er: 1) Flere enn i dag 2) Like mange som i dag 3) Færre enn i dag.

I spørsmål tre blir det spurt om bedriftene har forsøkt å rekruttere arbeidskraft de siste tre månedene uten å få tak i rett/ønsket kompetanse, og eventuelt om dette skyldes få/ingen kvalifiserte søkere (spørsmål 4). Bedriftene som ikke har fått tak i rett/ønsket kompetanse blir bedt om å spesifisere innenfor hvilke yrker og utdanninger de har rekrutteringsproblemer (spørsmål 5).

De to siste spørsmålene er nye i år og omhandler bruken av KI. I spørsmål seks blir bedriftene spurt om de bruker KI og hva de eventuelt bruker dette til. Her er det listet opp åtte alternativer. Spørsmål syv stilles kun til bedrifter som har oppgitt at de ikke bruker KI, hvor de bes om å spesifisere hvorfor de ikke bruker det. Her finnes fem svaralternativer.

### Fylkesdeling og region

Etter fire år som storfylke gjenoppstod Vestfold fylkeskommune og Telemark fylkeskommune 1. januar 2024. Samtidig gikk NAV Vestfold og Telemark over til å bli en region. Det blir også i årets Bedriftsundersøkelse en rapport for Vestfold og en rapport for Telemark, men rapportene vil inneholde store likheter foruten selve resultatene.

## Situasjonen på arbeidsmarkedet i Vestfold

Den uvanlig høye mangelen på arbeidskraft som ble estimert i 2022, var et resultat av blant annet svært lav arbeidsledighet og høy vekst i fastlandsøkonomien. 2023 ble preget av kraftig prisvekst som sentralbanken forsøkte å bremse via økt styringsrente. Arbeidsledigheten økte i 2023, samtidig som etterspørselen etter arbeidskraft sank noe, og den estimerte mangelen på arbeidskraft gjennom Bedriftsundersøkelsen ble redusert med 42 prosent sammenlignet med 2022 (for det som på det tidspunktet var Vestfold og Telemark fylke).

I 2024 var det i gjennomsnitt noe flere utlyste stillinger i Vestfold sammenlignet med 2023. I 2025 var det derimot en svak nedgang, med noe færre utlyste stillinger enn året før. Så langt i 2026 viser utviklingen igjen en økning, med i gjennomsnitt 62 flere utlyste stillinger i perioden januar til mars sammenlignet med samme periode i 2025.

På nasjonalt nivå har norsk økonomi, etter en periode med svak vekst, kommet opp på et tilnærmet normalt nivå i 2025. Samtidig er

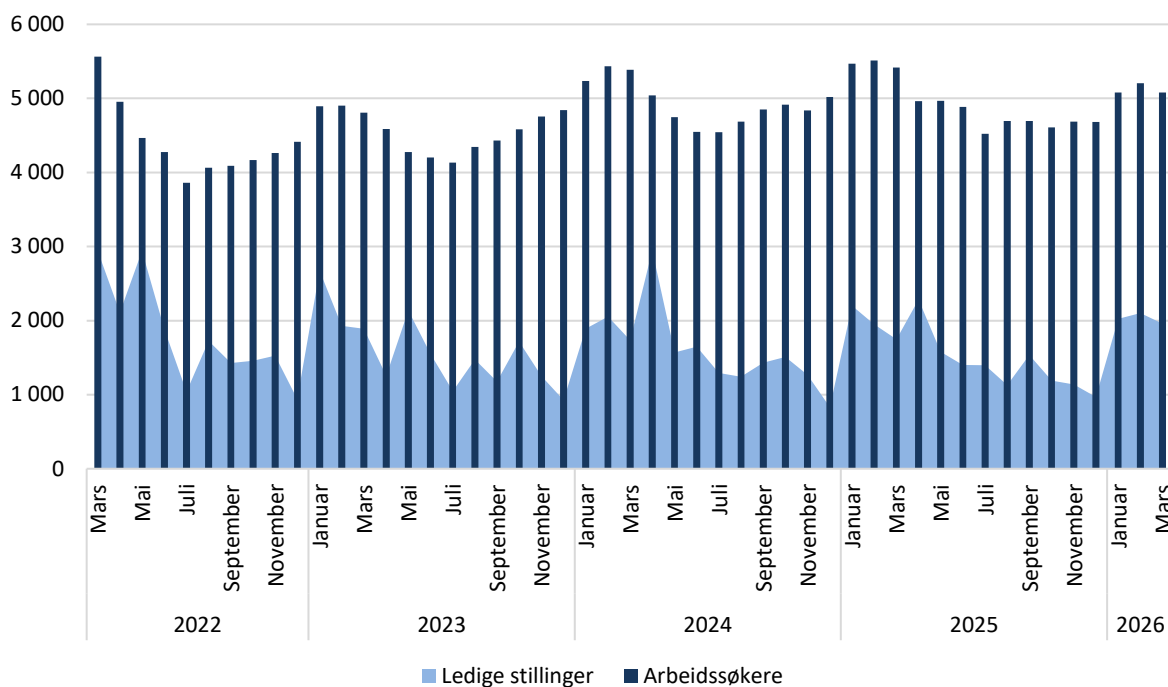
bygge- og anleggsnæringen fortsatt blant næringene med lav aktivitet. To rentenedganger og økte boligpriser i løpet av fjoråret bidro til forventninger om en forsiktig oppgang i næringen. I 2026 er styringsrenten imidlertid satt opp igjen som følge av høyere prisvekst enn forventet, noe som skaper økt usikkerhet om den videre utviklingen i bygg- og anleggssektoren.

Fremover ventes offentlig etterspørsel å bidra til å opprettholde aktiviteten i norsk økonomi, særlig som følge av økte investeringer innen blant annet forsvar. Samtidig kan økt internasjonal usikkerhet påvirke norske bedrifter og dempe aktiviteten i enkelte næringer.

I et historisk perspektiv er arbeidsledigheten fortsatt lav, men den har økt noe sammenlignet med de siste årene. Hovedårsakene til økningen er flere arbeidssøkere fra Ukraina og redusert aktivitet i bygge- og anleggsbransjen (se figur 1\*).

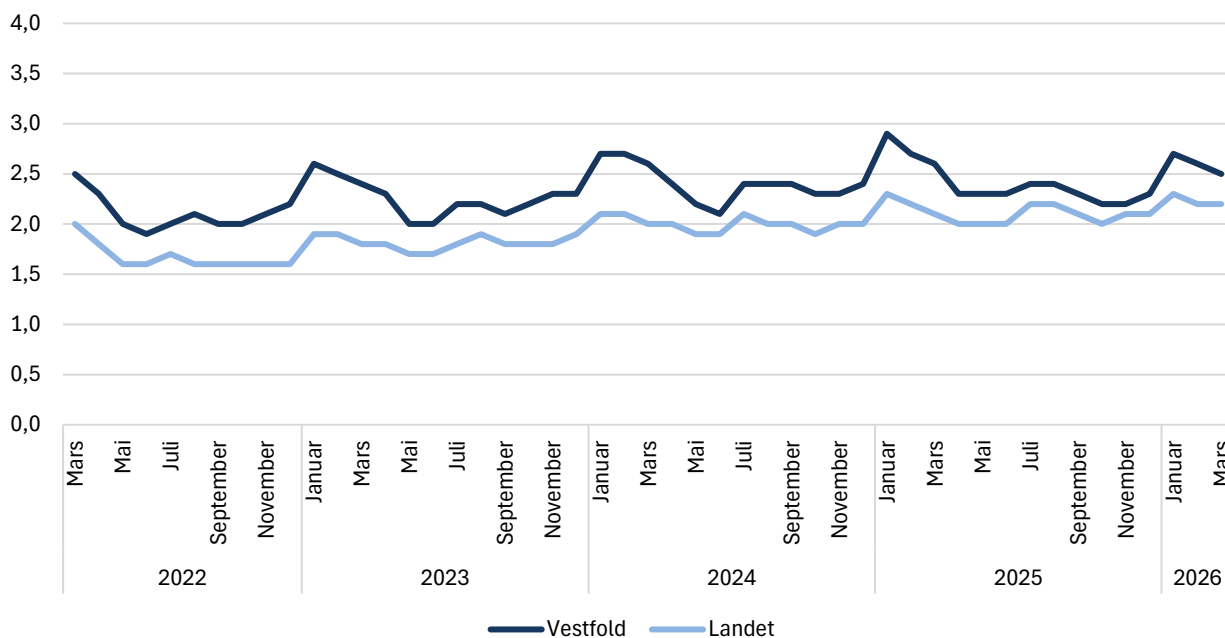
Ledigheten i Vestfold har i hele perioden vært på et høyere nivå enn landsgjennomsnittet, se figur 2\*.

**Figur 1. Antall arbeidssøkere (helt ledige, delvis ledige, arbeidssøkere på tiltak og andre arbeidssøkere) og antall ledige stillinger i perioden mars 2022 – mars 2026 i Vestfold**



Kilde: Nav

Figur 2. Andel helt arbeidsledige i Vestfold og i landet, mars 2022 – mars 2026



Kilde: Nav

\*Etter innføringen av det nye arbeidssøkerregisteret har Nav hatt flere brudd i statistikken over helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak, fra april og fra november 2025. Som følge av bruddene er tallene for arbeidssøkere ikke direkte sammenlignbare med tidligere.

## Sysselsetting

Ifølge Statistisk sentralbyrås registerbaserte sysselsettingstall var det 125 031 personer sysselsatt med bosted i Vestfold 4. kvartal 2025. Det er opp 95 personer fra året før. Innad i Vestfold er det høyest andel sysselsatte i befolkningen mellom 15 og 74 år per 4. kvartal 2025 i Tønsberg med 67,9 prosent. Lavest andel er det i Horten med 62,5 prosent.

Ifølge tall fra SSB var det i alt registrert 29 588 bedrifter i Vestfold per januar 2026. Dette er en nedgang på én prosent fra samme periode i fjor.

