



Rapport  
2024:15

# Masterutdannedes overgang til arbeidsliv og tilfredshet med utdanning og jobb

Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2023

---

Jannike Gottschalk Ballo, Jannecke Wiers-Jenssen,  
Tora Kjærnes Knutsen og Ann Cecilie Bergene



Rapport  
2024:15

# **Masterutdannedes overgang til arbeidsliv og tilfredshet med utdanning og jobb**

Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2023

---

Jannike Gottschalk Ballo, Jannecke Wiers-Jenssen,  
Tora Kjærnes Knutsen og Ann Cecilie Bergene

Rapport 2024:15

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)  
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 21395-1

Oppdragsgiver Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse  
Adresse Postboks 1093, 5809 Bergen

Bilde Adobe Stock

ISBN 978-82-327-0668-6  
ISBN 978-82-327-0669-3  
ISSN 1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)

# Forord

Denne rapporten ser på overgang fra utdanning til arbeidsliv for masterkandidater, og deres tilfredshet med utdanning og arbeid. Analysene er basert på Kandidatundersøkelsen, som NIFU gjennomfører på oppdrag av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Rapporten omfatter resultater publisert i to tidligere arbeidsnotater (Ballo, Bergene & Wiers-Jenssen, 2024, Ballo & Wiers-Jenssen, 2024) men inneholder også nye analyser.

Jannike Gottschalk Ballo har gjennomført statistiske analyser og hatt hovedansvaret for utskrivning av resultater i kapittel 2, 4 og 5. Tora Kjærnes Knudsen har hatt hovedansvaret for analyser og tekst i kapittel 3. Ann Cecilie Bergene har bidratt til teksten i kapittel 2. Prosjektleder Jannecke Wiers-Jenssen har bidratt med innspill til analyser og kontekstualiserende tekst i alle kapitlene, og har hatt hovedansvaret for sammendrag, kapittel 1 og 6.

Vi takker Marte Ulvestad og Siv-Elisabeth Skjelbred for nyttige kommentarer til manuskriptet, og ikke minst retter vi en stor takk til alle masterkandidater som har besvart undersøkelsen.

Oslo 25.09.24

Vibeke Opheim  
direktør

Elisabeth Hovdhaugen  
stedfortredende forskningsleder



# Innhold

<b>Sammendrag .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Innledning.....</b>	<b>10</b>
1.1 Data og resultatpresentasjon.....	11
1.2 Gangen i rapporten.....	11
<b>2 Arbeidsledighet og mistilpasning.....</b>	<b>12</b>
2.1 Arbeidsledighet.....	14
2.2 Andre former for mistilpasning.....	16
2.2.1 Undersysselsetting .....	16
2.2.2 Samsvar mellom utdanningens og arbeidets innhold.....	18
2.3 Samlet mistilpasning .....	20
2.4 Mistilpasning i forhold til kandidattallsutvikling.....	22
2.4.1 Samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver.....	23
2.5 Arbeidsmarkedstilpasning i forhold til forventninger.....	26
2.6 Hvor jobber de sysselsatte?.....	27
2.7 Oppsummering om arbeidsledighet og mistilpasning.....	30
<b>3 Hva fremmer en vellykket overgang fra utdanning til arbeid? .....</b>	<b>32</b>
3.1 Faktorer assosiert med å være i jobb .....	32
3.2 Jobbmatch .....	36
3.2.1 Forskjeller mellom fag og læresteder .....	37
3.2.2 Betydningen av individuelle kjennetegn .....	38
3.2.3 Fagforskjeller består i multivariate analyser .....	42
3.2.4 Betydning av lærested og bostedsfylke.....	43
3.3 Oppsummering om sysselsetting og jobbmatch.....	46
<b>4 Tilfredshet med utdanning.....</b>	<b>47</b>
4.1 Samlet vurdering av utdanningen .....	48
4.2 Tilfredshet med lærested .....	53
4.3 Vurdering av ulike aspekter ved utdanningen.....	56
4.4 Faktorer som påvirker samlet vurdering av utdanningen.....	63

4.5	Oppsummering om utdanningstilfredshet.....	65
<b>5</b>	<b>Tilfredshet med jobb.....</b>	<b>67</b>
5.1	Overordnet jobbtilfredshet.....	67
5.2	Er nåværende jobb et blivende sted? .....	68
5.3	Verdsetting, kompetanse og faglig utvikling.....	69
5.4	Faktorer som påvirker jobbtilfredshet.....	72
5.5	Oppsummering om jobbtilfredshet.....	75
<b>6</b>	<b>Avsluttende refleksjoner.....</b>	<b>76</b>
6.1	Arbeidsmarkedstilpasning for ulike faggrupper .....	76
6.2	Betydningen av individkjennetegn for overgang fra utdanning til arbeid .....	77
6.3	Arbeidsmarkedstilpasning i et internasjonalt perspektiv.....	78
6.4	Fagforskjeller i tilfredshet med utdanning og jobb.....	78
6.5	Forskjeller mellom enkeltfag og læresteder .....	80
	<b>Referanser.....</b>	<b>81</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>85</b>
	<b>Tabelloversikt.....</b>	<b>90</b>
	<b>Figuroversikt.....</b>	<b>91</b>



# Sammendrag

Tema for denne rapporten er overgang fra utdanning til arbeid for personer som nylig har fullført en mastergrad. Analysene er basert på Kandidatundersøkelsen, som er en nasjonal spørreundersøkelse som NIFU gjennomfører på oppdrag av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Undersøkelsen er gjennomført ca. et halvt år etter fullført utdanning. Hovedfokus er på kandidater uteksaminert i 2023, men vi benytter også data fra tidligere undersøkelser for å se på utvikling over tid og for å utvide tallgrunnlaget for enkelte analyser. Tre av kapitlene (2, 4 og 6) er basert på tidligere publiserte arbeidsnotater (Ballo, Bergene og Wiers-Jenssen, 2024; Ballo og Wiers-Jenssen, 2024).

## Svak økning i arbeidsledighet og mistilpasning

Resultatene viser at nyutdannede masterkandidater møtte litt større utfordringer i overgangen til arbeidsmarkedet i 2023 enn i 2021. Arbeidsledigheten blant nyutdannede er likevel lavere enn gjennomsnittet for perioden 2011–2023. Samlet mistilpasning er også litt høyere i 2023 enn foregående målinger.

## Fagfelt, karakterer og arbeidserfaring viktig for arbeidsmarkedstilpasning

Profesjonsutdannede har størst sannsynlighet for en vellykket overgang fra utdanning til arbeid. Masterkandidater i pedagogiske fag, helse- og sosialfag opplever i liten grad arbeidsledighet eller andre former for mistilpasning i arbeidsmarkedet. Det samme gjelder jurister. Mastere i realfag, samfunnsfag, og humanistiske og estetiske fag har større utfordringer med å finne arbeid i tråd med sine kvalifikasjoner. Dette er mønstre vi har sett også i tidligere år; kandidater med utdanninger i disiplinfag sliter mer med å finne (relevant) arbeid.

Kandidater med gode karakterer får oftere jobb i tråd med sine kvalifikasjoner sammenlignet med kandidater med svakere karakterer. Kvinner og personer som har tatt master i voksen alder har større sannsynlighet for en særlig god jobbmatch. De som har innvandrerbakgrunn har større utfordringer både med å få jobb, og å få arbeid i samsvar med kvalifikasjonene. Tidligere arbeidserfaring, og

særlig relevant arbeidserfaring, spiller positivt inn på sannsynligheten for å være i jobb, men har mindre betydning for om jobben matcher utdanningen.

### Lærested har mindre betydning enn bostedsfylke

Hvilket lærested kandidatene er uteksaminert ved har relativt lite å si for arbeidsmarkedstilpasning når fagfelt og bakgrunnsforhold kontrolleres for. Lokale arbeidsmarkeder synes å ha større betydning. De som er bosatt i Møre og Romsdal og Troms har størst sannsynlighet for en særlig god jobbmatch, mens de som er bosatt i Agder og Finnmark har mindre sannsynlighet for å ha en jobb i samsvar med kvalifikasjonene.

### Utfordringer med å få relevant arbeid er overraskende for noen

På spørsmål om de nyutdannede opplevde det lettere eller vanskeligere enn forventet å finne arbeid i tråd med sin kompetanse, svarte en drøy tredel at det var vanskeligere enn forventet. Andelen som opplevde dette som vanskeligere enn de hadde regnet med, var høyest blant kandidater i realfag, samfunnsfag og humanistiske og estetiske fag. Om lag halvparten av masterne fra disse utdanningene rapporterte at overgangen til arbeidsmarkedet var vanskeligere enn forventet. Dette viser at en del studenter i begrenset grad har tatt inn over seg at det kan være utfordrende å finne en passende jobb etter fullført utdanning.

### Positiv helhetsvurdering av utdanningen

Et overveiende flertall av de nyutdannede har en positiv helhetsvurdering av utdanningen. Samlet vurdering av utdanningen er relativt stabil, men svakt synkende, over tid, men de som ble uteksaminert i 2021, er noe mindre positive, noe som trolig er relatert til restriksjonene som følge av koronapandemien. De som har tatt pedagogiske utdanninger er mindre fornøyde enn andre, og tilfredsheten har gått ned over tid. Dette kan ses i sammenheng med at grunnskolelærere (med master) utgjør en økende andel av denne gruppen, og ettersom disse er mindre fornøyde med utdanningen trekkes gjennomsnittet ned.

Vurderingene av universitetet/høgskolen kandidatene har studert ved, er litt mindre positive enn vurderingen av selve utdanningen. Det er klare forskjeller mellom læresteder, og to utdanningsinstitusjoner peker seg særlig positivt ut: Norges handelshøgskole og Norges miljø- og biovitenskapelige universitet. Forskjeller i tilfredshet mellom læresteder reduseres om vi kun sammenligner kandidater fra samme fagfelt. Dette betyr at type utdanning generelt har mer å si for tilfredsheten enn hvilket lærested man tar den ved.

## Varierende oppfatning av utdanningskvalitet

Når vi ser nærmere på hvilke aspekter ved utdanningen kandidatene er særlig fornøyde med, finner vi at faglig innhold vurderes mer positivt enn undervisningskvalitet, tilbakemelding og veiledning. Dette kan tolkes som at pensum oppfattes som interessant, men at mange kunne ønsket seg bedre formidlere/formidlingsformer og tettere oppfølging i studiet. Vi finner tydelige fagforskjeller og interessante mønstre i vurderingen av ulike aspekter ved utdanningen. Eksempelvis er de som har studert medisin og juss generelt fornøyde med innholdet i utdanningen, samtidig som de er lite tilfredse med veiledning og tilbakemelding. Kandidater i humanistiske fag er fornøyd med både undervisningskvalitet og tilbakemelding, men vurderer arbeidslivsrelevansen som svakere.

## Flertallet fornøyd med jobb, men noen venter på bedre muligheter

Mer enn åtte av ti er fornøyde med sin første jobb, og høyest andel svært fornøyde finner vi blant kandidater med utdanning i teknologiske fag og primærnæringsfag. Blant mastere i humanistiske fag, samfunnsvitenskapelige fag og idrettsfag ønsker én av fire seg bort fra jobben de har så snart det dukker opp en bedre mulighet, noe som må ses i sammenheng med at disse gruppene har en dårligere jobbmatch enn andre.

Et klart flertall av kandidatene opplever at innsatsen og kompetansen deres blir verdsatt i arbeidssituasjonen, samtidig som relativt mange rapporterer om at de har kompetanse som ikke blir brukt, og at de hadde ønsket seg større utfordringer. Når vi undersøker hvilke forhold som har betydning for jobbtilfredshet, finner vi at opplevelsen av at egen innsats blir verdsatt av arbeidsgiver, er det som betyr aller mest. Tilrettelegging for faglig utvikling og samsvar mellom jobb og ambisjoner er andre faktorer som har betydning for hvor fornøyde de er med jobben. Vi har også undersøkt om bakgrunnsforhold har noe å si for jobbtilfredshet, og finner at norskfødte med innvandrerforeldre i mindre grad enn andre er fornøyde med jobben de har et halvt år etter fullført utdanning.

## Ikke alltid samsvar mellom opplevd utdanningskvalitet og jobbkvalitet

For fagfelt som juss og teknologi finner vi høyt samsvar mellom tilfredshet med utdanning og tilfredshet med jobb. For andre fagfelt er mønsteret mer komplekst. Eksempelvis har nyutdannede humanister og samfunnsvitere en positiv vurdering av de fleste sider ved utdanningen, samtidig som disse gruppene opplever utdanningens relevans for arbeidslivet som lavere, og oftere er i jobber der de ikke får utnyttet kompetansen fullt ut.

# 1 Innledning

I denne rapporten undersøker vi nyutdannede masterkandidaters overgang fra utdanning til arbeid. Vi kartlegger hvor stor andel som er i arbeid, andelen som er arbeidsledige, og i hvilken grad de som er i jobb har arbeidsoppgaver som samsvarer med kvalifikasjonene opparbeidet gjennom masterutdanningen. Rapporten ser også på hvordan de nyutdannede vurderer ulike aspekter ved utdanningen de har fullført. For de som er i arbeid, kartlegger vi også hvor fornøyde de er med jobben de har.

Analysene er basert på NIFUs kandidatundersøkelse. Kandidatundersøkelsen er en regelmessig, nasjonal spørreundersøkelse til nyutdannede, som NIFU har gjennomført siden 1972. Annethvert år sendes den til personer som fullførte en masterutdanning eller tilsvarende i vårsemesteret, og datainnsamlingen foregår fra november samme år. Oppdragsgiver for undersøkelsen er Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Kandidatundersøkelsen kan ses som en «temperaturmåler» på arbeidsmarkedet for personer med høy utdanning; hvor får nyutdannede jobb som samsvarer med deres kvalifikasjoner i dagens økonomiske situasjon? I tillegg innhenter undersøkelsen informasjon om blant annet hvordan de nyutdannede vurderer ulike aspekter ved utdanningen.

Denne rapporten samler kapitler fra to tidligere publiserte arbeidsnotater (Ballo og Wiers-Jenssen, 2024; Ballo, Bergene og Wiers-Jenssen, 2024), men inneholder også nye analyser (kapittel 3). Resultatene som presenteres er i hovedsak basert på Kandidatundersøkelsen 2023, men noen analyser inkluderer data fra tidligere år for å utvide tallgrunnlaget. I analyser der vi ser på endringer over tid, bruker vi data fra 2011 og frem til 2023. Fagforskjeller står sentralt i analysene, og vi undersøker i hvilken grad arbeidsmarkedstilpasning og tilfredshet med utdanning og jobb varierer med hva slags type utdanning kandidatene har. Vi ser også på i hvilken grad forhold som lærested, karakterer og sosiodemografiske forhold har betydning.

## 1.1 Data og resultatpresentasjon

Invitasjonen til å delta blir sendt til studenter fra alle større universiteter og høyskoler, med unntak av Handelshøyskolen BI, som ikke ønsker å delta i undersøkelsen. Kandidatundersøkelsen 2023 ble distribuert til i alt 15 126 personer, og 4 666 responderte. Dette innebærer en svarprosent på 30, som er noe lavere enn tidligere år. Årsakene til dette er sammensatte. Oppslutningen om spørreundersøkelser viser generelt en nedadgående trend, blant annet på grunn av spørreskjematrøtthet (Stedman mfl., 2019; Eggelston, 2024). Dette rammer også Kandidatundersøkelsen. Når universiteter og høyskoler gjennomfører undersøkelser blant målgrupper som overlapper med den nasjonale undersøkelsen, er dette en utfordring for oppslutningen om Kandidatundersøkelsen. Mer informasjon om Kandidatundersøkelsen 2023 finnes i et dokumentasjonsnotat (Eide mfl., 2024).

Resultatene presenteres i form av frekvenser, bivariate sammenhenger og multivariate analyser. De fleste resultater er brutt ned på fagfelt, men faggruppeinndelingen er ikke helt identisk i alle kapitler. Dette har sammenheng med at enkelte faggrupper har få respondenter, og derfor ikke hensiktsmessig å ta med i alle typer analyser.

## 1.2 Gangen i rapporten

Kapittel 2 dreier seg om overgang fra utdanning til arbeid, og kartlegger andelene som er arbeidsledige eller er eksponert for andre former for mismatch, som overutdanning og undersyssetting. Fokus er på utvikling over tid og forskjeller mellom fagfelt. I kapittel 3 ser vi på hvordan arbeidsmarkedsutfall er relatert til flere forhold enn fagfelt. Vi gjør multivariate analyser der vi ser hva kjennetegn ved kandidatene, som kjønn, alder, karakterer og arbeidserfaring har å si for å være i jobb, og for å ha en jobb i samsvar med utdanningen. Kapittel 4 handler om hvordan de nyutdannede ser på utdanningen sin i retrospekt, mens kapittel 5 undersøker jobbtilfredshet. Kapittel 6 oppsummerer og diskuterer noen av hovedfunnene i rapporten.

## 2 Arbeidsledighet og mistilpasning

Etter fullført mastergrad, ønsker de fleste seg ut i arbeidslivet på fulltid. Hvor lett eller vanskelig det er å få seg relevant jobb vil variere med en rekke forhold, blant annet fagfelt og økonomiske konjunkturer. I dette kapitlet ser vi på overgangen fra utdanning til arbeid for mastergradskandidater som ble uteksaminert i vårsemesteret 2023. Vi kartlegger hvor stor andel som er arbeidsledige, og i hvilken grad de som har jobb har arbeidsoppgaver som samsvarer med kompetansen de har opparbeidet gjennom å ta en masterutdanning. Fagforskjeller står sentralt; hvilke grupper har funnet seg relevant arbeid et halvt år etter fullført utdanning, og hvilke har større utfordringer? I framstillingen legger vi også vekt på utvikling over tid. Sentrale begreper og definisjoner er samlet i en faktaboks på neste side, og nærmere presisering av definisjoner, og informasjon om datainnsamling finnes i Eide mfl.

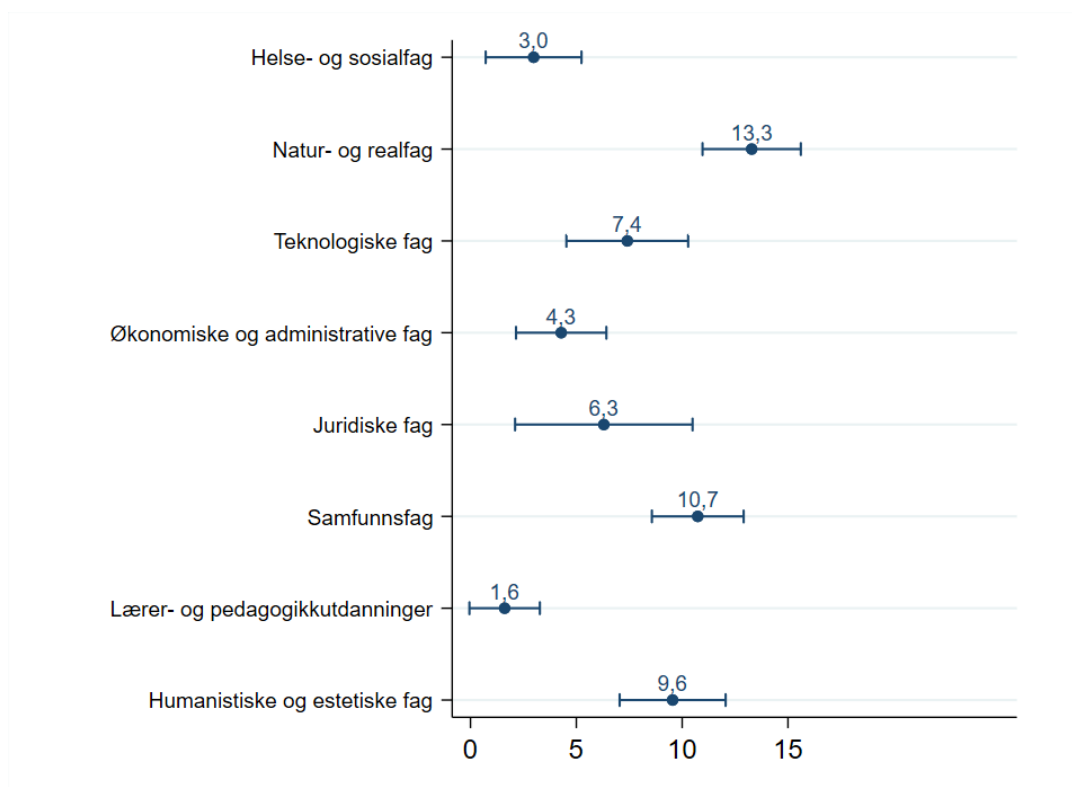
## DEFINISJONER

- **Sysselsatt:** En som oppgir å ha hatt inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i løpet av referanseuken, eller var midlertidig fraværende fra stillingen (foreldrepermisjon eller ferie).
- **Arbeidsledig:** Vi regner en som arbeidsledig hvis en oppgir å ikke ha utført inntektsgivende arbeid i referanseuken, og samtidig ha søkt etter jobb de siste fire ukene før referanseuken, og har mulighet til å begynne i arbeid. Dette er nært opp til den definisjonen SSB benytter i sine arbeidskraftsundersøkelser (AKU). Arbeidsledighet er vist i andel av arbeidsstyrken, som er summen av arbeidsledige og sysselsatte.
- **Arbeidsstyrken:** Arbeidsstyrken består av personer som er sysselsatt eller arbeidsledig. Personer som hverken er sysselsatt eller arbeidsledig ansees som utenfor arbeidsstyrken. Arbeidsstyrken utgjorde 96 prosent av nettoutvalget i 2023.
- **Undersysselsatt:** Vi regner en som undersysselsatt hvis en oppgir å arbeide deltid i sin hovedstilling, og oppgir at den viktigste grunnen til deltidsarbeid er at «Det har ikke vært mulig å få heltidsjobb».
- **Innholdsmisforhold:** Vi regner det som innholdsmisforhold (misforhold mellom jobb og utdanningsinnhold) hvis respondenten oppgir at innholdet i utdanningen passer dårlig (i stedet for middels eller godt) med arbeidsoppgavene i sin hovedstilling.
- **Overutdanning:** Vi regner respondenter som overutdannet hvis de oppgir at utdanningsnivået som er mest passende for hovedjobben er under masternivå, eller at en ikke trenger høyere utdanning.
- **Mistilpasning:** Vi regner en person som mistilpasset om personen er arbeidsledig, undersysselsatt, overutdannet og/eller opplever innholdsmisforhold.
- **Fagfelt:** Inndeling i fagfelt er basert på SSBs utdanningsstandard, med noen modifikasjoner. Fagfeltet samfunnsfag og juridiske fag er delt i to separate fagfelt. Idrettsfag og cand.med er skilt ut fra fagfeltet helse, sosial og idrettsfag. Fagfeltet naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag er delt i to; personer med master i teknologi er skilt ut som egen gruppe. Dette tilsvarer i de fleste tilfeller personer som har sivilingeniør som tilleggsetegnelse på vitnemålet. De øvrige masterne innenfor naturvitenskapelig og tekniske fag danner gruppen natur- og realfag. I noen fagfelt, er tallet på respondenter lavt (f.eks. primærnæringsfag, idrettsfag). Disse vises ikke separat i figurer, men inngår i totaltallet.
- Nærmere presisering av definisjoner, og informasjon om datainnsamling, finnes i dokumentasjonsnotat (Eide mfl., 2024).

## 2.1 Arbeidsledighet

Etter at situasjonen på arbeidsmarkedet tok seg opp etter koronapandemien i 2021, var det igjen en økning i arbeidsledigheten i Norge i 2023. Ifølge tall fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) var 3,6–3,7 prosent av den norske arbeidsstyrken arbeidsledige i perioden august til november 2023.<sup>1</sup> Kandidatundersøkelser gjennomført tidligere år har vist at arbeidsledigheten er høyere blant nyutdannede enn i arbeidsstyrken generelt, noe som har sammenheng med at de nyutdannede har hatt mindre tid til å etablere seg på arbeidsmarkedet (Støren, 2019).

Figur 2.1 viser den prosentvise arbeidsledigheten blant nyutdannede, som andel av arbeidsstyrken, i 2023. Vi ser at det er betydelig variasjon mellom fagfelt.



**Figur 2.1 Arbeidsledige etter fagfelt, 2023-kullet. Prosent. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.**

Ledigheten var i 2023 høyest blant kandidater innen natur- og realfag (13,3 prosent). Blant samfunnsvitere og humanister har det vært en økning i ledigheten mellom 2021 og 2023, og ledigheten ligger på henholdsvis 10,6 og 9,9 prosent. Arbeidsledigheten var lavest blant kandidater innen lærer- og pedagogikk-

<sup>1</sup> Arbeidskraftundersøkelsen, Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/arbeidsledighet-i-norge>



utdanninger<sup>2</sup> (1,6 prosent) og innen helse- og sosialfag (3 prosent). De sistnevnte er fagfelt der det er høy etterspørsel etter arbeidskraft, og ledigheten generelt er lav. Vi ser også at økonomisk-administrative fag har et ledighetsnivå som er lavere enn gjennomsnittet for alle masterkandidater, selv om det også for denne gruppen er en svak økning fra 2021 til 2023.

Av konfidensintervallene kan vi lese hvilke fagforskjeller i arbeidsledighet som er statistisk signifikante. Fagfeltene med høyest arbeidsledighet, natur- og realfag, samfunnsfag og humanistiske og estetiske fag, har alle statistisk signifikant høyere arbeidsledighet enn kandidater fra helse- og sosialfag, økonomiske og administrative fag og lærer- og pedagogikkutdanninger. Kandidater fra juridiske og teknologiske fag plasserer seg i midten med overlappende konfidensintervall til andre fagfelt.

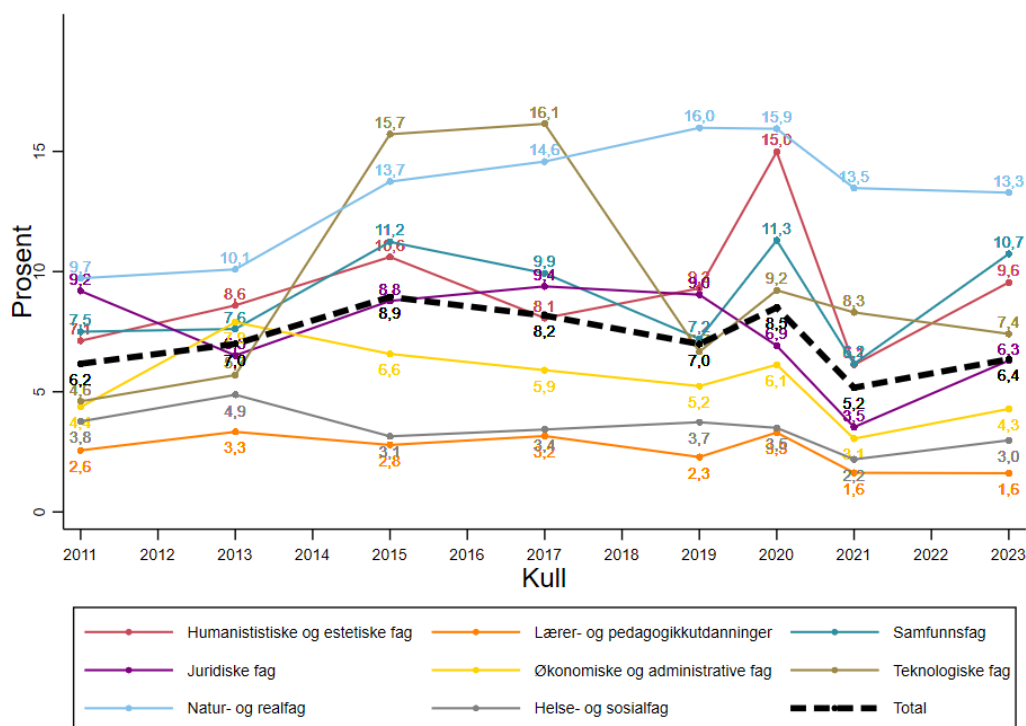
Figur 2.2 viser arbeidsledigheten i perioden 2011–2023, totalt og for ulike fagfelt.<sup>3</sup> Fra et lavt nivå på 5,2 prosent i 2021, ser vi at den overordnede ledigheten blant nylig masterutdannede har økt med 1,2 prosentpoeng til 6,4 prosent i 2023. Endringen er statistisk signifikant på 95-prosentnivå. Arbeidsledigheten er imidlertid fortsatt på et lavere nivå enn i store deler av perioden fra 2011 til 2023. Figuren illustrerer at noen fagfelt generelt har et lavt ledighetsnivå, noen har jevnt over et høyere nivå, og noen har relativt store svingninger fra år til år. Kandidater fra utdanninger som leder til typiske velferdsprofesjoner – lærerutdanning og helse, opplever sjelden arbeidsledighet, mens kandidater med mer generelle utdanninger, der koplingen mellom utdanning og yrke er svakere, er mer utsatt.

Teknologiske fag er en gruppe som er konjunktursensitive og tidvis har hatt høy ledighet (2015–2017), men der tallene har stabilisert seg de senere år. For kandidater fra humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag ser vi en topp i arbeidsledigheten under koronapandemien i 2020, med et etterfølgende fall i 2021, og deretter igjen en økning de siste to årene.

---

<sup>2</sup> Fagfeltet lærer- og pedagogikkutdanninger omtales i noen figurer som «pedagogutdanninger» av plasshensyn. Lærerutdanningene regnes som pedagogutdanninger.

<sup>3</sup> Når vi presenterer utfall fordelt på fagfelt har vi valgt å utelate de fire minste fagfeltene, ettersom antall kandidater er få og konfidensintervallene derfor store. Dette omfatter idrettsfag, primærnæringsfag, samferdsels- og sikkerhetsfag og cand.med. (leger). Når vi presenterer utfall som reflekter totalen for alle fagfelt er kandidater fra de små fagfeltene inkludert, med unntak av tidsserier hvor vi utelater cand.med., ettersom legene ikke har deltatt i alle undersøkelsene i tidsserien.



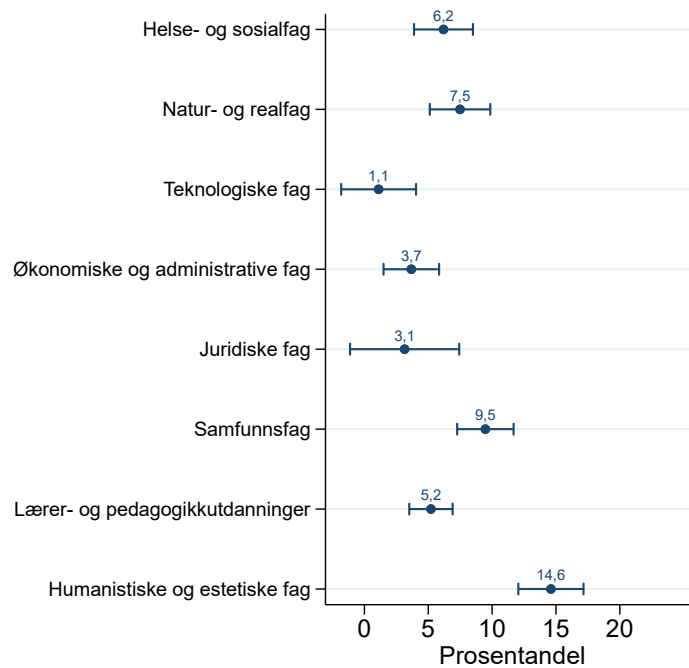
Figur 2.2 Arbeidsledige på ulike fagfelt over tid. Prosent.

## 2.2 Andre former for mistilpasning

Arbeidsledighet regnes som den alvorligste formen for mistilpasning i arbeidsmarkedet. Men også andre forhold brukes som indikatorer for i hvilken grad overgangen fra utdanning til arbeidsmarked er vellykket. Vi skal nå se på to av disse; undersyssetting og innholdsmistilpasning. Kort fortalt innebærer undersyssetting at man jobber deltid, selv om man ønsker heltidsjobb, mens innholdsmistilpasning betyr at det er dårlig samsvar mellom utdanning og arbeidsoppgavens *innhold*. Se faktaboks i starten av kapitlet for konkrete definisjoner.

