



KOMPETANSEBILDET 2026

Kompetanse under press

Arbeidskraft, offentlige oppdrag og dokumentasjonskrav i bygg og anlegg

En fagrapport for ledere i norsk bygg- og anleggsnæring
3. kvartal 2026

UTGITT AV



SIDE 2 • LEDERBILDET

Kompetanse har blitt en del av virksomhetens leveranseevne

5 550

personer i estimert mangel innen bygge- og anleggsvirksomhet

60,5 %

av NHOs medlemsbedrifter opplever udekket kompetansebehov

1 210

relevante Doffin-kunngjøringer i det undersøkte tidsrommet

1. juli 2026

trådte de fleste endringene i anskaffelsesloven i kraft

Arbeidskraft

For ledere i bygg og anlegg handler kompetanse ikke bare om rekruttering og kurs. Den påvirker hvilke oppdrag virksomheten kan påta seg, hvordan arbeidet kan organiseres, hvilke kvalifikasjoner som kan dokumenteres, og om bedriften oppfyller kravene som møter den i byggesaker og offentlige kontrakter.

NAV anslår at norske virksomheter mangler 33 750 arbeidstakere. Innen bygge- og anleggsvirksomhet er den estimerte mangelen 5 550 personer, mens mangelen i bygge- og anleggsyrker er anslått til 4 750 personer. Forskjellen skyldes at en næring og en yrkesgruppe beskriver ulike deler av arbeidsmarkedet.^[1]

Marked

NHOs Kompetansebarometer viser at 60,5 prosent av medlemsbedriftene i noen eller stor grad opplever et udekket kompetansebehov. Bygg- og anleggsbedriftene er blant næringene med de høyeste andelene. Utfordringen handler både om mangel på søkere og om at søkerne som melder seg, ikke har kompetansen bedriften trenger.^[2]

Kompetansebildets uttrekk fra Doffin viser 1 210 kunngjøringer med tilknytning til bygg, anlegg, arkitektur, konstruksjon, ingeniør- eller inspeksjonstjenester i perioden 26. mai til og med 1. august 2026.^[3] Tallene viser et synlig marked, men ikke hele markedet.

Krav

Regelverket knytter områdene sammen. Foretak med ansvarsrett må kunne dokumentere relevant utdanning og praksis. Offentlige kontrakter kan stille krav om blant annet lærlinger, lønns- og arbeidsvilkår, HMS-kort, betaling via bank og språkferdigheter.

Fra 1. juli 2026 er reglene om flere samfunnshensyn samlet i anskaffelsesloven, samtidig som lovens innslagspunkt er hevet til 500 000 kroner eksklusive merverdiavgift.^[5]

Tre ulike kilder, tre ulike spørsmål

KILDE	HVA KILDEN BELYSER	HVA TALLENE IKKE ALENE FORTELLER
NAVs bedriftsundersøkelse	Rekrutteringsproblemer og estimert mangel på arbeidskraft	Om et konkret foretak har riktig kompetanse
NHOs Kompetansebarometer	Bedriftenes opplevde kompetansebehov og arbeid med kompetanseheving	Hele det norske arbeidsmarkedet, siden utvalget består av NHO-medlemmer
Doffin	Offentlig kunngjorte anskaffelser	Hele markedet, kontraktsverdi eller faktisk tildelte oppdrag

Mulige implikasjoner for ledelsen

Kompetanse kan behandles som en samlet styringsinformasjon på linje med økonomi, kapasitet og prosjektportefølje. Et oppdatert bilde av hvem som kan utføre hvilke oppgaver, hvor lenge dokumentasjonen er gyldig, og hvilke krav kommende kontrakter stiller, kan gjøre det enklere å vurdere både bemanning og hvilke oppdrag virksomheten bør bruke ressurser på.

SIDE 3 • ARBEIDSKRAFT

Mangelen er stor, men tallene beskriver forskjellige behov

5 550

Bygge- og anleggsvirksomhet

Virksomheter som tilhører næringen, uavhengig av yrket til den som mangler.

