



Rapport
2025:8

Arbeidsmarked, utdanning og bosted 6-7 år etter fullført masterutdanning

Rapport fra tematisk kandidatundersøkelse 2025

Vegard Wiborg, Jannike Gottschalk Ballo og Marte Ulvestad

NIFU

Rapport
2025:8

Arbeidsmarked, utdanning og bosted 6-7 år etter fullført masterutdanning

Rapport fra tematisk kandidatundersøkelse 2025

Vegard Wiborg, Jannike Gottschalk Ballo og Marte Ulvestad

Rapport	2025:8
Utgitt av Adresse	Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.
Prosjektnr.	21395-2
Oppdragsgiver Adresse	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse Postboks 1093, 5809 Bergen
Fotomontasje	NIFU
ISBN	978-82-327-0706-5
ISBN	978-82-327-0707-2 (online)
ISSN	1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra NIFUs tematiske kandidatundersøkelse gjennomført i 2025. Undersøkelsen omfatter kandidater uteksaminert med mastergrad eller tilsvarende fra norske læresteder i 2019, og kandidater (som med støtte fra Lånekassen) ble uteksaminert fra læresteder i utlandet i enten 2018 eller 2019. Rapporten omhandler kandidatenes arbeidsmarkedserfaring, vurdering av utdanningen de gjennomførte og bostedsmønstre etter endt utdanning.

Rapporten er skrevet av Vegard Wiborg, Jannike Gottschalk Ballo og Marte Ulvestad. Wiborg har hatt hovedansvaret for kapittel 2, 3 og 5, Ballo har hatt hovedansvaret for kapittel 4 og Ulvestad har hatt hovedansvaret for kapittel 6. Kapittel 1 og 7 er skrevet i fellesskap.

Datainnsamlingen og rapporten er finansiert av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Vi takker Sikt og Lånekassen for hjelp med innhenting av kontaktinformasjon, og HK-dir for et spennende oppdrag og innspill underveis. Magnus Stubhaug, Vibeke Opheim, Jannecke Wiers-Jenssen har bidratt med nyttige kommentarer til rapporten. En spesiell takk retter vi til respondentene som svarte på undersøkelsen.

Oslo, 18.09.2025

Vibeke Opheim
Direktør

Jannecke Wiers-Jenssen
Forskningsleder

Innhold

Innhold	5
Sammendrag	7
1 Introduksjon	12
1.1 Data og metode	13
Muligheter og begrensninger.....	14
Sammenlikninger mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder	15
Sammenlikninger med tidligere undersøkelser	15
1.2 Presentasjon av resultater og forbehold.....	17
1.3 Rapportens struktur	17
2 Arbeidsmarked	19
2.1 Tilpasning i jobb blant kandidater fra norske læresteder.....	22
Innholdsmisforhold	22
Ufrivillig deltid	25
Overutdanning	26
Hva forklarer variasjon i de ulike formene for mistilpasning?.....	28
2.2 Tilpasning i jobb blant kandidater fra utenlandske læresteder	31
Innholdsmisforhold	32
Ufrivillig deltid	33
Overutdanning	34
Faktorer som samvarierer med opplevd mistilpasning.....	36
2.3 Oppsummering	39
3 Kunnskaper, ferdigheter og tilfredshet	40
3.1 Utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter	40
3.2 Jobbtilfredshet.....	45
3.3 Hva forklarer tilfredshet med jobben?	49
Tilfredshet blant nyutdannede og dem som har vært noen år i arbeidslivet, og bruken av kunnskaper og ferdigheter.....	50
Utdannet i Norge eller utlandet, 2 eller 6 år i arbeidslivet.....	52

3.4	Oppsummering	53
4	Karriereutvikling	55
4.1	Yrkesaktivitet og arbeidsledighet.....	56
4.2	Jobbbytte og årsaker	59
4.3	Oppsummering	63
5	Erfaringer med utdanningen	65
5.1	Vurdering av utdanningen totalt sett og dens relevans for arbeidslivet.....	65
	Kandidater fra norske læresteder	65
	Kandidater fra utenlandske læresteder	70
5.2	I hvilken grad har utdanningen gitt ulike yrkesmuligheter?.....	72
5.3	Oppsummering	77
6	Bosted og mobilitet.....	79
6.1	Nåværende bosted.....	80
6.2	Årsaker til valg av bosted	83
6.3	Oppsummering	86
7	Avsluttende refleksjoner	88
	Tilpasning i arbeidsmarkedet blant kandidater fra norske læresteder	88
	Overordnet er det små forskjeller mellom kandidater utdannet i Norge og i utlandet.....	90
	Vurdering av arbeidslivsrelevans og karrieremuligheter	91
	Kandidatenes tilbøyelighet til mobilitet i arbeidsmarkedet.....	92
	Studiestedet kan ha betydning for bosetting etter uteksaminering – for noen.....	93
	Styrker og begrensninger	93
	Referanser.....	95
	Vedlegg	99
	V.1 Vedlegg til kapittel 2	99
	V.2 Vedlegg til kapittel 3	105
	V.3 Vedlegg til kapittel 4	107
	V.4 Vedlegg til kapittel 5	110
	V.5 Kjennetegn ved respondentene	112
	Figuroversikt.....	114