## Sysselsetting i næringene

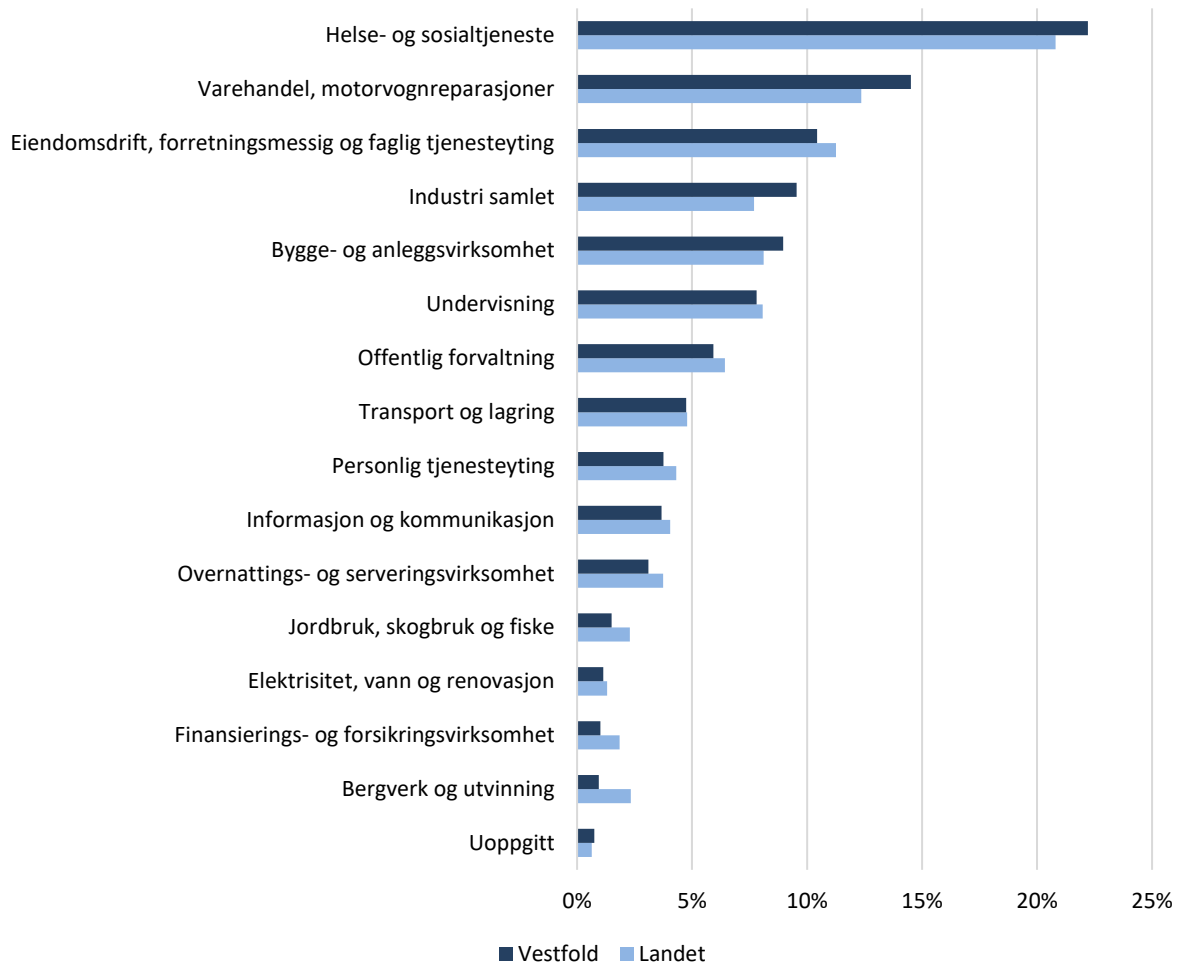
Figur 3 viser sysselsatte i Vestfold fordelt på ulike næringer sammenlignet med landet. Tallene er per 4. kvartal 2025. Fordelingen tar utgangspunkt i registrert bosted i Vestfold.

Helse- og sosialtjenester er den næringen som sysselsetter flest i Vestfold. 22,2 prosent av alle sysselsatte, eller 27 773 personer, arbeider innen denne sektoren mot 20,8 prosent i hele landet. Deretter følger varehandel og reparasjon av motorvogner med 14,5 prosent, eiendomsdrift, forretningsmessig og faglige tjenesteyting med 10,4 prosent, industri med 9,5 prosent, bygge- og anleggsvirksomhet med 9 prosent og undervisning med 7,8 prosent. 5,9 prosent er sysselsatt innen offentlig administrasjon og forsvar og 4,7 prosent innen transport og lagring.

Innad i Vestfold har Færder og Tønsberg en stor andel sysselsatte innen helse- og sosialtjeneste. Innen varehandel er det Larvik, Holmestrand og Sandefjord som har høyest andel sysselsatte. Horten har klart størst andel sysselsatte innen industri sammenlignet med de andre kommunene i fylket.

Bygge- og anleggsvirksomhet har høyest andel sysselsatte i Holmestrand.

**Figur 3. Sysselsatte med bosted i Vestfold og hele landet fordelt på næring, per 4. kvartal 2025. Prosent**



Kilde: SSB tabell 08536

## Bedriftenes forventninger

I spørsmål en og to i spørreskjemaet ble bedriftene spurt om hvor mange ansatte virksomheten hadde ved undersøkelsestidspunktet, og hvor mange ansatte de trodde virksomheten kom til å ha om ett år, se vedlegg 1. Ut fra svarene kan man lage et sysselsettingsbarometer, se tabell 1. Alle bedrifter som forventer en økning i sysselsettingen blir betegnet som positive, mens bedrifter som forventer nedbemanning blir betegnet som negative. I et slikt barometer teller 15 ansettelser i en bedrift like mye som én ansettelse i en annen bedrift. Dette blir derfor et mål på hvor stor andel av bedriftene som ser positivt på framtiden, i stedet for et kvantitativt estimat på sysselsettingsendringen. Differansen mellom positive og negative bedrifter kaller vi netto forventning.

### Yrker og næringer

Her presenteres det resultater for både yrker og næringer. Det er viktig å merke seg at inndelingen i yrker og næringer bygger på ulike klassifiseringsprinsipper. Næring viser hva slags produksjon som hovedsakelig foregår i virksomheten, mens yrkesbetegnelse viser hva slags arbeidsoppgaver som tilfaller en sysselsatt. Innenfor den enkelte næring vil det finnes et bredt spekter av yrker.

**Merk:** Nav benytter nye betegnelser for næringsgrupper (SN2025), men SSB først tar disse fullt i bruk fra 2027. Noen av hovedforskjellene mellom den gamle næringsstandard og den nye er blant annet at barnehager har blitt flyttet fra næringen helse- og sosialtjenester til undervisning, samt endringer innen næringen varehandel.

**Tabell 1: Sysselsettingsbarometer Vestfold og Telemark, 2019-2023 og i Vestfold 2024-2026**

Årstall	Positiv	Negativ	Netto forventning
2019	29 %	9 %	20 %
2020	23 %	9 %	14 %
2021	23 %	12 %	11 %
2022	30 %	8 %	22 %
2023	24 %	11 %	13 %
2024	21 %	11 %	10 %
2025	22 %	10 %	13 %
2026	24 %	11 %	13 %

Kilde: Nav

Tabellen viser at andelen bedrifter med positiv forventning hadde en nedgang fra 2019, men økning i 2022, for så en nedgang igjen i 2023. At andelen negative bedrifter hadde en økning fra 2020 til 2021, sannsynligvis mye påvirket av situasjonen mange bedrifter stod i gjennom pandemien. Andelen negative bedrifter gikk ned fra 2021 til 2022, og opp igjen i 2023. I 2024, 2025 og 2026 er det egne resultater for Vestfold fylke, slik at det ikke kan sammenlignes direkte med årene 2019-2023, hvor det er resultater for Vestfold og Telemark. I år er netto forventning på 13 %, med 24 prosent positive og 11 prosent negative bedrifter.

### Navs sysselsettingsbarometer

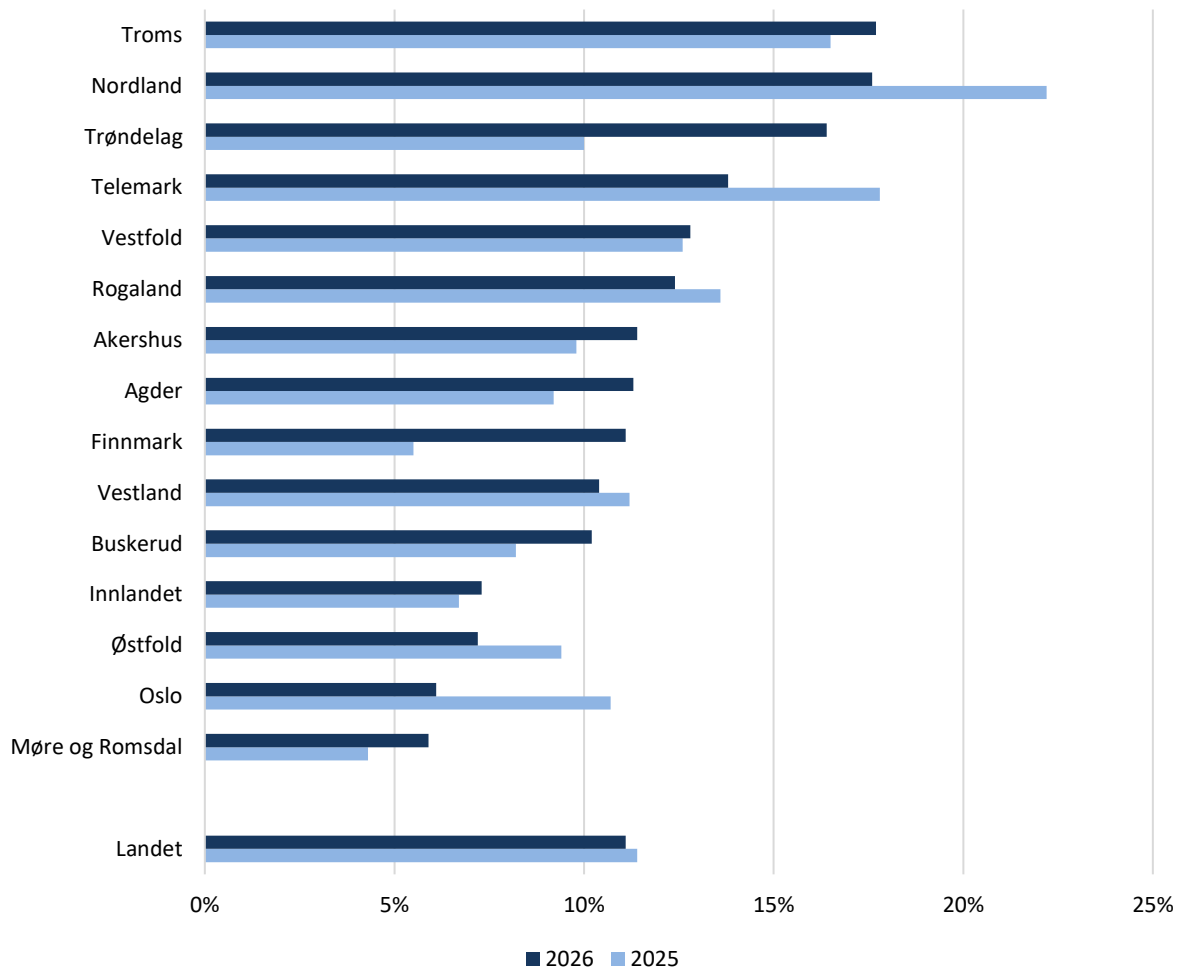
På spørsmålet om bedriftenes sysselsettingsforventninger det kommende året, skiller vi mellom bedrifter som forventer økt, uendret eller redusert sysselsetting. Netto forventningen i sysselsettingsbarometeret beregnes ved å se differansen mellom andelen som forventer stigende utvikling og andelen som forventer fallende utvikling. Netto forventning kan tolkes som et øyeblikksbilde av hvordan stemningen

er blant bedriftene. En høy verdi på sysselsettingsbarometeret er et tegn på høy etterspørsel etter arbeidskraft.