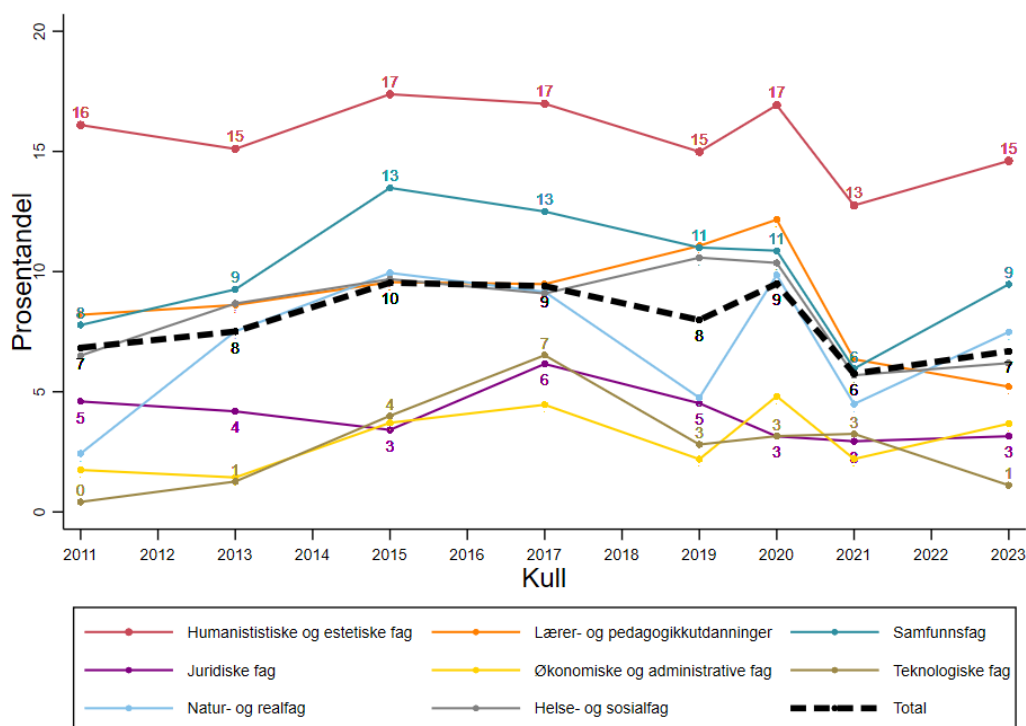
### 2.2.1 Undersyssetting

Nærmere 7 prosent av kandidatene var undersysselsatt i 2023. Figur 2.3 viser at andelen var høyest blant mastere i humanistiske og estetiske fag (14,6 prosent, som er statistisk signifikant høyere enn alle andre fagfelt).



**Figur 2.3. Undersysselsatte etter fagfelt. Prosent. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.**

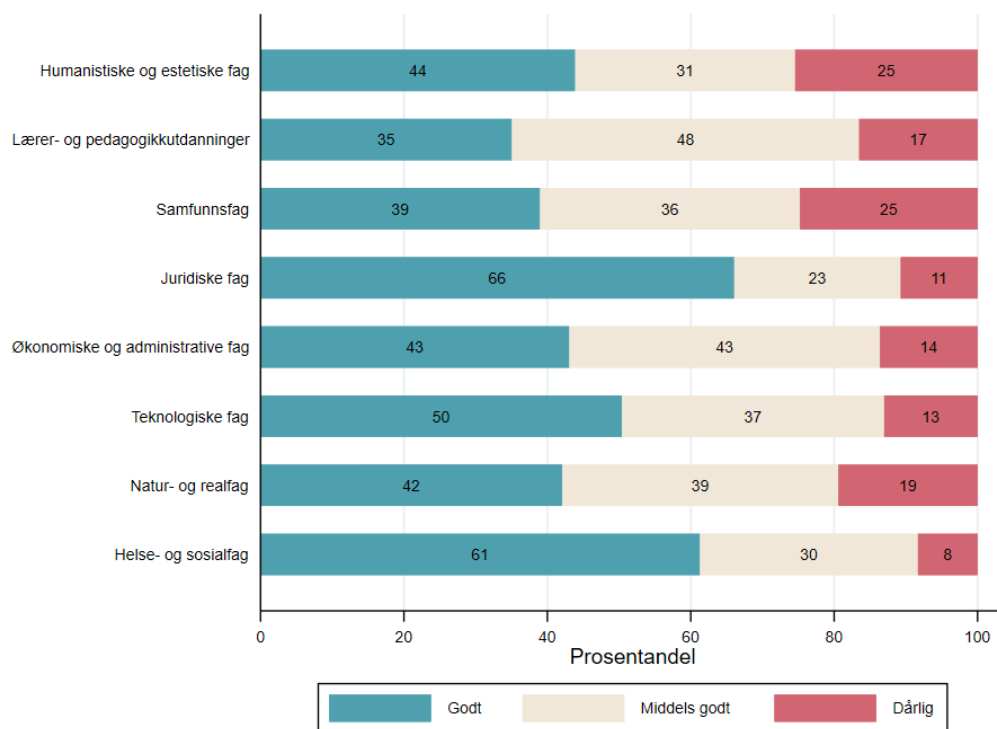
Flere fagfelt opplevde en økning i undersyssetningen fra 2021 til 2023, men dette gjaldt ikke lærer- og pedagogikkutdanninger, juridiske fag og teknologiske fag. Figur 2.4 viser utviklingen i andel undersysselsatte over tid. Vi ser at svingningene er nokså moderate, med unntak av at flere var ufrivillig i deltidsstilling i koronaåret 2020.



Figur 2.4. Undersysselsatte i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.

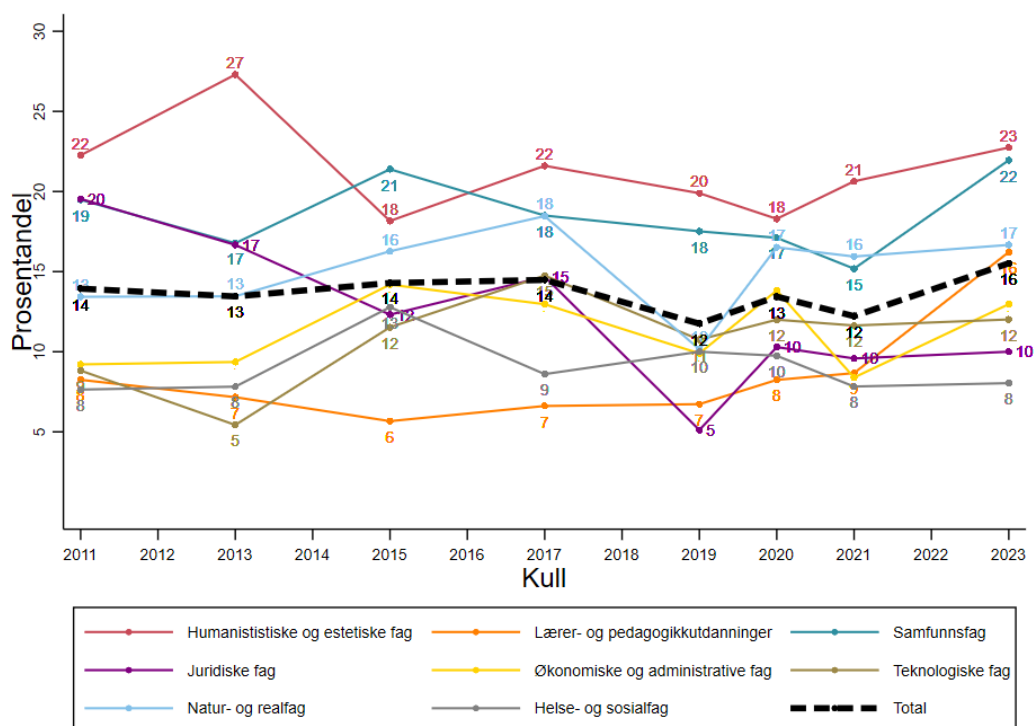
## 2.2.2 Samsvar mellom utdanningens og arbeidets innhold

En annen form for mistilpasning i arbeidsmarkedet, er å ha arbeid der innholdet i arbeidet samsvarer dårlig med innholdet i utdanningen, der et eksempel kan være å jobbe på en kaffebar om man har en mastergrad i juss. Dette kaller vi *innholdsmisforhold*, og det omtales i forskningslitteraturen ofte som *horisontal mismatch*. Figur 2.5 viser hvordan masterkandidatene vurderte at innholdet i jobben samsvarte med innholdet i utdanningen i 2023. Vi ser at andelen som opplever at jobbinnhold matcher godt med utdanningsinnhold er størst blant jurister og mastere i helse- og sosialfag. Høyest andel som vurderer matchen som dårlig, finner vi blant kandidater med humanistisk, samfunnsvitenskapelig og realfaglig utdanning.



**Figur 2.5. Samsvar mellom innhold i utdanningen og innhold i arbeidsoppgaver. Prosent.**

De røde søylene i figur 2.5, andelene som opplever at innholdet passer dårlig, regner vi som *innholdsmisforhold*. I den neste figuren (figur 2.6), ser vi på hvordan denne formen for mistilpasning har endret seg over tid for ulike fagfelt. Vi ser en markant økning i andelene som opplever innholdsmisforhold blant kandidater innen samfunnsfag, lærer- og pedagogikkutdanninger, og økonomiske-administrative fag fra 2021 til 2023, samt en svak økning blant humanister. Øvrige fagfelt ligger stabilt på samme nivå som i 2021. Vi ser at det over tid i stor grad er de samme gruppene som er eksponert for innholdsmisforhold som andre former for mistilpasning, det vil si humanister, samfunnsvitere og realfagskandidater.



Figur 2.6. Innholdsmistilpasning i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.

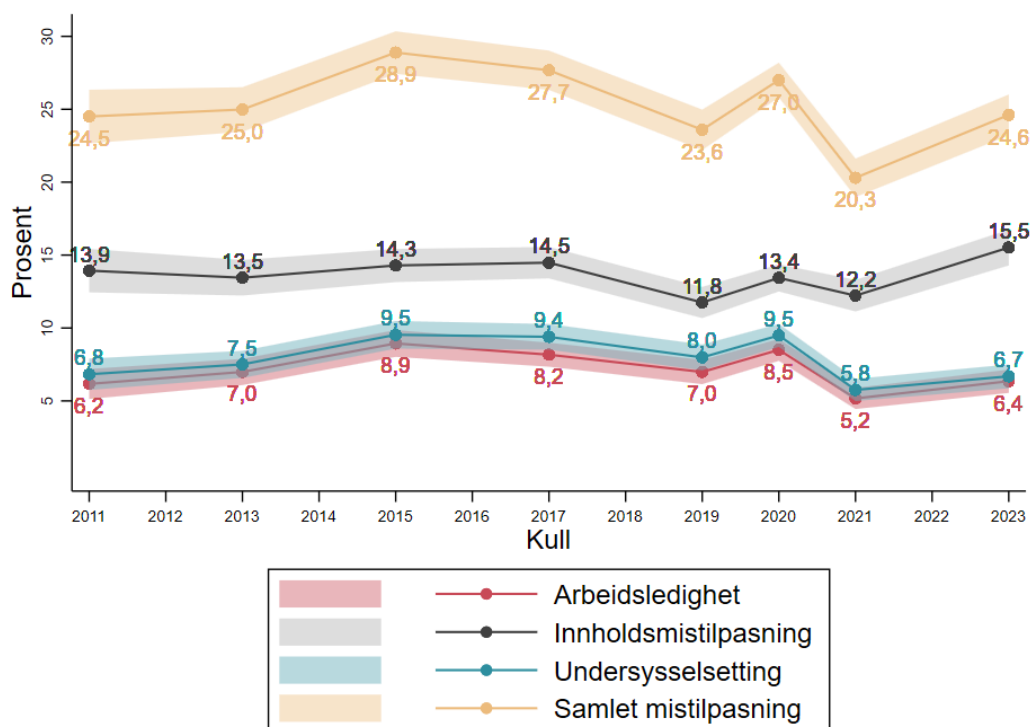
### 2.3 Samlet mistilpasning

I Kandidatundersøkelsen brukes ofte et samlet mål på mistilpasning i arbeidsmarkedet. Målet beregnes ved at vi adderer andelen arbeidsledige, undersysselsatte og innholdsmistilpassede. Figur 2.7 viser utviklingen i de ulike målene hver for seg, og samlet mistilpasning.

Den røde linjen i figuren viser utviklingen i den totale andelen av arbeidsstyrken som var arbeidsledig (se også figur 2.2), mens skyggen indikerer usikkerhetsmarginen knyttet til den beregnede andelen (innenfor et konfidensintervall på 95 prosent). Konfidensintervallene gir veiledning til hvilke forskjeller som er statistisk signifikante. Når sammenlikninger gjøres mellom andeler med ulike former for mistilpasning, vil for eksempel forskjellen mellom to av målepunktene (her år) være statistisk signifikant når skyggeområdet til de to årene ikke overlapper hverandre. Større konfidensintervall, det vil si bredere skyggeparti, indikerer større usikkerhet rundt gjennomsnittet, for eksempel fordi kandidatene er mer forskjellige eller fordi det er en mindre gruppe som er grunnlag for beregningen.

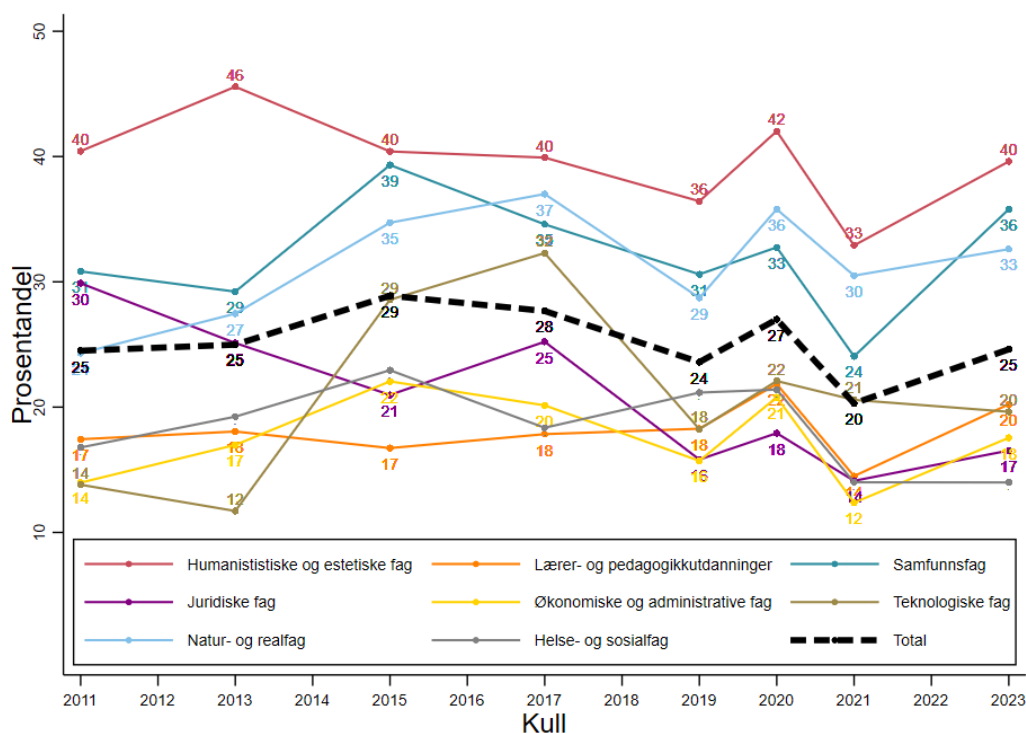
Den turkise linjen i figuren viser undersyssselsetting, som vi har definert som ufrivillig deltidsarbeid. Vi ser at utviklingen av undersyssselsetting over tid i det store og det hele følger utviklingen i arbeidsledighet. Den grå linjen viser

innholdsmistilpassing, eller horisontal mismatch, som handler om hvorvidt innholdet i utdanningen passer med stillingen. Som vi ser er denne formen for mistilpassing noe mer stabil i perioden enn de øvrige to formene, men at den likevel følger samme overordnede trend. Vi ser imidlertid et hopp fra 2021 til 2023, da andelen økte med 3,3 prosentpoeng til 15,5 prosent. Dette er det høyeste nivået for hele perioden fra 2011. Den gule linjen viser omfanget av mistilpassing totalt, og vi ser at samlet mistilpassing er drøyt fire prosentpoeng høyere i 2023 enn i 2021. Den er likevel lavere enn gjennomsnittet for perioden fra 2011.



**Figur 2.7 Andel mistilpassede 2011–2023. Prosent med konfidensintervaller**

Figur 2.8 viser andelen mistilpassede innen de ulike fagfeltene i perioden 2011–2023. Vi ser at økningen i prosentpoeng har vært størst for mastere i samfunnsvitenskapelige fag, fra 24 til 36 prosent.

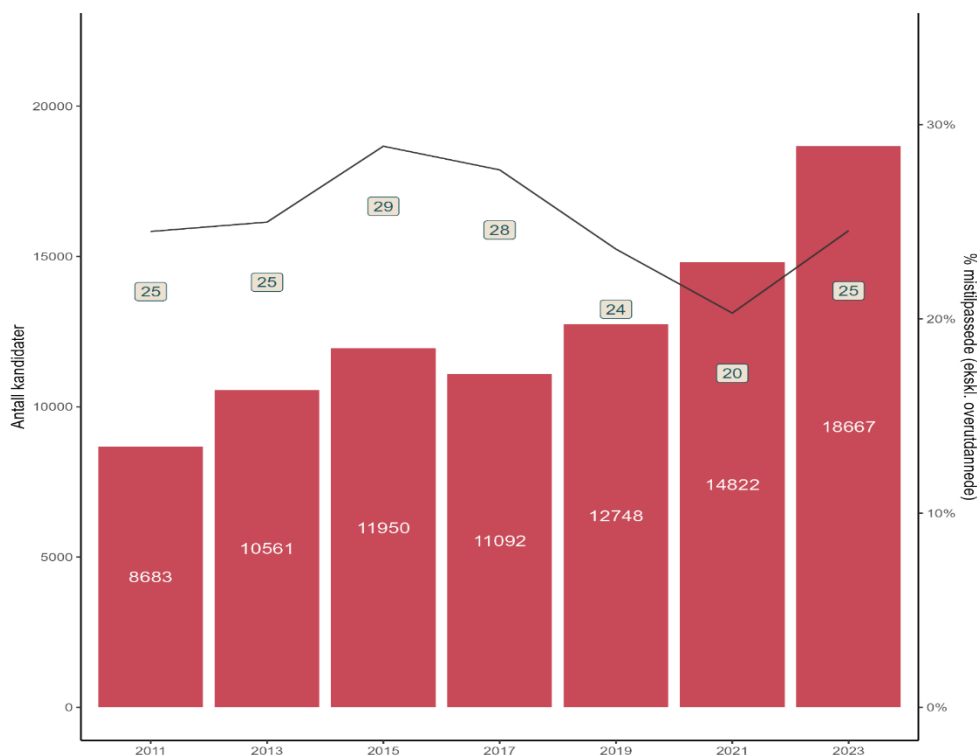


Figur 2.8 Andel mistilpassede i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.

## 2.4 Mistilpasning i forhold til kandidattallsutvikling

Det har vært en sterk vekst i antall masterkandidater de senere årene. I hvilken grad har dette betydning for nyutdannedes overgang til arbeidsmarkedet? Figur 2.9 viser totalt antall uteksaminerte masterkandidater for både vår- og høstsemesteret samlet, og andelen som oppgir mistilpasning i prosent av arbeidsstyrken. Figuren illustrerer at antall kandidater øker jevnt, mens andelen mistilpassede svinger, og totalt sett ikke har gått opp i perioden. Det synes med andre ord å være liten sammenheng mellom kandidattall og mistilpasning i arbeidsmarkedet. Samme mønster er tidligere vist i analyser av overutdanning og kandidattall (Støren og Wiers-Jenssen, 2016).



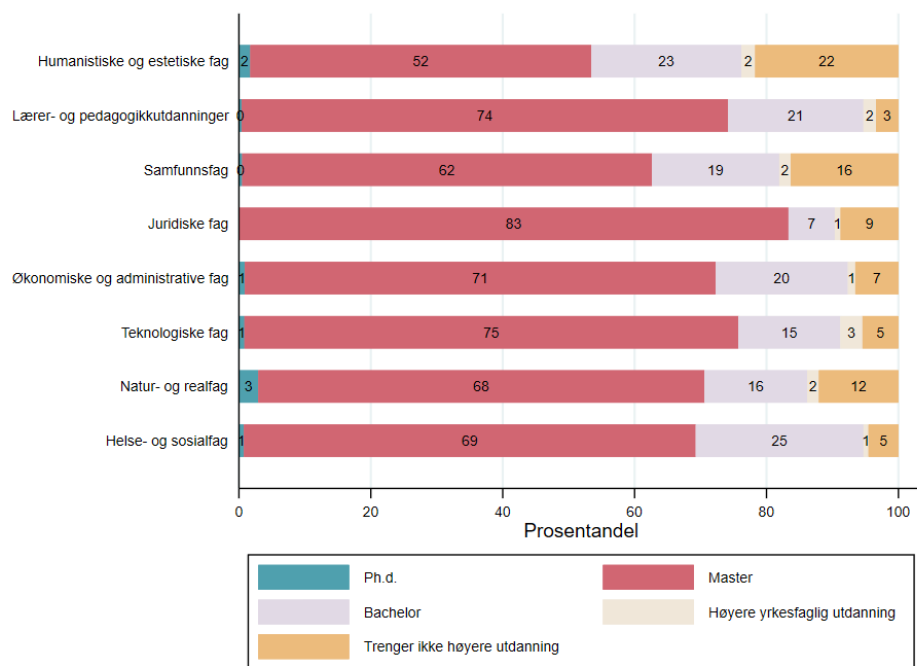


**Figur 2.9 Kandidattall (DBH)\* og andel mistilpassede 2011–2023 (Kandidatundersøkelsen).**

\*Kandidattall per vår er hentet fra [DBH](#). Alle kandidater fra masternivå (2-årig, erfaringsbasert 1,5–2 årig, 1–1,5 år, 5-årig, profesjonsstudium og høyere nivå øvrige).

### 2.4.1 Samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver

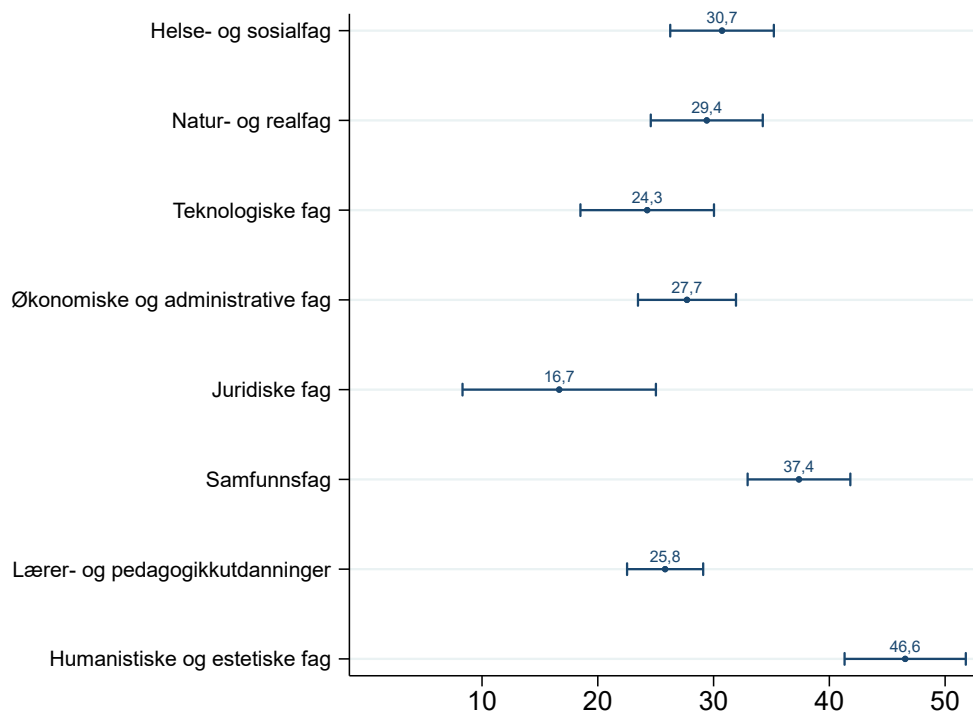
Med jevne mellomrom kommer det opp spørsmål om det er for mange som tar mastergrad i Norge. Dette kan belyses på flere måter. Én måte er å spørre nyutdannede om deres vurdering av hvilket utdanningsnivå som kreves i den stillingen de har, altså i hvilken grad de opplever samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver. Dette gjøres i Kandidatundersøkelsen, og vi finner at omtrent to av tre kandidater mener at mastergrad er passende utdanningsnivå for jobben de har. Som vi ser av figur 2.10, er andelen høyest blant jurister (83 prosent). Også blant mastere i teknologiske fag og lærer- og pedagogikkutdanning er andelen som svarer at mastergrad er passende utdanningsnivå relativt høy; tre av fire svarer at mastergrad er passende nivå for jobben.



**Figur 2.10 Samsvar mellom nivå på utdanningen og hva som kreves i jobben etter fagfelt. Prosent.**

I motsatt ende av skalaen finner vi dem som har master i humanistiske og estetiske fag, der drøyt halvparten mener at mastergrad er passende utdanningsnivå. Kandidater innen humaniora og samfunnsfag har de høyeste andelene som gir uttrykk for at jobben deres ikke krever høyere utdanning i det hele tatt. Dette gjelder bortimot 22 prosent av kandidatene innen humanistiske og estetiske fag, og 16 prosent innen samfunnsfag.

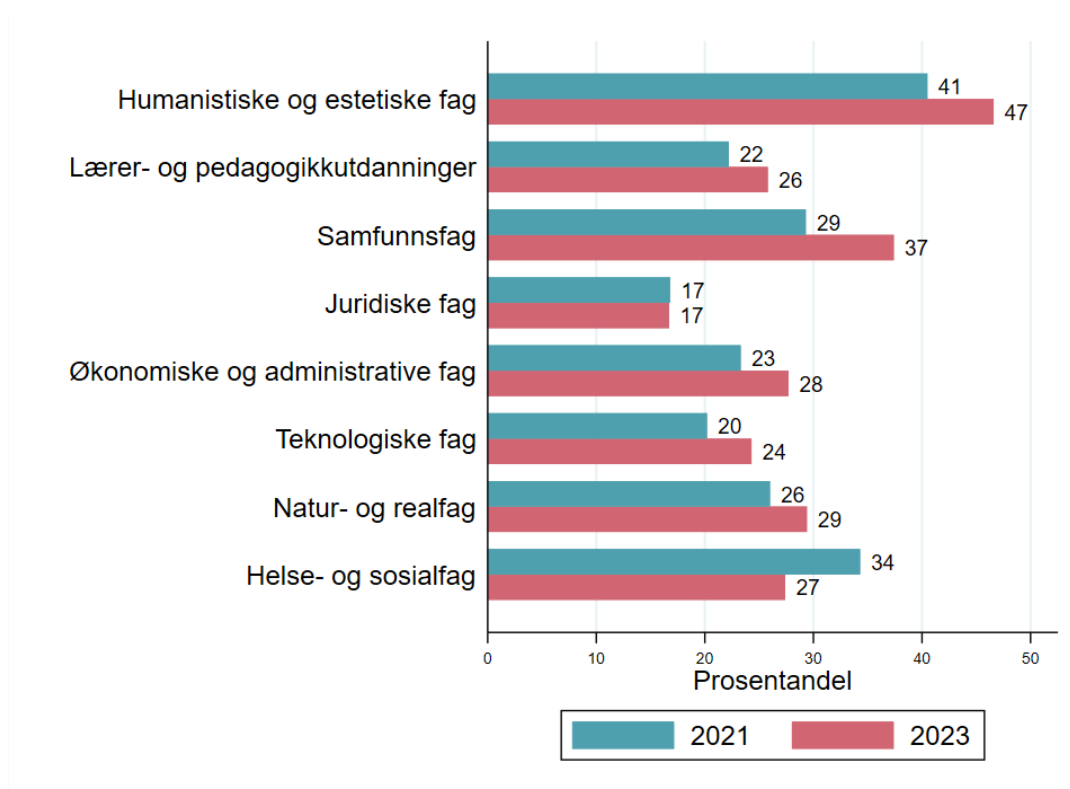
Overutdanning er definert som å ha høyere utdanning enn det stillingen og arbeidsoppgavene krever. I faglitteraturen omtales dette som *vertikal mismatch*, og ses på som en annen form for mistilpasning enn de formene vi har beskrevet ovenfor. I vårt tilfelle betyr det at alle som rapporterer at jobben krever utdanning på bachelornivå eller lavere, defineres som overutdannede. Figur 2.11 viser andelen overutdannede blant kandidater på ulike fagfelt i 2023.



**Figur 2.11 Overutdannede i ulike fagfelt, 2023. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.**

Vi ser at omtrent 47 prosent av kandidatene innenfor humanistiske og estetiske fag oppgir å ha et arbeid som ikke krever masterutdanning. Dette er ni prosentpoeng høyere enn for mastere innen samfunnsfag, som er fagfeltet med nest høyes andel overutdannede (37 prosent). Alle fagfelt unntatt samfunnsfag har statistisk signifikant lavere nivå av overutdannede enn humaniora. Derimot er mange av de andre konfidensintervallene overlappende, slik at fagforskjellene ikke er signifikant forskjellige.

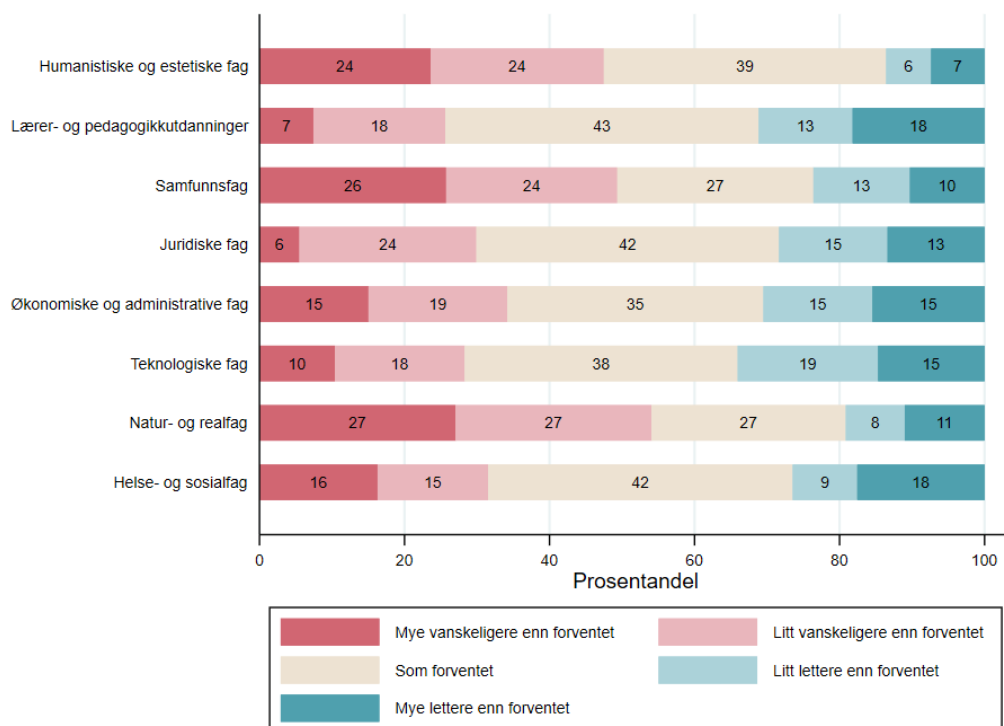
Spørsmålene knyttet til samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver ble endret i arbeidet med Kandidatundersøkelsen i 2021, og vi kan dermed ikke se på lange tidslinjer. I figur 2.12 har vi sammenliknet andelen overutdannede i 2023-kullet med 2021-kullet. Det framgår at andelen kandidater som gir uttrykk for å ha et arbeid som ikke krever masterutdanning har økt mest innen samfunnsfag, fra 29 prosent i 2021 til 37 prosent i 2023. Det har også vært en økning innen humanistiske og estetiske fag, fra henholdsvis 41 til 47 prosent, men denne sammenhengen er ikke statistisk signifikant. Det eneste fagfeltet hvor andelen overutdannede har gått ned siden 2021 er helse- og sosialfag.



Figur 2.12 Andel overutdannede i ulike fagfelt, 2021 og 2023. Prosent.