Sammendrag

Denne rapporten presenterer resultater fra NIFUs tematiske kandidatundersøkelse 2025 (heretter 2025-undersøkelsen), som kartlegger situasjonen til kandidater med fullført masterutdanning fra 2018 og 2019. Undersøkelsen omfatter to grupper: kandidater uteksaminert fra norske læresteder i 2019 og kandidater (med støtte fra Lånekassen) uteksaminert fra utenlandske læresteder i 2018 eller 2019 (heretter kandidater uteksaminert/utdannet i utlandet).

Temaene i undersøkelsen er respondentenes vurdering av utdanningen, deres situasjon i arbeidsmarkedet, ulike sider ved karriereforløpet fra uteksaminering til undersøkelsestidspunkt, samt flyttemønstre etter endt utdanning.

Undersøkelsen komplementerer tidligere kandidatundersøkelser, og resultatene sammenliknes der det er mulig med to andre undersøkelser. Én ble gjennomført et halvt år etter uteksaminering (2023-undersøkelsen) og én gjennomført 2-3 år etter uteksaminering (2019-undersøkelsen). Rapporten gir først og fremst en status for kandidatene 6-7 år etter fullført utdanning, men også et mulig grunnlag for å sammenlikne grupper med ulik fartstid i arbeidsmarkedet.

Dersom det ikke spesifiseres at kandidatene er utdannet i Norge eller utlandet, gjelder resultatene for begge grupper.

God tilpasning i arbeidslivet

Analysen viser at kandidater 6-7 år etter uteksaminering stort sett klarer seg godt på arbeidsmarkedet, både de som er utdannet ved norske læresteder og dem som har tatt utdanning i utlandet. De aller fleste er sysselsatt, og det er en relativt lav andel av kandidatene som opplever å jobbe ufrivillig deltid. De klart færreste opplever å ha en jobb med dårlig samsvar mellom innholdet i jobb og utdanning (innholdsmisforhold), men en noe høyere andel opplever å ha en jobb som ikke krever masterutdanning (overutdanning).

Små forskjeller mellom kandidater utdannet i Norge og i utlandet

På overordnet nivå finner vi små forskjeller mellom dem som er utdannet i Norge og utlandet når det gjelder tilpasning i arbeidsmarkedet 6-7 år etter uteksaminering. Andelen som opplevde dårlig samsvar mellom utdanning og jobb, som arbeidet i stillinger de var overutdannet for, eller som jobbet ufrivillig deltid, er omtrent lik i de to gruppene. Samtidig finner vi liten eller ingen forskjell i jobbtilfredshet: stort sett oppga de fleste kandidatene å være litt eller svært fornøyd, uavhengig av hvor de var utdannet.

To av tre opplevde jobbmulighetene som minst like gode som forventet

To av tre kandidater som har søkt arbeid oppga at det var omtrent like enkelt eller enklere å få arbeid enn de hadde forventet under studiene. Flere har likevel erfart perioder uten jobb. Omtrent én av fire av kandidatene som har vært yrkesaktive siden uteksaminering, har opplevd perioder uten arbeid i årene etter masterutdanningen. Blant dem som har vært arbeidsledige – uten arbeid og arbeidssøkende – har de fleste opplevd en slik tilværelse i seks måneder eller mindre siden uteksaminering, men en viss andel har også opplevd lengre perioder med arbeidsledighet.