Troms og Nordland har høyest netto forventning, begge med 18 prosent, etterfulgt av Trøndelag med 16 prosent, Telemark med

14 prosent og Vestfold med 13 prosent. Fylkene med lavest netto forventning er Møre og Romsdal samt Oslo, begge med 6 prosent. På landsbasis er netto forventning 11 prosent, se figur 4.

**Figur 4. Sysselsettingsbarometer for 2025 og 2026, etter fylke**



Kilde: Nav

#### Analyse

I de tilfeller hvor resultatene presenteres i form av andeler og ikke absoluttverdier, vektes resultatene. Siden næringene varierer i størrelse er det nødvendig å tildele de store næringene mer vekt enn de små. Vektingen konstrueres ut fra forholdet mellom antall virksomheter i næringen og antall virksomheter totalt. Fordi utvalget har en overrepresentasjon av store virksomheter, må resultatene innenfor hver næring også vektes i forhold til små og store virksomheter i populasjonen.

#### Næringenes forventninger

Basert på næringene viser sysselsettingsbarometeret at et flertall er positive, se figur 5. Igjen må det presiseres at barometeret ikke sier noe om antall ansatte som er involvert. Hvis det for eksempel er mange negative bedrifter med få ansatte, og en positiv bedrift med mange ansatte innen en

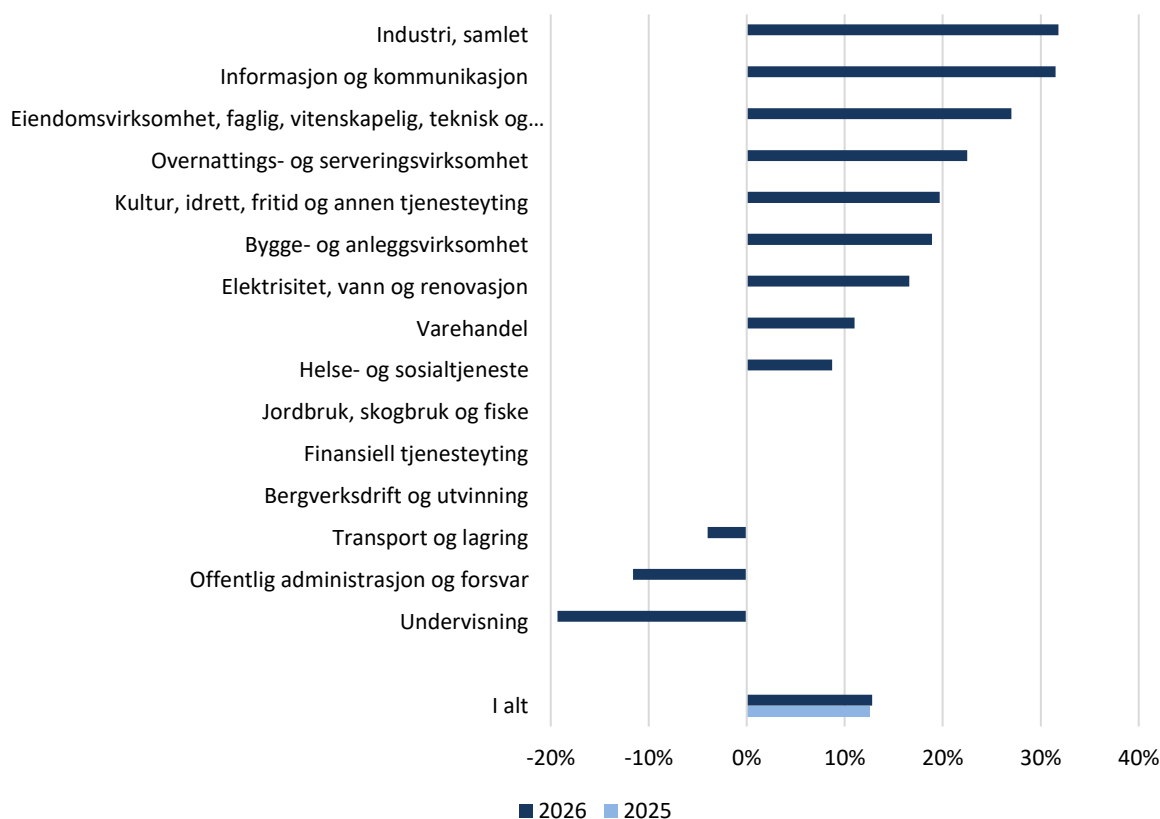
næring, kan denne ene bedriften bidra til en positiv sysselsettingsvekst totalt sett. I sysselsettingsbarometeret vil likevel denne bransjen være negativ.

Figuren viser at det er mange positive næringer. De positive næringene er industri, samlet (netto forventning 32 prosent), informasjon og kommunikasjon (netto forventning 32 prosent), Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting (netto forventning 27 prosent), overnattings- og serveringsvirksomhet (netto forventning 23 prosent), kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting (netto forventning 20 prosent), bygge- og anleggsvirksomhet (netto

forventning 19 prosent), elektrisitet, vann og renovasjon (netto forventning 17 prosent), varehandel og motorvognreparasjoner (netto forventning 11 prosent) og helse- og sosialtjenester (netto forventning 9 prosent).

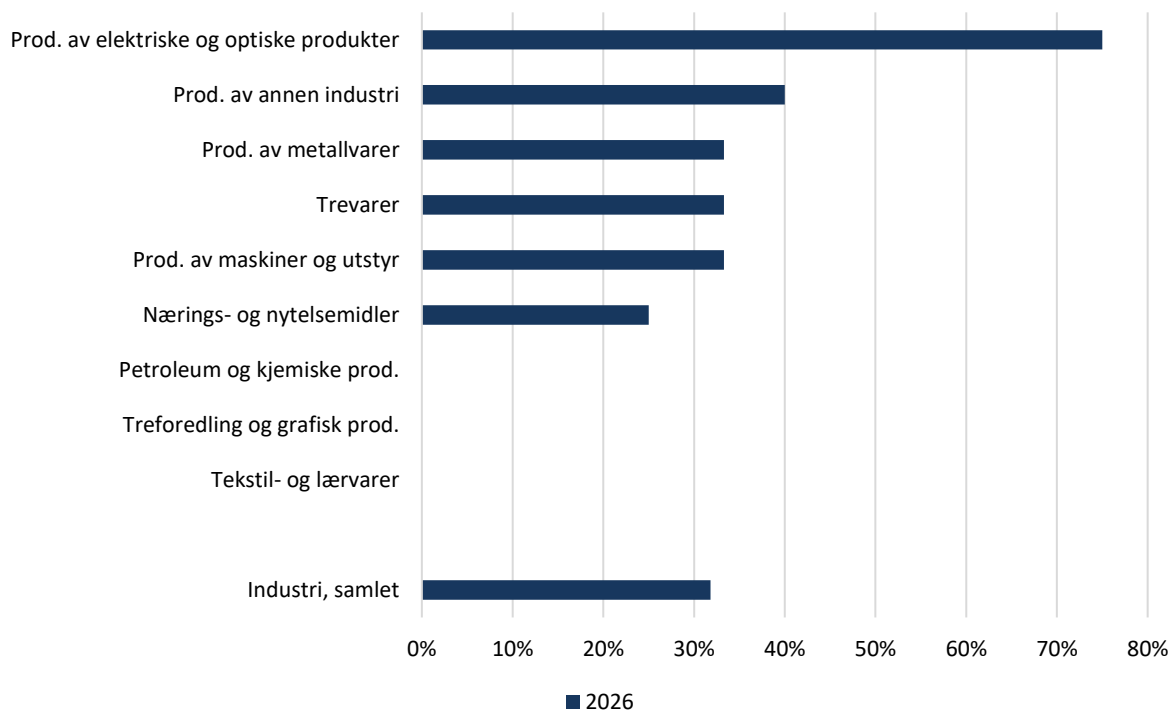
Jordbruk, skogbruk og fiske, finansiell tjenesteyting samt bergverksdrift og utvinning har en nøytral forventning, mens transport og lagring (netto forventning -4 prosent), offentlig administrasjon og forsvar (netto forventning -12 prosent) og undervisning (netto forventning -19 prosent) forventer en nedgang.