## 2.5 Arbeidsmarkedstilpasning i forhold til forventninger

I hvilken grad er de nyutdannede realitetsorientert i forhold til egne muligheter på arbeidsmarkedet? I 2023-undersøkelsen ønsket vi å få mer kunnskap om dette, og stilte spørsmålet «Sammenlignet med forventningene du hadde som student, hvor lett eller vanskelig har det vært å finne arbeid i samsvar med din kompetanse». Totalt oppgir 37 prosent at overgangen har vært vanskeligere enn forventet, like mange at den har vært omtrent som forventet, mens 26 prosent har erfart at den har vært lettere enn forventet. Fagforskjellene er betydelige, slik det framgår av figur 2.13.

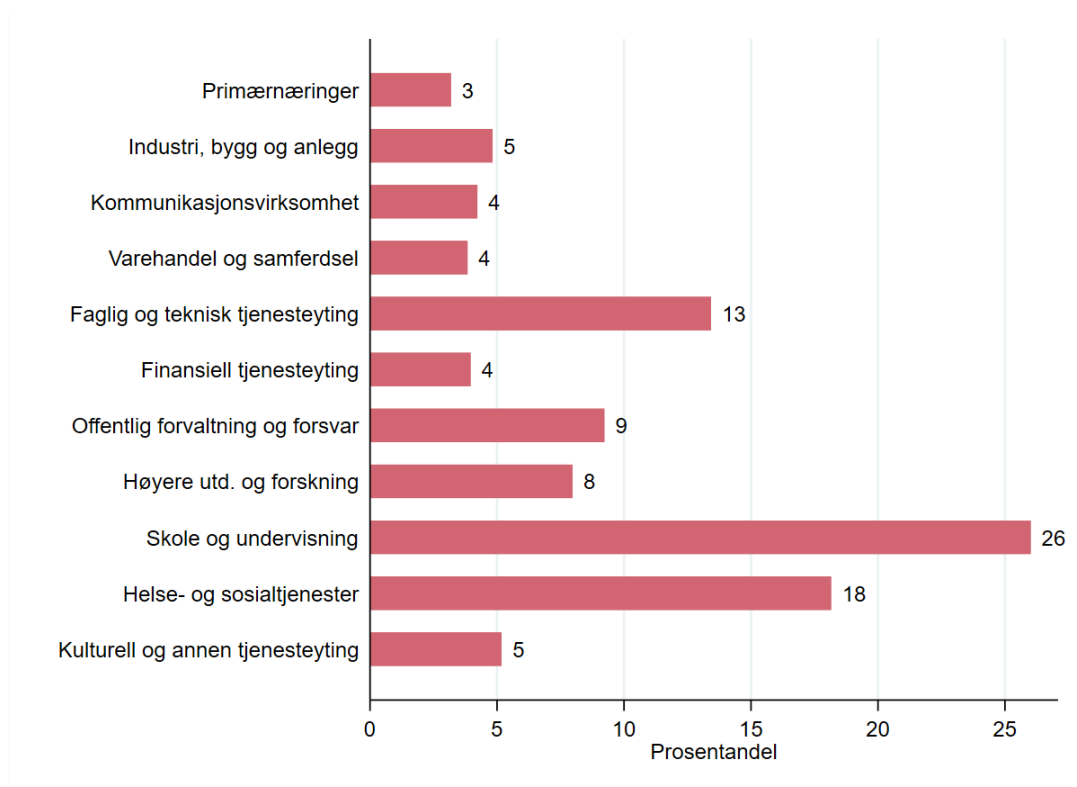


**Figur 2.13 Hvor lett eller vanskelig det har vært å finne arbeid i samsvar med kompetansen. Prosent.**

Høyest andel som har erfart at overgangen til arbeidsmarkedet var vanskeligere enn forventet, finner vi blant kandidater i natur- og realfag, samfunnsfag, og humanistiske og estetiske fag. Rundt halvparten av masterne fra disse utdanningene rapporterer at det var vanskeligere å finne arbeid i samsvar med kompetansen enn forventet. Det er verd å merke seg at dette er de samme fagfeltene som har høyest grad av mistilpasning. Det synes som om en betydelig andel av de nyutdannede ikke har vært forberedt på at overgangen fra utdanning til arbeid kunne bli vanskelig.

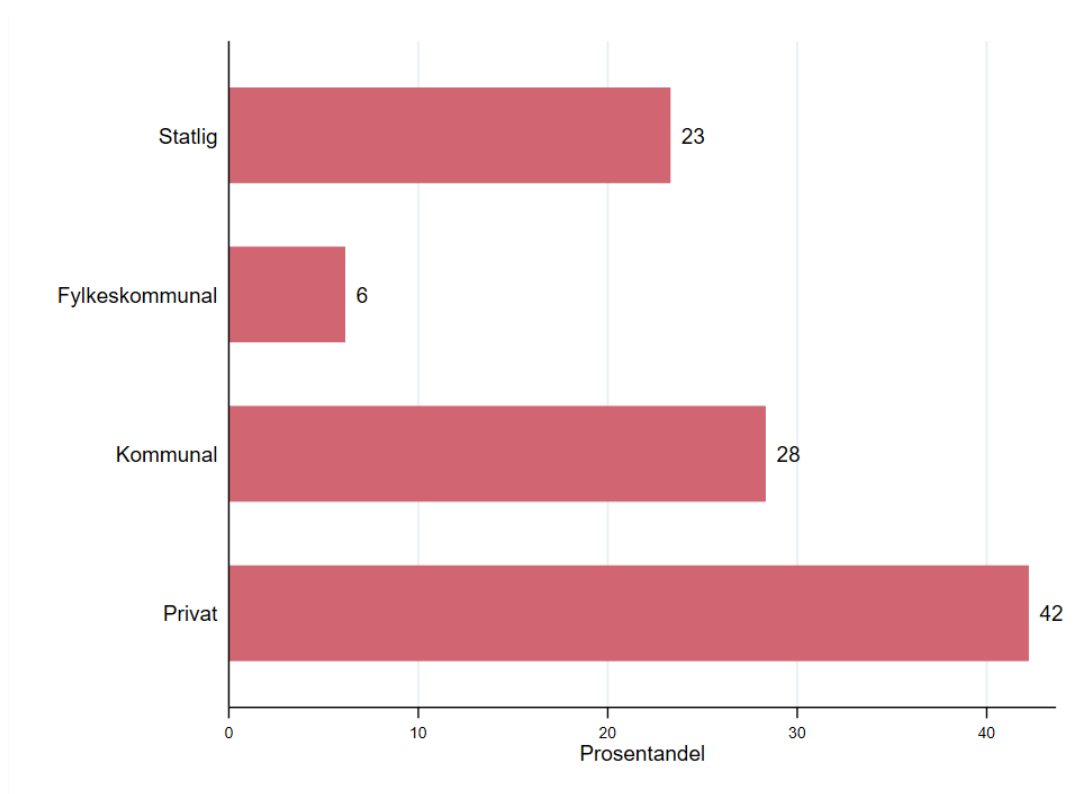
## 2.6 Hvor jobber de sysselsatte?

I dette avsnittet ser vi på hvor de nyutdannede arbeider, mer spesifikt hvordan de fordeler seg på næring og sektor. Figur 2.14 viser i hvilke næringer kandidatene jobbet i november 2023.



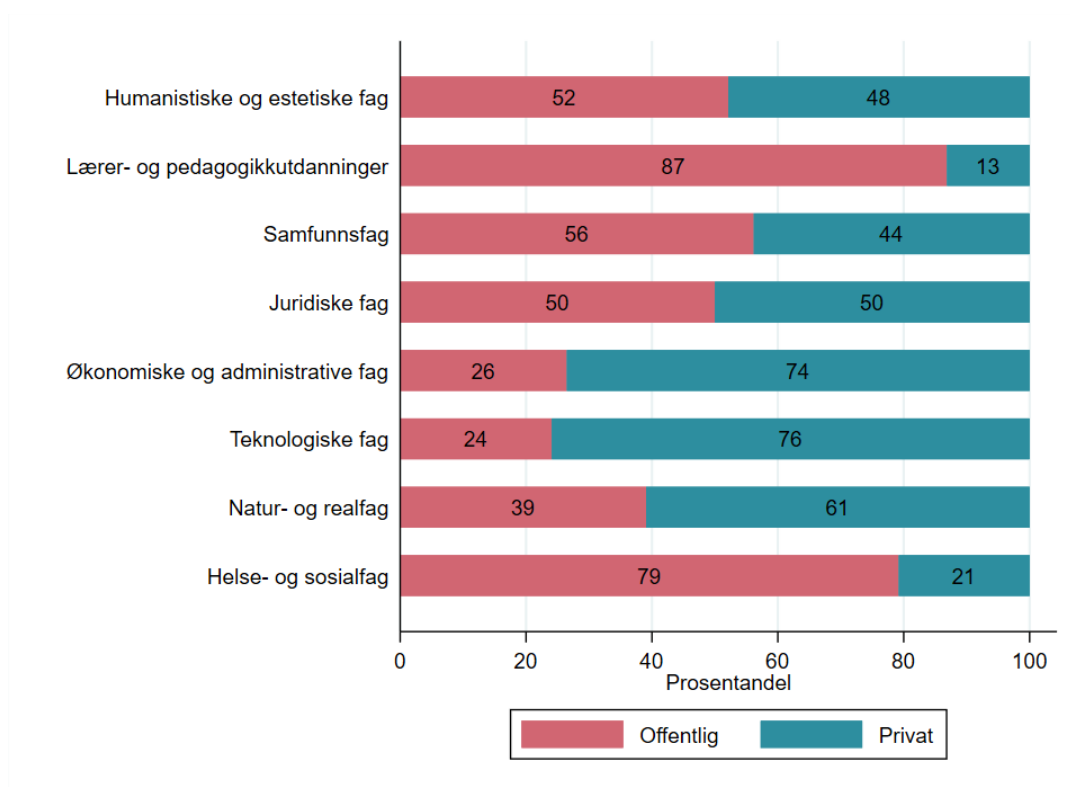
**Figur 2.14 Fordeling etter næring. Prosent.**

Det er størst andel (26 prosent) som oppgir at de arbeidet i skolen, etterfulgt av helse- og sosialtjenester (18 prosent). Det er også en relativt stor andel som oppgir at bedriften de jobber for er innen faglig og teknisk tjenesteyting i privat sektor, herunder juridisk tjenesteyting, regnskap og revisjon, bedriftsrådgivning, teknisk konsulentvirksomhet og reklamebyråvirksomhet (13 prosent). Figur 2.15 viser hvordan kandidatene fordeler seg på ulike sektorer. I alt 58 prosent arbeider i ulike deler av offentlig sektor.



**Figur 2.15 Andel sysselsatte fordelt på sektor. Prosent.**

Det er betydelige fagforskjeller i andelene som jobber i de ulike sektorene, som vist i figur 2.16. Ikke overraskende finner vi at kandidater med lærer- og pedagogikkutdanning og helse- og sosialfag i hovedsak jobber i offentlig sektor (henholdsvis 87 og 79 prosent). Blant mastere i teknologiske fag og økonomiske og administrative fag jobber tre av fire i privat sektor.



Figur 2.16 Arbeidssektor for kandidater i ulike fagfelt. Prosent.

## 2.7 Oppsummering om arbeidsledighet og mistilpasning

De fleste nyutdannede mastere er i arbeid et halvt år etter fullført utdanning, og mange av disse har en jobb som samsvarer nokså godt med utdanningen. Ledigheten steg noe fra 2021 til 2023 og noen grupper opplever større utfordringer i overgangen fra utdanning til arbeid. Dette gjelder særlig kandidater fra realfag, samfunnsfag og humanistiske og estetiske fag.

Om lag sju prosent av kandidatene var undersysselsatt i 2023, det vil si at de jobbet deltid, selv om de ønsket full stilling. Andelen var høyest blant humanister, nærmere 15 prosent. Andelen som opplever at jobb- og utdanningsinnhold samsvarer godt er størst blant jurister og mastere i helse- og sosialfag, altså i profesjonsutdanninger. Humanister, samfunnsvitere og realister erfarer mindre samsvar mellom utdanning og jobb.

Den samlede mistilpasningen, som måler summen av arbeidsledige, undersysselsatte og innholdsmistilpassede, økte med drøyt fire prosentpoeng fra 2021 til 2023, men ligger fortsatt under gjennomsnittet for perioden 2011-2023. Til tross for at andelen uteksaminerte kandidater har økt jevnt i perioden, har ikke andelen mistilpassede økt tilsvarende.

Totalt oppgir om lag sju av ti kandidater at de har en jobb som krever masterutdanning. Andelen er høyere blant jurister, pedagoger og teknologer, og lavere



blant humanister og samfunnsvitere. I de sistnevnte gruppene, og blant realfagskandidater, finner vi også en høy andel som synes det har vært vanskeligere enn forventet å finne arbeid i samsvar med kompetansen. Det er verd å merke seg at dette er de samme fagfeltene som har høyest grad av mistilpasning. Over tid er det i stor grad de samme gruppene som er eksponert for innholdsmisforhold som for andre former for mistilpasning som nyutdannede; humanister, samfunnsvitere og realfagskandidater.

Fagfelt har stor betydning for hvorvidt kandidatene jobber i offentlig eller privat sektor. Mens kandidater med lærer- og pedagogikkutdanning og helse- og sosialfag i hovedsak jobber i offentlig sektor (henholdsvis 87 og 79 prosent), jobber fire av ti av de nyutdannede fra teknologiske fag og økonomiske administrative fag i privat sektor.

## 3 Hva fremmer en vellykket overgang fra utdanning til arbeid?

I forrige kapittel kartla vi andelen som ikke har funnet arbeid i det hele tatt, eller som har jobber som ikke samsvarer godt med utdanningen, med andre ord: negative utfall. I dette kapitlet belyser vi arbeidsmarkedstilpasning med positiv vinkling ved å se på faktorer som øker sannsynligheten for å være i arbeid, og å ha en jobb som samsvarer godt med utdanningen. I tillegg til å se på variasjoner mellom fagfelt, undersøker vi i hvilken grad karakterer, tidligere arbeidserfaring, sosiodemografiske forhold og bosted virker inn på sannsynligheten for godt samsvar mellom utdanning og arbeid et halvt år etter fullført utdanning. I analysene bruker vi data fra Kandidatundersøkelsen 2023 og 2021.

### 3.1 Faktorer assosiert med å være i jobb

I kapittel 2 viste vi at seks måneder etter fullført mastergrad var arbeidsledigheten blant kandidatene 6,4 prosent. Det vil si at andelen som er i jobb er 93,6 prosent blant de som er i arbeidsstyrken. Andelen som er utenfor arbeidsstyrken, det vil si at de verken har arbeid eller arbeidssøking som hovedaktivitet, er lav; 3,5 prosent.

Nedenfor vil vi undersøke i hvilken grad det er noen systematiske sammenhenger mellom det å være sysselsatt og kjennetegn ved studentene.<sup>4</sup> Tabell 3.1 viser kjennetegn ved kandidatene som er sysselsatt og de som er arbeidsledige. Variablene vi ser på, er forhold som har vist seg å ha sammenheng med arbeidsmarkedsutfall i tidligere analyser av kandidatundersøkelsen, blant annet kjønn, alder, akademiske resultater, tidligere arbeidserfaring og studieopphold i utlandet. Innvandrerbakgrunn er en variabel som ofte har vist å påvirke arbeidsmarkedsutfall, men ettersom vi ikke har denne variabelen for 2021-kullet, har vi valgt å

---

<sup>4</sup> Det er verdt å merke seg at ifølge definisjonen av sysselsatt i kandidatundersøkelsen, som ligger nært opp til SSBs arbeidskraftsundersøkelse, er en person sysselsatt både når de er på et arbeidsmarkedstiltak med lønn fra arbeidsgiver og når de er i utdanning og samtidig i arbeid. Selve definisjonen av sysselsatt er beskrevet i Eide mfl. (2024). Dermed inkluderes personer som ikke nødvendigvis har arbeid som sin hovedaktivitet. Hadde vi imidlertid kun sett på de som har arbeid som sin hovedaktivitet, hadde mønstrene under ikke sett særlig annerledes ut.

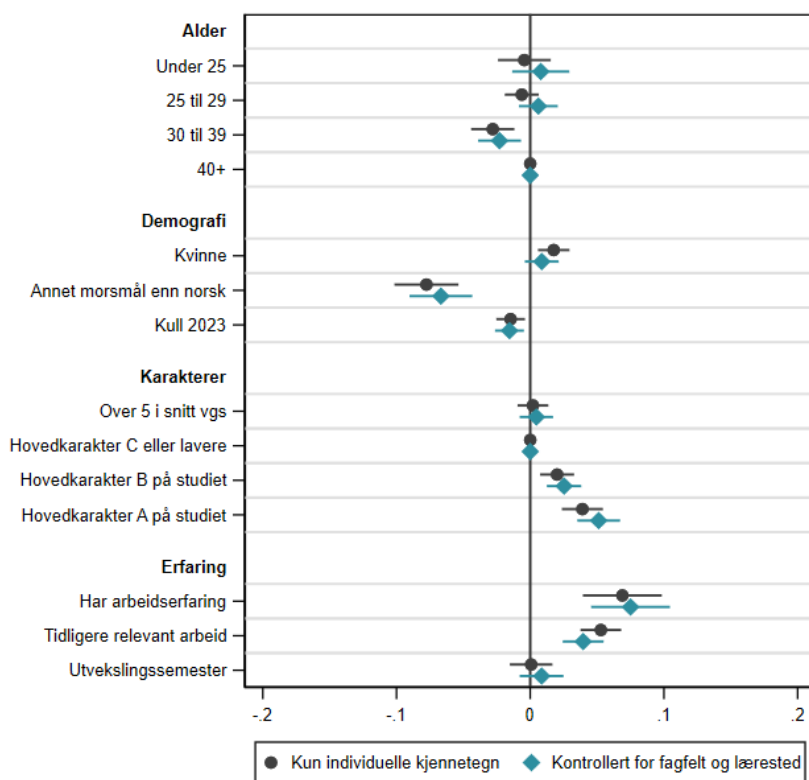
benytte morsmål i stedet. Foreldres utdanningsnivå har vi også informasjon om kun i 2023. Derfor er denne informasjonen kun inkludert i de deskriptive tabellene, og ikke i figurene som viser multivariate analyser.<sup>5</sup> I tabell 3.1 presenteres demografiske kjennetegn, karakterer og arbeidserfaring for sysselsatte og arbeidsledige som prosentandeler. Disse prosentene viser andelen personer innenfor hver gruppe som tilhører ulike kategorier, som alder og karakterer. Legg merke til at prosentene er gruppert per kolonne, og at de derfor ikke summerer til 100 % horisontalt. Tabellen viser at de som er sysselsatt i større grad enn de som er arbeidsledige har gode karakterer og tidligere arbeidserfaring. I tillegg er sysselsatte i oftere grad kvinner og har sjeldnere et annet morsmål enn norsk. Tabell 3. 1 Videre skal vi se hvordan disse sammenhengene utspiller seg når vi ser på betydningen av enkeltfaktorer i en multivariat analyse (regresjon).

**Tabell 3.1 Demografiske kjennetegn, karakterer og arbeidserfaring fordelt på sysselsatte og arbeidsledige. 2021- og 2023- kullet. Prosent. N = 7546.**

	Sysselsatt %	Arbeidsledig %	Antall svar N
Under 25	10,6	12,6	7546
25 til 29	52,4	51,9	7546
30 til 39	19,8	26,8	7546
40+	17,2	8,7	7546
Kvinne	65,3	53,1	7546
Annet morsmål enn norsk	10,7	27,1	7546
Minst en forelder med høyere utdanning (2023-kullet)	72,0	75,6	3241
Over 5 i snitt fra vgs	35,3	36,5	7546
Hovedkarakter A på studiet	14,9	8,7	7229
Hovedkarakter B på studiet	53,0	47,3	7229
Karakter C eller lavere	32,2	44,0	7229
Har arbeidserfaring	90,1	70,5	7546
Tidligere relevant arbeid	69,9	38,3	7525
Utvexlingssemester	14,7	14,3	7541
Antall respondenter	6848	414	7546

Figur 3.1 viser koeffisientene fra to regresjoner med arbeidsledighet som utfallsvariabel. I den første regresjonen inkluderer vi kun de individuelle kjennetegnene vist i tabell 3.1. I den andre regresjonen kontrollerer vi for kandidatenes fagfelt og institusjon.

<sup>5</sup> Vi gjorde også analyser på kun 2023-kullet og disse viste ingen signifikante sammenhenger mellom foreldres utdanningsnivå og sannsynligheten for å ha jobb eller ha god jobbmatch.



**Figur 3.1 Beregnet sannsynlighet for å være sysselsatt etter kjennetegn ved kandidats demografi, karakterer og erfaring. 95 prosent konfidensintervaller. N = 6945.\***

\*Koeffisientplott fra to lineære regresjoner med en binær variabel for sysselsatt som utfallsvariabel. Modell med kun individuelle kjennetegn i svart (kule) og modell med kontroller for fagfelt og lærested i turkis (rute). Analysen inkluderer respondenter fra både 2021- og 2023-kullet.  $R^2=0,051$  (svart) og  $0,073$  (turkis).

Figuren viser koeffisientene med tilhørende 95 prosent konfidensintervaller. Konfidensintervallene i figuren representerer den usikkerheten som er forbundet med estimeringene av koeffisientene. Med et 95 prosent konfidensintervall kan vi vurdere hvilke effekter som signifikante ved 5 prosent signifikansnivå; hvis intervallet krysser null-linjen, indikerer det at koeffisienten ikke er signifikant forskjellig fra null. Større konfidensintervaller viser økt usikkerhet, ofte på grunn av få respondenter eller større variasjon blant respondentene. Den avhengige variabelen, arbeidsledighet er en variabel som enten tar verdien 0 eller 1. Dermed kalles modellen for en lineær sannsynlighetsmodell.

Vi har kategorisert kjennetegnene slik at de også tar verdien 0 eller 1. Dette innebærer at en koeffisientstørrelse på for eksempel 0,017 for *kvinne* kan tolkes dithen at kvinner har 1,7 prosentpoeng større sannsynlighet for å være sysselsatte enn menn om vi holder andre kjennetegn faste, altså sammenligner kvinner og menn som er like på alle de andre kjennetegnene. Det at koeffisienten for *kvinne* ikke lenger er signifikant når vi kontrollerer for fagfelt og institusjon tyder på at

kjønnsforskjellene i ledighet skyldes ulik kjønns sammensetning på ulike fagfelt med ulike andeler sysselsatte. Altså er det ingen signifikante forskjeller i sannsynligheten for å være sysselsatt når vi sammenligner menn og kvinner innenfor samme fagfelt. Når det gjelder arbeidserfaring, viser resultatene at de som har hatt en jobb tidligere har omtrent 7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være i jobb enn de uten arbeidserfaring. Om de også har relevant arbeidserfaring, øker sannsynligheten med ytterligere 5 prosentpoeng. De med relevant arbeidserfaring har altså 12 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være sysselsatte enn de uten noen arbeidserfaring, selv når vi kontrollerer for både karakterer, fagfelt og institusjon. I dataene ser vi at blant dem som er i arbeid i referanseuka, har 7 av 10 relevant arbeidserfaring, mens dette kun gjelder 5 av 10 blant dem som ikke er arbeid.

Videre viser regresjonsanalysen at det å ha karakteren C eller lavere, å ha et annet morsmål enn norsk og å være mellom 30 og 39 år er negativt assosiert med sannsynligheten for å ha en jobb. Det er også noe høyere arbeidsledighet blant 2023-kullet enn 2021-kullet.

#### UNIVERSITETER OG HØGSKOLER – FORKORTELSER

- UiO                      Universitetet i Oslo
- UiB                      Universitetet i Bergen
- NTNU                    Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
- UiT                      Universitetet i Tromsø
- NMBU                    Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
- NHH                     Norges handelshøgskole
- NIH                     Norges idrettshøgskole
- NMH                    Norges musikkhøgskole
- Nord                    Nord universitet
- HiM                     Høgskolen i Molde
- HVO                    Høgskulen i Volda
- UiS                      Universitetet i Stavanger
- UiA                      Universitetet i Agder
- USN                    Universitetet i Sørøst-Norge
- HiØ                     Høgskolen i Østfold
- OsloMet                OsloMet – storbyuniversitetet
- KHiO                    Kunsthøgskolen i Oslo
- INN                    Høgskolen i Innlandet
- HVL                    Høgskulen på Vestlandet
- HK                      Høgskolen Kristiania

## 3.2 Jobbmatch

Å få seg jobb etter fullført utdanning er en indikator for vellykket overgang til arbeidsmarkedet. Men som vi så i forrige kapittel, er det ikke alle nyutdannede som får jobber som krever utdanning på mastergradsnivå, eller innenfor det fagfeltet kandidatene er utdannet innenfor. I dette avsnittet skal vi se nærmere på i hvilken grad kandidatene får jobb som matcher godt med kvalifikasjonene deres, og hvilke forhold som øker sjansen for en god match.

I kandidatundersøkelsen pleier vi å dele graden av samsvar mellom utdanning og arbeid inn i to hovedkomponenter: nivå-samsvar (vertikalt samsvar) og innholdssamsvar (horisontalt samsvar). Nivå-samsvar handler om å ha en utdanning som krever utdanning på masternivå, mens innholdssamsvar handler om at innholdet i utdanningen samsvarer med jobben. I de følgende analysene kombinerer vi nivå-samsvar og innholdssamsvar og deler kandidatene i tre grupper:

- **Særlig god jobbmatch:** har en jobb hvor det mest passende utdanningsnivået er master, samtidig som innholdet i utdanningen passer «*godt*» med arbeidsoppgavene i jobben. Dette innebærer «full skår» på både nivå-samsvar og innholdssamsvar.
- **God jobbmatch:** har en jobb som enten har et «*godt*» samsvar mellom innhold i utdanning og arbeidsoppgaver, men hvor det mest passende utdanningsnivået er lavere enn master, eller en jobb som krever master, men hvor arbeidsoppgavene kun samsvarer «*middels*» med innholdet i utdanningen. Det vil si at man har en jobb med full skår på *enten* nivå-samsvar *eller* innholdssamsvar.
- **Dårlig jobbmatch:** de som oppgir at det passende utdanningsnivået for deres nåværende jobb er lavere enn master og at arbeidsoppgavene samsvarer «*middels*» eller «*dårlig*» med innholdet i utdanningen.

Tabell 3.2 viser fordelingen i de ulike match-kategoriene. Her kommer det frem at det er færre i 2023 som seks måneder etter de er ferdige med masterutdanningen, har funnet en jobb som samsvarer særlig godt med utdanningen sammenlignet med de som gikk ut i 2021. Analyser av Kandidatundersøkelsen 2021 viste generelt at 2021 var et spesielt gunstig år, også sammenlignet med årene før koronapandemien, når det gjaldt nyutdannedes situasjon på arbeidsmarkedet (Holtermann mfl., 2022).

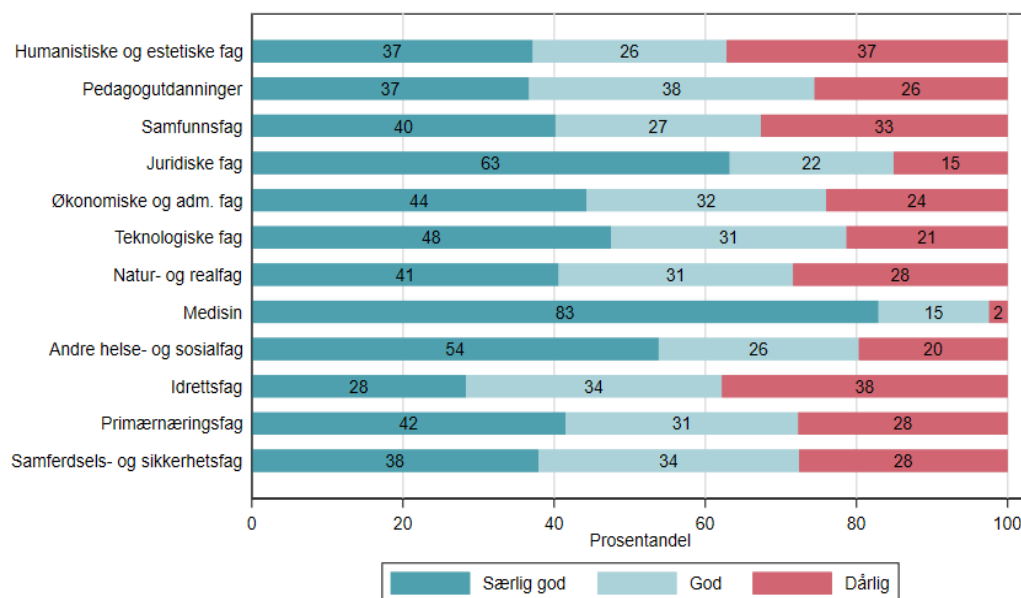
**Tabell 3.2 Andel respondenter i ulike jobb-match kategorier fordelt på 2021- og 2023-kullet. Prosent. N = 6478.**

	Særlig god %	God %	Dårlig %	Antall svar
2021	47,5	29,5	23,0	3391
2023	39,4	31,2	29,5	3087

39,4 prosent blant dem som ble ferdig i 2023, har jobber som faller inn i kategorien «særlig god» -match mot 47,5 prosent i 2021. I 2021 hadde kun 21 prosent en dårlig jobb-match. Denne andelen var 29,5 i 2023.

### 3.2.1 Forskjeller mellom fag og læresteder

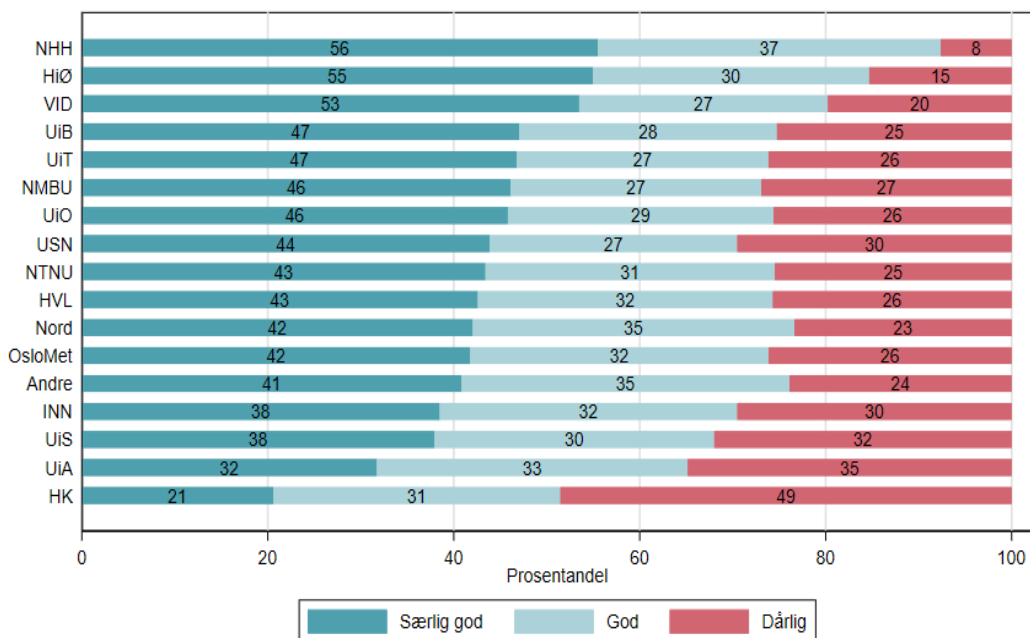
Figur 3.2 viser prosentandelene i de ulike matchkategoriene i de ulike fagfeltene.



**Figur 3.2 Fordeling av match innenfor hvert fagfelt. 2021- og 2023-kullet. Prosent.**

Medisin og juss peker seg ut som utdanninger der en stor andel av kandidatene opplever god jobbmatch. Blant medisinere er hele 83 prosent av kandidatene i kategorien særlig god match, og kun 2 prosent i kategorien dårlig match. I juss gjelder dette henholdsvis 63 prosent og 15 prosent av kandidatene. Også i helse- og sosialfagene og teknologiske fag har omkring halvparten (54 prosent og 48 prosent) av kandidatene jobber med særlig god match. Kandidater innenfor idrettsfag skiller seg ut ved at det er flere av kandidatene som har en dårlig jobbmatch (38 prosent) enn en særlig god jobbmatch (28 prosent). I de resterende fagfeltene er det omkring fire av ti som har en særlig god jobbmatch.

Figur 3.3 viser variasjonen i andelen i ulike matchkategoriene for kandidater uteksaminert ved ulike læresteder.