En mer hektisk start for kandidater fra utenlandske læresteder

Til tross for de mange likhetene finner vi også noen forskjeller mellom kandidater utdannet ved norske og utenlandske læresteder. En større andel kandidater utdannet i utlandet har opplevd perioder uten jobb etter utdanning. Denne gruppen oppga også å ha byttet arbeidsgiver relativt ofte sammenliknet med kandidater fra norske læresteder. Det sistnevnte trenger ikke være negativt for karriereutviklingen, men det tyder på en mer hektisk start på karrieren. En årsak kan være at de bruker mer tid på å finne arbeidsgivere som verdsetter særskilte ferdigheter de har med seg fra utlandet. Et alternativt perspektiv er at kandidater fra utenlandske læresteder er mer mobile av natur, og at de ser bytte av jobb som en naturlig del av karriereutviklingen.

Kandidater bytter jobb for å få mer interessante stillinger og høyere lønn

Blant kandidatene som har vært yrkesaktive siden uteksaminering har to av tre byttet jobb minst én gang i 6-7 årsperioden siden avsluttet masterutdanning. Disse ble bedt om å angi de to viktigste årsakene til sitt siste jobbbytte. De klart vanligste svarene var «mer interessant jobb» og «høyere lønn». Begrunnelser som «kontrakten gikk ut» og «ønske om fast stilling» forekom sjeldnere. For gruppen som

helhet er de to sistnevnte altså mindre viktige. Det betyr likevel ikke at utgående kontrakt og fast stilling spiller liten rolle i forhold til de andre faktorene, men de berører en mindre andel av kandidatene. Til sammen peker dette mot at mobilitet i arbeidsmarkedet ikke har én entydig forklaring, men er sammensatt av både strukturelle forhold, individuelle preferanser og mulighetsrommet i arbeidsmarkedet.

Fagfeltforskjeller i arbeidsmarkedet også 6-7 år etter uteksaminering

Når vi ser på forskjeller mellom fagfelt, viser 2025-undersøkelsen et mønster som ligner tidligere undersøkelser, selv om forskjellene er noe mindre i mange tilfeller. Kandidater fra humanistiske og estetiske fag har noe lavere andel sysselsatte, samtidig som de oftere rapporterte om ulike former for mistilpasning knyttet til jobben: dårlig samsvar mellom innholdet i jobb og utdanning (innholdsmisforhold), høyere utdanning enn nødvendig (overutdanning) og ufrivillig deltid. Det er noe variasjon på tvers av de tre formene for mistilpasning i forskjeller mellom de andre fagfeltene. Blant kandidater fra norske læresteder er det en gjennomgående tendens til at kandidater innen økonomiske og administrative fag er godt tilpasset i jobben.

Et interessant trekk i 2025-undersøkelsen er at kandidater med natur- og realfagsbakgrunn som er uteksaminert fra norske læresteder klarer seg relativt godt med hensyn til tilpasning. Forskjellen mellom realfag og andre fagfelt er også ofte mindre enn forskjellene kort tid etter uteksaminering.

Blant kandidater fra norske læresteder finner vi også at en relativt høy andel innenfor lærerutdanning og pedagogiske fag oppga å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i stor eller svært stor grad sammenliknet med andre fagfelt. Det samme gjelder helse-, sosial- og idrettsfag blant kandidater fra både norske og utenlandske læresteder. Det er rimelig å anta at dette er forbundet med nær tilknytning mellom utdanningens innhold og arbeidsoppgaver i profesjonsfag.

Én av to opplever at utdanningen i stor eller svært stor grad har gitt dem mulighet til balanse mellom jobb og fritid

Overordnet finner vi at omtrent halvparten av kandidatene oppga at utdanningen i stor eller svært stor grad (betydelig grad) har gitt dem mulighet til å få jobb med balanse mellom jobb og fritid. 60 prosent opplevde at de i betydelig grad har fått muligheten til å gjøre karriere, mens 3 av 4 opplevde at utdanningen i betydelig grad har gjort det mulig å få jobber som innebærer å gjøre noe nyttig for samfunnet.

Det er også fagforskjeller i disse vurderingene. Blant kandidater fra norske læresteder svarte for eksempel de som kommer fra naturvitenskapelige og tekniske

fag at de har hatt gode muligheter til å gjøre karriere, balanse mellom jobb og fritid og høy grad av samfunnsnytte. Kandidater fra humanistiske og estetiske fag og helse-, sosial- og idrettsfag opplevde gode muligheter til å få jobber hvor de kan gjøre nytte for samfunnet, men lavere muligheter for karriere og balanse mellom jobb og fritid.