**Figur 5. Næringsfordelt sysselsettingsbarometer. Differansen mellom andelen bedrifter som forventer å øke sysselsettingen og andelen som forventer å nedbemanne innenfor hver næring i Vestfold i 2026 og totalt i 2025**



Kilde: Nav

**Figur 6. Næringsfordelt sysselsettingsbarometer. Differansen mellom andelen bedrifter som forventer å øke sysselsettingen og andelen som forventer å nedbemanne innenfor industri og undergrupper i Vestfold i 2026.**

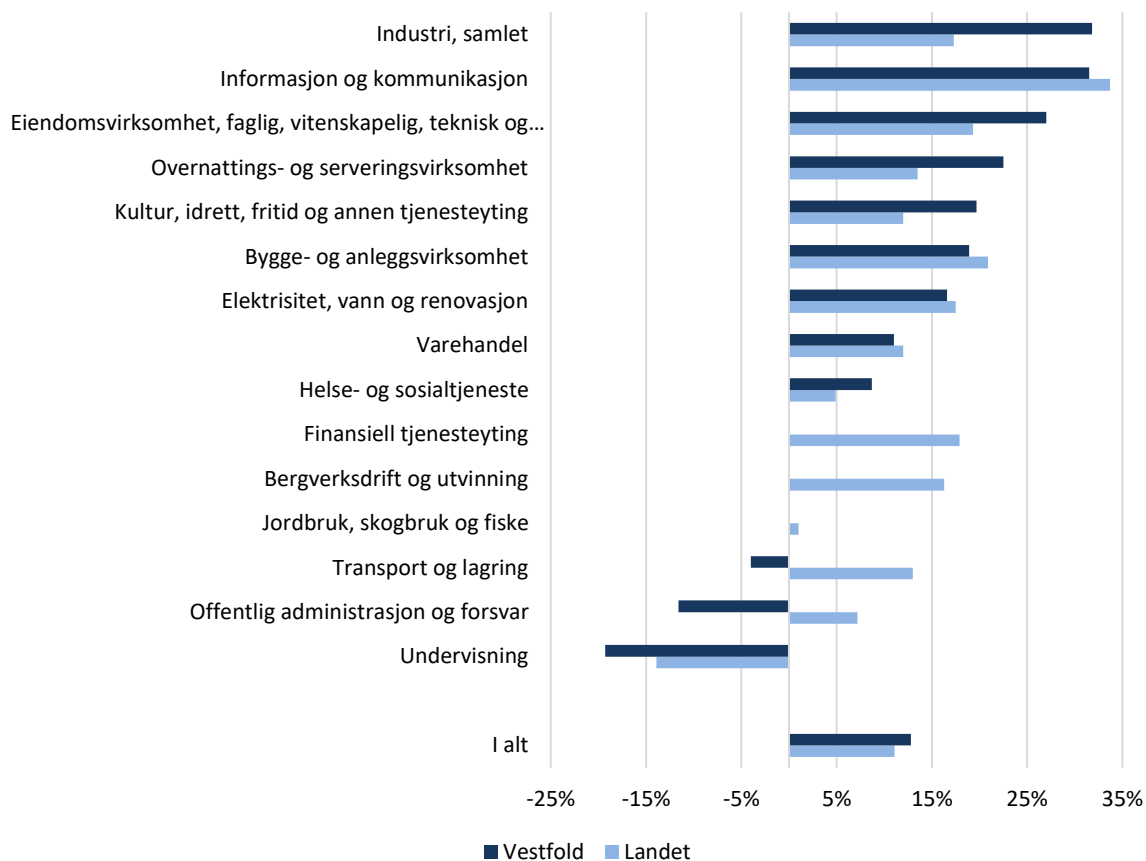


Kilde: Nav

Dersom vi sammenligner næringenes forventninger i Vestfold med landet, ser vi at

bedriftene har litt høyere forventninger totalt i Vestfold enn landet, se figur 7.

**Figur 7. Næringsfordelt sysselsettingsbarometer. Differansen mellom andelen bedrifter som forventer å øke sysselsettingen og andelen som forventer å nedbemanne innenfor hver næring i Vestfold og landet 2026**



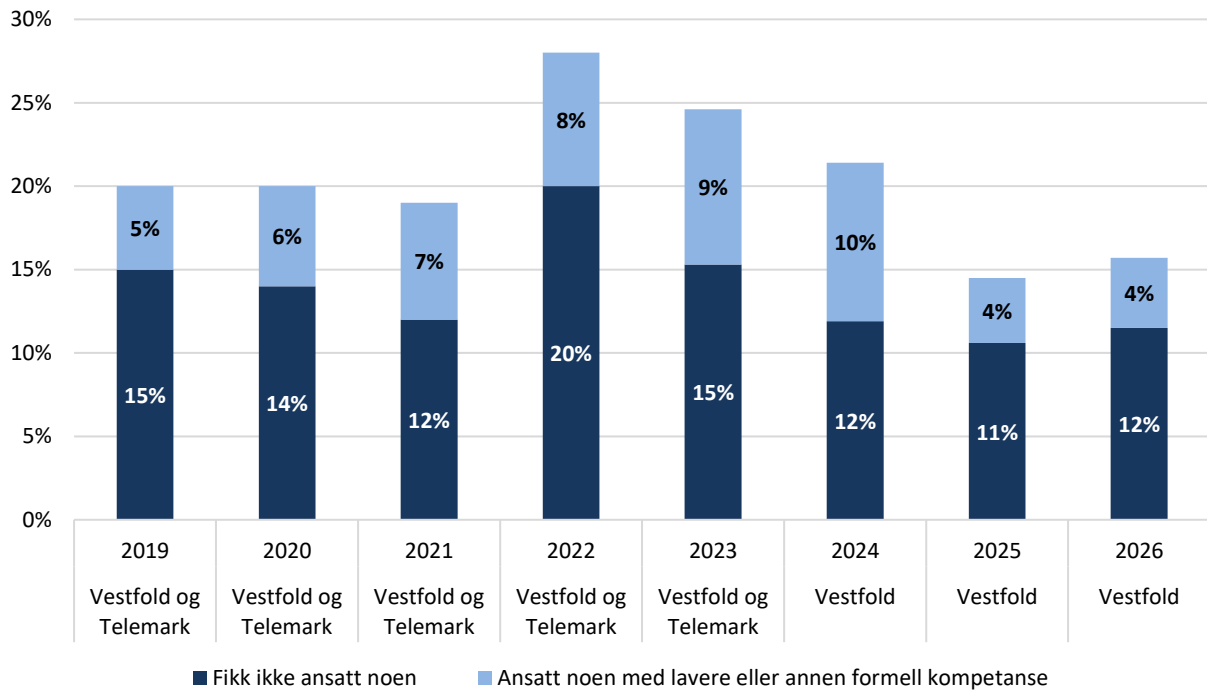
Kilde: Nav

### Mislykket rekruttering

I spørsmål tre ble bedriftene spurt om de har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse de siste tre

månedene. Vi ser av figur 8 at andelen som ikke har fått ansatt noen i Vestfold i 2026 er 12 prosent, mens 4 prosent av bedriftene ansatte noen med lavere kompetanse enn de søkte etter.

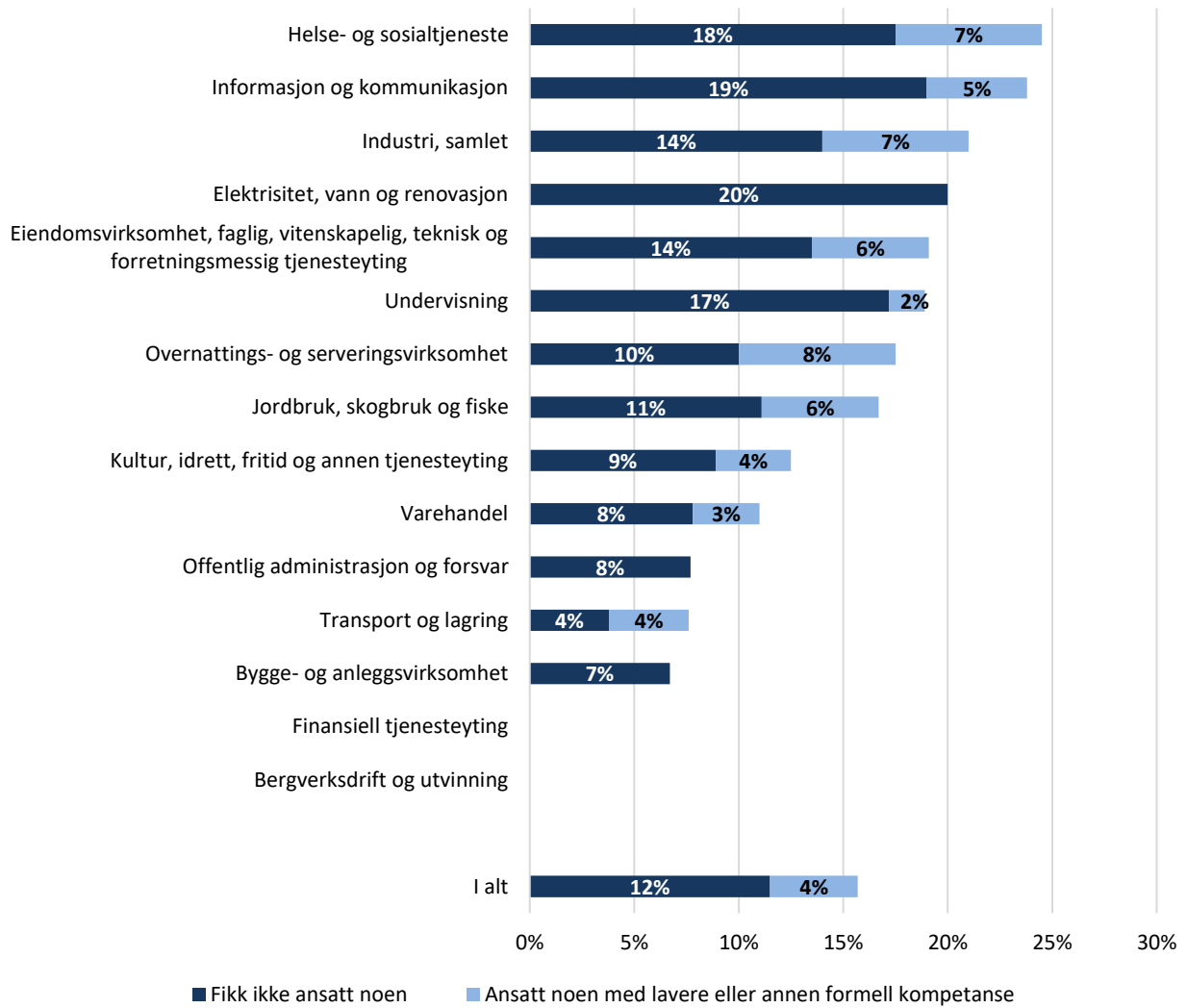
**Figur 8. Andel bedrifter som har mislyktes i å rekruttere arbeidskraft eller har måttet ansette noen med annen eller lavere formell kompetanse enn man søkte etter i Vestfold 2024, 2025 og 2026. Tall for 2019 - 2023 er sammenslått for det daværende fylket Vestfold og Telemark og derfor ikke direkte sammenlignbart. Prosent**



Kilde: Nav

Næringene hvor flest har mislyktes med rekruttering eller ansatt noen med lavere kvalifikasjoner er helse- og sosialtjeneste, informasjon og kommunikasjon, industrien, samlet og elektrisitet, vann og renovasjon, se figur 9.