Konfidensintervall 4 334 til 6 843

NAVs bedriftsundersøkelse 2026 er gjennomført blant 13 119 offentlige og private virksomheter med tre eller flere ansatte. Samlet oppgir 18 prosent at de har hatt problemer med å få tak i arbeidskraft. 11 prosent fikk ikke ansatt noen i det hele tatt, mens 8 prosent ansatte noen med lavere eller annen formell kompetanse enn planlagt.^[1]

NAV estimerer den samlede mangelen på arbeidskraft til 33 750 personer, med et 95 prosent konfidensintervall fra 26 700 til 42 300. Punktanslaget gir en nyttig indikasjon på størrelsen, men bør ikke leses som et eksakt antall ledige stillinger.^[1]

NAV oppgir også at 15 prosent av virksomhetene i næringen har alvorlige rekrutteringsproblemer. Bygg og anlegg er dermed blant næringene med størst estimert mangel i absolutte tall.^[1]

Tallene må leses i lys av aktivitetsnivået. NAV beskriver næringen som preget av lav aktivitet etter flere år med nedgang i boliginvesteringene. Det kan eksistere rekrutteringsproblemer selv i en periode der deler av markedet har lavere aktivitet.^[1]

Mulige implikasjoner for ledelsen

Når mangelen er konsentrert i bestemte yrker, kan en generell bemanningsplan bli for grov. En mer presis oversikt kan skille mellom antall personer, fagområder, formelle kvalifikasjoner, erfaring, godkjenninger og hvor raskt kompetansen kan gjøres tilgjengelig i et prosjekt.

4 750

Bygge- og anleggsyrker

Personer i bygge- og anleggsyrker, uavhengig av hvilken næring arbeidsgiveren tilhører.

700 personer høyere enn året før

Størst mangel i yrkesgruppen

Estimert mangel, antall personer

Tømrere og snekkere **1 150**

Elektrikere **1 110**

Andre håndverkere **950**

0 1 200

Kilde: NAVs bedriftsundersøkelse 2026. Mye av etterspørselen er knyttet til konkrete fag og kvalifikasjoner.

18 %

har rekrutteringsproblemer

11 %

fikk ikke ansatt noen

8 %

ansatte noen med annen kompetanse

15 %

har alvorlige rekrutteringsproblemer i næringen

For noen virksomheter kan det gi grunnlag for å se rekruttering, lærlinger, intern opplæring og bruk av underleverandører som deler av samme kapasitetsplan. For andre kan det synliggjøre at flaskehalsen er én bestemt rolle eller kvalifikasjon.

SIDE 4 • KOMPETANSEGAPET

Det er ikke bare mangel på mennesker

NHOs Kompetansebarometer 2025 bygger på svar fra 2 664 medlemsbedrifter. 60,5 prosent svarer at de i noen eller stor grad har et udekket kompetansebehov. Andelen har ligget mellom 57 og 66 prosent siden 2015, med unntak av 2016, da den var 52 prosent.^[2]

Bygg- og anleggsbedriftene er blant næringene med de høyeste andelen. NIFU oppgir ikke et eget prosenttall for næringen, men plasserer den etter utgivelse og kringkasting, og sammen med industri og overnatting og servering blant næringene som ligger høyt.^[2]

Når søkerne ikke har nødvendig kompetanse, oppgir 43 prosent at de mangler yrkesspesifikke ferdigheter, 41 prosent at de mangler nødvendig erfaring, og 38 prosent at de mangler formelle kvalifikasjoner. 18 prosent peker på manglende generelle ferdigheter.^[2]

Bygg og anlegg skiller seg særlig ut på tilgangen til søkere: 60 prosent av bedriftene med høyt udekket behov får ikke søkere selv om de forsøker å rekruttere. Over 80 prosent oppgir behov for personer med videregående yrkesopplæring.^[2]

Hva de 1 278 bedriftene med høyt udekket behov oppgir

Andel av bedriftene. Flere svar var mulig, og andelen summerer seg derfor ikke til 100 prosent.