Kandidater fra norske og utenlandske læresteder har ulike flyttemønstre

En høyere andel av kandidatene fra utenlandske læresteder var bosatt i utlandet 6-7 år etter uteksaminering, sammenliknet med dem fra norske læresteder. Samtidig er det langt mindre sannsynlig at kandidater fra utenlandske læresteder blir værende på studiestedet. Ved endt grad bodde 67 prosent av kandidater fra norske læresteder og 75 prosent fra utenlandske læresteder på studiestedet. Andelen som fortsatt bodde på studiestedet 6-7 år etter endt utdanning var betydelig lavere: 32 prosent blant kandidatene fra norske læresteder, og kun 8 prosent blant dem med utenlandsk utdanning.

Studiestedet kan påvirke hvor kandidatene bosetter seg

Kandidater som fortsatt bodde på samme sted som utdanningsinstitusjonen 6-7 år etter utdanning ble spurt om hvor sannsynlig det er at de ville bodd der dersom de ikke hadde studert der. Blant kandidater uteksaminert fra norske læresteder svart 22 prosent at det var lite eller svært lite sannsynlig, noe som tyder på at studiestedet har betydning for bostedet for enkelte av kandidatene. Dette er i tråd med andre studier som også har vist at studiestedet kan ha betydning for bosted etter utdanning blant kandidater fra norske læresteder (Fidjeland m.fl., 2023). Samtidig viser 2025-undersøkelsen at særlig årsaker knyttet til arbeid, men også til familie, er helt sentrale når det gjelder valg av bosted.

Stort sett er kandidatene godt tilpasset 6-7 år etter, sammenliknet med nyutdannede

Blant kandidater fra norske læresteder er det 6-7 år etter uteksaminering lavere andel som opplevde dårlig samsvar mellom jobb og utdanning og ufrivillig deltid, sammenliknet med nyutdannede omtrent et halvt år etter uteksaminering i liknende undersøkelse. Tidligere analyser viser også at kandidater som ble undersøkt 2-3 år etter uteksaminering rapporterte betydelig lavere grad av mistilpassning sammenliknet med nyutdannede (Støren, 2019). Overordnet finner vi ingen store tegn til forskjeller mellom kandidater med 2-3 års arbeidserfaring og de med 6-7 års erfaring. Det samme mønsteret finner vi blant kandidater utdannet i

utlandet: forskjellene mellom dem som har 2-3 års fartstid og dem med 6-7 års erfaring er stort sett små.

Ni av ti kandidater var fornøyde med utdanningen 6–7 år etter fullført mastergrad

2025-undersøkelsen viser at kandidater utdannet ved norske læresteder var fornøyde med utdanningen de fullførte, også 6-7 år etter fullført grad. Omtrent ni av ti var litt eller svært fornøyde, og mer enn halvparten var svært fornøyde. Et klart flertall var også litt eller svært fornøyd med studiets relevans for arbeidslivet, særlig innen økonomiske og administrative fag. Vurderingene har vært relativt stabile over tid, med stort sett små forskjeller mellom kandidater som ble undersøkt kort tid etter utdanning og dem som har vært i arbeidslivet lenger. Et unntak er lærerutdanning og pedagogiske fag, der tilfredsheten med arbeidslivsrelevansen var høyere blant kandidater 2–7 år etter utdanning enn blant nyutdannede. Dette kan imidlertid skyldes flere andre forhold enn tiden som har gått siden uteksaminering.

Blant kandidater utdannet ved utenlandske læresteder var tilfredsheten med utdanningen også høy 6-7 år etter uteksaminering. Andelen «svært fornøyde» er ofte høyere enn blant kandidater fra norske læresteder. Naturvitenskapelige og tekniske fag utmerker seg med særlig høy tilfredshet. Arbeidslivsrelevansen ble også vurdert positivt, men med noe større variasjon mellom fagfelt sammenliknet med vurdering av utdanningen totalt sett.

1 Introduksjon

I denne rapporten undersøker vi masterkandidaters situasjon i arbeidsmarkedet i 2025, omtrent 6-7 år etter uteksaminering i 2018 og 2019. Undersøkelsen har som målgruppe både kandidater fra norske læresteder og kandidater som har gjennomført masterutdanningen ved et utenlandsk lærested med støtte fra Lånekassen. Basert på undersøkelsestidspunktet vil det for noen av kandidatene ha gått opp mot seks år siden uteksaminering, nærmere sju år for kandidater uteksaminert i utlandet, og omtrent fem år for dem som er utdannet høstsemesteret i 2019. For enkelhets skyld omtaler vi gjennomgående kandidatene i undersøkelsen som «6-7 år» etter uteksaminering.