**Figur 3.3 Fordeling av match innenfor lærested. 2021- og 2023-kullet. Prosent.**

Flest kandidater med god match finner vi blant kandidater fra Norges handelshøgskole, Høgskolen i Østfold og VID, der over halvparten har jobber med særlig god match. Universitetet i Bergen, Universitetet i Tromsø, Universitetet i Oslo og Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) har også høy andel med særlig god match. Høgskolen Kristiania og Universitetet i Agder skiller seg ut ved at under en av tre har jobber med særlig god match. Kategorien «Andre» inneholder her læresteder med mindre enn 30 respondenter på spørsmålene om samsvar mellom jobb og utdanning.

Lærestedene skiller seg fra hverandre både i fagtilbud og kjennetegn ved studentene. Dermed må andelene med god og mindre god jobbmatch tolkes i lys av dette. I de videre analysene skal vi se på betydningen av fagfelt, individuelle kjennetegn og lærested hver for seg og i sammenhengen med hverandre.

### 3.2.2 Betydningen av individuelle kjennetegn

Tabell 3.3 viser kjennetegn for de som har ulik grad av match mellom utdanning og arbeid.



**Tabell 3.3 Demografiske kjennetegn, karakterer og arbeidserfaring fordelt på særlig god, god og dårlig jobbmatch. 2021- og 2023-kullet. Prosent.**

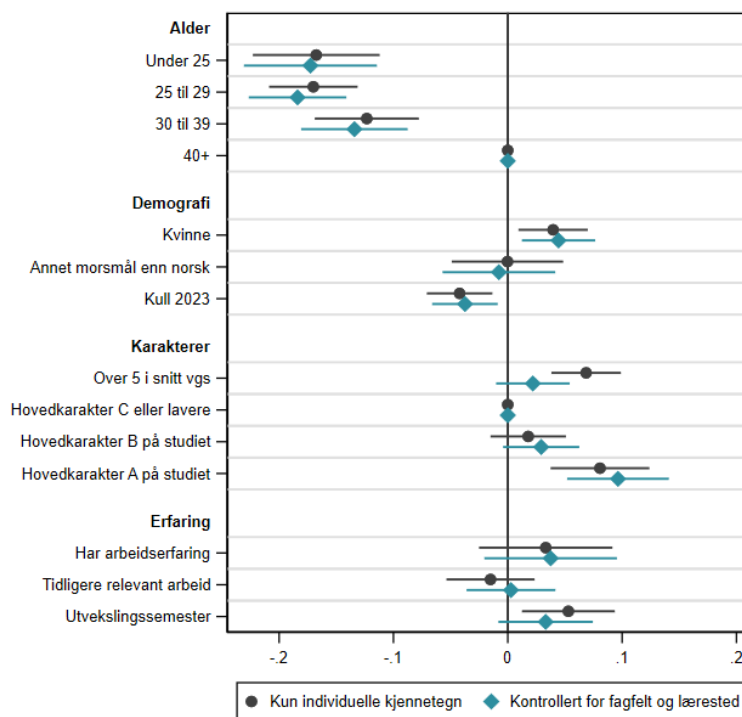
	Særlig god	God	Dårlig	Antall svar
	%	%	%	
Under 25	9,9	11,4	11,4	6478
25 til 29	49,3	55,5	55,4	6478
30 til 39	18,2	18,9	22,6	6478
40+	22,6	14,2	10,6	6478
Kvinne	68,1	62,8	61,8	6478
Annet morsmål enn norsk	10,2	9,9	14,0	6478
Minst en forelder med høyere utdanning (2023-kullet)	72,8	75,6	68,4	2856
Over 5 i snitt vgs	41,6	34,9	26,4	6478
Hovedkarakter A på studiet	18,8	14,1	9,8	6221
Hovedkarakter B på studiet	53,6	55,7	49,5	6221
Karakter C eller lavere	27,6	30,2	40,7	6221
Har arbeidserfaring	90,6	89,7	89,1	6478
Tidligere relevant arbeid	74,3	72,7	58,6	6464
Uttekslingsemester	16,5	14,6	12,7	6475
N	2826	1963	1689	6478

Tabellen viser at de med en særlig god match ser ut til å være eldre, er oftere kvinner og har bedre karakterer i høyere utdanning og på videregående skole. De har også i noe større grad relevant tidligere arbeid og utveksling i løpet av studiet. De med dårlig match ser ut til å ha dårligere karakterer og i noe større grad ha et annet morsmål enn norsk.

Det er grunn til å tro at de deskriptive forskjellene på tvers av match-kategoriene kan skyldes at de individuelle kjennetegnene varierer systematisk på tvers av fagfelt og utdanningslærested. Som vist over i figur 3.2 og figur 3.3, er det svært stor variasjon på tvers av fagfelt og noe variasjon på tvers av lærested i graden av jobbmatch. Derfor vil vi nedenfor teste hvorvidt de ulike individuelle kjennetegnene predikerer jobbmatch også når vi kontrollerer for fagfelt og lærested. Vi vil se på hva som predikerer en *særlig god* jobbmatch fremfor en god jobbmatch. Årsaken til at vi fokuserer på disse to utfallene er at mistilpasning i arbeidsmarkedet (som overlapper mye med dårlig match), er grundig undersøkt i kapittel 2. Figur

3.4 viser koeffisientene fra en regresjon hvor utfallet er å ha en særlig god fremfor en god jobbmatch.

**Figur 3.4 Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobbmatch etter kjennetegn ved kandidatens demografi, karakterer og erfaring. 95 prosent konfidensintervaller. N=4571.\***



\*Koeffisientplott fra to lineære regresjoner med en binær variabel for å ha en «særlig god» jobbmatch som utfallsvariabel. Modell med kun individuelle kjennetegn i svart (kule) og modell med kontroller for fagfelt og lærested i rødt (rute). Analysen inkluderer sysselsatte respondenter fra både 2021- og 2023-kullet med en «særlig god» eller «god» jobbmatch.  $R^2=0,028$  (svart) og  $0,050$  (rødt).

De uavhengige variablene er de samme som i analysen av arbeidsledighet, men denne gangen ser vi altså kun på de som er sysselsatt og har en jobb med *god* eller *særlig god* jobb-match. Ettersom utfall og kjennetegnene er variabler som enten er 0 eller 1 for hver observasjon, er dette på samme måte som for analysen av arbeidsledighet, en lineær sannsynlighetsmodell. Dette innebærer at en koeffisientstørrelse på for eksempel 0,05 for *kvinne* kan tolkes dithen at kvinner har 5 prosentpoeng større sannsynlighet for å få en særlig god fremfor en god jobbmatch om vi holder de andre faktorene faste, altså sammenligner kandidater som er like på alle de andre kjennetegnene. På samme måte betyr en koeffisient på 0,1 for *hovedkarakter A* at de med A som hovedkarakter på studiet har 10 prosentpoeng høyere sannsynlighet enn de med lavere karakterer for å ha en jobb med særlig god match. Derimot er koeffisienten for hovedkarakter B ikke signifikant og indikerer dermed at kandidater med hovedkarakteren B på master ikke har større

sannsynlighet for å få en *særlig god* match sammenlignet med de som har lavere karakterer.

Om vi deretter observerer forskjeller i koeffisientstørrelsene på tvers av de to regresjonene, som vi for eksempel gjør når det gjelder karakterer fra videregående utdanning, kan vi tolke det som at de med gode karakterer fra videregående har en høyere sannsynlighet for å få en god jobbmatch, men at dette kan forklares av forskjeller på tvers av fagfelt og lærested. En tolkning av dette funnet kan være at karakterer på videregående er avgjørende for hva og hvor kandidatene har studert, men mindre viktige på arbeidsmarkedet.

Det at sannsynligheten for å ha en særlig god jobbmatch øker signifikant om man har en A som hovedkarakter i høyere utdanning, også når vi sammenligner kandidater innenfor samme fagfelt og lærested, gir grobunn til å tro at arbeidsgivere legger vekt på karakterer i høyere utdanning. Samtidig kan karakterer si noe om både fagkunnskap og faglig motivasjon hos studentene selv som gjør at de kan formidle kunnskapen de besitter til potensielle arbeidsgivere og er motiverte til å søke seg en jobb som samsvarer godt med utdanningen.

Sammenhengen mellom utvekslingssemester og jobbmatch er signifikant i modellen hvor vi kun inkluderer individuelle kjennetegn. Om vi kontrollerer for fagfelt og lærested, det vil si at koeffisientene sammenligner kandidater innenfor hvert fagfelt og lærested, er imidlertid ikke koeffisienten på utvekslingssemester lenger statistisk signifikant. Det indikerer at sammenhengen mellom utvekslingsopphold og jobbmatch skyldes at det er noen fagfelt og institusjoner som både har stor grad av jobbmatch og høy andel som drar på utveksling (NHH er et relevant eksempel). Dermed er det kanskje fagfelt og institusjon som forklarer sammenhengen heller enn utvekslingsopphold i seg selv. Dette er i tråd med tidligere analyser av kandidatundersøkelsen, som viser at sammenlignet med dem som ikke har vært på utveksling, kommer ofte de som har tatt deler av utdanningen sin i utlandet litt bedre ut når det gjelder arbeidsmarkedstilpasning. Disse forskjellene er imidlertid sjelden statistisk signifikante når ulike kjennetegn ved studentene blir kontrollert for (Skjelbred mfl., 2019; Wiers-Jenssen og Støren, 2021).

Å ha et annet morsmål enn norsk eller å ha tidligere arbeidserfaring har ingen statistisk signifikante sammenhenger med jobbmatch i noen av regresjonene. Dette er et interessant funn sett i lys av analysen av faktorer knyttet til det å være sysselsatt. Der fant vi at nettopp tidligere arbeidserfaring og morsmål predikerte arbeidsmarkedsstatus. Det skyldes antakelig at vi her kun ser på forskjellene mellom dem som oppnår en *god* og dem som oppnår en *særlig god* jobbmatch og dermed har sortert ut de som er svakest integrert i arbeidsmarkedet.

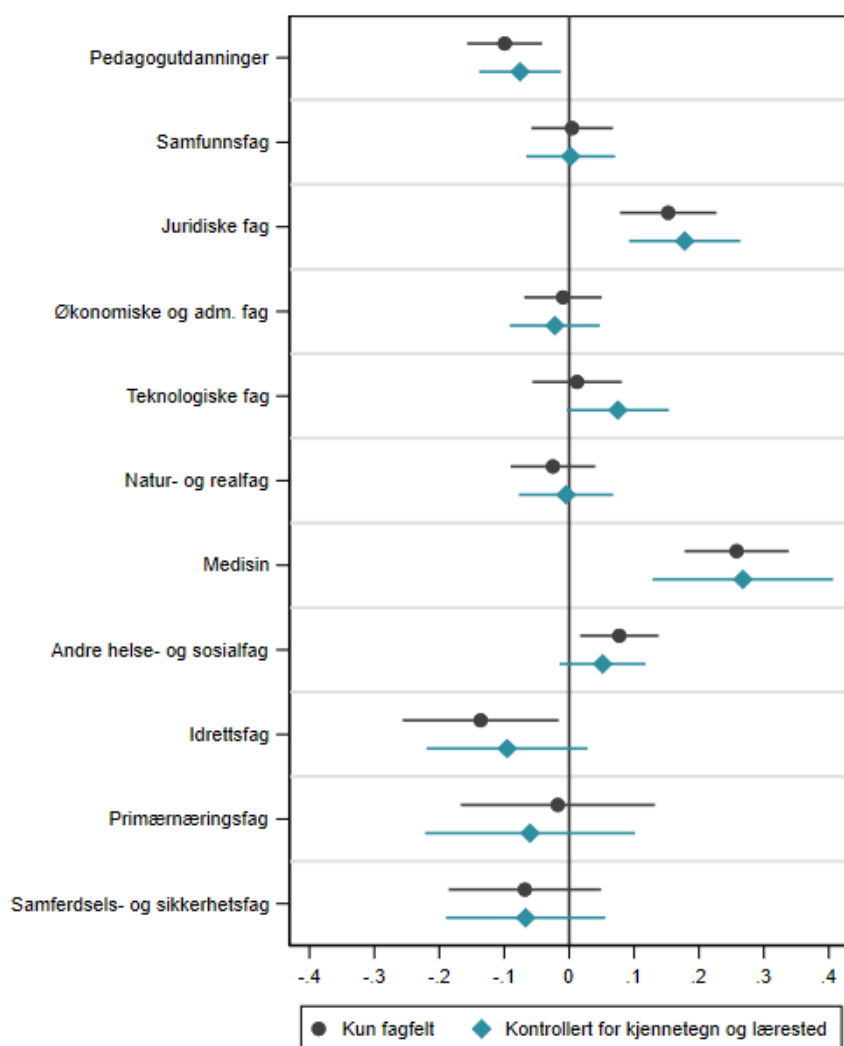
Kort oppsummert finner vi at kandidater med særlig god jobbmatch kjennetegnes med at de oftere er 40 år eller eldre, i større grad kvinner og har oftere A som hovedkarakter på studiet.

### 3.2.3 Fagforskjeller består i multivariate analyser

Tidligere i dette kapittelet observerte vi at det var store fagforskjeller når det gjaldt jobbmatch. Det er mulig at forskjellene vi observerer til dels skyldes at ulike fag tilbys på ulike læresteder, og det kan tenkes at arbeidsgivere foretrekker kandidater fra visse læresteder. I tillegg har de ulike fagfeltene studenter med ulikt nivå på forhåndskunnskaper da karaktergrensene er svært forskjellige mellom fagfelt. I figur 3.5 viser vi resultatene fra en regresjonsanalyse hvor vi undersøker betydningen av fagfelt når vi både tar hensyn til lærested og kjennetegn ved studentmassen.

Figuren viser resultatene fra to regresjoner, en hvor vi kun ser på om forskjellene mellom fagfeltene er statistisk signifikante (koeffisienter i svart) og en annen hvor vi kontrollerer for kjennetegn ved kandidatene samt lærested (koeffisienter i turkis). I begge regresjonene er humaniora referansekategori. Medisin, juss og helse og sosial kommer bedre ut enn øvrige fagfelt når det gjelder sannsynlighet for å ha en særlig god fremfor en god jobbmatch. Pedagogikk og idrett kommer dårligst ut. Dette mønsteret endrer seg ikke når vi kontrollerer for lærested og individuelle kjennetegn, med unntak av at koeffisientene for helsefag og idrettsfag ikke lenger er statistisk signifikant forskjellige fra humaniora. Det er verdt å merke seg at idrettsfag har relativt få kandidater, noe som gjenspeiles av få respondenter. Dermed blir estimatet svært upresist når vi kontrollerer for institusjon.

Disse resultatene viser at forskjellene mellom fagfelt i stor grad vedvarer også når vi kontrollerer for lærested og kjennetegn ved studentene. Som påpekt i kapittel 2 er det naturlig at det i noen fagfelt er en tydeligere sammenheng mellom utdanning og yrke, dette gjelder for eksempel profesjonsutdanninger som lege, lærere og sykepleier. Dermed er det paradoksalt at pedagogene peker seg negativt ut når det gjelder samsvar mellom jobb og utdanning. Disse funnene er i tråd med analyser fra Kandidatundersøkelsen i 2020 hvor også idrettsfag og pedagogiske fag kom dårligere ut enn øvrige fagfelt når det gjaldt samsvar mellom jobb og utdanning (Skjelbred mfl., 2021).



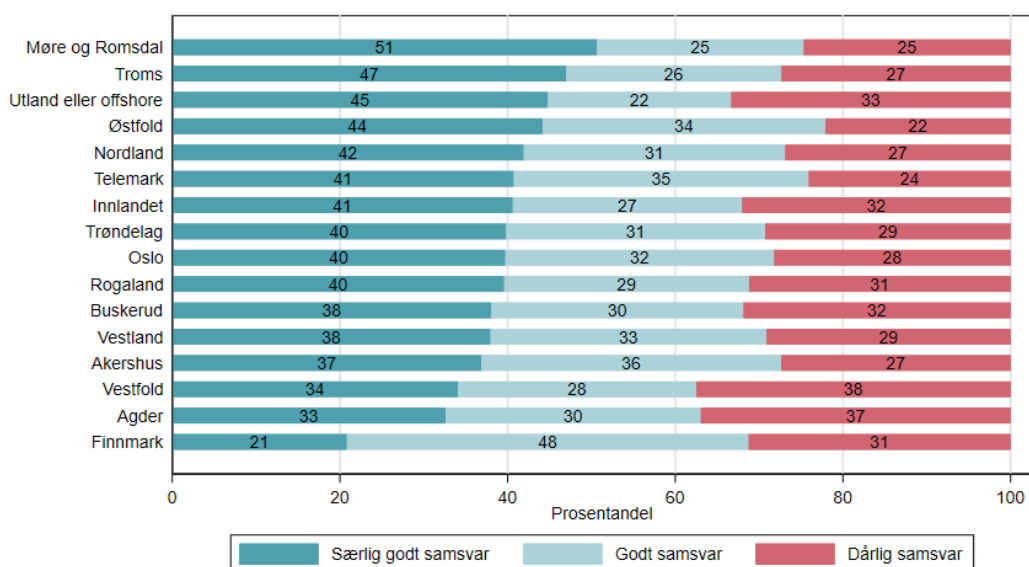
**Figur 3.5 Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobbmatch. 95 prosent konfidensintervaller. N=4571.\***

\*Koeffisientplott fra to lineære regresjoner med en dikotom variabel for å ha en «særlig god» jobbmatch som utfallsvariabel. Modell med kun fagfelt i svart (kule) og modell med kontroller individuelle kjennetegn og lærested i turkis (rute). Humaniora og estetiske fag er referansekategori. Analysen inkluderer sysselsatte respondenter fra både 2021- og 2023-kullet med en «særlig god» eller «god» jobbmatch.  $R^2=0,025$  (svart) og  $0,050$  (turkis).

### 3.2.4 Betydning av lærested og bostedsfylke

Vi så at det var noen forskjeller mellom lærestedene i andelen kandidater med særlig god og god jobbmatch. Våre data kan ikke vise om forskjellene mellom lærestedene gjenspeiler at potensielle arbeidsgivere vurderer ulike læresteder ulikt, ulik fagsammensetning eller ulik studentmasse. I tillegg vet vi at mange kandidater blir værende i nærheten av der de studerte (Fidjeland og Stubhaug, 2023). Lærestedene befinner seg i ulike deler av landet med ulike lokale arbeidsmarkeder.

Lokalt arbeidsmarked er trolig en avgjørende faktor når det gjelder jobbmuligheter og dermed hvor god match mellom utdanningen og jobb en kandidat har mulighet for å få. Vi undersøker derfor også om bostedsfylke har betydning jobbmatch. Figur 3.6 viser at det er betydelige variasjoner mellom fylker.



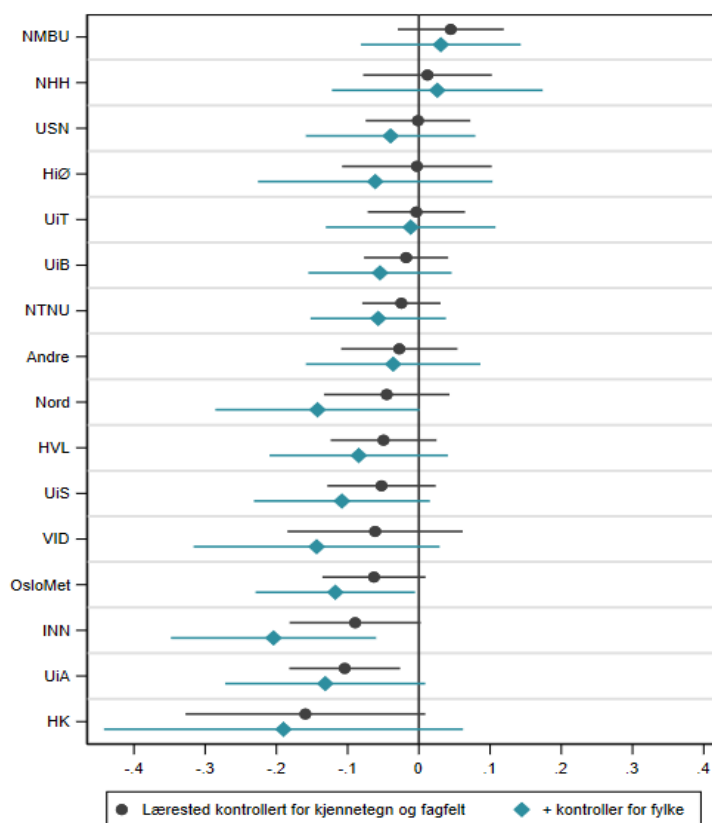
**Figur 3.6 Fordeling av samsvar mellom utdanning og arbeid etter fylke. Kandidater uteksaminert i 2023. Prosent.**

Andelen med særlig godt samsvar mellom jobb og utdanning er høyest i Møre og Romsdal der drøyt halvparten av kandidatene er i denne kategorien. I majoriteten av fylkene er andelen mellom 40 og 50 prosent. Dårligst ut kommer Finnmark, Agder og Vestfold med henholdsvis 21, 33 og 34 prosent av kandidatene med særlig god jobbmatch. Andelen med dårlig samsvar mellom jobb og utdanning er særlig høy i Vestfold og Agder. Merk at vi ikke har informasjon om kandidatenes bostedsfylke i 2021, derfor inngår kun 2023-respondentene i figur 3.6.

De fylkesvise forskjellene kan imidlertid ikke tolkes direkte som et resultat av forskjeller i etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft. Det vil også være ulik grad av samsvar mellom tilbud og etterspørsel av høyt utdannet arbeidskraft. På tilbudssiden kan ulik fordeling av fagfelt ved ulike regionale læresteder føre til ulik grad av jobbmatch. Vi vet for eksempel at de som vokser opp i nærheten av Oslo, Trondheim, Bergen og Tromsø skiller seg ut ved i større grad å søke studieprogrammer med høyt inntakskrav, og i mindre grad søke profesjons-utdanninger som sykepleie og lærerutdanning (Fidjeland mfl., 2023). Det kan også tenkes at ferdigutdannede har en tendens til å flytte til, eller bli boende i, de fylkene der de kan få jobber som samsvarer særlig godt med utdanningen. Dette kan resultere i større konkurranse om jobbene i disse fylkene og dermed flere kandidater som ikke opplever å få en særlig god jobbmatch på kort sikt. Dette kan for eksempel

forklare at fylker med byer som Oslo, Bergen og Trondheim kun ligger midt på treet når det gjelder andelen med særlig god jobbmatch.

For å undersøke hvorvidt forskjellene mellom lærestedene er statistisk signifikante, gjør vi en regresjonsanalyse lignende den vi gjorde for fagfelt. Denne gangen viser vi koeffisientene for lærested kontrollert for kjennetegn og fagfelt og, i en separat regresjon, også kontrollert for kandidatens bostedsfylke.



**Figur 3.7: Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobbmatch etter lærested, kontrollert for individuelle kjennetegn, fagfelt og fylke. 95 prosent konfidensintervaller. N=2019.\***

\*Koeffisientplott fra to lineære regresjoner med en dikotom variabel for å ha en «særlig god» jobbmatch som utfallsvariabel. Modell med kun fagfelt og individuelle kjennetegn som kontrollvariabler i svart (kule) og modell med kontroller for fylke i tillegg i turkis (rute). Universitetet i Oslo er referansekategori. Analysen inkluderer sysselsatte respondenter fra 2023-kullet med en «særlig god» eller «god» jobbmatch.  $R^2=0,050$  (svart) og  $0,078$  (turkis).

I hovedsak viser figur 3.7 at forskjellene mellom lærestedene når det gjelder andelen med særlig god eller god jobbmatch ikke er signifikante. Kun kandidater fra Universitetet i Agder har en signifikant lavere sannsynlighet for å få en jobb med særlig god match sammenlignet med referansekategorien, som er Universitetet i Oslo. Dette stemmer overens med funn i tidligere kandidatundersøkelser ved at forskjeller mellom læresteder i arbeidsmarkedstilpasningen blant

ferdigutdannede sjelden forblir statistisk signifikante når det kontrolleres for fagfelt og kjennetegn ved studentene (Nesje mfl., 2020). Vi kan observere ferdigutdannede fra ulike læresteder i samme fylke fordi noen studenter flytter fra fylket lærestedet ligger i, samtidig som noen fylker har flere læresteder. Denne variasjonen benytter vi i den andre regresjonen (i turkis) vist i figur 3.7. Her viser vi resultatene fra en regresjon hvor vi kontrollerer for bostedsfylke. Det vil si at vi sammenligner kandidater fra ulike læresteder som bor i samme fylke. Merk at også i denne regresjonen kontrollerer vi for individuelle kjennetegn i tillegg til fagfelt. Sammenlignet med regresjonen uten kontroller for fylke, reduseres koeffisientstørrelsen for Høgskolen i innlandet (INN) og OsloMet slik at disse blir negativt signifikant forskjellige fra null. Det vil si at om vi sammenligner kandidater fra OsloMet og INN med kandidater fra andre læresteder, og som bor i samme fylke, har kandidater fra disse to lærestedene lavere sannsynlighet for å få en særlig god jobbmatch. Koeffisienten for Nord universitet reduseres betraktelig, men da koeffisientintervallet rører null-linjen, er estimatet ikke signifikant på 5 prosent nivå.

### 3.3 Oppsummering om sysselsetting og jobbmatch

Arbeidserfaring, og særlig relevant arbeidserfaring øker sannsynligheten for å være sysselsatt og ikke arbeidsledig, men vi finner ingen signifikant sammenheng mellom arbeidserfaring og jobbmatch. I tillegg til å mangle arbeidserfaring, er karakterer lavere enn B og å ha et annet morsmål enn norsk negativt korrelert med å være sysselsatt. Resultatene viser at fagfelt har stor betydning for å ha en jobb som matcher utdanningen særlig godt et halvt år etter fullført utdanning. Hvilket lærested utdanningen er tatt ved har mindre å si. Det å ha gode karakterer, da særlig den høyeste karakteren A, som hovedkarakter i utdanningen øker også sannsynligheten for en særlig god jobbmatch. Når det gjelder individuelle kjennetegn finner vi at kvinner oftere har en særlig god match mellom jobb og utdanning, uavhengig av fagfelt og lærested.



## 4 Tilfredshet med utdanning

Et av formålene med Kandidatundersøkelsen er å få innsikt i hvordan nyutdannede vurderer utdanningen de har tatt. Gjennom deres vurderinger av utdanningens faglige innhold, tilbakemelding og veiledning fra undervisnings-personalet, undervisningskvalitet og utdanningens relevans for arbeidslivet kan vi si noe om opplevd kvalitet på utdanningene. Ettersom spørsmålene stilles likt fra undersøkelse til undersøkelse, kan vi også undersøke i hvilken grad opplevd utdanningskvalitet varierer over tid.

Kandidatundersøkelsens spørsmål er av overordnet karakter og sier noe om kandidatenes *helhetsinntrykk* av utdanningen. Den gir derfor et annet perspektiv enn den nasjonale studentundersøkelsen Studiebarometeret (NOKUT, 2024), som spør mer detaljert om trivsel og tilfredshet underveis i utdanningen, eller kurs-evalueringer som lærestedene selv gjennomfører. Flertallet av respondentene i Studiebarometeret er dessuten studenter på bachelornivå, og har kortere studieerfaring enn de som besvarer kandidatundersøkelsen.

De nyutdannede masterkandidatene har svart på seks spørsmål om utdanningskvalitet, formulert som *Hvis du skal gi en samlet vurdering, hvor fornøyd vil du si at du har vært med ...*

- utdanningen du tok?
- universitetet/høgskolen du tok utdanningen ved?
- studiets faglige innhold?
- undervisningskvaliteten?
- tilbakemeldingen/veiledningen fra undervisningspersonalet?
- studiets relevans for arbeidslivet?

Svaralternativene er en fempunktsskala fra «svært fornøyd» til «svært misfornøyd». Ettersom kun en liten andel er misfornøyd med utdanningen, er kategoriene «svært misfornøyd» og «litt misfornøyd» slått sammen i alle figurene som presenteres i dette kapittelet.

Tilfredshet med ulike aspekter ved utdanningen kan variere med en rekke ulike forhold. Vi presenterer i første rekke forskjeller mellom fagfelt, men ser også på forskjeller mellom læresteder og på betydning av enkelte bakgrunnsforhold. Vi

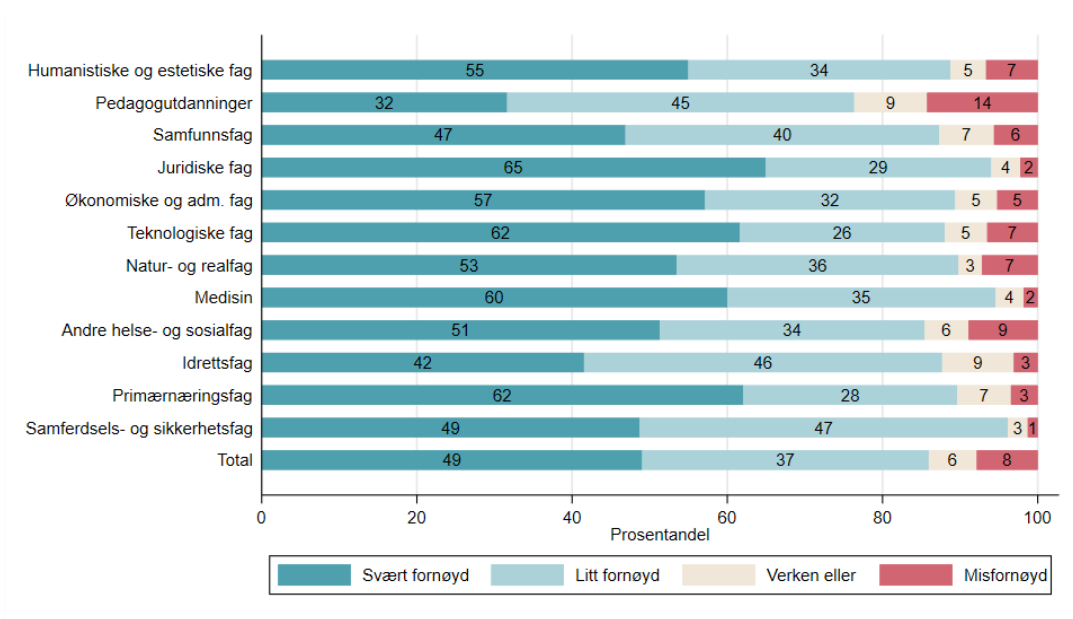
viser resultater for 12 faggrupper. Enkelte av disse er nokså små (tabell 4.1), og forskjeller mellom fagfelt må derfor tolkes med forsiktighet.

**Tabell 4.1 Fordeling av respondenter på fagfelt, 2023-kull.**

<b>Fagfelt</b>	<b>N</b>
Humanistiske og estetiske fag	393
Pedagogutdanninger	870
Samfunnsfag	501
Juridiske fag	134
Økonomiske og administrative fag	519
Teknologiske fag	292
Natur- og realfag	433
Medisin	55
Andre helse- og sosialfag	464
Idrettsfag	65
Primærnæringsfag	29
Samferdsels- og sikkerhetsfag	78
<b>Total</b>	<b>3 833</b>

## 4.1 Samlet vurdering av utdanningen

I figur 4.1 viser vi 2023-kandidatenes samlede vurdering av utdanningen for ulike utdanningsgrupper. Vi ser at de aller fleste har en positiv helhetsvurdering av utdanningen de nylig fullførte. Omtrent halvparten er svært fornøyde, og når vi legger til dem som er litt fornøyde, finner vi at 86 prosent lander på den fornøyde siden.