68 %

Søkerne har ikke nødvendig kompetanse

45 %

Det kommer ikke søkere, til tross for rekrutteringsforsøk

36 %

Egne ansatte mangler ferdigheter eller har utdatert kompetanse

Kilde: NHOs Kompetansebarometer 2025, NIFU-rapport 2026:4.

Fire lag i kompetansegapet

1 • TILGANG

Det finnes ikke nok søkere.

2 • FAG

Søkerne mangler yrkesspesifikke ferdigheter.

3 • ERFARING

Kandidaten har utdanning, men ikke erfaringen oppgaven krever.

4 • DOKUMENTASJON

Formelle kvalifikasjoner eller dokumentasjon mangler.

Mulige implikasjoner for ledelsen

De fire lagene krever ulike svar. Et rekrutteringsproblem kan ikke alltid løses med kurs, og et dokumentasjonsproblem kan ikke alltid løses ved å ansette flere. En kandidat kan ha praktisk erfaring uten å oppfylle et formelt krav.

En kompetanseoversikt kan skille mellom hva den enkelte faktisk kan, hva som er dokumentert, og hva som kreves i prosjektet. Det gjør det lettere å se om gapet bør møtes med opplæring, praksis, fagbrev, innleie eller rekruttering.

SIDE 5 • KOMPETANSEHEVING

Bedriftene vil gjøre mer, men møter et uoversiktlig system

81 %

mener at kompetansehevingen de tilbyr i noen eller stor grad er tilstrekkelig for behovet

De to tallene beskriver ikke en motsetning. En bedrift kan oppleve at dagens opplæring fungerer for dagens oppgaver, men likevel ønske mer fordi teknologien endres, nye markeder åpner seg, ansatte skal utvikles eller nye krav må oppfylles. Over tre av fem bedrifter bruker kompetanseheving for å tiltrekke seg eller beholde arbeidskraft.^[2]

Det er en tydelig sammenheng mellom oversikt og vurdering. Blant bedriftene som synes det er vanskelig å få oversikt over tilbudene, oppgir 88 prosent også at det er vanskelig å vurdere innhold, relevans eller kvalitet. Blant dem som ikke har problemer med oversikten, er den tilsvarende andelen 27 prosent.^[2]

54 prosent av bedriftene peker på minst ett hinder knyttet til de ansatte. 39 prosent oppgir manglende motivasjon for å delta, og 20 prosent peker på at ansatte ønsker å delta, men er forhindret av private forhold.^[2]

Kompetanseheving må fungere i produksjonen

I bygg og anlegg konkurrerer opplæring med fremdrift, bemanning og prosjektøkonomi. Et kurs kan være faglig godt, men likevel vanskelig å gjennomføre hvis det krever lang tid borte fra prosjektet, ikke kan tilpasses skift eller ikke gir dokumentasjon kunden og myndighetene forventer.

Før dere kjøper eller tildeler opplæring

- Treffer tiltaket en konkret oppgave, risiko eller kvalifikasjon?
- Gir det dokumentasjon som kan finnes igjen og brukes senere?

- Kan det gjennomføres uten uforholdsmessig tap av produksjonstid?
- Har kompetansen en gyldighet eller et behov for periodisk oppdatering?

Mulige implikasjoner for ledelsen

Når 81 prosent ønsker å tilby mer kompetanseheving, samtidig som over halvparten opplever markedet som uoversiktlig, kan selve utvelgelsen bli en lederoppgave. Et samlet system for krav, kurs, dokumentasjon og utløpsdatoer kan redusere tiden som brukes på å lete og kontrollere.

81 %

ønsker samtidig å tilby mer kompetanseheving enn de gjør i dag

Utfordringer i markedet for opplæring

Andel som i noen eller stor grad opplever dette som utfordrende

Få oversikt over tilbudene **53 %**



Vurdere innhold, relevans og kvalitet **59 %**



0 %

100 %

Kilde: NHOs Kompetansebarometer 2025. Like mange opplever problemer med å vurdere kurs nyansatte har med seg.