**Figur 9. Andel bedrifter som har mislyktes med rekruttering i Vestfold i 2026, etter næring. Prosent**



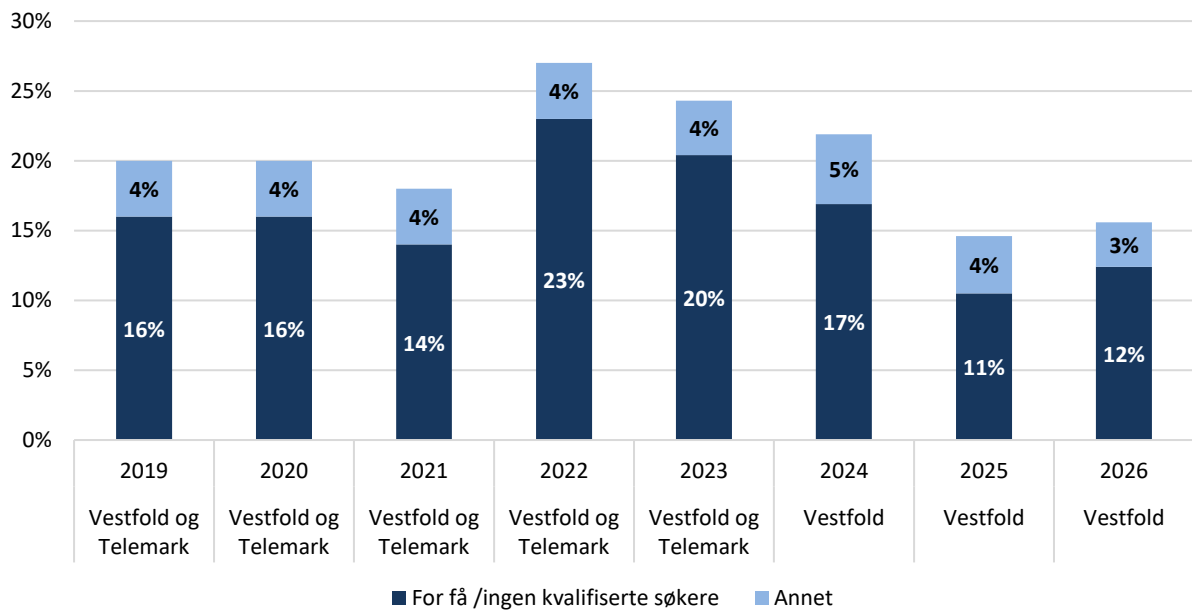
Kilde: Nav

## Rekrutteringsproblemer

Bedriftene som hadde mislyktes med rekruttering ble i tillegg spurt om ingen/få kvalifiserte søkere var årsaken til at de ikke fikk tak i rett/ønsket kompetanse eller ansatte noen med lavere kvalifikasjoner. Dersom

bedriftene svarte ja på dette, ble de definert som bedrifter med rekrutteringsproblemer. Svarene som ble gitt viser at 12 prosent av bedriftene i Vestfold har rekrutteringsproblemer i 2026, som er en litt lavere andel enn på landsbasis (14 prosent).

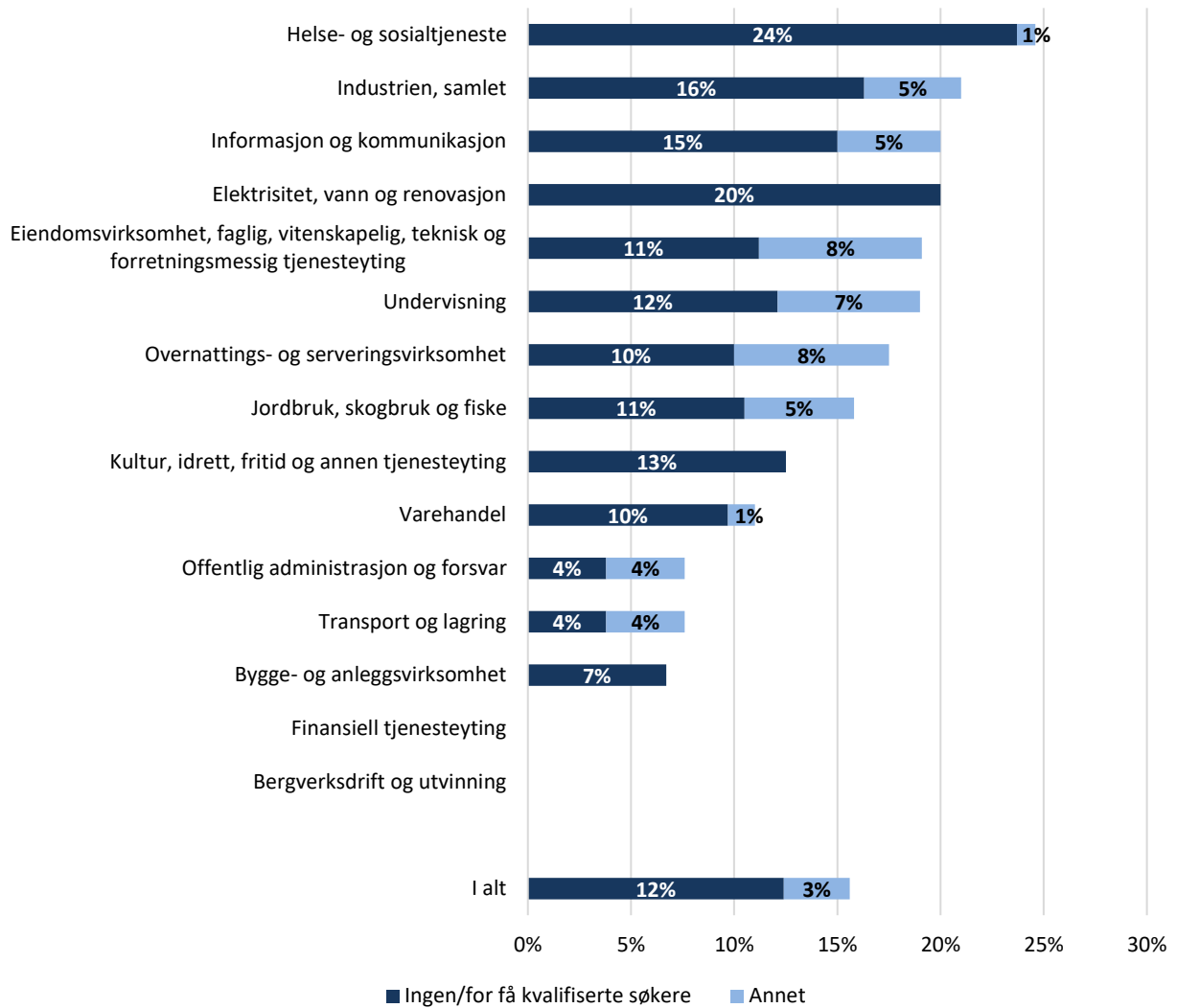
**Figur 10. Andel bedrifter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere eller om det er andre grunner, i Vestfold 2024, 2025 og 2026. Tall for 2019 - 2023 er sammenslått for det daværende fylket Vestfold og Telemark og derfor ikke direkte sammenlignbart. Prosent**



Kilde: Nav

Figur 11 viser rekrutteringsproblemene fordelt på næring. Næringen med de største rekrutteringsproblemene er helse- og sosialtjeneste, industrien, samlet og informasjon og kommunikasjon, se figur 11.

**Figur 11. Andel bedrifter med rekrutteringsproblemer som skyldes for få/ingen kvalifiserte søkere eller om det er andre grunner, i Vestfold i 2026 etter næring. Prosent**



Kilde: Nav

## Arbeidskraftbehovet i Vestfold

I Bedriftsundersøkelsen 2026 forventer 24 prosent av bedriftene i Vestfold en økning av antall ansatte i løpet av året. 11 prosent av bedriftene forventer en nedgang, og 65 prosent forventer en uendret situasjon. Dette gir en differanse mellom optimistiske og pessimistiske bedrifter på 13 prosentpoeng.

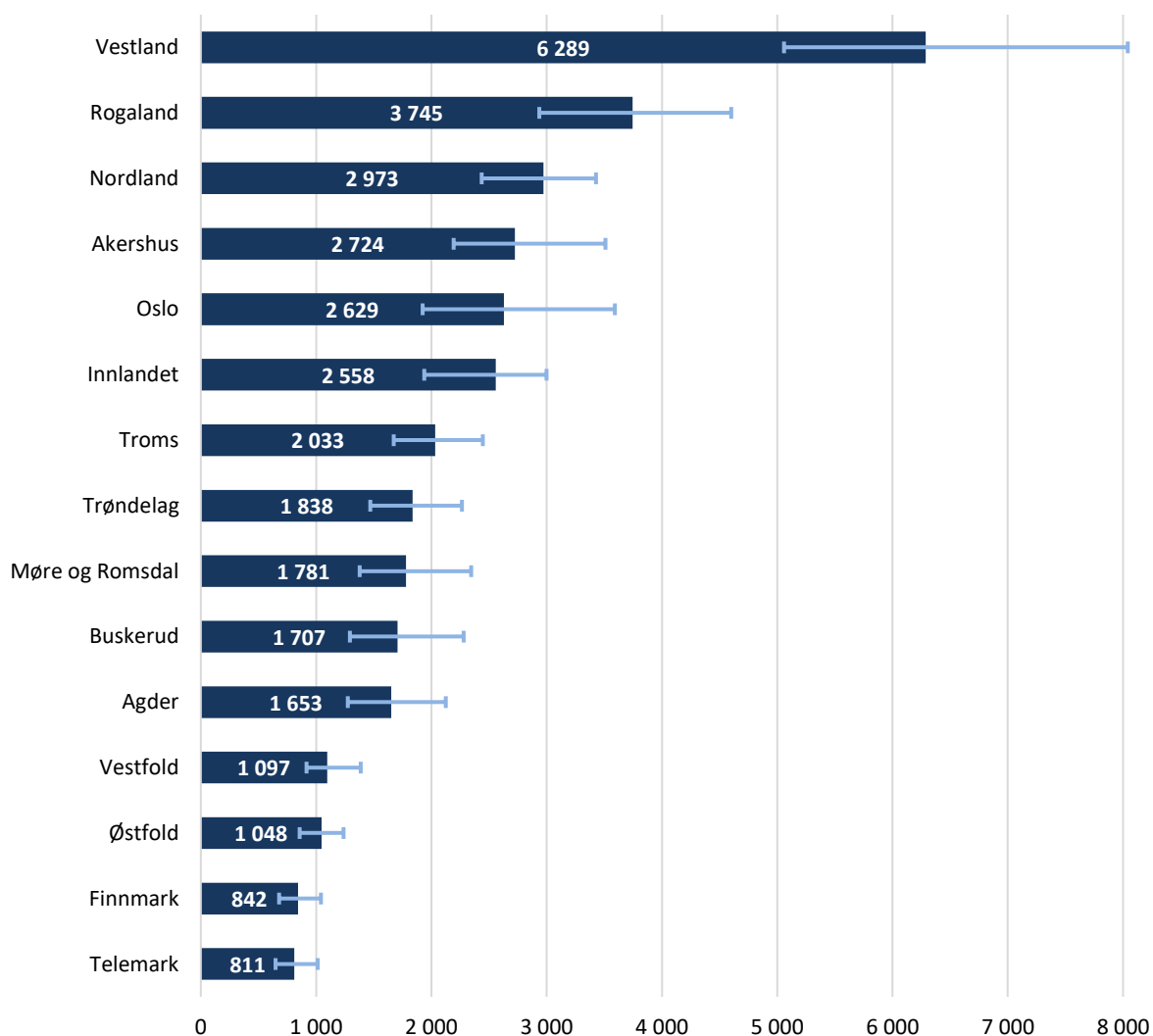
12 prosent av alle bedriftene i Vestfold har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse de siste tre måneder. Fire prosent av bedriftene har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de i utgangspunktet ønsket. Andelen bedrifter

som svarer at dette skyldes ingen eller for få søkere er 12 prosent.