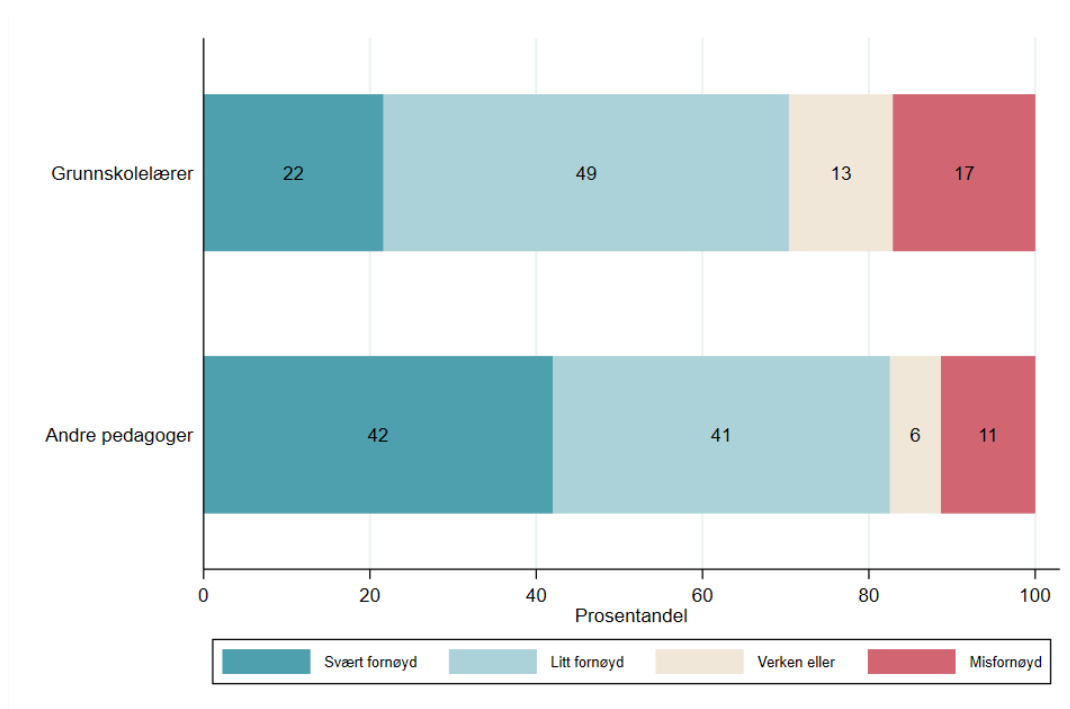


**Figur 4.1 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt. Prosent.**

Vi ser at det er betydelige variasjoner mellom fagfelt, særlig når vi ser på andelen som er svært fornøyd. Høyest tilfredshet med utdanningen finner vi blant dem med utdanning i juridiske fag, primærnæringsfag, medisin og teknologiske fag, der minst seks av ti er svært fornøyde. Lavest tilfredshet finner vi blant kandidater fra lærer- og pedagogikkutdanninger og idrettsfag, der henholdsvis 32 og 42 prosent er svært fornøyd. Om vi ser andelen svært fornøyde og litt fornøyde under ett, er fagforskjellene mindre, men vi ser at lærer- og pedagogikkutdanninger<sup>6</sup> har lavere andel fornøyde, og den høyeste andelen misfornøyde (14 prosent).

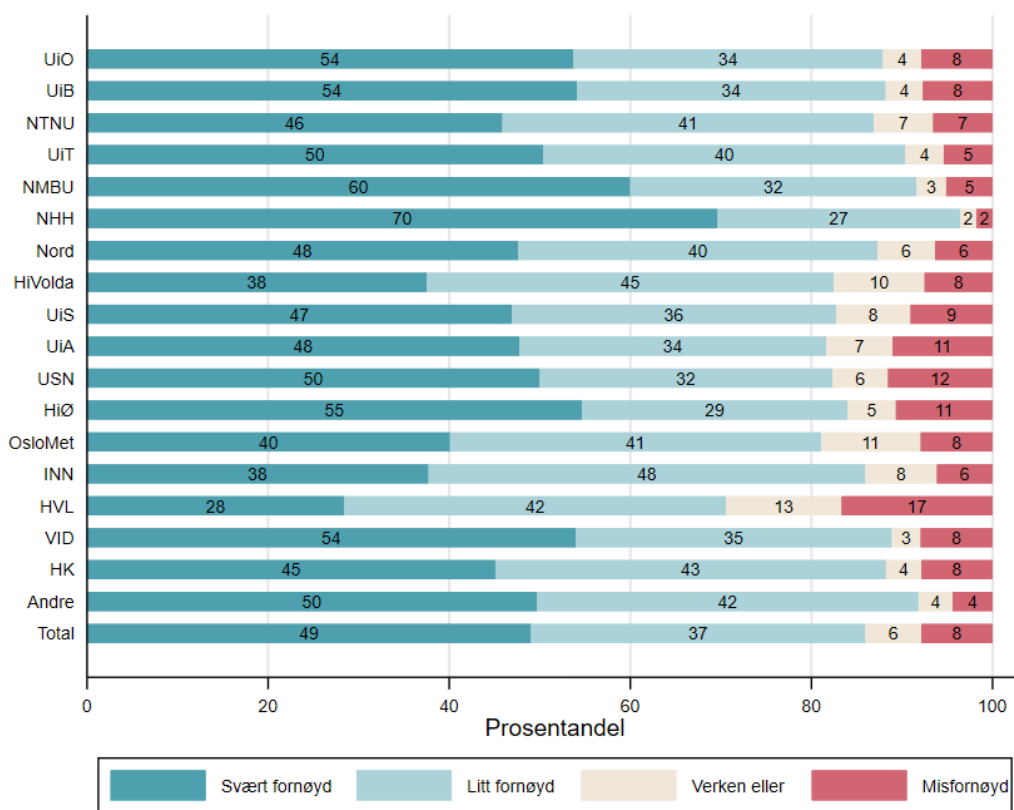
Kategorien «Lærer- og pedagogikkutdanninger» består av flere undergrupper, og grunnskolelærerne utgjør en økende andel av kategorien (se vedleggsfigur V.1). Vi har undersøkt om lav tilfredshet er gjennomgående for alle undergrupper, og finner at grunnskolelærerne er mindre tilfredse med utdanningen, sammenlignet med øvrige kandidater med pedagogisk utdanning, som ligger omtrent på snittet for samlet utdanningstilfredshet (figur 4.2).

<sup>6</sup> Omtalt som pedagogutdanninger i figuren av plasshensyn. Pedagogutdanning inkluderer lærerutdanninger og pedagogikk.



**Figur 4.2 Samlet vurdering av utdanning blant pedagoger. Prosent.**

Kandidatenes samlede vurdering av utdanningen varierer også mellom læresteder, illustrert i figur 4.3. Figuren viser læresteder med minst 30 respondenter i Kandidatundersøkelsen 2023. Størst andel svært fornøyde finner vi ved Norges handelshøyskole (NHH), hvor sju av ti er svært fornøyde. Andre institusjoner med høy andel fornøyde er Universitetet i Oslo (UiO), Universitet i Bergen (UiB), Universitetet i Tromsø (UiT), Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU), Universitetet i Sørøst-Norge (USN), Høgskolen i Østfold (HiØ) og VID vitenskapelige høgskole. Ved alle disse lærestedene er minst halvparten av respondentene svært fornøyd med utdanningen samlet sett. Høgskulen på Vestlandet (HVL) skiller seg ut med lavest andel fornøyde kandidater.



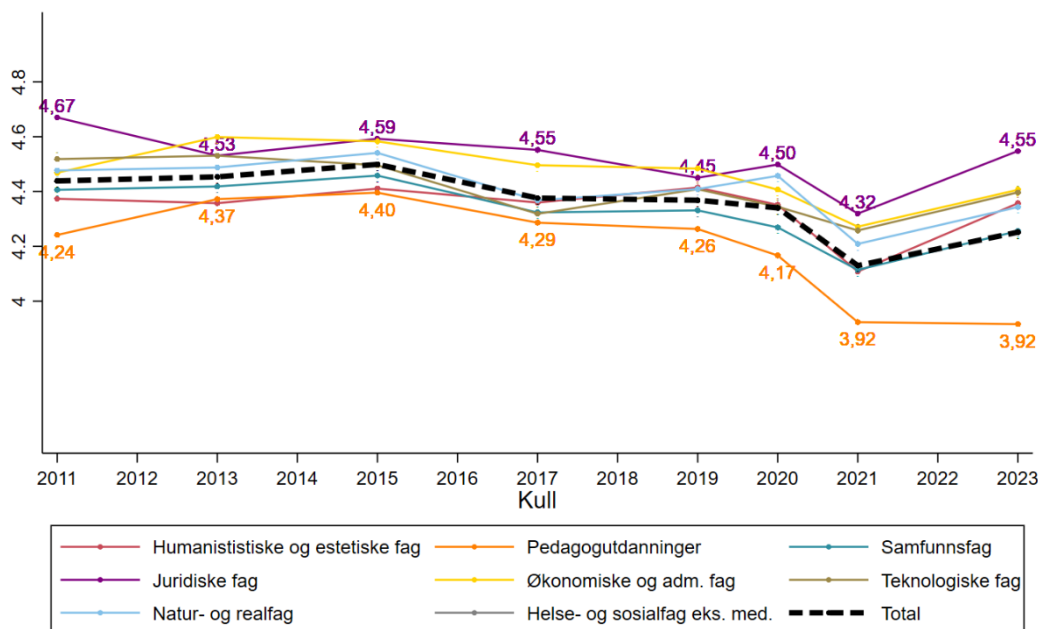
**Figur 4.3 Samlet vurdering av utdanning etter lærested. Prosent.**

Forskjellene mellom læresteder må ses i sammenheng med hvilke utdanninger som tilbys på de ulike lærestedene. Eksempelvis er en betydelig andel (35 prosent) av respondentene ved HVL lærerutdannet, og dette en gruppe som generelt er mindre fornøyd, og som bidrar til å trekke gjennomsnittet for HVL ned. Vi kommer tilbake til forskjeller i tilfredshet med læresteder i avsnitt 4.2.

For å vurdere hvordan utdanningstilfredshet varierer over tid, presenterer vi i figur 4.4 gjennomsnittlig tilfredshet for hvert fagfelt mellom 2011 og 2023.<sup>7</sup> Gjennomsnittlig tilfredshet er regnet ut fra den samme fempunktskalaen som er vist i figurene 4.1–4.3, hvor 1 tilsvarer «svært misfornøyd» og 5 tilsvarer «svært fornøyd». Gjennomsnittet for hele perioden ligger mellom 4 og 4,5, altså over «litt fornøyd». Vi ser at totalvurderingen av utdanningen har sunket noe i løpet av perioden, og at de som ble uteksaminert i 2021, var klart mindre fornøyd enn de foregående kullene. Mindre tilfredshet i 2021-kullet er rimelig å se i sammenheng med koronapandemien og nedstengningstiltakene som fulgte med denne. Synkende tilfredshet under pandemien er en tendens som også er observert i

<sup>7</sup> Medisinutdannede er holdt utenfor denne figuren, ettersom de ikke har deltatt i samtlige undersøkelser i perioden. De tre minste fagfeltene idrettsfag, primærnæringsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag er ikke tegnet inn i figuren på grunn av få observasjoner per år. Respondenter fra disse tre fagfeltene er imidlertid inkludert i totalen.

Studiebarometeret (NOKUT, 2024). Endringer over tid kan også ha sammenheng med at sammensetningen av de ulike faggruppene kan være endret, slik vi så var tilfellet med faggruppen lærer- og pedagogikkutdanninger. Vi har imidlertid ikke utforsket dette.



**Figur 4.4 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt, 2011–2023. Gjennomsnitt av fempunktsskala.**

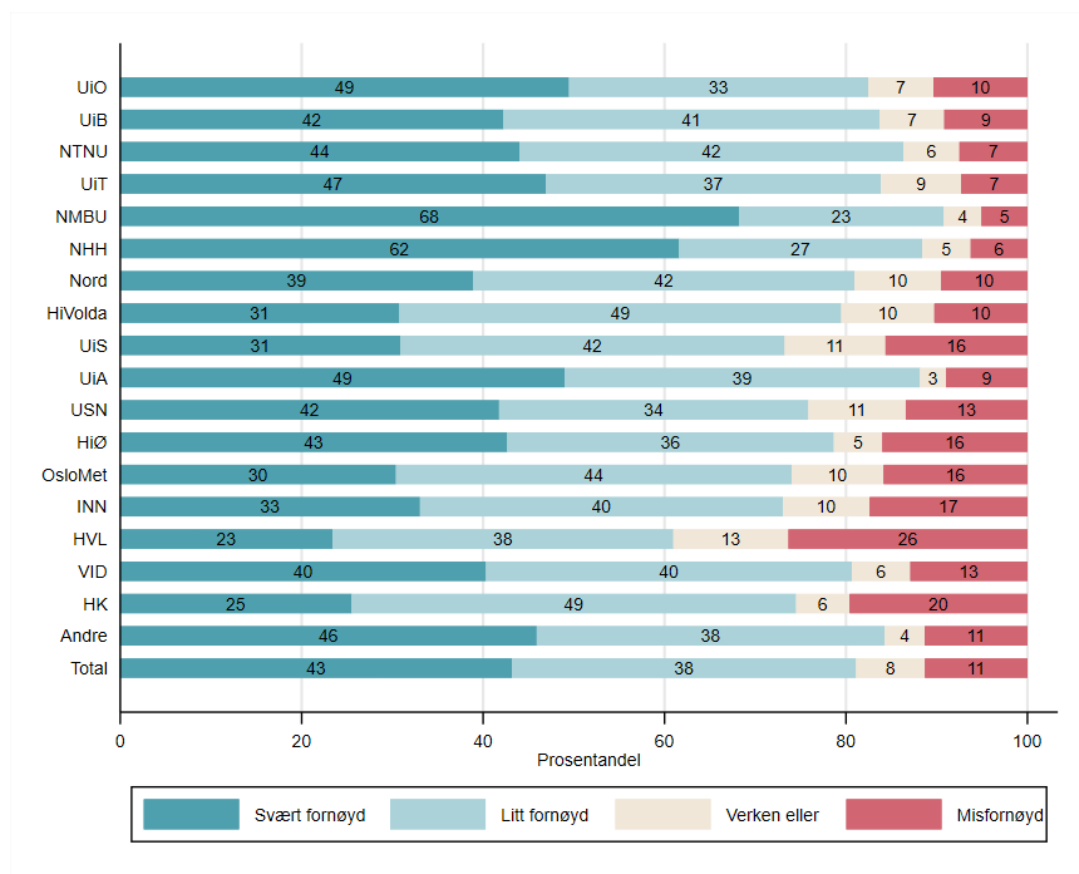
Alle fagfelt, med unntak av pedagogutdanningene, kan vise til en bedring i tilfredsheten fra 2021 til 2023. Totalt sett er 2023-kullet likevel noe mindre fornøye enn de som ble uteksaminert før pandemien. Kandidater fra juridiske fag er jevnt over mest fornøye, mens kandidater fra lærer- og pedagogikkutdanninger er minst fornøye. Sistnevnte utdanningsgruppe har hatt en reduksjon i tilfredshet over tid siden 2015, men nedgangen er særlig markant de senere år. Som tidligere nevnt, trekker gruppen grunnskolelærer (med mastergrad) gjennomsnittet ned. At denne gruppen er mindre tilfredse, kan tenkes å ha sammenheng med overgang til femårig lærerutdanning (innført fra 2017), og de organisatoriske utfordringene dette har medført. Som vist i vedleggsfigur V.1, har sammensetningen av gruppen med mastergrad i pedagogiske fag endret seg og består i økende grad av kandidater med grunnskolelærerutdanning. Det er vist at studenter på de nye grunnskolelærerutdanningene opplever betydelige spenninger mellom egne forventninger og utdanningens struktur og innhold (Høgheim og Jenssen, 2022). Også i Studiebarometeret, der det spørres om tilfredshet under utdanning, er lærerstudentene blant de minst fornøye, også over tid (NOKUT, 2024).

Den samlede vurderingen av utdanningen har sammenheng med flere forhold enn fagfelt, og i slutten av kapittelet kommer vi tilbake til andre faktorer som bidrar til samlet tilfredshet med utdanningen.

## 4.2 Tilfredshet med lærested

I dette avsnittet skal vi se på kandidatenes tilfredshet med universitetet eller høyskolen de har tatt utdanningen ved. Kandidatenes helhetsinntrykk av lærestedet dekker flere forhold enn selve studieprogrammet, og forhold som infrastruktur, administrativ service og sosialt miljø er blant forholdene som kan spille inn.

Først presenterer vi resultater på lærestedsnivå (figur 4.5), og deretter sammenligner vi tilfredsheten med lærestedene innenfor de ulike fagfeltene (figur 4.6). Vi gjør ikke sammenligninger over tid, ettersom institusjonsstrukturen siden 2015 har vært preget av fusjoner. For analyser av utdanningstilfredshet før og etter fusjoner se Nesje mfl. (2020) og Wiborg mfl. (2022).



**Figur 4.5 Tilfredshet med lærested etter lærested. Prosent.**

Figur 4.5 viser at kandidater fra NMBU er de som er mest fornøyd med lærestedet sitt. Her har to av tre svart at de er svært fornøyd. Også blant dem som har studert

ved NHH, er andelen svært fornøyde over 60 prosent. Kandidater uteksaminert ved HVL og Høyskolen Kristiania (HK) er de som gir lærestedet minst positive skussmål.

Forskjeller mellom læresteder kan imidlertid ikke ses isolert fra hvilke studieprogram som tilbys på de ulike lærestedene. Derfor sammenligner vi i figur 4.6 kandidatenes tilfredshet med lærestedet innenfor de ulike fagfeltene. I disse analysene har vi slått sammen kandidater fra 2021- og 2023-undersøkelsen for også å kunne vise resultater for mindre læresteder med få besvarelser i kandidatundersøkelsen. Læresteder med mer enn 30 observasjoner vises i figuren, læresteder med under 30 observasjoner slås sammen og er referansegruppe. Dermed blir referanse-kategorien i prinsippet den samme på tvers av fagfelt, noe som forenkler tolkningen av resultatene. Referansegruppen er representert ved den stiplede linjen. Estimatene for de viste lærestedene tilsvarer avstanden i gjennomsnittlig lærestedstilfredshet (fempunktsskala) til referanse-kategorien. Utstikkerne representerer konfidensintervaller og indikerer hvilke forskjeller som er statistisk signifikante. Hvis konfidensintervallet krysser den stiplede linjen, er det ikke forskjell i lærestedstilfredshet mellom institusjonen og referanse-kategorien.

I teksten nedenfor kommenterer vi kun de funnene der det er statistisk signifikante forskjeller mellom læresteder. Dette innebærer at vi ikke beskriver lærestedsforskjeller innen juridiske fag, samfunnsvitenskapelige fag, medisin og helse- og sosialfag.

For humanistiske og estetiske fag finner vi at UiB og KHiO skiller seg negativt fra lærestedene i referanse-kategorien.<sup>8</sup> For pedagogutdanningene har HVL lavere lærestedstilfredshet enn referanse-kategorien<sup>9</sup> og UiA. Innenfor økonomisk-administrative fag ser vi at UiS, USN, HVL og HK har lavere tilfredshet enn referanse-kategorien.<sup>10</sup>

I fagfeltet teknologiske fag er forskjellen mellom lærestedene liten, men NMBU og UiA er noe mer fornøyde med lærestedet enn kandidater fra referanse-kategorien.<sup>11</sup> Mastere i natur- og realfag som har studert ved UiO og NMBU, er mer fornøyde enn de som har graden fra lærestedene i referanse-kategorien.<sup>12</sup> Til tross for at figur 4.5 viste variasjon i tilfredshet mellom læresteder, er forskjellene relativt små når man sammenligner kandidater fra samme fagfelt.

---

<sup>8</sup> Som består av Nord, HVO, UiS, INN, HVL, VID og små private læresteder

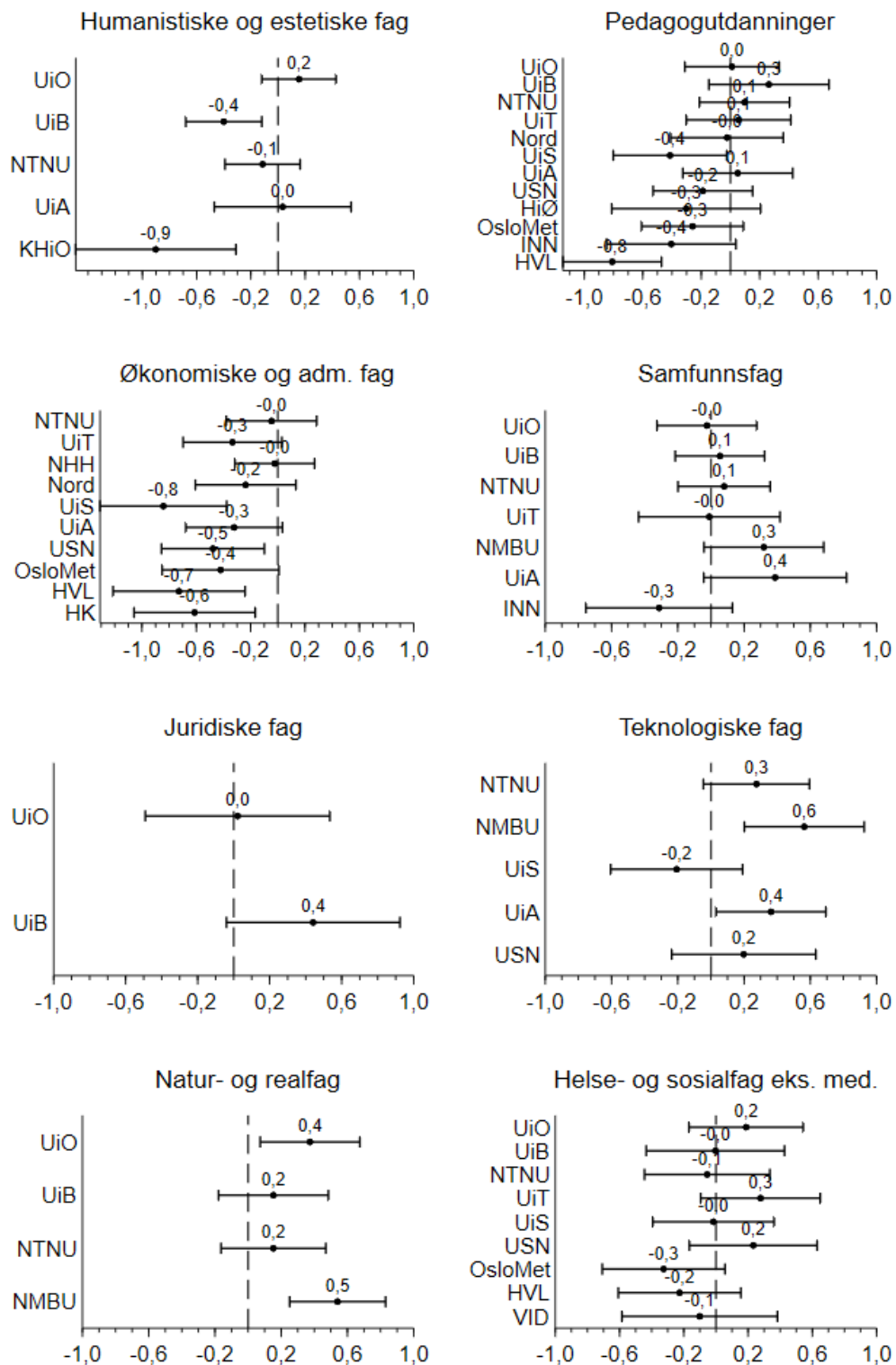
<sup>9</sup> Som består av NMBU og små private læresteder

<sup>10</sup> Som består av UiO, HiM og VID

<sup>11</sup> Som består av UiB og HK

<sup>12</sup> Som består av Nord, UiS, HiØ, OsloMet, INN, HVL og HK





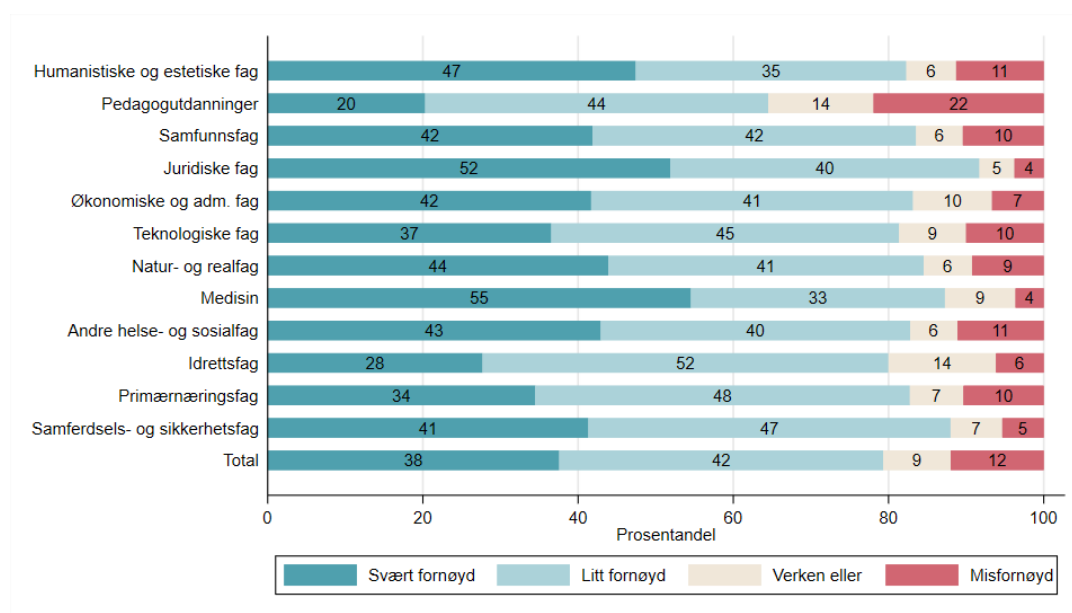
**Figur 4.6 Tilfredshet med lærested etter lærested etter fagfelt, respondenter fra 2021 og 2023 samlet. Læresteder med færre enn 30 observasjoner utgjør referansekategori (stiplet linje).**

Våre analyser skiller seg fra rapporteringer fra Studiebarometeret, som ofte viser nokså store forskjeller mellom samme studieprogram ved ulike læresteder (Studiebarometeret.no). Det er flere årsaker til dette. I Kandidatundersøkelsen spør vi om vurderinger *etter* fullført utdanning, noe som gir et mer helhetlig perspektiv. Og mens Studiebarometeret ser på studieprogramnivå, opererer vi med bredere fagkategorier, som bidrar til å utligne forskjeller. Våre analyser i figur 4.6 viser konfidensintervall, noe som gir informasjon om hvilke forskjeller som er statistisk signifikante, noe Studiebarometeret ikke gjør.

### 4.3 Vurdering av ulike aspekter ved utdanningen

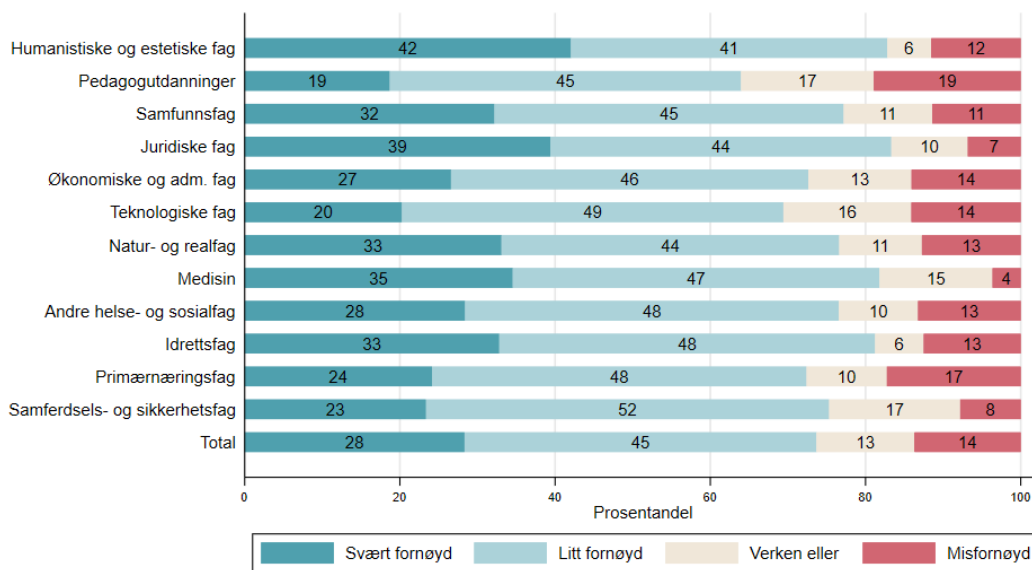
I de neste figurene presenterer vi 2023-kandidatenes tilfredshet med faglig innhold (figur 4.7), undervisningskvalitet (figur 4.8) og tilbakemelding og veiledning (figur 4.9) innenfor de ulike fagfeltene.

Når det gjelder det faglige innholdet i utdanningen, viser figur 4.7 at 38 prosent er svært fornøyde med dette. Legger vi sammen andelene som er svært fornøyde og litt fornøyde, ser vi at fire av fem studenter er på den fornøyde siden. Kandidatene fra juridiske fag og medisin har høyest andel svært fornøyde, fulgt av kandidatene fra humanistiske og estetiske fag. Minst fornøyde med faglig innhold er pedagogene, der kun én av fem er svært fornøyd.



**Figur 4.7 Tilfredshet med faglig innhold etter fagfelt. Prosent.**

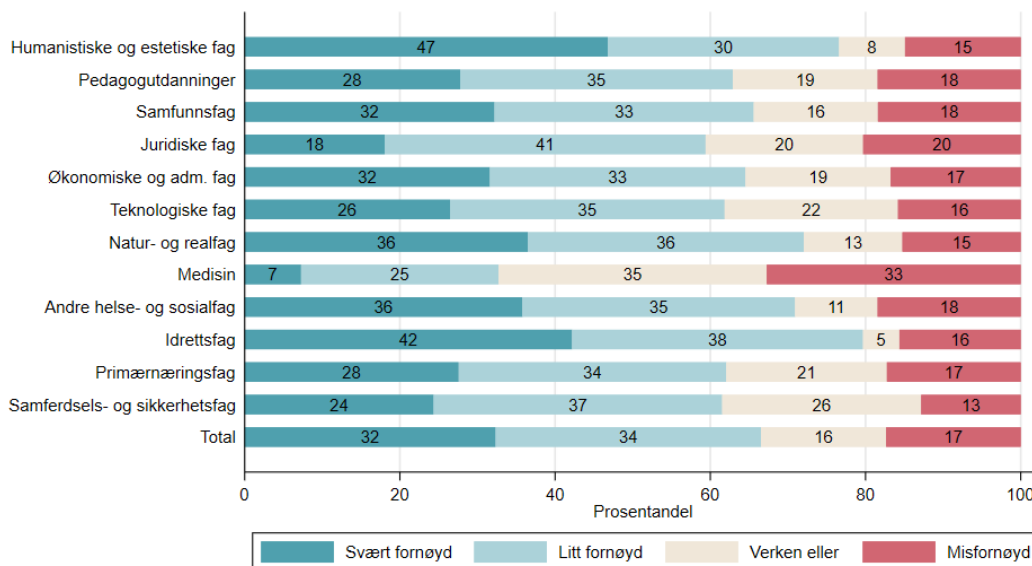
Figur 4.8 viser tilfredshet med undervisningskvaliteten. Totalt sett er 28 prosent svært fornøyde, men når vi legger sammen svært fornøyde og litt fornøyde, gir tre av fire kandidater en positiv vurdering av undervisningskvaliteten.



**Figur 4.8 Tilfredshet med undervisningskvalitet etter fagfelt. Prosent.**

Humanistene har høyest andel som er svært fornøyde, fulgt av juss og medisin. Det er også disse fagene som har høyest andel fornøyde når vi legger sammen svært fornøyd og litt fornøyd (83–84 prosent).

Figur 4.9 viser tilfredshet med tilbakemelding og veiledning. Her er det store fagforskjeller i andelen som er svært fornøyde.