SIDE 6 • DOFFIN

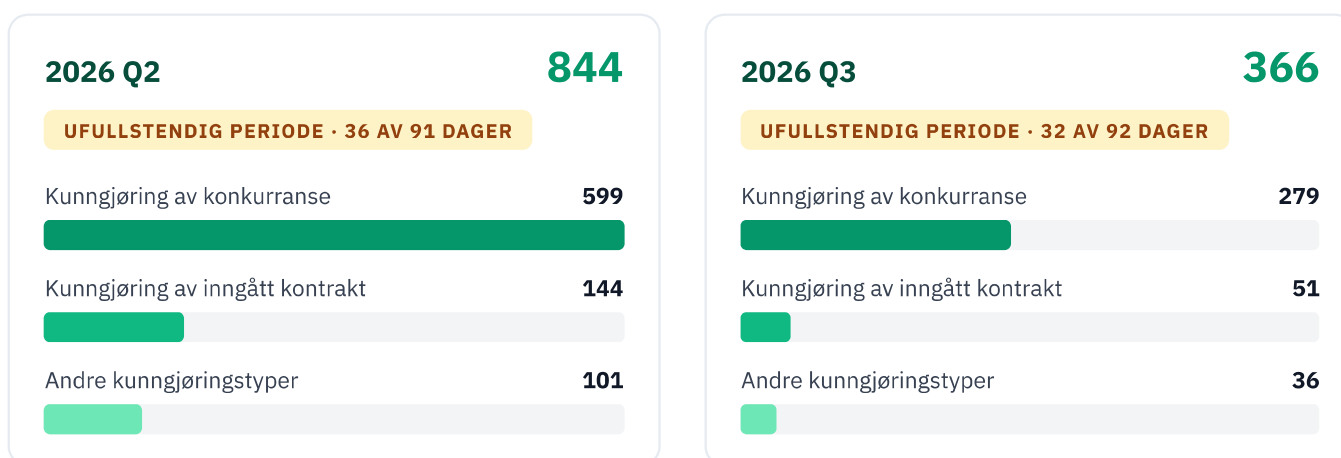
Offentlige kunngjøringer viser aktivitet, ikke hele markedet

Doffin er den norske databasen for kunngjøringer av offentlige anskaffelser. Kompetansebildets markedsutvalg omfatter 1 210 kunngjøringer publisert fra 26. mai til og med 1. august 2026, tatt med når de har minst én CPV-kode i divisjon 45, bygge- og anleggsarbeid, eller divisjon 71, arkitekt-, konstruksjons-, ingeniør- og inspeksjonstjenester.^{[3][4]}

Utvalget gir et bredt bilde av offentlig etterspørsel med tilknytning til næringen. Fordi en kunngjøring kan ha flere CPV-koder, kan enkelte oppdrag være tatt med selv om bygg og anlegg ikke er hovedinnholdet. Tallene bør leses som et aktivitetsbilde, ikke som en fullstendig markedsstørrelse.

Kunngjøringstype i to ufullstendige perioder

Antall kunngjøringer. Periodene dekker ulikt antall dager og kan ikke sammenlignes som en tidsserie.



Samme skala i begge kort. Kilde: Kompetansebildet 2026 Q3, bearbeidet uttrekk fra Doffin.

Hva Doffin-tallene ikke viser

- De viser kunngjøringer, ikke antall ferdige kontrakter.
- Én kunngjøring kan omfatte flere delkontrakter.
- En konkurranse kan bli endret eller avlyst.
- Anskaffelser under nasjonal terskelverdi trenger som hovedregel ikke å bli kunngjort.
- Estimert verdi er ikke oppgitt for alle kunngjøringer.

Mulige implikasjoner for ledelsen

Doffin kan brukes som et signal om hvor offentlige behov er synlige, hvilke typer oppdrag som kommer ut og hvilke oppdragsgivere som er aktive. Tallene kan ikke alene brukes til å anslå markedsandel eller omsetningspotensial.