I Vestfold er det estimert en mangel på arbeidskraft på 1 097 personer. I 2025 ble det estimert en mangel på 1 104 personer. I 2024 ble det estimert en mangel på 1 462 personer i Vestfold. I 2023 ble det estimert en mangel på 3 521 personer i det daværende fylket Vestfold og Telemark, og i 2022 ble mangelen estimert til 6 112 personer også i det daværende fylket Vestfold og Telemark.

Det skiller ikke mellom hel- og deltidsansatte i undersøkelsen, dermed utgjør mangelen på 1 097 personer trolig færre årsverk.

**Figur 12. Estimert mangel på arbeidskraft, etter fylke 2026. 95 prosent konfidensintervall**



Kilde: Nav

## Arbeidskraftbehov - næring

overnatting og servering samt transport og lagring.

Det er størst mangel innen bygge- og anleggsvirksomhet, helse- og sosialtjeneste varehandel, industrien, samlet, eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting,

**Tabell 2. Estimert mangel på arbeidskraft fordelt på næring i Vestfold 2026. Antall**

Bygge- og anleggsvirksomhet	226
Helse- og sosialtjeneste	206
Varehandel	122
Industrien, samlet	114
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	88
Overnattings- og serveringsvirksomhet	78
Transport og lagring	74
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	65
Undervisning	61
Informasjon og kommunikasjon	34
Jordbruk, skogbruk og fiske	16
Offentlig administrasjon og forsvar	16
Elektrisitet, vann og renovasjon	*
Bergverksdrift og utvinning	*
Finansiell tjenesteyting	*

Kilde: Nav

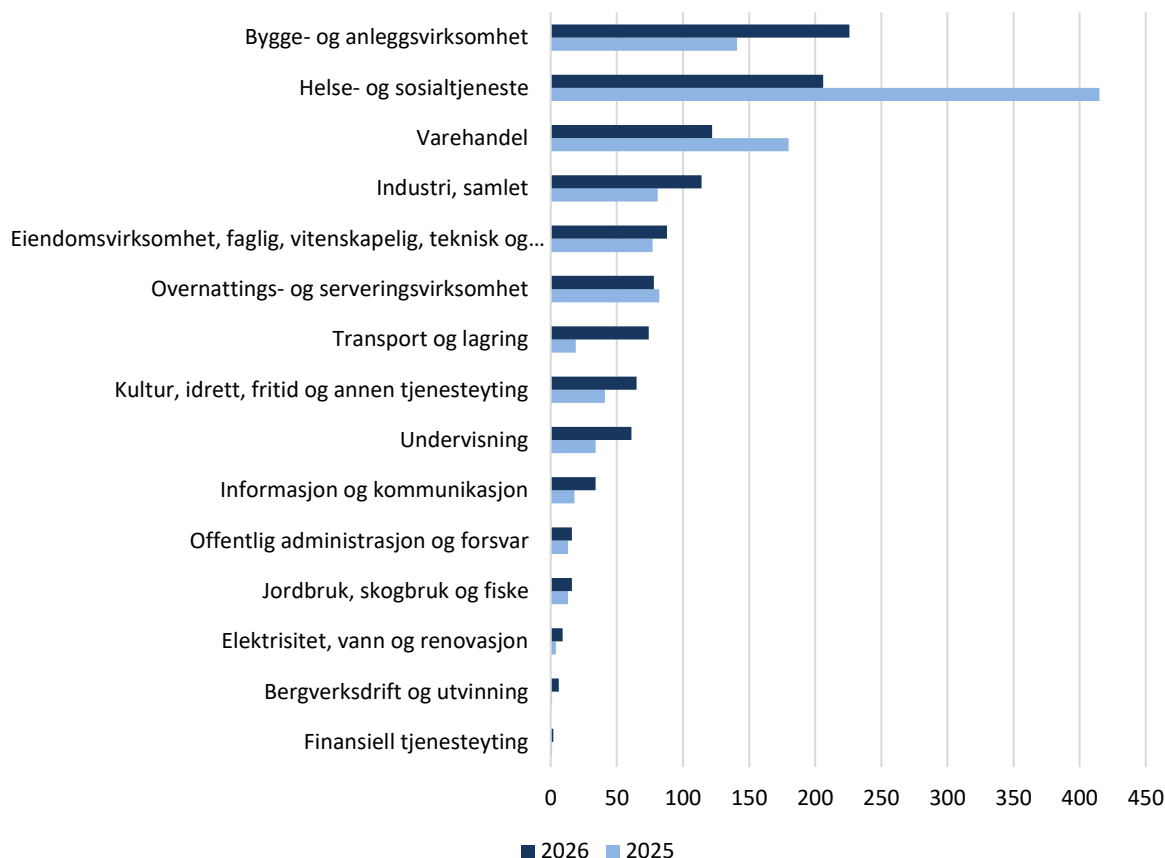
Dersom vi sammenligner den estimerte mangel på arbeidskraft i Vestfold med fjoråret, er det en liten reduksjon i estimert mangel totalt på arbeidskraft totalt på -7 personer eller én prosent.

Sammenlignet med fjoråret er det viktig å tolke endringer i estimert mangel per næringsgruppe i lys av både metodiske forhold og reelle markedsendringer. Barnehager er fra høsten 2025 flyttet fra helse- og sosialtjenester til undervisning som følge av ny Standard for næringsgruppering (SN2025), noe som påvirker

nivåene mellom disse næringene. Samtidig er det i år lavere estimert mangel innen undervisning enn i fjor, noe som indikerer at endringene også henger sammen med faktiske forhold i arbeidsmarkedet, som endret etterspørsel etter arbeidskraft og tilpasninger i virksomhetenes bemanningsbehov.

Bygge- og anleggsvirksomhet har en økning i estimert mangel på 85 personer og industrien har en økning på estimert mangel på arbeidskraft på 33 personer, se figur 13.

**Figur 13. Estimert mangel på arbeidskraft fordelt på næring i Vestfold 2025 og 2026. Antall**



Kilde: Nav

På landsbasis er det en estimert mangel på 33 728 personer, ned med 5 241 personer fra 2025. Det er en nedgang på estimert mangel på arbeidskraft innen finansiell tjenesteyting, bergverksdrift og utvinning, varehandel, helse- og sosialtjeneste, eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting, industrien, samlet og elektrisitet, vann og renovasjon.

Samtidig er det en økning i estimert mangel på landsbasis i næringene informasjon og kommunikasjon, undervisning, jordbruk, skogbruk og fiske, kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting, bygge- og anleggsvirksomhet, overnattings- og serveringsvirksomhet, transport og lagring samt offentlig administrasjon og forsvar.

#### Mangel på arbeidskraft - definisjon

For å kunne kartlegge omfanget av bedriftenes rekrutteringsproblemer er det nyttig å måle mangel på arbeidskraft i antall personer. I Navs bedriftsundersøkelse blir dette gjort gjennom tre

spørsmål. Bedriften blir bedt om 1) å besvare om de de siste tre månedene har forsøkt å rekruttere inn personer uten å få tak i rett/ønsket kompetanse. Dersom svaret er ja, bes bedriften om 2) å spesifisere om dette skyldes ingen/for få kvalifiserte søkere eller annet. Dersom bedriften svarer førstnevnte bes den 3) å oppgi hvor mange stillinger dette omfatter, og innenfor hvilke yrker. Mangelen på arbeidskraft hos den enkelte bedrift er likt antall personer bedriften velger å oppgi på det tredje spørsmålet. Svarene benyttes til å estimere mangel fordelt på næring, ut fra næringen som bedriften tilhører samt mangel innen enkelte yrker i Vestfold. Mangelen blir et mål på hvor mange stillinger som ikke ble besatt eller besatt med en annen kompetanse enn ønsket. Det vil knytte seg usikkerhet til disse estimatene. Jo mer detaljert kjennetegn det søkes på, desto større er usikkerheten til estimatet. For eksempel er det større usikkerhet knyttet til estimatene for yrker enn det vil være for næringer. Dette fordi det er færre virksomheter som har oppgitt mangel på et yrke enn innen en næring, og estimatet blir dermed mer følsomt dersom en bedrift oppgir svært høy mangel sammenlignet med andre.

## Arbeidskraftbehov - yrker

Tabell 3 viser en oversikt over yrker med størst estimert mangel på arbeidskraft. Alle tall er avrundet til nærmeste 25. Det innebærer at yrker med estimert mangel under 13 blir avrundet til 0 og derfor ikke framkommer i tabellen.

At et yrke ikke er med på listen, betyr dermed ikke nødvendigvis at det ikke er mangel på arbeidskraft innen yrket, men at den estimerte mangelen er relativt liten eller at datagrunnlaget er for spinkelt til å gi et sikkert estimat.