Rapportens temaer omhandler kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon rundt undersøkelsestidspunktet, perioder med arbeidsledighet siden uteksaminering, jobbytter og årsaker til disse, kandidatenes vurdering av utdanningen de tok, samt bosted og flyttemønstre.

NIFUs kandidatundersøkelse er en regelmessig undersøkelse som ser på situasjonen til nyutdannede kandidater med masterutdanning på kortere eller lengre sikt etter utdanning. Annethvert år gjennomføres undersøkelser der det har gått om lag et halvt år siden uteksaminering. De resterende årene gjennomføres som regel såkalte tematiske undersøkelser, der en gjerne undersøker for eksempel enkelte fagfelt eller der det har gått lengre tid siden uteksaminering.

Vi benytter data fra begge typer undersøkelser i denne rapporten. Likevel er den først og fremst sentrert rundt den tematiske undersøkelsen i 2025, heretter kalt 2025-undersøkelsen. Oppdragsgiver for både undersøkelsen i 2025 og denne rapporten er Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Fokuset for analysene er arbeidsmarkedssituasjonen til kandidatene i 2025-undersøkelsen, deres vurdering av utdanningen de har gjennomført og bosetting etter endt grad. Herunder er det sentralt å se på forskjeller mellom kandidater fra ulike fagfelt. Siden 2025-undersøkelsen omfatter kandidater fra både norske og utenlandske institusjoner vil vi også undersøke disse gruppene hver for seg. Enkelte steder vil vi sammenlikne utfall for kandidater fra utenlandske og norske institusjoner for å se om de tilpasser seg ulikt.

Vi vil også trekke veksler på kandidatundersøkelser der det har gått mindre tid mellom uteksaminering og tidspunkt for undersøkelse, for å få en indikasjon på om kandidatenes situasjon endrer seg over tid.

1.1 Data og metode

2025-undersøkelsen ble gjennomført våren 2025. To ulike grupper ble invitert til å delta i undersøkelsen. Den ene gruppen er kandidater som ble uteksaminert fra institusjoner i utlandet enten i 2018 eller 2019, og som har fått støtte fra Lånekassen til dette. Som hovedregel er det norske statsborgere som får slik støtte. Den andre gruppen er kandidater som ble uteksaminert fra norske læresteder i 2019. Dette inkluderer både kandidater med norsk og utenlandsk statsborgerskap. Undersøkelsen bestod av fire moduler: erfaring med utdanning; arbeidsmarkedssituasjon og karriere; spørsmål om bosted; og spørsmål om demografiske kjennetegn. Dokumentasjonsnotatet gir mer informasjon om datainnsamling og definisjoner brukt i rapporten (de Besche & Wiborg, 2025).

I alt mottok 21 012 kandidater invitasjon til å delta i undersøkelsen, 15 966 uteksaminert fra norske læresteder og 5 046 fra institusjoner i utlandet. 4 829 svarte på undersøkelsen – 3 829 kandidater fra norske læresteder og 1 000 fra læresteder i utlandet – noe som betydde en svarprosent på 23 prosent (andelen som åpnet undersøkelsen). Overordnet fullførte 85 prosent hele undersøkelsen, og det vil altså være respondenter som ikke har svart på alle spørsmålene (De Besche & Wiborg, 2025).

Noe av årsaken til lav svarprosent kan være såkalt spørreundersøkelsestrøtthet (f.eks. Eggleston, 2024), som betyr at det samlede trykket på kandidater i form av spørreundersøkelser er så stort at hver enkelt undersøkelse får færre svar. Alternativt kan en årsak være at det oppfattes som mindre relevant å svare på en undersøkelse som omhandler utdanning som ble gjennomført 6-7 år tidligere, sammenliknet med rett etter endt utdanning. For eksempel hadde NIFUs regulære kandidatundersøkelse i 2023 en svarprosent på om lag 30 prosent, men dette er noe lavere enn tidligere år (Eide m.fl., 2024). En potensielt lav svarprosent var også noe av årsaken til at et såpass stort utvalg ble invitert til å delta i 2025-undersøkelsen, slik at det skulle være mulig å finne eventuelle forskjeller mellom grupper.