Terskler fra 1. juli 2026

Anskaffelsesloven gjelder fra 500 000 kroner eksklusive merverdiavgift. Den nasjonale terskelverdien er fortsatt 1,3 millioner kroner. Anskaffelser mellom disse beløpene omfattes av loven og forskriftens del I, men har ikke de samme detaljerte prosedyre- og kunngjøringskravene. For bygge- og anleggskontrakter er EØS-terskelverdien 62,9 millioner kroner fra 21. april 2026.^{[5][6]}

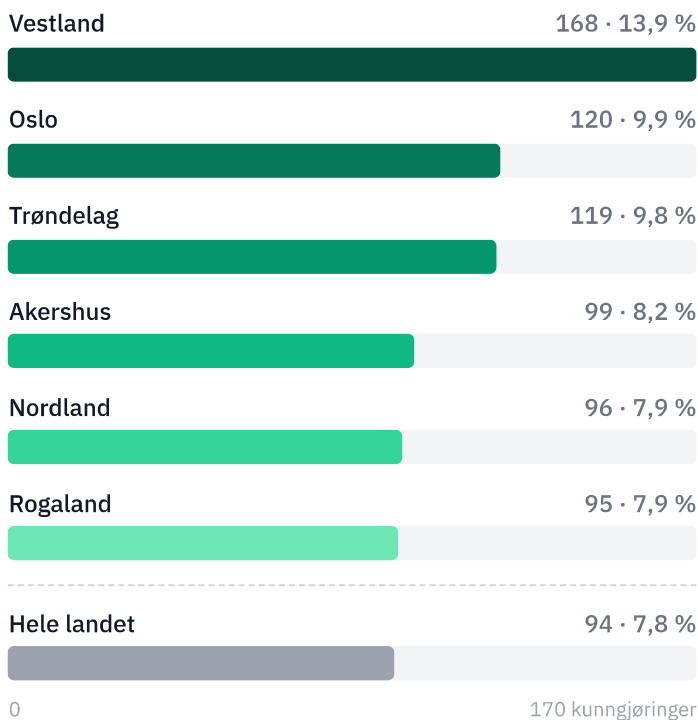
En løpende vurdering av kunngjøringer blir mer treffsikker dersom den kobles til virksomhetens kapasitet og dokumenterte kompetanse. Da kan bedriften skille mellom oppdrag som er interessante, og oppdrag den faktisk kan kvalifisere seg til.

SIDE 7 • GEOGRAFI OG VERDI

Geografi og verdi gir retning, men ikke en komplett markedsprognose

Områder med flest kunngjøringer

Antall kunngjøringer og andel av hele utvalget på 1 210

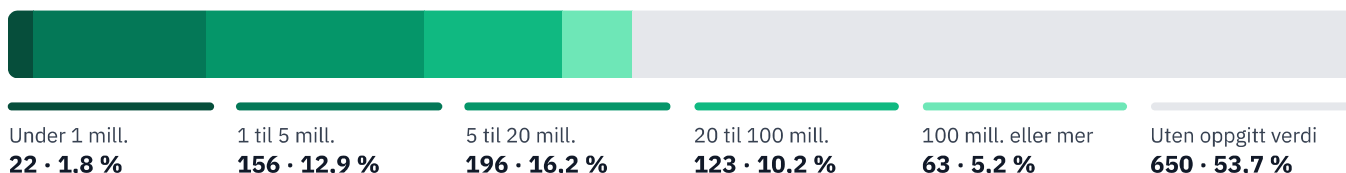


Vestland har flest kunngjøringer i det undersøkte materialet, med 168. Deretter følger Oslo med 120, Trøndelag med 119, Akershus med 99, Nordland med 96 og Rogaland med 95. I tillegg er 94 kunngjøringer merket «Hele landet».^[3]

En kunngjøring kan være merket med flere fylker. Den telles da én gang i hvert fylke, og summen av fylkestallene kan bli høyere enn det totale antallet kunngjøringer. Geografitallene viser hvor ofte et område er berørt, ikke en gjensidig utelukkende fordeling av 1 210 oppdrag.

Mer enn halvparten mangler oppgitt verdi

Fordeling av alle 1 210 kunngjøringer etter estimert verdi. 650 kunngjøringer er uten oppgitt verdi og er ikke regnet som null.