**Tabell 3. Estimert mangel på arbeidskraft for utvalgte yrker i Vestfold i 2026. Avrundet til nærmeste 25**

Næring	Mangel på arbeidskraft i tall på personer
Helsefagarbeidere	100
Sykepleiere	75
Elektrikere	50
Andre håndverkere	50
Legespesialister	25
Førskolelærere	25
Elektronikkingeniører	25
Andre ingeniører	25
Kokker	25
Tømrere og snekkere	25
Andre bygningsarbeidere	25
Rørleggere og VVS-montører	25
Overflatebehandlere og lakkerere	25
Sveisere	25
Bilmekanikere	25
Anleggsmaskin- og industrimekanikere	25
Operatører innen næringsmiddelproduksjon	25
Andre stasjonære maskinoperatører	25
Bussjåfører og trikkeførere	25
Lastebil- og trailersjåfører	25
Anleggsmaskinførere	25

Kilde: Nav

## Arbeidskraftbehov - utdanning

Bedriftene som svarer at de har forsøkt å rekruttere uten å få tak i rett og/eller ønsket kompetanse, oppgir også hvilket utdanningskrav som er knyttet til stillingen. Dette spørsmålet ble tatt inn i

bedriftsundersøkelsen i 2025, for å få bedre innsikt i hvilken type utdanning arbeidsmarkedet mangler. Resultatene kan dermed kobles tettere til utdanningssystemet og kan blant annet brukes som et grunnlag for dimensjonering av utdanningstilbudet, både i videregående opplæringen og høyere utdanning. Det kartlegges ikke konkret hvilken kompetanse som kreves til stillingen, men

retning og lengde innenfor det klassiske utdanningssystemet.

Når de ulike utdanningsnivåene deles opp, ser vi at mangelen på arbeidskraft er størst blant personer med videregående opplæring innen fag- og yrkesfag, med totalt 415 personer.

Behovet er størst etter pleie og omsorgsfag samt mekaniske fag og maskinfag. Den estimerte mangelen på personer med universitets- og høyskolenivå på bachelornivå er 314. Her er det størst etterspørsel etter pleie og omsorgsfag, se tabell 4.

**Tabell 4. Estimert mangel på arbeidskraft i Vestfold, etter utdanning 2026**

Nivå	Fagfelt	Mangel på arbeidskraft (antall)
Grunnskole / Ingen krav til utdanning	Grunnskole / Ingen krav til utdanning	119
Videregående, studieforberedende	Videregående, studieforberedende	22
Videregående, fag- og yrkesopplæring	Pleie- og omsorgsfag	85
	Mekaniske fag og maskinfag	77
	Andre fag	58
	Bygg- og anleggsgfag	54
	Elektrofag	40
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	30
	Andre naturvitenskapelige fag, tekniske fag og håndverksfag	24
	Primærnæringsfag	20
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	16
	Økonomiske og administrative fag, inkl salg og service	10
	Informasjons- og datateknologi	1
	Totalt	415
Høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole)	Pleie- og omsorgsfag	49
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	17
	Informasjons- og datateknologi	12
	Økonomiske-, administrative-, samfunns- og juridiske fag	6
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	4
	Estetiske og kreative fag	1
	Totalt	89
Universitets- og høyskoleutdanning, lavere nivå (bachelor)	Pleie- og omsorgsfag	163
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	39
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	31
	Ingeniørfag	27
	Andre fag	19
	Informasjons- og datateknologi	10
	Økonomiske og administrative fag	9
	Samfunnsfag og juridiske fag	6
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	6
	Humanistiske og estetiske fag	3
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	1
	Totalt	314
Universitets- og høyskoleutdanning, høyere nivå (master)	Medisin	54
	Ingeniørfag	30
	Andre helse-, sosial- og idrettsfag	9
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	8
	Informasjons- og datateknologi	8
	Økonomiske og administrative fag	6
	Juridiske fag	5
	Humanistiske og estetiske fag	4
Andre fag	3	
Samfunnsvitenskapelige fag	1	

	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	1
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	1
	Odontologi	0
	Totalt	130
Forskerutdanning (Ph.D)	Medisin	4
	Økonomiske og administrative fag	1
	Informasjons- og datateknologi	1
	Ingeniørfag	1
	Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	0
	Andre naturvitenskapelige og tekniske fag	0
	Andre fag	0
	Totalt	7

Kilde: Nav

## Stor mangel innen helse- og sosialtjenester

Helse- og sosialtjenesten sysselsetter ca. én av fem på landsbasis, og litt flere i Vestfold, samtidig som de er den næringen som rapporterer om nest størst mangel på arbeidskraft. Innen denne næringen er det estimert mangel på 206 personer. Helsefagarbeidere, sykepleiere og legespesialister topper listen over mangelyrker.

Helse- og sosialtjeneste er en av næringene hvor det er utfordrende å rekruttere i Vestfold. 25 prosent av bedriftene svarer at de ikke har fått ansatt noen, eller ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, de siste tre måneder. På landsbasis svarer 31 prosent det samme.

17 prosent av bedriftene innen helse- og sosialtjenester forventer en økning i antall ansatte, mens 9 prosent forventer en nedgang i antall ansatte. Netto forventning blir 9 prosent. På landsbasis er netto forventning 5 prosent.

I Navs ledighetsstatistikk var det per mars 2026 registrert 185 helt ledige fra helse, pleie og omsorg. Samtidig var det 372 utlyste stillinger.

## Bygge- og anleggsvirksomhet mangler flest

Svingende rente, bred prisstigning, svak kronekurs og høy inflasjon, som vi har sett de siste årene, er faktorer som påvirker konjunktursensitive bransjer som bygge- og anleggsbransjen.

31 prosent av bedriftene oppgir at de forventer en økning i antall ansatte mens 12 prosent forventer en nedgang som gir en netto forventning på 19 prosent.

Syv prosent av bedriftene innen bygge- og anleggsvirksomhet i Vestfold svarer at de ikke har fått ansatt noen, men ingen svarer at de har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, de siste tre

måneder. På landsbasis sier 11 prosent at de ikke har fått ansatt noen, mens ni prosent har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, de siste tre måneder.

Ut fra bedriftenes svar er det estimert at denne bransjen mangler 226 personer. Den estimerte mangelen i Vestfold fylke var 141 personer i 2025.

Per mars 2026 var 424 helt arbeidsledige registrert med bakgrunn fra bygg og anlegg i Vestfold. På samme tid var det utlyst 162 stillinger i denne bransjen.

Ifølge SSB har boliginvesteringene på landsbasis falt kraftig siden 2023, og aktiviteten i byggenæringen har vært lav. Antall lønnstakere har også gått ned, både blant bosatte og ikke-bosatte pendlere. Det siste halve året har utviklingen flatet noe ut, men det er fortsatt få tegn til en rask oppgang, og igangsettingen av nye boliger er fortsatt lav.

To rentenedganger og økte boligpriser gjennom fjoråret kunne muligens føre til økt aktivitet i næringen, men siden styringsrenten ble satt opp i mai 2026, på grunn av høyere prisvekst enn forventet, er den videre utviklingen innen bygg og anlegg usikker fremover.

## Størst optimisme i industrien

Det er betydelig variasjon mellom de ulike delene av industrien. I Bedriftsundersøkelsen blir svarene fra bedriftene innen industri fordelt på ni ulike industrinæringer. Netto forventning i år viser at alle industrinæringene er nøytrale eller positive i Vestfold.

Klart mest positiv er produksjon av elektriske og optiske produkter og produksjon av annen industri. Men også produksjon av metallvarer, trevarer, produksjon av maskiner og utstyr samt næring og nytelsesmidler er positive. De nøytrale undergruppene til industri er petroleum og kjemisk produksjon, treforedling og grafisk produksjon samt tekstil- og lærvarer.

Samlet har næringen en positiv netto forventning på 32 prosent, opp fra 29 prosent i fjor. På landsbasis har næringen en netto forventning på 17 prosent.

14 prosent av bedriftene svarer at de ikke har fått ansatt noen og syv prosent har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, de siste tre måneder, til sammen 21 prosent. På landsbasis svarer 17 prosent det samme.

Bedriftene innen industri estimeres til å ha en mangel på 114 personer totalt i Vestfold.

### Lavest forventninger innen undervisning

Næringsgruppen undervisning består stort sett av offentlige virksomheter. Sysselsettingsutviklingen innen offentlig sektor er i stor grad styrt av offentlige budsjetter, og forventningene her viser seg ofte å være beskjedne. I år forventer undervisning en økt sysselsetting med -19 prosent i Vestfold. Undervisning er en av få næring med negativ netto forventning i årets bedriftsundersøkelse. På landsbasis har næringen en netto forventning med -14 prosent.

Samtidig som næringen samlet sett forventer færre ansatte så mangler det arbeidskraft til allerede eksisterende stillinger. 17 prosent av bedriftene svarer at de ikke har fått ansatt noen og to prosent har ansatt noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter, de siste tre måneder, til sammen 19 prosent. På landsbasis svarer 21 prosent det samme.

Bedriftene innen undervisning estimeres til å ha en mangel på 61 personer totalt i Vestfold.

## Over halvparten bruker kunstig intelligens

Årets bedriftsundersøkelse kartlegger for første gang virksomhetenes bruk av kunstig intelligens (KI), og hvilke arbeidsoppgaver teknologien eventuelt brukes til. For virksomheter som ikke benytter KI, er det også innhentet informasjon om de viktigste årsakene til dette.

### Hva er kunstig intelligens (KI)?

Kunstig intelligens (KI) er teknologi som gjør at datamaskiner kan lære, tilpasse seg og løse oppgaver uten at alle løsninger er forhåndsprogrammert. KI kan brukes på de fleste områder der datamaskiner benyttes.

Bruken av KI har økt raskt de siste årene, særlig gjennom generativ KI som ChatGPT og Microsoft Copilot. Denne typen teknologi kan produsere tekst, kode, bilder og annet innhold, og brukes blant annet til dokumentoppsummering, automatisering og kundeservice.