Selv om populasjonen og respondentene i 2025-undersøkelsen i stor grad sammenfaller er også noen forskjeller. Det er en tendens til at kvinner og særlig eldre oftere svarer på undersøkelsen (de Besche & Wiborg, 2025). Respondentene er stort sett fordelt omtrent tilsvarende over fagfelt som i populasjonen, selv om det er noen prosentpoeng forskjell mellom populasjon og respondenter innen noen fagfelt. Ettersom det er usikkert hvorvidt korreksjoner basert på de observerbare

variablene øker representativiteten (Dutz m.fl., 2021), har vi valgt å ikke vekte data. Blant kandidater fra utenlandske læresteder er det i populasjonen svært få innen lærerutdanning og pedagogikk, primærnæringsfag og samferdsels og sikkerhetsfag. Disse inkluderes derfor ikke i analysene. Se vedlegg V.5 for fordelingen av respondenter på ulike kjennetegn.

Muligheter og begrensninger

Tidligere empiriske undersøkelser viser at det er forskjeller mellom kandidater som nettopp har gått ut i arbeidslivet og dem med noen års erfaring i arbeidslivet. Det er også variasjon mellom fagfelt når det gjelder hvor godt kandidatene tilpasser seg kort tid etter uteksaminering. Støren (2019) viser at tilpasningen generelt er bedre blant kandidater 2-3 år etter uteksaminering sammenliknet med dem som undersøkes omtrent et halvt år etter. De er oftere i jobb, og de som jobber opplever i større grad samsvar mellom utdanning og jobb.

Kandidatene i 2025-undersøkelsen har lagt bak seg enda noen år i arbeidsmarkedet. Det er altså interessant å se hvor godt masterkandidater tilpasser seg i arbeidsmarkedet etter 6-7 år, men også om kandidatgrupper som er noe forskjellige kort tid etter uteksaminering blir likere over tid. Det er også relevant å undersøke i hvilken grad kandidatene har opplevd perioder med arbeidsledighet, og hva som er årsaken til at de for eksempel har byttet jobb i perioden, og ikke minst hvorvidt utdanningen de har tatt gir ulike yrkesmuligheter.

En annen styrke ved 2025-undersøkelsen er at den også inkluderer kandidater som har fullført mastergrad i utlandet med støtte fra Lånekassen. Personer som tar en hel grad i utlandet er en gruppe som relativt sjelden undersøkes, både i norsk og internasjonal sammenheng (Knutsen m.fl., 2024). Man kunne anta at kandidater med utdanning fra utlandet ville klare seg godt i arbeidsmarkedet, men nyere studier viser at ikke alle arbeidsgivere verdsetter utenlandserfaring, og at det i enkelte tilfeller kan ha negativ effekt på vurderingen av jobbsøkere (Van Mol, 2017; Skjelbred m.fl., 2024).

På et overordnet nivå gir analysene et bilde av hvordan kandidatene klarer seg i arbeidslivet generelt, men de sier ikke nøyaktig noe om for eksempel sannsynligheten for å få jobb i Norge eller å oppleve perioder uten jobb. Det vil si at vi ikke kan betinge analyser av sannsynligheten for å være i jobb på om kandidatene jobber eller bor i Norge, ettersom slike forhold i seg selv kan avhenge av arbeidsmarkedsmuligheter. Samtidig er det ikke slik at forskjeller i andelen som jobber i utlandet mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder nødvendigvis reflekterer hvor vanskelig det er å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet. Slike forskjeller kan også handle om ulike preferanser.

På tross av begrensningene nevnt over, vil vi i enkelte analyser se nærmere på kandidater fra utenlandske institusjoner som også jobber i Norge. Dette gir en indikasjon på om jobbsituasjonen til kandidater fra utenlandske læresteder drives av dem som jobber i Norge eller i utlandet. Vi kan dermed få et noe mer presist bilde av hvordan de klarer seg i det norske arbeidsmarkedet.

Vi kan altså ikke fastslå om utdanning fra utlandet faktisk påvirker kandidatens arbeidsmuligheter negativt eller positivt, men 2025-undersøkelsen gir oss mulighet til å undersøke hvordan disse kandidatene er tilpasset arbeidsmarkedet, og eventuelt hvilke utfordringer de har møtt på veien.