**Figur 4.9 Tilfredshet med tilbakemelding og veiledning etter fagfelt. Prosent.**

Høyest andel positive vurderinger finner vi blant mastere i humanistiske og estetiske fag, der nesten halvparten er svært fornøyd. Det er også en relativt høy andel svært fornøyde blant dem som har studert idrettsfag. I andre enden av skalaen

finner vi medisinere og jurister, der henholdsvis 7 og 18 prosent er svært fornøyde. Fagforskjellene reduseres om vi ser svært fornøyd og litt fornøyd under ett, men vi ser at medisinutdannede skiller seg klart ut med lav andel fornøyde og høy andel misfornøyde. Det er tydelig at mange i denne gruppen hadde ønsket seg mer oppfølging i studiet

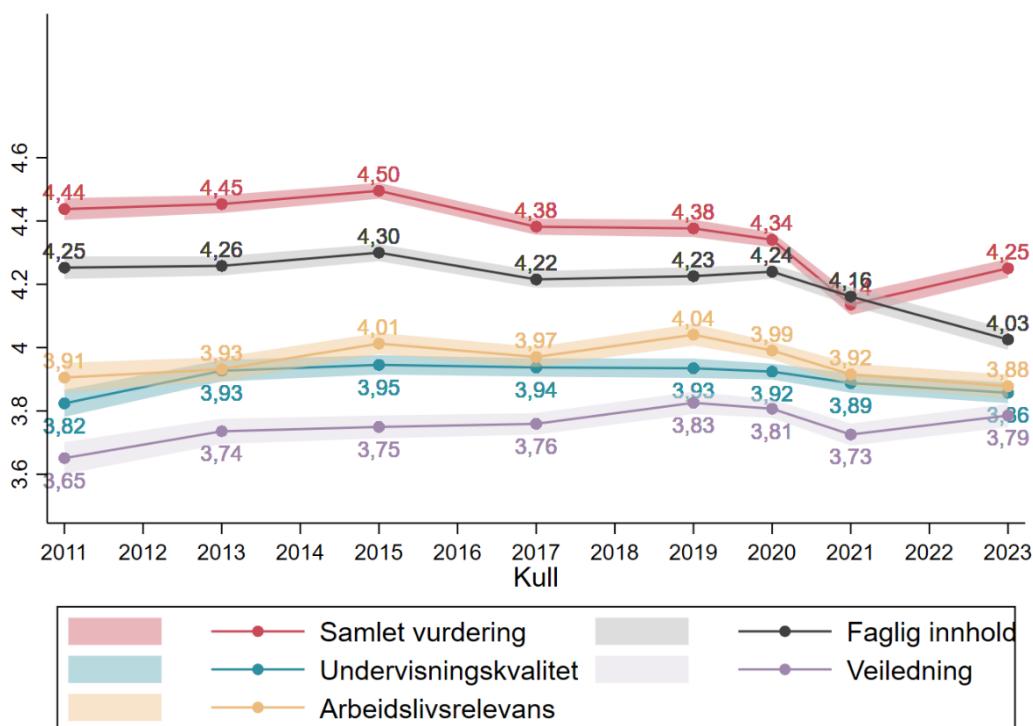
I figur 4.10 presenterer vi tidsserier med konfidensintervaller for de fem målene på utdanningstilfredshet, for alle fagfelt samlet. Punktene i figuren viser gjennomsnittet for hvert kull på samme fempunktsskala som i figurene 4.7–4.9, mens skyggeområdet viser konfidensintervallene (95-prosentsnivå).

Den samlede tilfredsheten med utdanningen ligger høyere enn tilfredsheten med de enkelte elementene av utdanningen. Dette indikerer at kandidatene jevnt over er fornøyde med utdanningen som helhet, til tross for at de er mer kritiske til enkeltaspekter ved utdanningene. Et slikt mønster er også vist i andre undersøkelser (Wiers-Jenssen, Grøgaard og Stensaker, 2002; Støren og Nesje, 2018; NOKUT, 2023). En mulig forklaring er at når man spør om overordnet tilfredshet med utdanningen, så fanger dette også i noen grad opp tilfredshet med å ha fått muligheten til å ta en utdanning man ønsker, at man trives i studiemiljøet, er fornøyd med å bli kvalifisert til legeyrket, juristyrket osv., selv om man ikke vurderer alle sider ved utdanningstilbudet like positivt.

Tilbakemelding og veiledning fra undervisningspersonalet er det kandidatene er minst fornøyde med. Også dette er noe som er dokumentert i andre undersøkelser, som Studiebarometeret (NOKUT 2023), og det er tydelig at mange gjerne kunne tenkt seg tettere oppfølging.

En endring fra ett kull til et annet er å anse som statistisk signifikant dersom konfidensintervallene ikke overlapper vertikalt. Av figuren kan vi lese at vurderinger av undervisningskvalitet er relativt stabile over tid, men med en statistisk signifikant nedgang fra 2020 til 2021 i tilfredshet med utdanningen generelt (rød), faglig innhold (grå) og tilbakemelding/veiledning (lilla). Samlet vurdering av utdanningen økte fra 2021 til 2023, samtidig som vurderingen av faglig innhold sank til det laveste nivået i perioden. Vurderingen av utdanningens arbeidslivsrelevans (gul) har gått gradvis nedover siden 2019 frem til 2023, mens tilfredshet med undervisningskvalitet (turkis) er helt stabil over tid.

Endringer fra et år til et annet må imidlertid tolkes med varsomhet, ettersom antallet og sammensetningen av kandidater innen ulike fagfelt endres over tid.



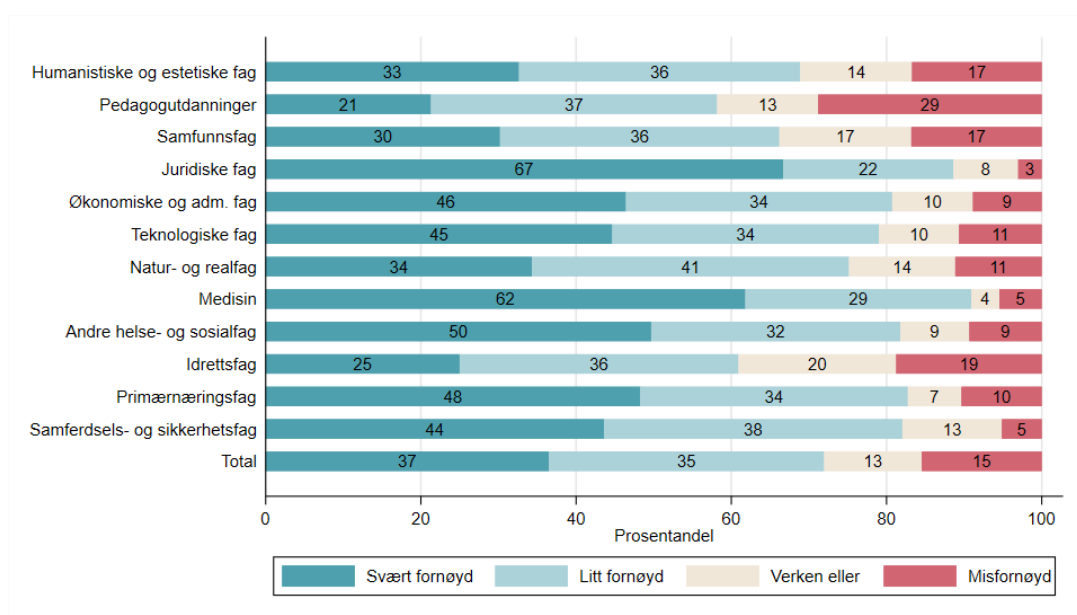
**Figur 4.10 Ulike former for utdanningstilfredshet over tid. Vurdering av arbeidslivsrelevans. Gjennomsnitt av fempunktsskala med 95 prosent konfidensintervaller.**

Utdanningers arbeidslivsrelevans er et tema som står høyt på den politiske agendaen, og universiteter og høyskoler forvalter et viktig samfunnsoppdrag i å utdanne kandidater som møter arbeidslivets kompetansebehov (Meld. St. 16, 2020–2021). Hvor relevant en utdanning er for arbeidslivet, er et tema som kan være vanskelig å vurdere som student, men som man har bedre forutsetninger for å vurdere når man faktisk har prøvd seg som arbeidssøker eller i jobb. Derfor er kandidatundersøkelsen egnet til å fange opp dette.

Figur 4.11 viser hvor fornøyde kandidater med ulike typer utdanninger er med arbeidslivsrelevansen. De som har tatt juridisk og medisinsk utdanning, har de mest positive vurderingene; to av tre er svært fornøyde. Dette er tradisjonelle profesjonsutdanninger der utdanning og yrke er tett koplet, og det er ikke overraskende at disse utdanningene oppfattes som særlig arbeidslivsrelevante.

Blant kandidater i humaniora og samfunnsvitenskap er andelen som er svært fornøyde med arbeidslivsrelevansen, lavere, men når vi ser de svært fornøyde og de litt fornøyde under ett, finner vi at også to tredeler av disse kandidatene har en positiv vurdering. Pedagogene er den minst tilfredse gruppen; kun én av fem er svært fornøyde, og omtrent tre av ti er misfornøyde. Dette kan synes overraskende, siden også lærerutdanningen (som utgjør halvparten av pedagoggruppen) er en profesjonsutdanning, der utdanningen er tett koblet til yrket. Samtidig har forskningslitteraturen beskrevet at nyutdannede lærere ofte opplever et

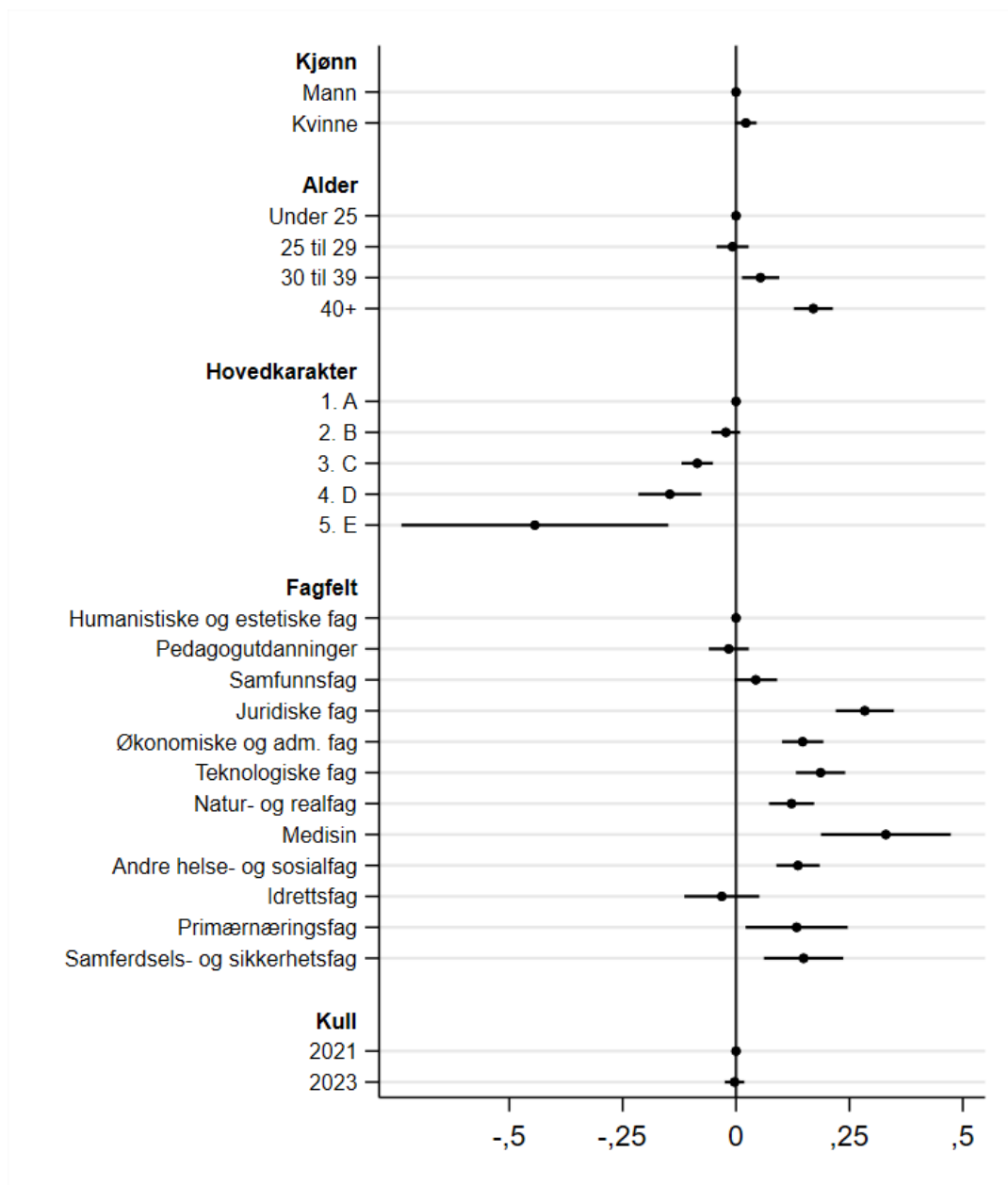
«praksissjokk» (Caspersen & Raaen, 2014). Det kan tenkes at dette er et forhold som bidrar til misnøye med arbeidslivsrelevansen – de nyutdannede kan oppleve at utdanningen ikke i tilstrekkelig grad har forberedt dem på utfordringene de vil møte i arbeidslivet. Funn fra Arbeidsgiverundersøkelsen 2017 (som inkluderte fireårig lærerutdanning) kan bidra til å belyse hvilke ferdigheter nyutdannede med lærerutdanning i mindre grad har, sett fra arbeidsgivers perspektiv. Arbeidsgivere gir de nyutdannede høy score på evne til å undervise, arbeide selvstendig og med andre og tilegne seg ny kunnskap, men noe lavere på klasseledelse og forståelse av skolens oppgaver (Støren mfl., 2019). Siden klasseledelse er en sentral del av en lærers arbeidshverdag, kan dette være en forklarende faktor til lavere opplevd arbeidslivsrelevans.



**Figur 4.11 Vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans etter fagfelt. Prosent.**

For å få en større forståelse av hvilke faktorer som påvirker kandidatenes vurderinger av utdanningens arbeidslivsrelevans, gjennomfører vi en regresjonsanalyse i to steg. I første steg inkluderer vi en rekke bakgrunnsvariabler (figur 4.12), og deretter legger vi til forklaringsvariabler knyttet til samsvar mellom utdanning og jobb (figur 4.13). I regresjonsanalysen har vi igjen benyttet respondenter fra både 2021- og 2023-undersøkelsen for å øke tallgrunnlaget. Den avhengige variabelen tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans er omkodet til en binær variabel hvor verdien 1 tilsvarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd» og verdien 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Vi estimerer en sannsynlighetsregresjon som innebærer at koeffisient-estimatene uttrykker endring i sannsynligheten for å være fornøyd med utdanningens arbeidslivsrelevans. Prikene viser punktestimater og utstikkerne konfidensintervaller. Estimer som ligger på eller har utstikkere som krysser midtlinjen, indikerer at variabelen ikke

bidrar til å forklare variasjon i tilfredshet med arbeidslivsrelevansen. Estimer som ligger til venstre for midtlinjen, viser en negativ sammenheng, mens estimer til høyre viser en positiv sammenheng mellom variabelen og tilfredshet med utdanningens arbeidslivs-relevans.



**Figur 4.12 Regresjonsanalyse, vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans. N= 5980.\***

\*Koeffisientplott fra en regresjon med en dikotom variabel for hvor tilfreds respondenten er med utdanningens arbeidslivsrelevans. 1 tilsvarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd» og 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Analysen inkluderer respondenter fra både 2023- og 2021-kullet.  $R^2=0,065$ .

Figur 4.12 viser at kjønn ikke har betydning for hvorvidt man opplever utdanningen som arbeidslivsrelevant. Alder har en sammenheng med vurderingen av arbeidslivsrelevans i den forstand at eldre studenter oppfatter utdanningen som mer relevant enn studenter under 30 år. Studenter med A og B som hovedkarakterer har større sannsynlighet for å oppleve utdanningen som arbeidslivsrelevant sammenlignet med studenter med lavere karakterer.

Når det gjelder fagfelt, er referansekategoriene humanistiske og estetiske fag, som betyr at estimater som ikke krysser midtlinjen, er statistisk signifikant forskjellige fra humanistene, justert for de øvrige variablene i modellen. Vi finner at de fleste fagfelt har større sannsynlighet for å ha kandidater som er tilfredse med arbeidslivsrelevansen, sammenlignet med humanistene. Unntakene er pedagogutdanninger, samfunnsfag og idrettsfag. Det samsvarer med at disse kandidatene er mer utsatt for ulike former for mistilpasning i arbeidsmarkedet og at de opplever det som vanskeligere enn forventet å finne arbeid i tråd med kompetansen (Ballo mfl. 2024).

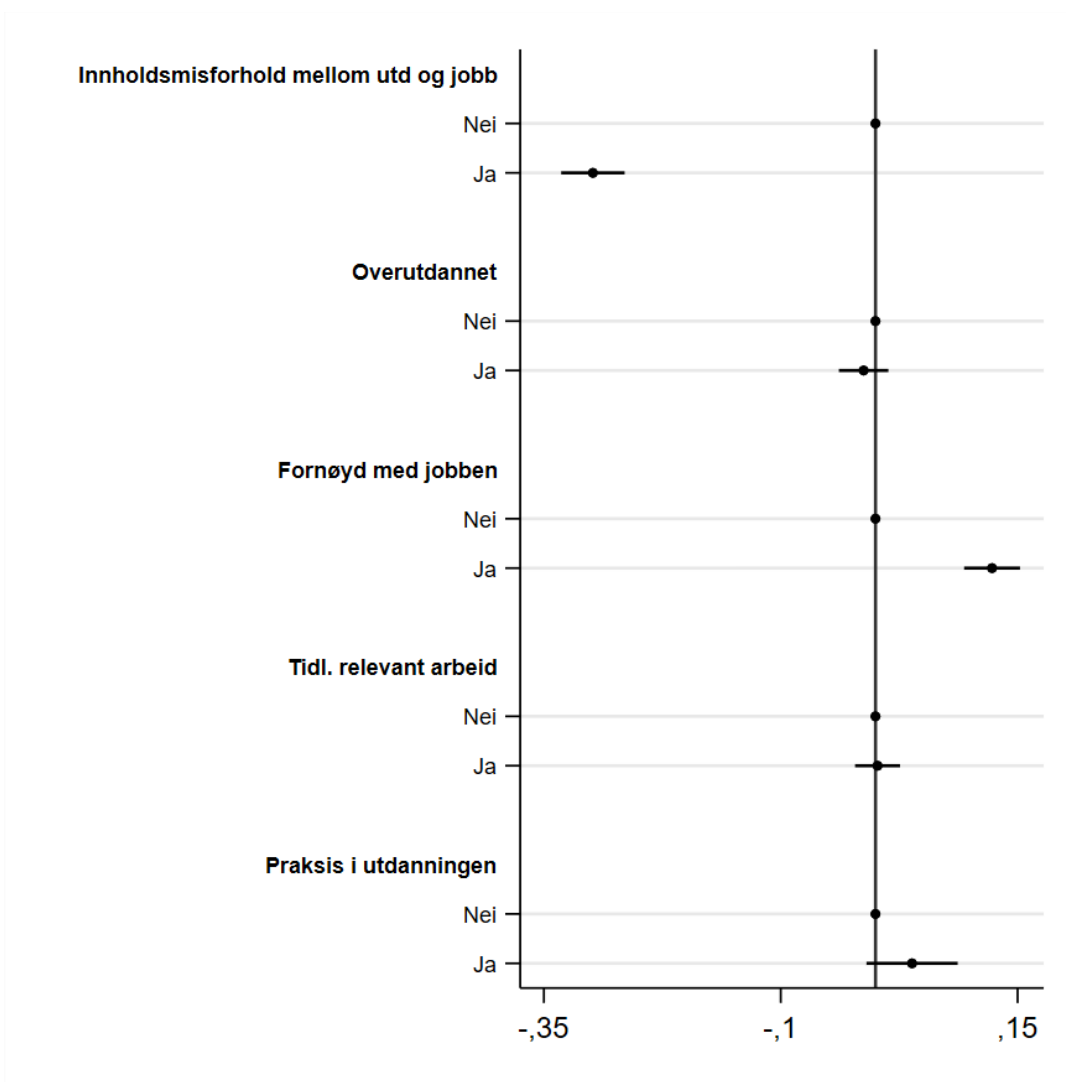
I figur 4.13 har vi lagt en rekke forklaringsvariabler til modellen. Alle bakgrunnsvariablene er med som kontrollvariabler, men vises ikke i figuren. Kandidater som opplever et misforhold mellom innholdet i utdanningen og innholdet i jobben, har, ikke overraskende, lavere sannsynlighet for å være tilfredse med utdanningens arbeidslivsrelevans. De som svarer at de er fornøyde med jobben, har større sannsynlighet for å vurdere utdanningen som arbeidslivsrelevant.<sup>13</sup>

Overutdanning, tidligere relevant arbeid og praksis i utdanningen har ingen sammenheng med hvorvidt kandidatene vurderer utdanningen som arbeidslivsrelevant når bakgrunnsvariabler er kontrollert for.

---

<sup>13</sup> Vi finner også en sterk bivariat sammenheng mellom disse variablene hvor vi ikke kontrollerer for andre faktorer. Av dem som er fornøyde med jobben opplever 78 prosent at utdanningen er arbeidslivsrelevant. Av de som opplever utdanningen som arbeidslivsrelevant er 87 prosent fornøyde med jobben.





**Figur 4.13 Regresjonsanalyse, vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans. Kontroll for kjønn, alder, karakterer, kull, fagfelt. N= 5980.\***

\*Koeffisientplott fra en regresjon med en dikotom variabel for hvor tilfreds respondenten er med utdanningens arbeidslivsrelevans. 1 tilsvarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd» og 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Analysen inkluderer respondenter fra både 2023- og 2021-kullet.  $R^2=0,153$ .

## 4.4 Faktorer som påvirker samlet vurdering av utdanningen

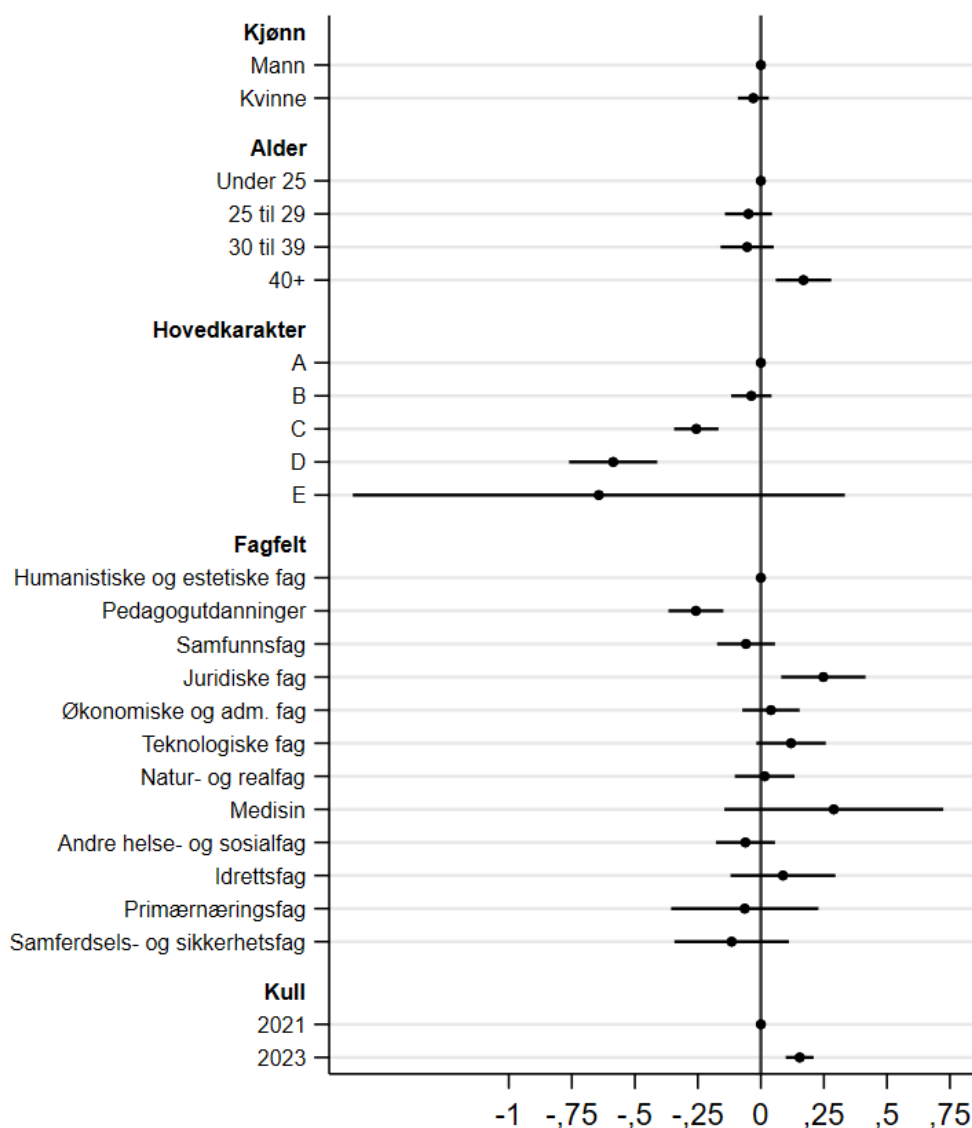
I avsnitt 4.1 så vi på hvordan den samlede vurderingen av utdanningen varierer med fagfelt. Nå skal vi undersøke hvilke andre forhold som virker inn på nyutdannedes helhetsvurdering av utdanningen ved å gjøre en regresjonsanalyse. I analysen (figur 4.14) inkluderer vi både kandidater fra 2021 og 2023 for å øke tallgrunnet.

Den avhengige variabelen *samlet tilfredshet med utdanningen* er omkodet slik at 1 tilsvarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd», mens 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Modellen estimerer dermed hvordan

forklaringsvariablene påvirker sannsynligheten for å være fornøyd med utdanningen. I figuren viser punktestimater som ligger til venstre for midtlinjen, at sammenhengen med utdanningstilfredshet er negativ, mens punktestimater til høyre viser en positiv sammenheng. Variablene har en statistisk signifikant sammenheng med utdanningstilfredshet kun dersom konfidensintervallene (utstikkerne) ikke berører eller krysser 0-linjen. Skalaen langs x-aksen er i prosentpoeng, slik at punktestimatene tolkes som forskjell i prosentpoeng i sannsynlighet for utdanningstilfredshet sammenlignet med referanse-kategorien vist på 0-linjen.

Av figur 4.14 kan vi lese at kjønn ikke har noen betydning for tilfredsheten med utdanningen. Kandidater med hovedkarakter A eller B fra mastergraden har høyere sannsynlighet for å være tilfredse enn kandidater med C eller D. Svært få kandidater har E som hovedkarakter, noe som forklarer de store konfidensintervallene. Kandidater over 40 år er mer fornøyde enn yngre kandidater.

I regresjonsanalysen er de estimerte fagforskjellene mindre enn de bivariante sammenhengene vi viste i avsnitt 4.1, ettersom vi justerer for en rekke andre variabler som forklarer variasjonen i utdanningstilfredshet. Likevel ser vi at pedagogene har signifikant lavere tilfredshet enn humanister, jurister, økonomer, teknologer, realister og kandidater fra idrettsfag. Sannsynligheten for å være tilfreds med utdanningen var statistisk signifikant høyere i 2023 enn i 2021, justert for en rekke bakgrunnsvariabler. Dette må tolkes i lys av koronarestriksjonene som preget masterkandidatene fra 2021-kullet.



**Figur 4.14 Regresjonsanalyse, samlet vurdering av utdanningen. N= 5004.\***

\*Koeffisientplott fra en regresjon med en dikotom variabel for samlet tilfredshet med utdanningen, hvor 1 tilsvarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd», mens 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Analysen inkluderer respondenter fra både 2023- og 2021-kullet.  $R^2=0,212$ .

## 4.5 Oppsummering om utdanningstilfredshet

De fleste kandidater er tilfredse med utdanningen totalt sett, og samlet vurdering av utdanningen er relativt stabil (men svakt synkende) over tid. Kandidatene som ble uteksaminert i 2021, har en noe mindre positiv totalvurdering av utdanningen enn kullene før og etter, noe som trolig har sammenheng med koronapandemien. Vi finner moderate forskjeller mellom fagfelt i andelene som har en positiv vurdering av utdanningen, når vi ser andelen «svært fornøyd» og «litt fornøyd» under

ett: Minst tre av fire er fornøyde, uansett fagområde. Når vi kun ser på andelen «svært fornøyde», er variasjonene langt større, og pedagogutdannede skiller seg negativt ut.

De nyutdannede har en noe mer positiv vurdering av utdanningen de har tatt, enn av lærestedet de har gått på. To læresteder peker seg imidlertid ut med særlig høye andeler positive vurderinger av både lærested og utdanning: NHH og NMBU. Dette er læresteder med relativt høye inntakskrav og smalere programportefølje enn mange andre læresteder. Vi noterer oss at forskjeller i tilfredshet med lærested reduseres om vi kun sammenligner kandidater fra samme fagfelt. Dette betyr at hva slags type utdanning man tar, har vel så mye å si for tilfredsheten som hvilket lærested man har tatt den ved.

Når vi går nærmere inn på hvilke aspekter ved utdanningen kandidatene er særlig fornøyde med, finner vi at *faglig innhold* vurderes mest positivt og *tilbakemelding og veiledning* minst positivt. Det siste er et funn som er observert også i andre undersøkelser (se f.eks. Wiers-Jenssen mfl. 2002), og vitner om at mange ønsker seg tettere oppfølging i utdanningen. Blant dem som har studert medisin, er andelen som *ikke* er fornøyd med tilbakemelding og veiledning, særlig høy.

Vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans varierer betydelig mellom fagfelt. Fagforskjellene holder seg når vi justerer for faktorer som kjønn og alder. De som har studert juss og medisin, opplever særlig høy arbeidslivsrelevans, noe som ikke er uventet, gitt at dette er profesjonsutdanninger der koplingen mellom utdanning og arbeid er relativt sterk. Mer overraskende er det kanskje at kandidatene med pedagogisk utdanning rapporterer om lav arbeidslivsrelevans.

Når vi ser på forskjeller mellom fag, finner vi noen interessante mønstre. De som har studert humanistiske og estetiske fag, er over gjennomsnittlig fornøyde med utdanning, lærested, innholdet i og kvaliteten på undervisningen, men mindre tilfredse med arbeidslivsrelevansen. Pedagogiske utdanninger peker seg negativt ut langs de fleste dimensjoner, og kandidater fra slike utdanninger er de som er minst fornøyde med både utdanningen og lærestedet. Misnøyen er drevet av den delen av pedagoggruppen som har tatt grunnskolelærerutdanning.

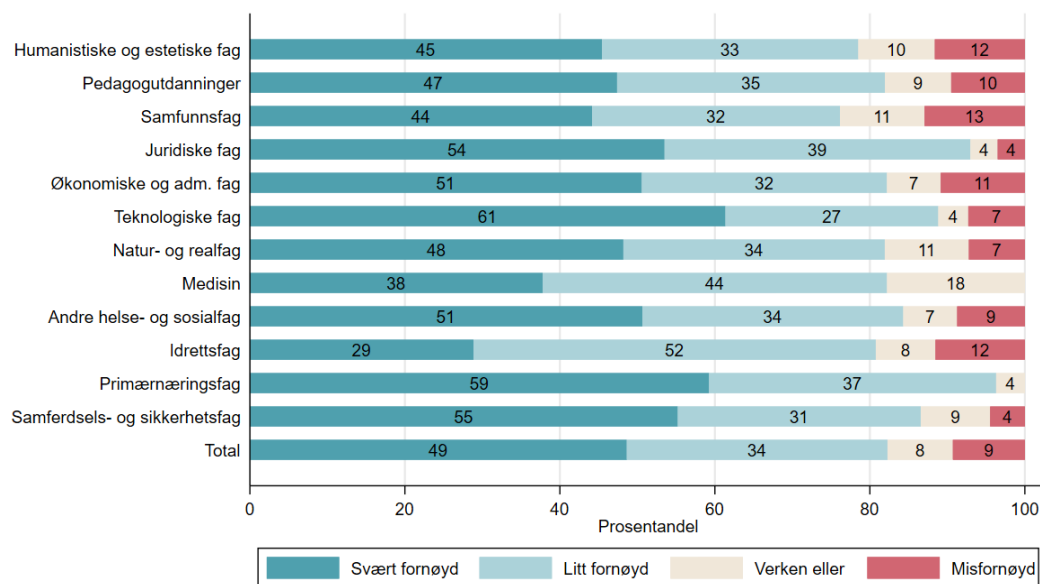
Medisin er et fag med svært sprikende resultater. Kandidatene er over gjennomsnittlig fornøyd med både utdanning, lærested, innhold, undervisningskvalitet og arbeidslivsrelevans, men usedvanlig misfornøyd med veiledning og tilbakemelding. Juss har et liknende mønster; kandidatene er fornøyde med utdanning, innhold og kvalitet, men ikke med veiledning og tilbakemelding. For idrettsfag er mønsteret omvendt; kandidatene er mer tilfredse med veiledning og tilbakemelding enn de fleste andre faggrupper, men er under snittet fornøyde med andre aspekter ved utdanningen.