Et høyt verdiintervall betyr ikke at én leverandør kan vinne hele beløpet: kunngjøringen kan inneholde delkontrakter, opsjoner, rammeavtaler eller en lang kontraktperiode. Kilde: Kompetansebildet 2026 Q3.

Mulige implikasjoner for ledelsen

Geografiske tall kan brukes som ett av flere signaler når en virksomhet vurderer salgsinnsats, lokale samarbeid eller kapasitet i nye områder. De kan ikke alene vise lønnsomhet, konkurranseintensitet eller om oppdragene passer fagområdene.

Den store andelen uten oppgitt verdi gjør tidlig kvalifisering viktig. Kompetanseoversikten kan da brukes som en del av beslutningsgrunnlaget, ikke bare som dokumentasjon etter at beslutningen er tatt.

SIDE 8 • KRAV

Kompetanse må kunne dokumenteres på flere nivåer

Kravene som møter en bygge- eller anleggsvirksomhet kommer fra flere regelverk og kontraktsforhold. Noen gjelder foretakets adgang til å påta seg ansvar i byggesaker. Andre gjelder organiseringen av arbeidet på byggeplassen eller vilkårene i en offentlig kontrakt.

NIVÅ 1 • FORETAK**Ansvarsrett og sentral godkjenning**

Foretak som påtar seg ansvarsrett i byggesaker, skal ha faglig ledelse med relevant utdanning og praksis. Ved erklæring om ansvarsrett bekrefter foretaket at faglig ledelse oppfyller kravene, og at nødvendig og relevant kompetanse brukes i tiltaket. Ved tilsyn må foretaket kunne dokumentere dette.^[10]

NIVÅ 2 • PROSJEKT**Funksjon og tiltaksklasse**

Hvilket utdanningsnivå og hvilken praksis som kreves, avhenger av funksjonen foretaket skal ha og tiltaksklassen. Kravene gjelder blant annet ansvarlig søker, prosjekterende, utførende og kontrollerende.^[10]

NIVÅ 3 • ARBEIDSLAG**Språk og informasjon på byggeplassen**

Byggherreforskriften krever at arbeidsgiver informerer arbeidstakere og verneombud om relevante tiltak for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på en forståelig måte. Arbeidstilsynets veiledning presiserer at informasjonen må gis på et språk den enkelte arbeidstaker forstår.^[7]

Når det er nødvendig av sikkerhetshensyn, skal minst én på hvert arbeidslag kunne forstå og gjøre seg forstått på et språk de andre i laget forstår. Kravene trådte i kraft 1. januar 2024.^[7]

NIVÅ 4 • KONTRAKT**Seriøsitetskrav og lærlinger**

Første trinn i Norgesmodellen innførte strengere krav for offentlige kontrakter innen bygg, anlegg og renhold fra 1. januar 2024: betaling av lønn via bank, obligatorisk tjenestepensjon, HMS-kort og språk- og informasjonskrav.^[8] Fra 1. juli 2026 er reglene om flere av disse samfunnshensynene samlet i anskaffelsesloven.^[5]

Fra 1. august 2025 skal minst ti prosent av arbeidet utføres av lærlinger når vilkårene for lærlingkrav er oppfylt. Kravet om at minst én deltaker skal være lærling gjelder samtidig, og oppdragsgiver skal føre nødvendig kontroll.^[9]

Fem utdanningsnivåer

Byggesaksforskriften kapittel 11^[10]

- 5 Mastergrad i ingeniørutdanning eller arkitektur, sivilingeniør, sivilarkitekt eller tilsvarende grad på 300 studiepoeng
- 4 Bachelorgrad eller tilsvarende grad på 180 studiepoeng
- 3 Høyere fagskolegrad på 120 studiepoeng eller tilsvarende
- 2 Mesterbrev eller tilsvarende
- 1 Fag- eller svennebrev eller tilsvarende

Mulige implikasjoner for ledelsen

Dokumentasjon kan være spredd mellom HR-systemer, prosjektmapper, e-post, den enkelte ansatte og underleverandører. Kravene kan gi behov for en samlet oversikt over utdanning, praksis, fagbrev, referanseprosjekter, HMS-kort, lærlingstatus og gjennomført sikkerhetsopplæring.