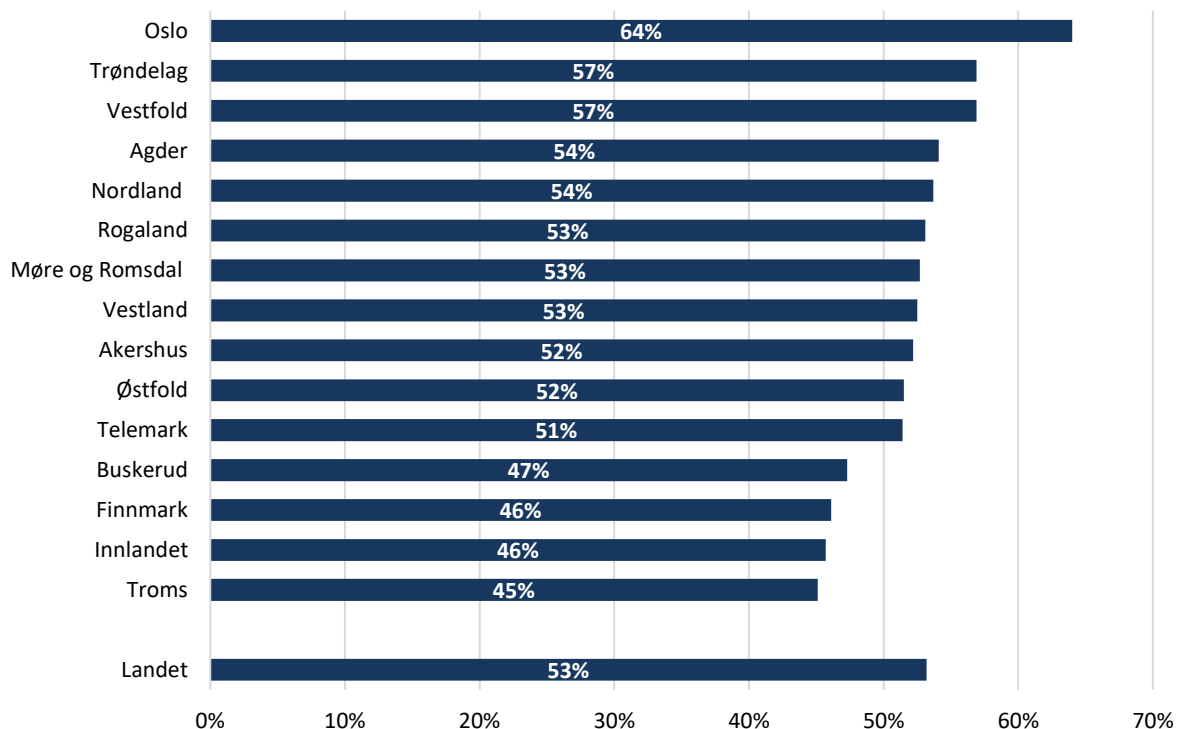
KI er relevant å kartlegge fordi teknologien kan påvirke hvordan arbeidsoppgaver utføres,

virksomhetenes behov for arbeidskraft og utviklingen i arbeidsmarkedet fremover.

Blant de spurte bedriftene i Vestfold oppgir 57 prosent at de bruker kunstig intelligens til å gjennomføre en eller flere oppgaver. Dette er litt høyere enn i hele landet hvor andelen er 53 prosent, se figur 14.

Av bedriftene i Vestfold som har svart «ja» på at de bruker KI, oppgir de videre at dette anvendes til bearbeiding og analyse av tekst (61 prosent), samlekategoriene «andre oppgaver» (33 prosent), kundeservice eller intern støtte (34 prosent), markedsføring og salg (29 prosent), dataanalyser og prognoser (23 prosent), rekruttering og HR (21 prosent) og bilde-/taleoppgaver (20 prosent). \*Det har vært mulig å krysse av for flere alternativer.

Figur 14. Brukt av kunstig intelligens (KI), etter fylke. 2026. Prosent



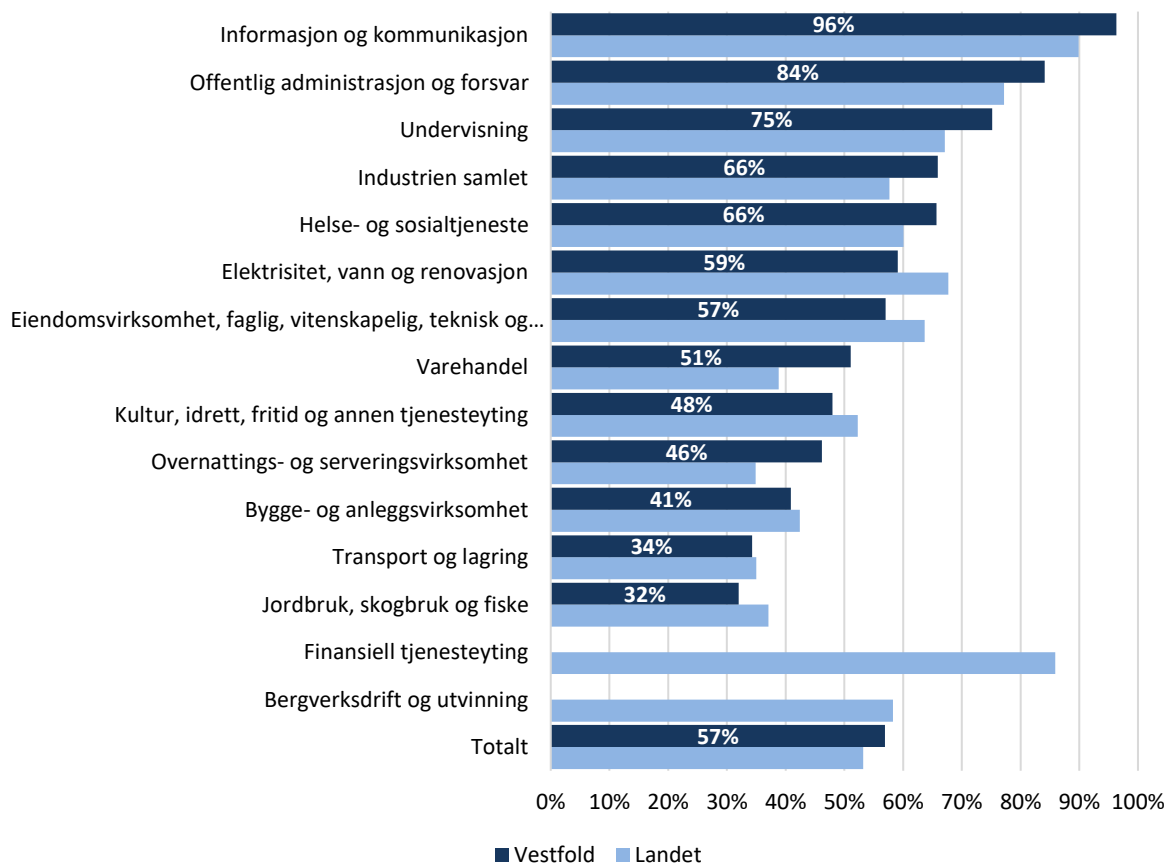
Kilde: Nav

## Næringsforskjeller i bruk av kunstig intelligens

Det er stor variasjon i bruk av kunstig intelligens (KI) mellom de ulike næringene i Vestfold. I informasjon og kommunikasjon bruker 96 prosent KI etterfulgt offentlig

administrasjon og forsvar av med 84 prosent. Innen undervisning oppgir 75 prosent at de bruker KI til å gjennomføre arbeidsoppgaver og innen industrien, samlet benytter 66 prosent seg av KI.

**Figur 15. Brukt av kunstig intelligens (KI), etter næring. Vestfold og landet. 2026. Prosent**



Kilde: Nav

## Sju av ti ser ikke relevante bruksområder

Under halvparten av bedriftene som har svart på årets bedriftsundersøkelse, svarer at de ikke bruker KI (43 prosent). Næringene hvor under halvparten bruker KI er blant annet overnatting og serveringsvirksomhet, jordbruk, skogbruk og fiske samt transport og lagring. Dette er næringer som sannsynligvis har større innslag av manuelle oppgaver enn andre næringer.

Blant bedriftene som ikke bruker KI, er den vanligste grunnen at de ikke ser relevante bruksområder (71 prosent). I Vestfold er dette den viktigste grunnen til å ikke bruke KI for alle næringer, utenom offentlig administrasjon og forsvar. Der begrunnes ikke bruk av KI i større grad med personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn samt ikke prioritert av ledelsen.

Mangel på kompetanse eller kapasitet er den nest vanligste årsaken til å ikke bruke KI (17 prosent) i Vestfold. Problemet med

kompetanse eller kapasitet er størst i transport og lagring (35 prosent). \*

**Tabell 5. De viktigste grunnene til at virksomhetene ikke bruker KI, etter næring 2026. Prosent av de som ikke bruker KI.**

	Ser ikke relevante bruksområder	Kostnader usikker lønnsomhet	eller Ikke prioritert av ledelsen	Personvern, sikkerhet eller juridiske hensyn	Mangler kompetanse eller kapasitet
Jordbruk, skogbruk og fiske	69 %	8 %	15 %	8 %	23 %
Bergverksdrift og utvinning					
Industrien samlet	87 %	0 %	7 %	0 %	7 %
Elektrisitet, vann og renovasjon	67 %	0 %	33 %	0 %	0 %
Bygge- og anleggsvirksomhet	65 %	4 %	15 %	0 %	30 %
Varehandel	68 %	3 %	13 %	16 %	13 %
Transport og lagring	77 %	0 %	6 %	0 %	35 %
Overnattings- og serveringsvirksomhet	82 %	5 %	18 %	0 %	14 %
Informasjon og kommunikasjon	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Finansiell tjenesteyting					
Eiendomsvirksomhet, faglig, vitenskapelig, teknisk og forretningsmessig tjenesteyting	62 %	0 %	8 %	18 %	13 %
Offentlig administrasjon og forsvar	40 %	0 %	50 %	50 %	0 %
Undervisning	71 %	0 %	7 %	29 %	0 %
Helse- og sosialtjeneste	75 %	0 %	21 %	8 %	15 %
Kultur, idrett, fritid og annen tjenesteyting	83 %	0 %	7 %	3 %	17 %
Totalt	71 %	2 %	13 %	10 %	17 %

Kilde: Nav

\* Flere kryss mulig

## Referanser

Nav Vestfold og Telemark (2025). *Bedriftsundersøkelsen Vestfold 2025*

Nav Vestfold og Telemark (2025). *Prognose for arbeidsmarkedet 2026*

Nav (2026). *Bedriftsundersøkelsen 2026: Vedvarende mangel på helsepersonell*

Nav (2026). *Utviklingen på arbeidsmarkedet. (Arbeid og velferd utgave 1 – 2026)*

## Navs bedriftsundersøkelse 2026

### Kartlegging av arbeidsmarkedet

#### 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 → Gå til spørsmål 6.

#### 4. Hva skyldes dette?

- Ingen/for få kvalifiserte søkere → Gå til spørsmål 5.
- Annet → Gå til spørsmål 6.

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

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

Yrke	Utdanning	Antall stillinger
.....		<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.

**Bedriften svarer ja eller nei.**

**Hvis ja; Vi vil gjerne vite hvilke arbeidsoppgaver dere bruker KI til. Jeg kommer nå til å lese opp noen alternativer, og ber deg svare ja til alle som passer for dere. Dersom noe er uklart, kan jeg gi eksempler underveis.**

**Hvis nei, kryss øverste boks av og gå videre til spørsmål 7.**

- 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)