## 5 Tilfredshet med jobb

Kandidatundersøkelsen måler de nyutdannedes tilfredshet med jobben de har seks måneder etter uteksaminering. I dette kapittelet undersøker vi i hvilken grad jobbtildfredshet varierer med type utdanning, og om det har skjedd endringer over tid. Undersøkelsen som ble sendt ut høsten 2023, inkluderte enkelte spørsmål som ikke tidligere har vært med i Kandidatundersøkelsen. De nye spørsmålene dreier seg om vurderinger av nåværende arbeidsforhold, hentet fra Arbeidslivsbarometeret (Ingelsrud mfl., 2023). Disse inngår i multivariate regresjonsanalyser, hvor vi undersøker hvilke faktorer, både individuelle bakgrunnsfaktorer og jobbspesifikke faktorer, som forklarer variasjonen i jobbtildfredshet blant nyutdannede med mastergrad.

### 5.1 Overordnet jobbtildfredshet

I figur 5.1 viser vi resultater fordelt på fagfelt for kandidater uteksaminert i 2023. Jobbtildfredsheten blant nyutdannede er generelt høy; fire av fem kandidater er litt eller svært fornøyde med jobben. Høyest andel svært fornøyde finner vi blant kandidater fra teknologiske fag, primærnæringsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Når vi slår sammen litt fornøyd og svært fornøyd, viser også juridiske fag høy tilfredshet, der over ni av ti er fornøyde med jobben. Idrettsfag, medisin og samfunnsfag har den laveste andelen som er svært fornøyde med jobben.



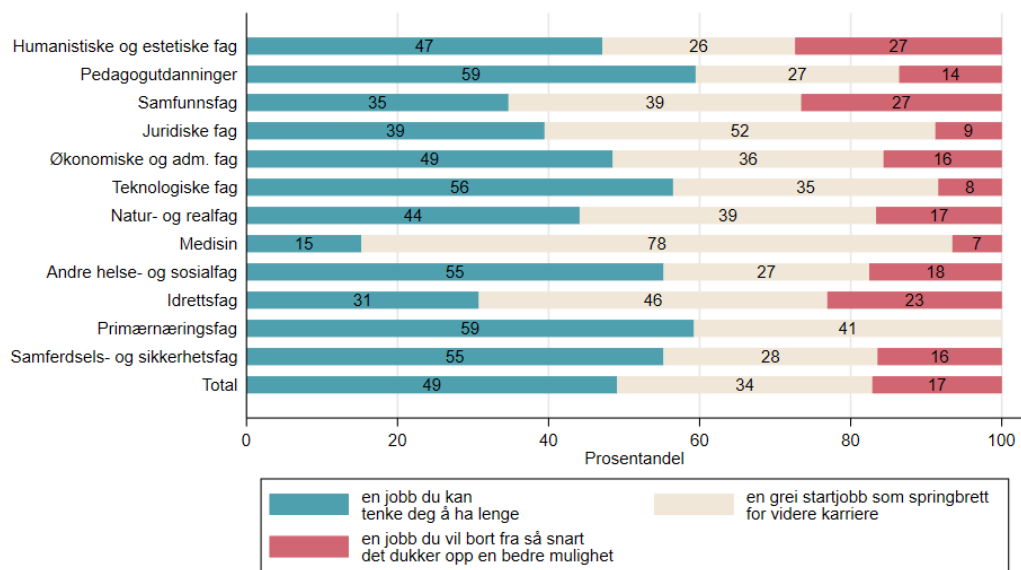
**Figur 5.1 Tilfredshet med jobb etter fagfelt. Prosent.**

Andelen med høy jobbtildfredshet er samlet sett stabil over tid (figur V.4 i vedlegg), men det er enkelte fagfelt som har svingninger. Juristenes jobbtildfredshet har variert over perioden, men har siden 2019 ligget høyt. Humanister og samfunnsvitere har ligger stabilt lavere. Pedagogene har rapportert om nedgang i jobbtildfredshet siden 2015, og dette har vært særlig markant siden 2019.

## 5.2 Er nåværende jobb et blivende sted?

Ettersom kandidatundersøkelsen måler situasjonen omtrent et halvt år etter fullført utdanning, er de fleste i sin første jobb etter fullført mastergrad. På dette tidspunktet vet vi at betydelige andeler ennå ikke er fullt integrert i arbeidsmarkedet, og opplever ulike former for mistilpasning i arbeidsmarkedet (jfr. kapittel 2). Noen fortsetter i en deltidsjobb de hadde fra før, mens andre ser seg nødt til å ta arbeid de er overkvalifisert for i påvente av en bedre match. I 2023-undersøkelsen tok vi inn et nytt spørsmål for å kartlegge i hvilken grad kandidatene ser stillingen de når har som en jobb de kan tenke seg å bli i, eller et arbeidsforhold de ser på som midlertidig.

Figur 5.2 viser at nesten halvparten har en jobb de kan tenke seg å ha lenge. Én av tre ser på jobben som et springbrett for videre karriere, og én av seks vil bort fra jobben så snart det dukker opp noe bedre.



**Figur 5.2 Vurdering av nåværende arbeidsforhold. Prosent.**

Figur 5.2 illustrerer også til dels store variasjoner mellom fagfeltene. Høyest andel som har jobber de kan tenke seg å ha lenge, finner vi blant pedagoger, teknologer, helse- og sosialutdannede, primærnæringsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Her svarer over halvparten at de kan tenke seg å ha jobben over lang tid. Medisintydannede skiller seg ut med en svært høy andel (nesten fire av fem) som svarer at de har en grei startjobb for videre karriere. Dette henger sammen med at de fleste medisintydannede går inn i midlertidige LIS1-stillinger (tidligere turnustjeneste) etter studiet. Humanister, samfunnsvitere og personer med idrettsutdanning er de som oftest oppgir at de har jobber de vil bort fra så snart det dukker opp en bedre mulighet. Dette må ses i sammenheng med at mange av disse har arbeid som samsvarer dårlig med kompetansen, slik vi har vist i en tidligere publisasjon fra Kandidatundersøkelsen 2023 (Ballo mfl., 2024).

### 5.3 Verdsetting, kompetanse og faglig utvikling

For å få større innsikt i hvilke aspekter ved jobbene kandidatene er mer eller mindre fornøyde med, har vi i 2023-undersøkelsen tatt inn noen spørsmål som brukes i Arbeidslivsbarometeret (Ingelsrud mfl., 2023). Dette måler opplevelsen av å bli verdsatt i jobben, kompetanseutnyttning og muligheter for faglig utvikling. Batteriet inkluderer fem positivt ladede spørsmål og fire negativt ladede spørsmål.

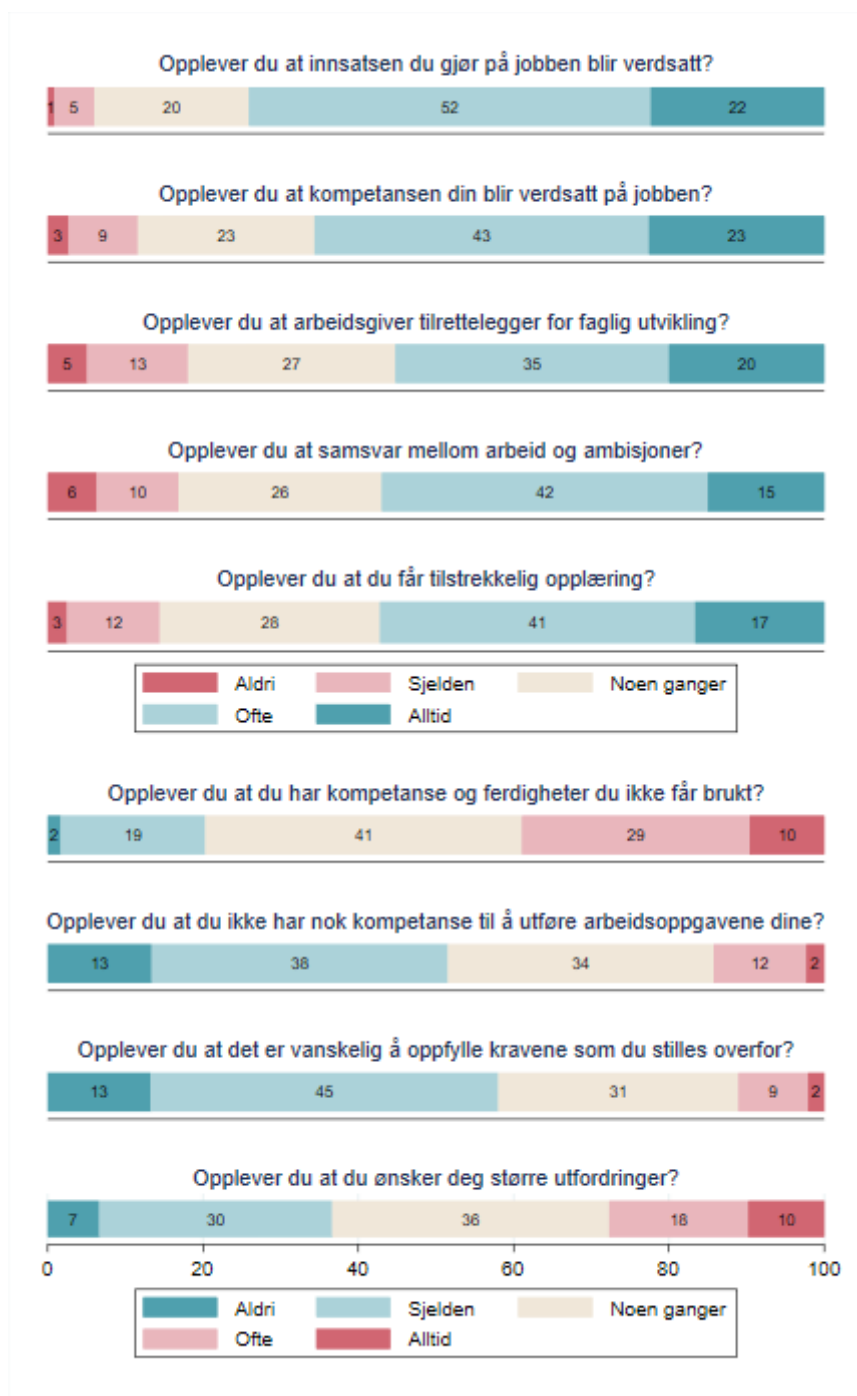
Figur 5.3 viser svarfordelingen på hele spørsmålbatteriet for alle fagfelt samlet. Omtrent tre av fire kandidater opplever ofte eller alltid at *innsatsen* de gjør på jobben blir verdsatt. Verdsetting av *kompetansen* opplever litt lavere, totalt sett svarer to av tre at deres kompetanse ofte eller alltid verdsettes på jobben.

Muligheten for å utvikle seg faglig i jobben er viktig for nyutdannede. Over halvparten av kandidatene opplever tilrettelegging for faglig utvikling, mens én av fem svarer aldri eller sjelden.

Videre har vi spurt om kandidatenes opplevde samsvar mellom nåværende jobb og ambisjonsnivå, og resultatene viser at nesten tre av fem opplever samsvar mellom jobb og ambisjoner. På spørsmål om de får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb, svarer nesten tre av fem at dette er tilfellet, mens 15 prosent svarer at dette sjelden eller aldri er tilfellet.

De siste fire spørsmålene i batteriet er negativt ladet, og vi har farget kategoriene «ofte» og «alltid» røde, og «aldri» og «sjelden» turkise.





**Figur 5.3 Verdsetting, kompetanse og faglig utvikling. Prosent.**

På spørsmål om kandidatene har kompetanse og ferdigheter de ikke får brukt, svarer én av fem at de aldri eller sjelden har ubrukt kompetanse, to av fem svarer noen ganger, og to av fem svarer ofte eller alltid. De neste to spørsmålene handler om hvor godt de nyutdannede føler seg forberedt til jobben. Her har vi spurt om hvor ofte de opplever at de *ikke* har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine og hvor ofte de opplever at det er vanskelig å oppfylle kravene de stilles

overfor på jobben. Totalt svarer omtrent halvparten at de sjelden eller aldri mangler kompetanse, og over halvparten svarer at de sjelden eller aldri har vansker med å oppfylle kravene. Én av tre opplever at de mangler kompetanse noen ganger, og samme andel sliter med å oppfylle jobbkrav noen ganger. Andelen som svarer ofte eller alltid, er drøyt ti prosent på begge spørsmål. Til slutt har vi spurt om de ønsker seg større utfordringer. Nesten en tredel ønsker ofte eller alltid større utfordringer, alle fagfelt under ett. Over én tredel svarer noen ganger, mens hele 37 prosent svarer at de sjelden eller aldri ønsker seg større utfordringer.

Totalt sett er majoriteten av kandidatene som er kommet i jobb, fornøyde med verdsetting og muligheter for faglig utvikling. Få opplever at arbeidsoppgavene er for krevende, snarere ønsker en betydelig andel av kandidatene seg større utfordringer, og rapporterer om uutnyttede ferdigheter og kompetanse.

Vi har også undersøkt i hvilken grad opplevd verdsetting, kompetanseutnyttning og muligheter for faglig utvikling varierer mellom fagfelt. Resultatene er oppsumert i teksten nedenfor, og tabellene finnes i vedlegg (tabell V.1a og V.1b).

Størst verdsetting av innsatsen opplever juristene, teknologene og kandidater fra primærnæringsfag, og mest av tilrettelegging for faglig utvikling opplever jurister, økonomer, teknologer og kandidater fra primærnæringsfag. I motsatt ende av skalaen finner vi kandidater fra medisin og idrett. Idrettskandidatene er også de som sjeldnest opplever samsvar mellom ambisjoner og arbeidsoppgaver, mens teknologene opplever dette i stor grad. Grad av tilstrekkelig opplæring oppleves høyest av natur- og realfagskandidatene, og lavest av medisinutdannede.

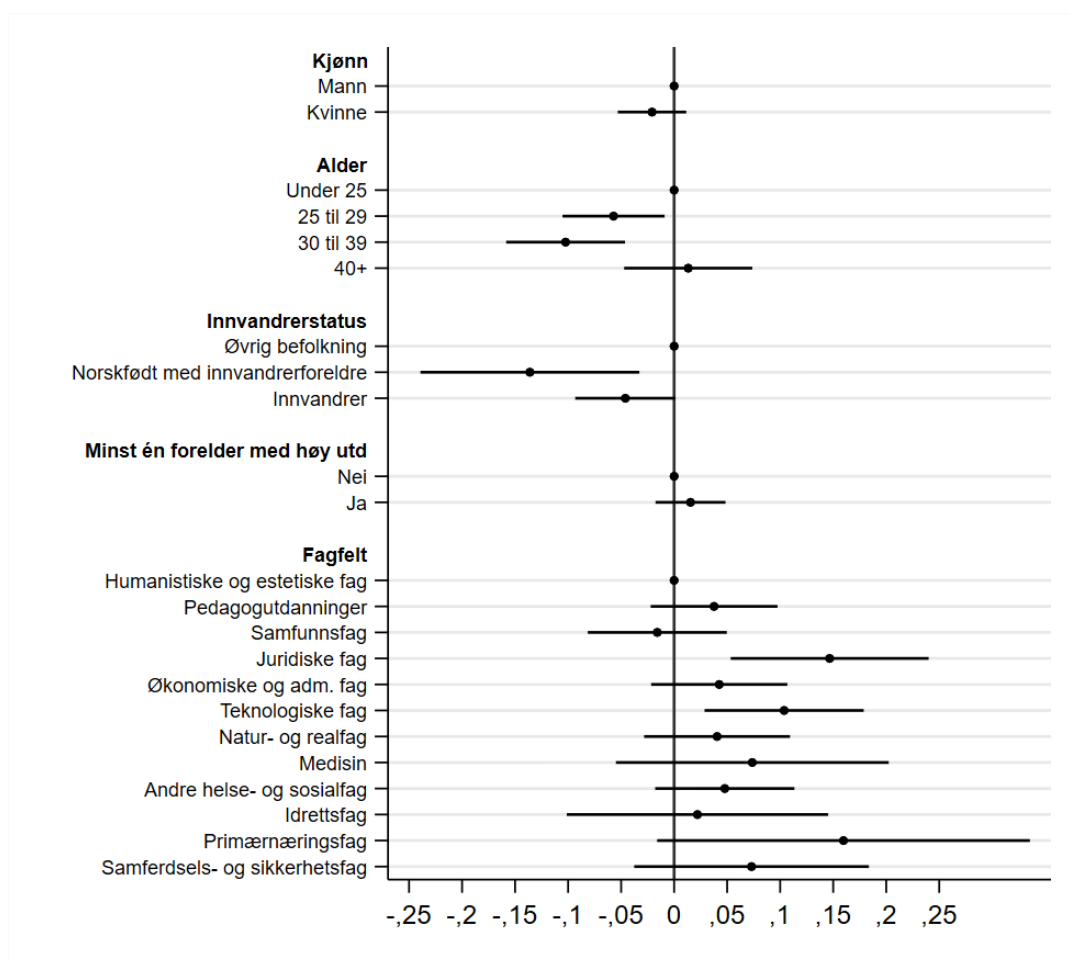
Når det gjelder å ha uutnyttede ferdigheter og kompetanse i jobben, er det kandidater fra idrettsfag, samferdsels- og sikkerhetsfag samt humanister og samfunnsvitere som i størst grad opplever dette. Over halvparten av idrettsfagkandidatene ønsker seg større utfordringer. Andelen er også høy blant samfunnsvitere og humanister, men svært lav blant medisinutdannede.

Medisinutdannede er den gruppen som oftest oppgir at de ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene, og at de har vanskeligheter med å oppfylle kravene som stilles til dem. De pedagogutdannede opplever også disse utfordringene i større grad enn andre grupper.

## 5.4 Faktorer som påvirker jobbtilfredshet

For å forstå hvilke faktorer som bidrar til å forklare variasjon i jobbtilfredshet, estimerer vi en stegvis regresjonsmodell. Avhengig variabel er jobbtilfredshet omkodet til binær variabel, hvor 1 tilsvarer «litt» eller «svært fornøyd» og 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Modellen tolkes på samme måte som regresjonsmodellene i kapittel 3 og 4.

I det første steget (figur 5.4) inkluderer vi kun bakgrunnsvariablene kjønn, alder, innvandrersstatus, foreldrenes utdanning og fagfelt. Tidligere forskning har vist at arbeidstakere med innvandrerbakgrunn opplever lavere jobbtilfredshet enn øvrig befolkning (Kifle mfl., 2016). Sosial bakgrunn, altså foreldrenes utdanningsnivå, kan også tenkes å henge sammen med jobbtilfredshet, eksempelvis ved at barn av foreldre med høyere utdanning kan ha bedre kjennskap til arbeidsmarkedet for høyt utdannede og dermed har mer realistiske forventninger.



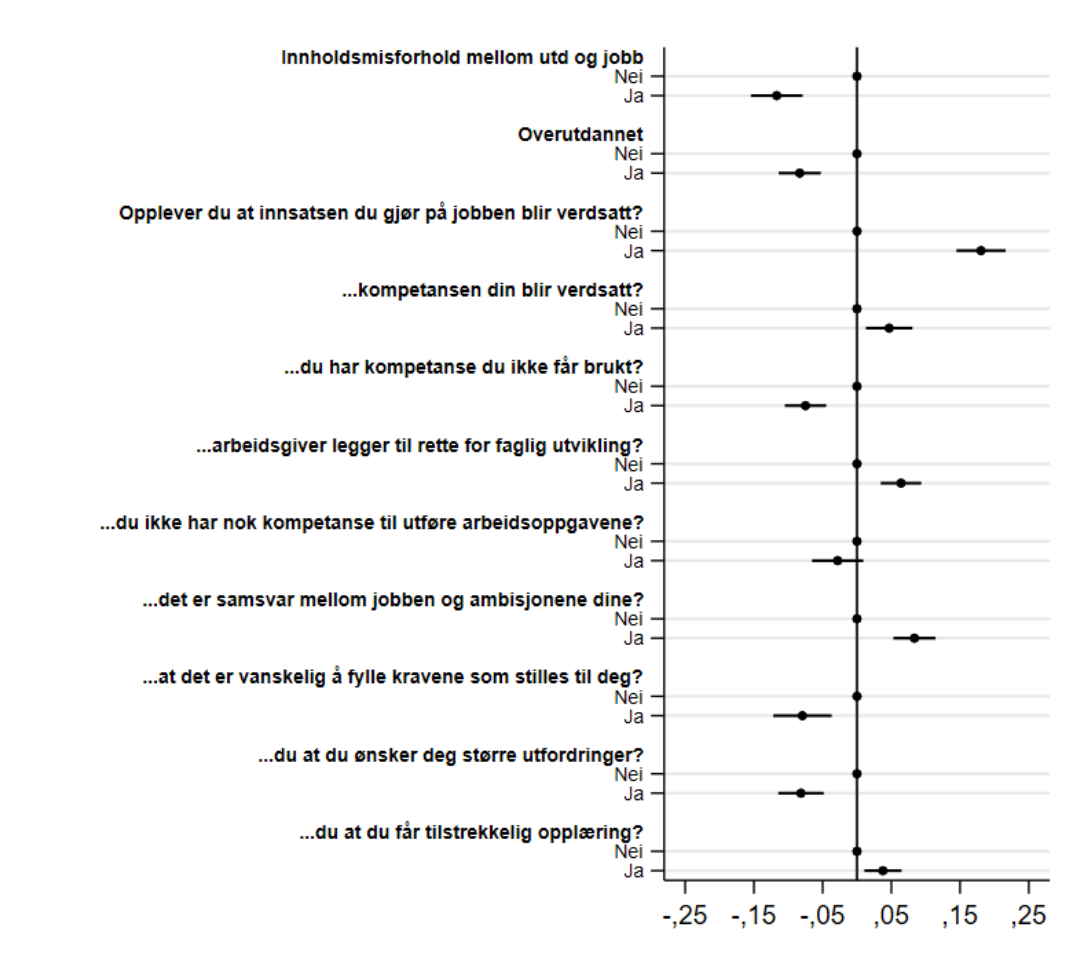
**Figur 5.4 Regresjonsanalyse av sammenhenger mellom individuelle kjennetegn, fagfelt og jobbtilfredshet. 2023-kullet. N= 2497.\***

\*Koeffisientplott fra en regresjon med en dikotom variabel for jobbtilfredshet, hvor 1 tilsvarer «litt» eller «svært fornøyd» og 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Analysen inkluderer respondenter fra 2023-kullet.  $R^2=0,025$ .

Vi ser av figuren at kjønnsforskjellen ikke er statistisk signifikant. Alder har signifikant sammenheng med jobbtilfredshet, ved at kandidater mellom 25 og 39 oppgir lavere jobbtilfredshet enn både kandidater under 25 og de som er over 40 år. Norskfødte med innvandrerbakgrunn oppgir lavere jobbtilfredshet enn norskfødte med norske foreldre. Foreldres utdanningsnivå har ingenting å si for

jobbtilfredshet. Regresjonsanalysen viser at både jusskandidatene og teknologene opplever høyere jobbtilfredshet enn kandidater fra humanistiske og estetiske fag. For øvrig er det ingen statistisk signifikante fagforskjeller i jobbtilfredshet når andre bakgrunnsforhold er justert for.

I figur 5.5 utvider vi regresjonsanalysen med flere forklaringsvariabler; overutdanning (vertikal mismatch) og innholdsmisforhold (horisontal mismatch) og variablene fra figur 5.3 som måler kandidatenes opplevelser i nåværende jobb. De siste er omkodet slik at svarkategoriene «ofte» eller «alltid» tilsvarer *ja* og kategoriene «noen ganger», «sjelden» og «aldri» tilsvarer *nei*. Bakgrunnsvariablene fra figur 5.4 er inkludert i analysen, men av plasshensyn viser vi ikke koeffisientene i figur 5.5.



**Figur 5.5 Regresjonsanalyse jobbtilfredshet, kontroll for kjønn, alder, innvandrersstatus, foreldres utdanning og fagfelt. 2023-kullet. N= 2497.\***

\*Koeffisientplott fra en regresjon med en dikotom variabel for jobbtilfredshet, hvor 1 tilsvarer «litt» eller «svært fornøyd» og 0 tilsvarer «verken/eller», «litt misfornøyd» eller «svært misfornøyd». Analysen inkluderer respondenter fra 2023-kullet.  $R^2=0,360$ .

Analysen viser at kandidater som opplever et misforhold mellom innholdet eller nivået på utdanningen i forhold til jobben, er mindre fornøyde med jobben enn andre. Forhold som har en statistisk signifikant og positiv sammenheng med jobbtilfredshet, er opplevelsen av at innsatsen og kompetansen blir verdsatt, at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling, at det er samsvar mellom arbeid og ambisjoner og at kandidatene får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb.

Forhold som har en negativ sammenheng med jobbtilfredshet, er å ha ubrukt kompetanse, å oppleve at det er vanskelig å oppfylle jobbkravene og det å ønske seg større utfordringer.

## 5.5 Oppsummering om jobbtilfredshet

Mer enn åtte av ti er fornøyd med jobben de har et halvt år etter fullført utdanning. Halvparten rapporterer at de er svært fornøyde med jobben, og at de har en jobb de kan tenke seg å være lenge i. Ytterligere en tredel er i en jobb de oppfatter som en grei startjobb og som springbrett for en videre karriere. De fleste opplever altså at de har funnet meningsfylt arbeid et halvt år etter fullført utdanning. Men vi ser også at hver sjettede kandidat oppgir at de har en jobb de ønsker seg bort fra, så snart det dukker opp en bedre mulighet. Dette er ofte arbeid som i liten grad samsvarer med kvalifikasjonene til kandidatene, og de oppfatter nåværende arbeidsforhold som midlertidig. Kandidater i juss og teknologi er de som er mest fornøyd med jobben, mens nyutdannede i humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag er de som oftest rapporterer å være i arbeidsforhold de ønsker seg videre fra.

Blant forhold som virker positivt på jobbtilfredsheten, er opplevelsen av at innsatsen på jobben blir verdsatt, at det er samsvar mellom jobb og ambisjoner, og at arbeidsgiver tilrettelegger for opplæring. Jobbtilfredsheten er, ikke overraskende, lavere blant dem som har en jobb som matcher dårlig med nivået eller innholdet i utdanningen. Vi ser også at jobbtilfredsheten er lavere både blant dem som ønsker seg større utfordringer, og blant dem som opplever at det er vanskelig å oppfylle kravene som stilles i jobben.

## 6 Avsluttende refleksjoner

I dette avslutningskapittelet løfter vi fram noen hovedfunn fra rapporten, og reflekterer over disse i en litt videre kontekst.

### 6.1 Arbeidsmarkedstilpasning for ulike faggrupper

Vi har sett at et overveiende flertall av nyutdannede kandidater er i arbeid et halvt år etter fullført utdanning. De fleste av disse har en jobb som samsvarer nokså godt med utdanningen, og omtrent fire av ti har det vi kaller en særlig god match. Det siste gjelder i særlig grad dem som har tatt profesjonsutdanninger som medisin og juss. Samtidig har vi sett at de som har tatt klassiske universitetsfag/disiplinutdanninger opplever større utfordringer i overgangen fra utdanning til arbeid. Det er neppe rimelig å forvente at kandidater fra slike utdanninger generelt skal ha en like smertefri overgang til arbeidsmarkedet som profesjonsutdanninger. Det er mindre opplagt hvilke yrker disiplinufag umiddelbart kvalifiserer til, både for kandidater og arbeidsgivere, og dette bidrar til at etableringen på arbeidsmarkedet går noe tregere.

Kandidatundersøkelser som er gjennomført noen år etter fullført utdanning, viser at andelen som er arbeidsledige, eller opplever ulike former for mistilpasning, er langt lavere da enn et halvt år etter fullført utdanning. En undersøkelse av 2016-kullet viser at andelen arbeidsledige tre år etter fullført utdanning var to prosent, og at mindre enn to prosent var utenfor arbeidsstyrken (Skjelbred mfl. 2019). Dette illustrerer at integreringen i arbeidsmarkedet øker over tid, og at vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet ikke nødvendigvis medfører vedvarende problemer.

Noen faggrupper opplever imidlertid utfordringer også flere år etter fullført utdanning. Humanister og samfunnsvitere har generelt høyere arbeidsledighet og er oftere overutdannet, også hvis vi ser på situasjonen et par-tre år etter fullført utdanning (Næss og Støren, 2017; Støren, 2019). Humanistene er også mer utsatt for andre former for mistilpasning, og oppnår i snitt dårligere lønn (Wiers-Jenssen mfl., 2016). Blant kandidater med utdanning i realfag er det også relativt høye andeler som opplever utfordringer som nyutdannede, men de lykkes oftere å få seg

arbeid i samsvar med utdanningen i løpet av noen år. Det kan synes som om noen realister i større grad «sitter på gjerdet» og venter til de finner enn relevant jobb, framfor å hoppe på første mulighet.

Det er viktig å huske på at det også er betydelige variasjoner mellom undergrupper av kandidater i et fagfelt. Innenfor humanistiske fag er det for eksempel vist at de som har mastergrad i norsk/nordisk, i liten grad har problemer i overgangen fra utdanning til arbeid, mens de med mastergrad i fag som litteratur og filosofi sliter mer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet (Wiers-Jenssen mfl., 2016; Næss og Wiers-Jenssen, 2023). Vi har imidlertid ikke gjort analyser som ser på undergrupper innenfor fagfelt for 2023-kullet, fordi det for de fleste fagfelt er for få kandidater i hver undergruppe til at man kan si noe sikkert om forskjeller. Denne type analyser krever at man slår sammen flere årganger, eventuelt at man kun ser på store undergrupper.

I hvilken grad nyutdannede lykkes med å finne seg arbeid har også sammenheng med konjunkturer; når arbeidsledigheten er lav i samfunnet generelt, får dette også betydning for nyutdannede (Støren og Wiers-Jenssen, 2016; Støren, 2019). Konjunkturer har ulikt utslag for ulike utdanningsgrupper, og grupper som tradisjonelt går til privat sektor, som teknologiske fag, er mer konjunkturutsatte enn andre.

Arbidsmarkedstilpasning viser også variasjon mellom kandidater utdannet ved ulike læresteder. Dette har klar sammenheng med hvordan studentmassen fordeler seg på fagfelt; forskjeller mellom læresteder reduseres, og forblir i liten grad statistisk signifikante, når det kontrolleres for fagfelt, bosted og kjennetegn ved studentene som f.eks. alder og kjønn. Dette er også et mønster vi har sett i tidligere undersøkelser (Nesje mfl., 2020).

## 6.2 Betydningen av individkjennetegn for overgang fra utdanning til arbeid

Vi har også sett at karakterer og tidligere arbeidserfaring er forhold som er vist å ha innvirkning på arbeidsledighet og andre former for mismatch. Gode karakterer er assosiert med høyere sannsynlighet for å være i jobb, men har mindre å si for om arbeidsoppgavene er i samsvar med kvalifikasjonene. Tidligere arbeidserfaring spiller positivt inn, særlig om den er relevant. Dette illustrerer at deltidsarbeid ved siden av studiene kan være en fordel for individene når de søker jobb, selv om deltidsarbeid kan ha andre ulemper. Høy arbeidsbelastning kan for eksempel føre til forsinkelser i studiene, noe som er lite gunstig både sett fra et individperspektiv og fra et samfunnsperspektiv. Betydningen av karakterer og arbeidserfaring er også vist i tidligere undersøkelser (se f.eks. Nesje, Skjelbred og Madsen, 2020; Wiers-Jenssen og Støren, 2021). Et annet mønster vi kjenner igjen

fra tidligere studier er at personer med innvandrerbakgrunn har større utfordringer med å få innpass på arbeidsmarkedet. Vi har sett at dette ikke bare gjelder personer som selv har innvandret, men også norskfødte med innvandrerforeldre.

### **6.3 Arbeidsmarkedstilpasning i et internasjonalt perspektiv**

Hvordan er funnene fra Kandidatundersøkelsen sett i et internasjonalt perspektiv? Arbeidsledigheten i Norge er generelt lavere enn de fleste andre land, også for høyt utdannede (OECD, 2024). Et arbeidsmarked med generelt høy etterspørsel etter arbeidskraft bidrar til at nyutdannede har gode muligheter for å komme seg i jobb. Kandidatundersøkelser gjennomføres også i andre land, men datainnsamlingen foregår som oftest lengre tid etter fullført utdanning, og spørsmålsformuleringene er sjelden helt identiske. Det er derfor utfordrende å sammenligne på tvers av land. Noe sammenligningsgrunnlag finnes imidlertid; undersøkelsen EuroGraduate, som er gjennomført i flere europeiske land, viser at Norge har relativt lav ledighet blant både nyutdannede og de som er uteksaminert for noen år siden (European Commission, 2020; Mattos, Wiborg & Hovdhaugen, 2024). EuroGraduate viser også at omfanget av overutdanning er lavere enn i mange andre europeiske land, og tilfredsheten med jobb (og utdanning) er litt høyere. Med andre ord synes norske masterkandidater å ha en enklere overgang til arbeidsmarkedet enn masterkandidater fra en del andre europeiske land. Det er foreløpig publisert relativt få analyser av EuroGraduate som ser på forskjeller mellom ulike fagfelt, men slike analyser kan gi oppdatert informasjon om i hvilken grad fagforskjellene i overgang fra utdanning til arbeid er spesifikke for Norge, eller om de også gjenfinnes i andre land.