Sammenlikninger mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder

I enkelte analyser sammenlikner vi kandidater fra norske læresteder med kandidater som har fullført masterutdanning i utlandet med støtte fra Lånekassen. Slike sammenlikninger kan gi indikasjoner på betydningen av å studere i Norge versus utlandet. Samtidig viser tidligere studier viser at gruppene skiller seg fra hverandre på flere områder. Hovdhaugen og Wiers-Jenssen (2021) fant blant annet at kandidater utdannet i utlandet ofte har en annen sosioøkonomisk bakgrunn og rapporterer høyere motivasjon for studiene. Fagsammensetningen innen et gitt fagfelt kan også variere mellom kandidater utdannet i Norge og i utlandet, og selv når vi analyserer på fagfeltnivå vil ikke slike analyser nødvendigvis fange opp forskjeller som skyldes undergrupper. Både forskjeller mellom kandidatene selv og hva de har studert gjør derfor at man bør være forsiktig med å tilskrive eventuelle forskjeller kun til hvor utdanningen er gjennomført.

Sammenlikninger med tidligere undersøkelser

I rapporten vil vi, i tillegg til 2025-undersøkelsen, også bruke data fra NIFUs tematiske undersøkelse gjennomført i 2019 (Skjelbred m.fl., 2019; Støren, 2019: heretter 2019-undersøkelsen) og den regulære kandidatundersøkelsen (2023) som gjennomføres omtrent et halvt år etter fullført utdanning (Ballo m.fl., 2024: heretter 2023-undersøkelsen).

I 2019-undersøkelsen var målgruppene kandidater fra norske læresteder uteksaminert i 2016, og kandidater med mastergrad fra lærested i utlandet i 2015 eller 2016. Disse kandidatene ble altså undersøkt to til tre år etter fullført utdanning.

Både 2019- og 2023-undersøkelsen inneholder flere spørsmål og indikatorer som også er inkludert i 2025-undersøkelsen, blant annet indikatorer på

arbeidsmarkedssituasjon. De inkluderer også bakgrunnsvariabler som kjønn, karakterer fra videregående opplæring og karakterer fra høyere utdanning.

2019- og 2023-undersøkelsene er gjennomført henholdsvis 2-3 år og et halvt år etter uteksaminering, og begge benyttes som sammenlikningsgrunnlag når vi analyserer tilpasning i jobb og erfaringer med utdanning for kandidater fra norske institusjoner. Dette gir en mulighet til å se om vurderingene og arbeidsmarkedssituasjonen endrer seg når studietilværelsen ligger lenger tilbake i tid. Samtidig er det interessant å se hvorvidt relative forskjeller mellom fagfelt står seg over tid. 2019-undersøkelsen utgjør sammenlikningsgrunnlaget når vi ser på kandidater uteksaminert fra utlandet.

De ovennevnte undersøkelsene gjør det altså mulig å få en indikasjon på om det er forskjeller i kandidatenes situasjon og vurdering avhengig av hvor lenge etter uteksaminering de undersøkes. Det er imidlertid viktig å ha med seg at det kan være andre faktorer enn tid mellom uteksaminering og undersøkelsestidspunkt som forklarer eventuelle forskjeller mellom undersøkelsene. For eksempel opplevde kandidatene i 2025-undersøkelsen koronapandemien tettere på uteksaminering sammenliknet med respondentene i 2019-undersøkelsen. Kandidater i 2023 undersøkelsen har på sin side erfaring med å ta utdanning under og i slutten av koronapandemien.

Det kan også tenkes at det har skjedd endringer innen ulike utdanninger og studieprogrammer som naturligvis vil kunne gi utslag med tanke på hvordan kandidatene vurderer utdanningsløpet og dets tilknytning til arbeidsmarkedet. I noen tilfeller kan dette inkludere nye grupper, som innføring av femårig grunnskolelærerutdanning i 2017. Samtidig har antallet masterkandidater økt de siste tiåret (Ballo m.fl., 2024).

Når man undersøker betydningen av tid siden uteksaminering, er det altså vanskelig å ta hensyn til både uteksamineringstidspunkt og måletidspunkt samtidig. Dersom man studerer kandidater som er uteksaminert rundt samme tidspunkt, kan arbeidsmarkedet rundt undersøkelsestidspunktet variere. Holder man derimot måletidspunktet fast, vil uteksamineringstidspunktet variere, og eventuelle forskjeller kan også skyldes ulike erfaringer fra selve utdanningsløpet og endringer i utdanningssystemet. Konsekvensen er at en ikke helt sikkert kan skille betydningen av tid siden uteksaminering fra konteksten kandidatene befinner seg i.

Et annet forbehold er at det kan være systematiske skjevheter i hvem som besvarer de ulike undersøkelsene og hvem som faller fra underveis i besvarelsen. Det er ikke urimelig å tenke seg at eventuelle forskjeller mellom undersøkelser til en viss grad kan tilskrives tiden kandidatene har hatt til å tilpasse seg arbeidsmarkedet, men det bør likevel tolkes med noe varsomhet.