For en leder kan spørsmålet være mer presist enn om bedriften «har kompetansen». Det kan også handle om kompetansen er tilgjengelig i riktig prosjekt, om den kan dokumenteres ved kontroll, og om den dekker hele leverandørkjeden.

SIDE 9 • REGELVERK

Endringer påvirker både terskler, dokumentasjon og planlegging

Regelverket for offentlige anskaffelser og kvalifikasjoner i byggesaker er i utvikling. Noen endringer har allerede trådt i kraft, mens andre fortsatt er under behandling. Skillet er viktig: et krav som gjelder nå må innarbeides i driften, mens et forslag først og fremst bør følges og vurderes i planleggingen.

Status per 3. august 2026

TEMA	STATUS	BETYDNING FOR VIRKSOMHETEN
Endringer i anskaffelsesloven	I KRAFT 1. juli 2026, med unntak av opphevelsen av § 4	Samfunnshensyn er samlet i loven, og lovens innslagspunkt er 500 000 kroner ekskl. mva.
Nasjonal terskelverdi	I KRAFT 1,3 millioner kroner	Hovedregelen er kunngjøring på Doffin over denne verdien
EØS-terskel for bygge- og anleggskontrakter	I KRAFT 62,9 mill. kroner fra 21. april 2026	Kontrakter på eller over beløpet følger EØS-reglene og kunngjøres også i TED
Skjerpet lærlingkrav	I KRAFT 1. august 2025	Relevante kontrakter kan kreve minst 10 prosent lærlingarbeid og minst én lærling
Språk- og informasjonskrav	I KRAFT 1. januar 2024	Arbeidslag og sikkerhetsinformasjon må organiseres slik at språk ikke skaper sikkerhetsrisiko
Overgangsordning for sentral godkjenning	OVERGANGSORDNING Gjelder til 1. juli 2027	Berørte foretak har en tidsbegrenset periode til å oppfylle dagens kompetansekrav fullt ut
Endringer i søknad og dokumentasjon i byggesaker	UNDER BEHANDLING Høringsfrist utløp 11. juni 2026	Endelig regelutforming og ikrafttredelse er ikke avklart
Gjennomgang av kvalifikasjonskrav	UNDER BEHANDLING Til vurdering i departementet	Fremtidige krav til ansvarlige foretak kan bli justert, men gjeldende krav gjelder inntil videre

Endringene i anskaffelsesloven innebærer at beløpsgrensen for når loven gjelder er hevet fra 100 000 til 500 000 kroner eksklusive merverdiavgift. Regler om samfunnshensyn som tidligere var fordelt mellom lov og forskrifter, er i stor grad samlet i loven. Opphevelsen av § 4 er utsatt til et nytt nasjonalt regelverk er på plass.^[5]

Direktoratet for byggkvalitet har arbeidet med forslag knyttet til kvalifikasjonskrav, kommunalt tilsyn og uavhengig kontroll. En separat høring om søknad og dokumentasjon i byggesaker hadde frist 11. juni 2026, og må ikke forveksles med en vedtatt endring i kvalifikasjonskravene.^{[12][13]}

1. juli 2027

FRIST

Overgangsordningen for sentral godkjenning gjelder fram til denne datoen. Foretak som omfattes, kan i perioden få fornyet godkjenningen etter de mer lempelige kvalifikasjonskravene som gjaldt før 1. januar 2016. Praksis kan etter en konkret vurdering kompensere for ett manglende utdanningsnivå, men ikke for fullstendig fravær av formell utdanning. Dersom kravene ikke er oppfylt ved utløpet av perioden, kan godkjenningen falle bort for de aktuelle områdene eller tiltaksklassene.^[11]

SIDE 10 · ARBEIDSFLATE OG KILDER

Spørsmål som kan tas inn i den løpende styringen

Spørsmålene har ikke ett felles svar for hele næringen. De kan brukes i ledermøter, tilbudsvurderinger og bemanningsplanlegging for å synliggjøre hvor virksomheten har kontroll, og hvor det kan være behov for mer presis informasjon.