### **6.4 Fagforskjeller i tilfredshet med utdanning og jobb**

Kandidater med mastergrad i humanistiske og estetiske fag er blant dem som er mest fornøyde med utdanningen, og vurderer tilbakemelding og veiledning mer positivt enn i andre fag. Samtidig har disse gruppene en lavere andel som er fornøyde med jobben sin, og mange er i arbeidsforhold de ønsker å komme seg bort fra så snart det dukker opp en bedre mulighet. Samlet sett illustrerer dette at det ikke nødvendigvis er samsvar mellom opplevd utdanningskvalitet og mulighetene for å finne en jobb som samsvarer med kvalifikasjonene umiddelbart etter fullført utdanning. Utdanninger kan være av innholdsmessig høy kvalitet, selv om etterspørselen i arbeidsmarkedet kan være begrenset. Eksempelvis finnes det et begrenset antall stillinger for arkeologer og meteorologer, og da kan det ta tid å finne relevante stillinger å søke på.

Men det kan også tenkes at det innenfor noen utdanninger er mindre fokus på hva som venter kandidatene etter fullført utdanning. Samfunnsvitere, humanister



og realfagskandidater synes i mindre grad enn andre å være forberedt på at det ville bli vanskelig å skaffe seg relevant arbeid. Dette kan ha sammenheng med at motivasjonen for å ta høyere utdanning varierer både med fagfelt og individkjen- netegn. Noen er mest motivert av arbeidsmarked og karriere (ytre motivasjon), mens andre er mest motivert av utdanningen i seg selv (indre motivasjon) (Ryan & Deci, 2020). Likevel peker resultatene i retning av et behov for realitetsorientering for både studenter og ansatte på noen typer utdanning – mer kunnskap om arbeidsmarkedet kan gi muligheter for å ta grep som styrker kandidatenes mulig- heter.

Kandidater med pedagogisk utdanning er mindre fornøyd med utdanningen enn andre, og vi observerer også at tilfredsheten har gått ned over tid. Dette kan ses i sammenheng med økt innslag av grunnskolelærere i denne faggruppen. Dette er en utdanning som sliter med rekrutteringen, og det kan tenkes at lav tilfredshet både har sammenheng med kvaliteten på utdanningen og studentenes motivasjon og innsats. Samtidig ser vi at jobbtildfredsheten er på nivå med andre fagfelt, og at en høy andel er i et arbeidsforhold de kan tenke seg å bli værende i. Det synes derfor ikke som om de pedagogutdannedes lavere tilfredshet med utdanningen skyldes en oppfatning om at de har valgt feil type utdanning, men snarere en opp- fatning om at utdanningen ikke i tilstrekkelig grad har forberedt dem på arbeids- livet.

Legene er en gruppe som har en positiv overordnet vurdering av utdanningen, men som er lite fornøyd med tilbakemelding og veiledning. De har en lavere andel som er svært fornøyd med jobben sammenlignet med de fleste andre utdannings- grupper. De fleste medisinkandidatene er i midlertidige opplæringsstillinger, og mange av dem erfarer at det ikke tilrettelegges godt for faglig opplæring og videre læring, og at de ofte ikke har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppga- vene sine. Det kan derfor se ut som om denne gruppen også opplever en form for praksissjokk, og det har i den senere tid vært uttrykt bekymring for arbeidspresstet og ansvaret unge leger er utsatt for (Sørensen, 2024).

Kandidater med mastergrad i juss er en gruppe som er godt fornøyde både med jobb og utdanning (med unntak av tilbakemelding i utdanningen). Kandidater fra teknologiutdanninger er en annen gruppe som rapporterer om høy tilfredshet med både utdanning og jobb. De fleste av teknologene finner arbeid der innsatsen verdsettes og der utviklingsmulighetene er gode.

Både når det gjelder jobbmatch, jobbtildfredshet og kompetanseutnyttelse, er det viktig å ha i mente at de fleste er i sin første jobb etter fullført utdanning. Flere vil oppleve at de etter hvert vil finne jobber der de kan gjøre mer bruk av kompe- tansen de har.

## 6.5 Forskjeller mellom enkeltfag og læresteder

I denne rapporten har vi sett på brede faggrupper. Det kan være store variasjoner mellom enkeltfag innenfor disse gruppene. Vi har berørt dette i analyser av forskjeller mellom personer med grunnskolelærerutdanning og andre pedagogiske utdanninger, og i prinsippet kunne man gjøre tilsvarende analyser for andre faggrupper. Dette ville imidlertid bli for omfattende å ta inn i denne rapporten. I mange fag er antall kandidater per år også for lavt til at det er mulig å gjøre separate analyser av enkeltfag.

NIFUs forskere har tidligere analysert forskjeller mellom ulike fag ved å slå sammen flere årganger nyutdannede kandidater, og påvist betydelige variasjoner mellom ulike grupper av humanister og samfunnsvitere (Næss, Salvanes & Wiers-Jenssen, 2016; Næss & Wiers-Jenssen, 2022) og kandidater i realfag og teknologi (Skjelbred & Nesje, 2023). Resultatene har vist at kandidater fra noen undergrupper av fag lett finner arbeid som samsvarer med utdanningen, mens kandidater fra andre undergrupper har større utfordringer. Slike analyser bidrar dermed til et mer nyansert bilde av overgang fra utdanning til arbeid for ulike faggrupper. Dette er et tema der også registerdata kan være egnet som (supplerende) datakilde.

Vi har sett at det er forskjeller mellom læresteder, men også vist at disse forskjellene har sammenheng med fagfelt. Lærestedsforskjeller er utdypet i en portal der utvalgte resultater er brutt ned på lærestedsnivå. Se Kandidatundersøkelsens nettside for mer informasjon <https://www.nifu.no/kandidatundersokelsen/>.

# Referanser

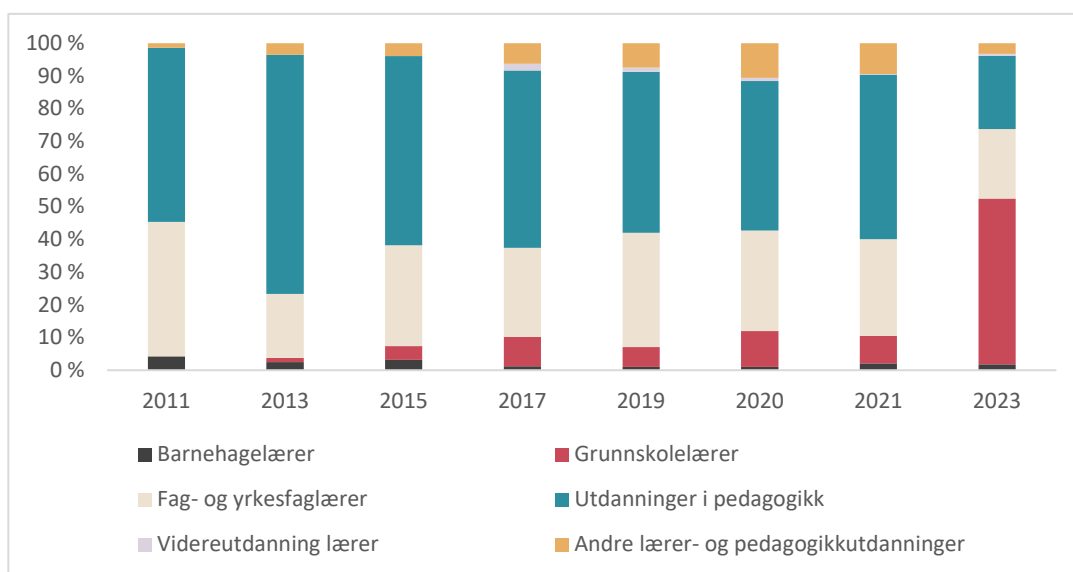
- Ballo, J.G., Bergene, A.C., Wiers-Jenssen, J. (2024). Kandidatundersøkelsen 2023. Første resultater: Overgang fra utdanning til arbeid. Arbeidsnotat 6. NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3127478>
- Ballo, J.G., & Wiers-Jenssen, J. (2024) Kandidatundersøkelsen 2023. Nyutdannede masterkandidaters tilfredshet med utdanning og jobb. Arbeidsnotat 10. NIFU. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3145818>
- Caspersen, J. & Raaen, F.D. (2014). Novice teachers and how they cope. *Teachers and teaching* 20(2). 189-211.
- Eide, T., de Besche, T. og Ballo, J. G. (2024). Dokumentasjon av data fra Kandidatundersøkelsen 2023. Arbeidsnotat 2024:9. Dokumentasjon av data fra Kandidatundersøkelsen 2023: Spørreundersøkelse til personer som ble uteksaminert med mastergrad våren 2023. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3127479>
- Eggelston, J. (2024). Frequent Survey Requests and Declining Response Rates: Evidence from the 2020 Census and Household Surveys *Journal of Survey statistics and Metodology* 1-19 <https://doi.org/10.1093/jssam/smae022>
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Meng, C., Wessling, K., Mühleck, K. et al., Eurograduate pilot survey – Design and implementation of a pilot European graduate survey, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/629271>
- Fidjeland, A. Ø., og Stubhaug, M. E. (2023). Bosted etter studiene. Policy Brief. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3107047>.
- Fidjeland, A. Ø., Knutsen, T. K., og Stubhaug, M. E. (2023). Betydningen av bosted for utdanningsvalg. Policy Brief. Betydningen av bosted for utdanningsvalg
- Holtermann, H., Skjelbred, S. E., Wiborg, V. og Fidjeland, A. (2022). Lettere overgang til arbeidslivet med fersk mastergrad. NIFU Innsikt nr. 5 2022. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2997301>
- Høgheim, S & Jensen, E.S (2022). Femårig grunnskolelærerutdanning – slik studentene beskriver den. UNIPED 45 (1), 5-15.

- Ingelsrud, M. H., Dahl, E. M og E. Nørgaard (2023). Arbeidslivsbarometer. Norsk arbeidsliv 2023: Kompetanseutvikling for nye tider? Deltakelse, motivasjon og barrierer. Oslo: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.  
<https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2023/08/Arbeidslivsbarometeret-2023.pdf>
- Jacobs, Valentine, Benoît Mahy, François Rycx, and Mélanie Volral. 2021. "Over-Education among Immigrants: The Role of Demographics, Time, and Firm Characteristics." *Applied Economics* 53 (1): 61–78.  
<https://doi.org/10.1080/00036846.2020.1795070>.
- Kifle, T., Kler, P. and Shankar, S. (2016), "Immigrant job satisfaction: the Australian experience", *International Journal of Manpower*, Vol. 37 No. 1, pp. 99-114. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2014-0053>
- Meld. St. 16 (2020-2021). Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/96e28f2c72f64844843597e104dc23bc/no/pdfs/stm202020210016000dddpdfs.pdf>
- Mattos, O., Wiborg, V. & Hovdhaugen, E. (2024). EuroGraduate2022 – Country report from Norway. NIFU report 2024:8.
- Nesje, K., Skjelbred, S.-E. og A. Å. Madsen (2020). Tilfredshet med utdanningen og situasjonene på arbeidsmarkedet blant nyutdannede mastere. Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2019. NIFU-rapport 2020:24.  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2681870/NIFUrapport2020-24.pdf?sequence=6>
- Næss, T. og Wiers-Jenssen, J. (2015). Labour market mismatch among master's graduates in the humanities from 1995 to 2015 in Norway, *European journal of higher education*. 13(4): 558-577.
- Næss, T. og Støren L.A. (2018). Hva slags jobber har mastere to-tre år etter eksamen? Resultater fra spesialundersøkelsen 2017. NIFU arbeidsnotat 8. Hva slags jobber har mastere to-tre år etter eksamen? Resultater fra Spesialkandidatundersøkelsen 2017. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2563508>
- Næss, T., Salvanes K.V. & Wiers-Jenssen, J. (2016) Samfunnsviteres og humanisters overgang til arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet* 33 (4), 327-348.
- NOKUT (2023) Studiebarometeret 2022 – Hovedtendenser. Rapport 2  
[studiebarometeret-2022 hovedtendenser 2-2023.pdf \(nokut.no\)](https://studiebarometeret-2022.hovedtendenser-2-2023.pdf)

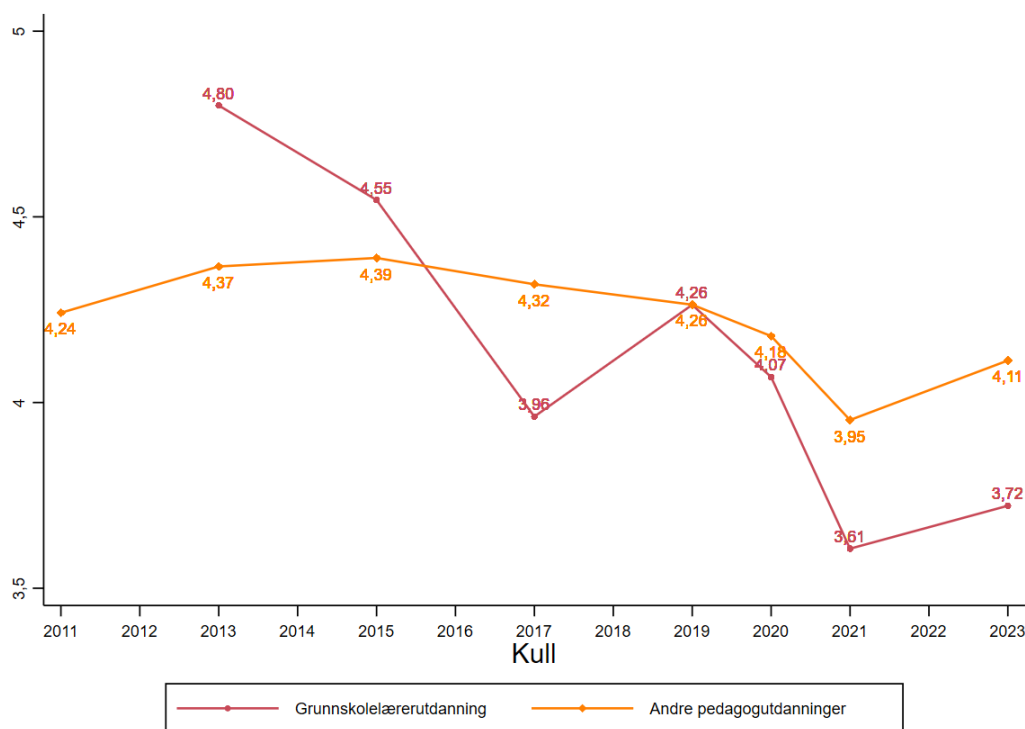
- NOKUT (2024) Studiebarometeret 2023 – Hovedtendenser. Rapport 4.  
[studiebarometeret-2023\\_hovedtendenser\\_4-2024.pdf \(nokut.no\)](#)
- OECD (2024). Unemployment rate by educational level.  
<https://doi.org/10.1787/6183d527-en>
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2020) Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology* 61.
- Sjurgard, K.V. & Wiers-Jenssen, J. (2023). Studenters tilfredshet med utdanninger ved OsloMet. Følgeforskning av Den gode studentopplevelsen (EVA-DGS) Delrapport 3.  
[Delrapport 3 Studenters tilfredshet med utdanninger ved OsloMet.pdf](#)
- Skjelbred, S.E., Nesje, K., Madsen, A.Å. og Wiers-Jenssen, J. (2019) Betydningen av utdanning fra utlandet for tidlig karriere. NIFU Rapport 32.  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2632549/NIFUrapport2019-32.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Skjelbred, S. E., Sadeghi, T., Ulvestad, M. E., Eide, T., & Støren, L. A. (2021). Nyutdannet under en pandemi: Resultater fra Kandidatundersøkelsen 2020. NIFU-rapport;2021:10. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2759769>
- Skjelbred, S.E., & Nesje, K. (2023). Differences in transition to the labour market across STEM graduates. *Research in Comparative and International Education* 18(1), 79-103.
- Stedman RC., Connelly NA., Herbelein TA., Decke DJ. & Allred SB. The End of the (Research) World As We Know It? Understanding and Coping With Declining Responses to Mail Surveys. *Society and Natural Resources* 2019; 32: 1139-1154.
- Støren, L.A. (2018). Kandidatundersøkelsen 2017: Forbedret arbeidsmarkedssituasjon for nyutdannede? NIFU Arbeidsnotat 5.  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2495882>
- Støren, L.A. (2019). Spesialkandidatundersøkelsen 2019. Arbeidsmarkedssituasjonen to-tre år etter eksamen. NIFU Arbeidsnotat 18.  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2623398/NIFUarbeidsnotat2019-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Støren, L. A. og Nesje, K. (2018): Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede masteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte. NIFU-rapport 22. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/2558181>

- Støren, L. A. og Wiers-Jenssen, J. (2016). Transition from higher education to work: are master graduates increasingly over-educated for their jobs? *Tertiary Education and Management*, 22(2), 134–148.  
<https://doi.org/10.1080/13583883.2016.1174290> Full article: [Transition from higher education to work: are master graduates increasingly over-educated for their jobs? \(tandfonline.com\)](https://doi.org/10.1080/13583883.2016.1174290)
- Sørensen, S.M (2024). «Velkommen til oss» Tidsskrift for den norske legeforening\_DOI: 10.4045/tidsskr.24.0242
- Wiborg, V.S, Fidjeland, A., Eide, T., Holtermann, H., Skjelbred, S.E, Frølich, N. (2022) Konsekvenser av strukturreformen: Tilfredshet blant kandidatene. *NIFU Innsikt*; 2022-9. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3011800>
- Wiers-Jenssen, J., Grøgaard, J. og B. Stensaker (2002). Student Satisfaction: towards an empirical deconstruction of the concept. *Quality in Higher Education*, 8: 183-195.
- Wiers-Jenssen, J., & Støren, L. A. (2021). International student mobility and the transition from higher education to work in Norway. *Higher Education*, 82, 1119-1143.
- Wiers-Jenssen, J., Næss, T., Røberg, K.I.T., Fekjær, S.B. (2016) Humanister i arbeidslivet. Rapport 7, Høgskolen i Oslo og Akershus.  
<https://skriftserien.oslomet.no/index.php/skriftserien/article/view/71>

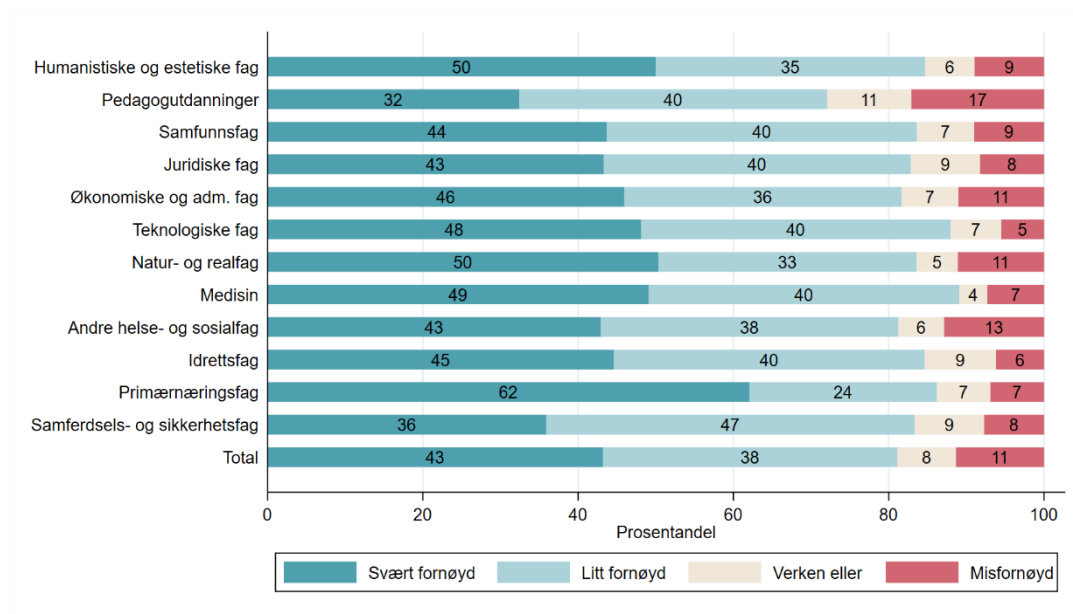
# Vedlegg



Figur V.0.1 Andel respondenter innen lærer- og pedagogikkutdanninger, 2011–2023



**Figur V.0.2 Tilfredshet med utdanning blant grunnskolelærere og andre pedagoger. Fempunktsskala.**

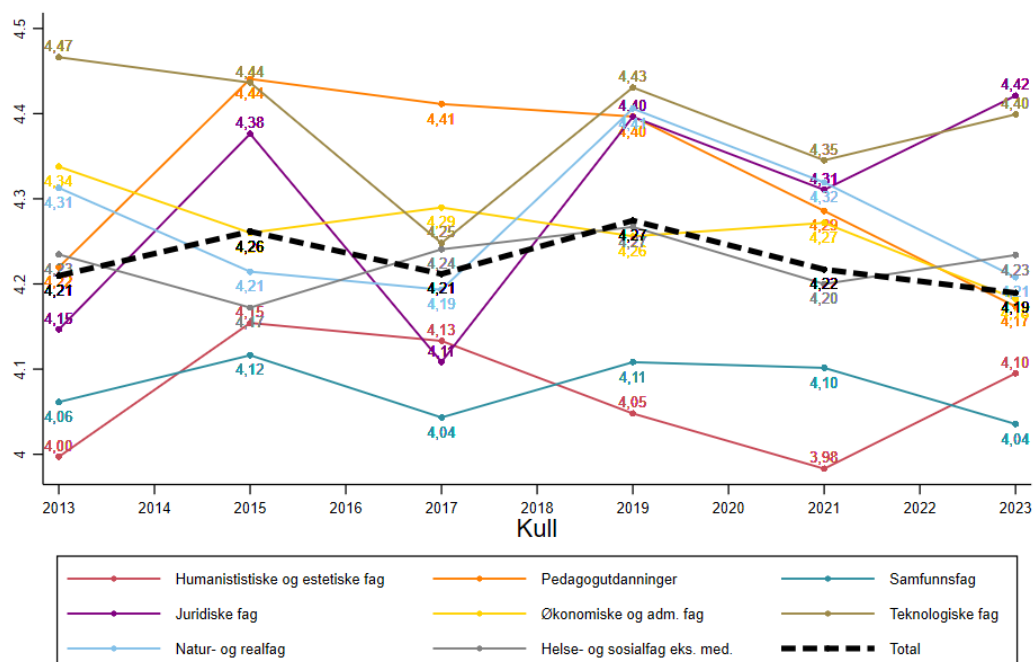


**Figur V.0.3 Tilfredshet med lærested etter fagfelt. Prosent.**





Figur V.0.4 «Hvor fornøyd er du med denne jobben?», prosentandel av sysselsatte som svarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd», 2013–2023.



Figur V.0.5 «Hvor fornøyd er du med denne jobben?» innenfor fagfelt i tidsperioden 2013–2023

I tabell V.1a og b er andeler mellom 0–20 markert mørk rød, 21–40 lys rød, 41–60 beige, 61–80 lys grønn og 81–100 mørk grønn. I tabell V.1b er 0–20 markert mørk grønn, 21–40 lys grønn, 41–60 beige, 61–80 lys rød og 81–100 mørk rød. Fargekodene illustrerer at høy andel «ofte» og «alltid» i tabell V.1a anses som positivt, og i tabell V.1b anses høy andel som negativt.

**Tabell V.1a Vurdering av arbeidssituasjonen. Andeler som svarer «ofte» eller «alltid» etter fagfelt.**

Hvor ofte opplever du at ...	innsatsen du gjør på jobben blir verdsatt?	Kompetansen din blir verdsatt på jobben?	Arbeidsgiver tilrettelegger for faglig utvikling	samsvar mellom jobben/stillingen og ambisjonene dine?	Du får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb?
Humanistiske og estetiske fag	74	62	44	46	58
Pedagogutdanninger	69	63	51	63	47
Samfunnsfag	71	60	51	48	58
Juridiske fag	82	72	71	60	66
Økonomi og administrasjon	78	68	66	62	60
Teknologi	82	71	66	65	65
Natur- og realfag	79	72	64	54	68
Medisin	67	61	40	64	38
Andre helse- og sosialfag	73	66	49	57	56
Idrett	69	65	30	29	51
Primærnæring	81	67	77	64	44
Samferdsels- og sikkerhet	69	61	59	54	59
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>57</b>

**Tabell V.1b** Vurdering av arbeidssituasjonen. Andeler som svarer «ofte» eller «alltid» etter fagfelt.

Hvor ofte opplever du at ...	du har kompetanse og ferdigheter du ikke får brukt?	du ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine?	det er vanskelig å oppfylle kravene som du stilles overfor?	du ønsker deg større utfordringer?
Humanistiske og estetiske fag	48	8	8	36
Pedagogutdanninger	37	22	23	12
Samfunnsfag	45	9	4	40
Juridiske fag	34	10	8	22
Økonomi og administrasjon	37	14	8	35
Teknologi	35	14	7	23
Natur- og realfag	39	14	5	30
Medisin	22	47	34	4
Andre helse- og sosialfag	34	7	9	29
Idrett	54	13	10	55
Primærnæring	36	12	4	21
Samferdsels- og sikkerhet	48	18	9	37
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>27</b>

# Tabelloversikt

Tabell 3.1 Demografiske kjennetegn, karakterer og arbeidserfaring fordelt på sysselsatte og arbeidsledige. 2021- og 2023- kullet. Prosent. N = 7546. ....	33
Tabell 3.2 Andel respondenter i ulike jobb-match kategorier fordelt på 2021- og 2023-kullet. Prosent. N = 6478. ....	37
Tabell 3.3 Demografiske kjennetegn, karakterer og arbeidserfaring fordelt på særlig god, god og dårlig jobbmatch. 2021- og 2023-kullet. Prosent. ....	39
Tabell 4.1 Fordeling av respondenter på fagfelt, 2023-kull.....	48
Tabell V.1a Vurdering av arbeidssituasjonen. Andeler som svarer «ofte» eller «alltid» etter fagfelt. ....	88
Tabell V.1b Vurdering av arbeidssituasjonen. Andeler som svarer «ofte» eller «alltid» etter fagfelt. ....	89

## Figuroversikt

Figur 2.1 Arbeidsledige etter fagfelt. 2023-kullet. Prosent. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.....	14
Figur 2.2 Arbeidsledige på ulike fagfelt over tid. Prosent.....	16
Figur 2.3. Undersysselsatte etter fagfelt. Prosent. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.....	17
Figur 2.4. Undersysselsatte i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.....	18
Figur 2.5. Samsvar mellom innhold i utdanningen og innhold i arbeidsoppgaver. Prosent.....	19
Figur 2.6. Innholdsmistilpasning i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.....	20
Figur 2.7 Andel mistilpassede 2011–2023. Prosent med konfidensintervaller.....	21
Figur 2.8 Andel mistilpassede i ulike fagfelt 2011–2023. Prosent.....	22
Figur 2.9 Kandidattall (DBH)* og andel mistilpassede 2011–2023 (Kandidatundersøkelsen).....	23
Figur 2.10 Samsvar mellom nivå på utdanningen og hva som kreves i jobben etter fagfelt. Prosent.....	24
Figur 2.11 Overutdannede i ulike fagfelt, 2023. Gjennomsnitt med 95 prosent konfidensintervaller.....	25
Figur 2.12 Andel overutdannede i ulike fagfelt, 2021 og 2023. Prosent.....	26
Figur 2.13 Hvor lett eller vanskelig det har vært å finne arbeid i samsvar med kompetansen. Prosent.....	27
Figur 2.14 Fordeling etter næring. Prosent.....	28
Figur 2.15 Andel sysselsatte fordelt på sektor. Prosent.....	29
Figur 2.16 Arbeidssektor for kandidater i ulike fagfelt. Prosent.....	30
Figur 3.1 Beregnet sannsynlighet for å være sysselsatt etter kjennetegn ved kandidatens demografi, karakterer og erfaring. 95 prosent konfidensintervaller. N = 6945.*.....	34
Figur 3.2 Fordeling av match innenfor hvert fagfelt. 2021- og 2023-kullet. Prosent.....	37

Figur 3.3 Fordeling av match innenfor lærested. 2021- og 2023-kullet. Prosent. ....	38
Figur 3.4 Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobb-match etter kjennetegn ved kandidatens demografi, karakterer og erfaring. 95 prosent konfidensintervaller. N=4571.* .....	40
Figur 3.5 Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobbmatch. 95 prosent konfidensintervaller. N=4571.* .....	43
Figur 3.6 Fordeling av samsvar mellom utdanning og arbeid etter fylke. Kandidater uteksaminert i 2023. Prosent.....	44
Figur 3.7: Beregnet sannsynlighet for å ha en «særlig god» fremfor en god jobb-match etter lærested, kontrollert for individuelle kjennetegn, fagfelt og fylke. 95 prosent konfidensintervaller. N=2019.* .....	45
Figur 4.1 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt. Prosent. ....	49
Figur 4.2 Samlet vurdering av utdanning blant pedagoger. Prosent.....	50
Figur 4.3 Samlet vurdering av utdanning etter lærested. Prosent. ....	51
Figur 4.4 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt, 2011–2023. Gjennomsnitt av fempunktsskala .....	52
Figur 4.5 Tilfredshet med lærested etter lærested. Prosent.....	53
Figur 4.6 Tilfredshet med lærested etter lærested etter fagfelt, respondenter fra 2021 og 2023 samlet. Læresteder med færre enn 30 observasjoner utgjør referansekategori (stiplet linje).....	55
Figur 4.7 Tilfredshet med faglig innhold etter fagfelt. Prosent.....	56
Figur 4.8 Tilfredshet med undervisningskvalitet etter fagfelt. Prosent.....	57
Figur 4.9 Tilfredshet med tilbakemelding og veiledning etter fagfelt. Prosent. ....	57
Figur 4.10 Ulike former for utdanningstilfredshet over tid. Vurdering av arbeidslivsrelevans. Gjennomsnitt av fempunktsskala med 95 prosent konfidensintervaller.....	59
Figur 4.11 Vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans etter fagfelt. Prosent. ....	60
Figur 4.12 Regresjonsanalyse, vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans. N= 5980.* .....	61
Figur 4.13 Regresjonsanalyse, vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans. Kontroll for kjønn, alder, karakterer, kull, fagfelt. N= 5980.* .....	63
Figur 4.14 Regresjonsanalyse, samlet vurdering av utdanningen. N= 5004.* .....	65
Figur 5.1 Tilfredshet med jobb etter fagfelt. Prosent. ....	68
Figur 5.2 Vurdering av nåværende arbeidsforhold. Prosent. ....	69

Figur 5.3 Verdsetting, kompetanse og faglig utvikling. Prosent.....	71
Figur 5.4 Regresjonsanalyse av sammenhenger mellom individuelle kjennetegn, fagfelt og jobbtilfredshet. 2023-kullet. N= 2497.* .....	73
Figur 5.5 Regresjonsanalyse jobbtilfredshet, kontroll for kjønn, alder, innvandrerstatus, foreldres utdanning og fagfelt. 2023-kullet. N= 2497.* .....	74
Figur V.0.1 Andel respondenter innen lærer- og pedagogikkutdanninger, 2011–2023 .....	85
Figur V.0.2 Tilfredshet med utdanning blant grunnskolelærere og andre pedagoger. Fempunktsskala. ....	86
Figur V.0.3 Tilfredshet med lærested etter fagfelt. Prosent.....	86
Figur V.0.4 «Hvor fornøyd er du med denne jobben?», prosentandel av sysselsatte som svarer «litt fornøyd» eller «svært fornøyd», 2013–2023.....	87
Figur V.0.5 «Hvor fornøyd er du med denne jobben?» innenfor fagfelt i tidsperioden 2013–2023.....	87

Nordisk institutt for studier av  
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in  
Innovation, Research and Education

[www.nifu.no](http://www.nifu.no)