Kapasitet og rekruttering

- Hvilke fag og roller begrenser kapasiteten de neste 6 til 18 månedene?
- Er den største utfordringen antall personer, erfaring, formelle kvalifikasjoner eller dokumentasjon?
- Hvilke behov kan møtes med lærlinger, intern utvikling eller praksis, og hvilke krever ekstern rekruttering?

Kompetanse og dokumentasjon

- Kan dere raskt dokumentere utdanning og praksis for faglig ledelse og nøkkelpersonell?
- Hvilke kurs, godkjenninger eller sertifikater har utløpsdato i kommende prosjektperiode?
- Er kompetansen til underleverandører og innleid personell i samme oversikt som egne ansatte?

Marked og tilbud

- Hvilke Doffin-kunngjøringer passer med dokumentert kompetanse og tilgjengelig kapasitet?
- Hvilke kvalifikasjonskrav eller kontraktsvilkår gir størst risiko for avvising?
- Bør kompetansen utvikles før et marked åpner seg, eller først når konkurransene er synlige?

Regelverk og frister

- Er rutiner og maler oppdatert etter endringene i anskaffelsesloven 1. juli 2026?
- Er virksomheten berørt av overgangsordningen fram til 1. juli 2027?
- Hvordan sikres forståelig informasjon på flerspråklige arbeidslag?
- Er lærlingkapasiteten tilstrekkelig for kontrakter der ti-prosentkravet gjelder?

Et mulig styringsbilde

1	2	3	4	5
kritiske roller og fagområder	dokumenterte kvalifikasjoner og relevant praksis	kommende utløpsdatoer og opplæringsbehov	kapasitet opp mot aktuelle og forventede oppdrag	regelverkskrav og kontraktsvilkår som må følges opp

Kilder

[1] Skjøstad, O. og Danielsen, M. (2026): *Navs bedriftsundersøkelse 2026: vedvarende mangel på helsepersonell*. Nav-rapport 2026:2. DOI: doi.org/10.60847/NAV.6225

[2] Furholt, J., de Besche, T. og Børing, P. (2026): *Kompetanseheving som tiltak og strategi. Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2025*. NIFU-rapport 2026:4. nho.no

[3] Skalde (2026): *Kompetansebildet 2026 Q3*. Bearbeidet uttrekk fra Doffin, publiseringsdato 26. mai til 1. august 2026.

[4] Doffin: *Database for offentlige anskaffelser*. doffin.no/about

[5] Nærings- og fiskeridepartementet mfl. (2026): *Endringer i anskaffelsesregelverket*. regjeringen.no id3156716

[6] Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2026): *Terskelverdier for offentlige anskaffelser*. anskaffelser.no

[7] Arbeidstilsynet: *Byggherreforskriften med kommentarer, §§ 19 og 19 a*. arbeidstilsynet.no

[8] Regjeringen (2023): *Tiltak mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet*. regjeringen.no id2992414

[9] Direktoratet for forvaltning og økonomistyring: *Veileder om krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter*. anskaffelser.no

[10] Direktoratet for byggkvalitet: *Byggesaksforskriften kapittel 11, krav til utdanning og praksis*. dibk.no/regelverk/sak/3/11

[11] Direktoratet for byggkvalitet: *SAK10 § 20-3, overgangsbestemmelser*. dibk.no/regelverk/sak/5/20/20-3

[12] Direktoratet for byggkvalitet (2025): *Overgangsordninga for sentral godkjenning blir forlenga til 1. juli 2027*. dibk.no

[13] Direktoratet for byggkvalitet (2026): *Tydeligere regler for byggesøknad og saksbehandling*. dibk.no

Kolofon · Rapporten bygger på Kompetansebildet 2026 Q3 og kilder som var tilgjengelige 3. august 2026. Skalde er utgiver. Innholdet er utarbeidet som generell faglig informasjon for ledere i bygg- og anleggsnæringen. Fullstendige nettadresser står i kildelisten hos utgiver.