1.2 Presentasjon av resultater og forbehold

Analysene i rapporten vil delvis presenteres i form av bivariate analyser, der vi sammenlikner gjennomsnittlige variabelverdier på tvers av ulike grupper. Først og fremst vil vi skille mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. Vi skiller også mellom kandidater fra ulike fagfelt: humanistiske og estetiske fag; lærerutdanning og pedagogiske fag; samfunnsfag og jus; naturvitenskapelige og tekniske fag; helse-, sosial-, og idrettsfag; primærnæringsfag; og samferdsels- og sikkerhetsfag. Det er viktig å huske på at også fagfelt består av faggrupper og studieprogrammer som kan være forskjellige. Selv om et fagfelt som helhet er assosiert med høye eller lave verdier på en gitt variabel, kan det altså være store forskjeller mellom fagene de består av.

Der det lar seg gjøre vil vi også benytte konfidensintervaller¹ (95 prosent) for å få en indikasjon på om eventuelle forskjeller mellom grupper er såkalt statistisk signifikante. Det vil si at forskjellene ikke bare skyldes tilfeldigheter i utvalgene vi analyserer. For noen mindre grupper vil konfidensintervallene være store, og det kan dermed være vanskelig å skille estimer fra hverandre på grunn av relativt stor usikkerhet. Det er likevel inkludert flere steder fordi estimatene i seg selv kan være interessante, selv om vi ikke finner statistisk signifikante forskjeller.

Enkelte steder vil vi også benytte OLS-regresjoner for å få fram forskjeller mellom grupper. Denne typen analyser gjør det mulig å se på betydningen av ulike faktorer i en og samme modell. Det gir også muligheten til å se om eventuelle forskjeller mellom grupper står seg når vi kontrollerer for faktorer som fagfeltsammensetning.

Ettersom analysene er basert på data fra spørreundersøkelser, må en være oppmerksom på at resultatene naturligvis vil være påvirket av hvem som svarer på spørreundersøkelsen. For det første kan det være forskjeller mellom dem som svarer på en gitt undersøkelse og populasjonen den representerer. Selv i tilfeller hvor det ikke foreligger store skjevheter på observerbare variabler, peker flere studier på at seleksjon på ikke-observerbare faktorer, som erfaring med utdanning og arbeidsmarked, kan ha betydning for resultatene (se f.eks. Groves m.fl., 2011). Som i de fleste undersøkelser kan vi derfor ikke utelukke at utvalgsskjevheter til en viss grad påvirker analysene, som forskjeller mellom fagfelt og undersøkelser.

1.3 Rapportens struktur

I kapittel 2 retter vi søkelyset mot kandidatenes tilpasning i arbeidsmarkedet, med særlig vekt på samsvar mellom utdanning og jobb – både for kandidater utdannet

¹ Konfidensintervallet sier noe om den statistiske usikkerheten knyttet til estimatene. Enkelt sagt, vil et 95 prosent konfidensintervall angi et spenn som, dersom undersøkelsen ble gjentatt mange ganger med tilfeldig utvalg, ville inneholde den sanne verdien i omtrent 95 av 100 tilfeller.

ved norske og utenlandske læresteder. I kapittel 3 undersøker vi jobbtilfredshet og i hvilken grad kandidatene opplever å få brukt sine kunnskaper og ferdigheter i jobben. Kapittel 4 fokuserer på karriereutvikling, med særlig vekt om kandidater har opplevd perioder uten jobb, om de har skiftet jobb og eventuelt hvorfor. I kapittel 5 undersøker vi kandidatenes vurdering av utdanningen de gjennomførte. I kapittel 6 undersøker vi kandidatenes bosettingsmønstre etter endt utdanning og hvilke faktorer som påvirker om kandidater velger å bli værende på studiestedet eller flytte. Til slutt oppsummerer kapittel 7 de viktigste funnene i rapporten og gir noen avsluttende refleksjoner.

2 Arbeidsmarked

Utdanning antas ofte å være en nøkkelinvestering i fremtidig yrkeskarriere, med både økonomiske og ikke-økonomiske gevinster (Becker, 1962; Psacharopoulos & Patrinos, 2004). Likevel er det godt dokumentert at overgangen til arbeidslivet ikke nødvendigvis er friksjonsfri. Flere studier har vist til ulike former for mistilpasning mellom utdanning og arbeidsliv – både i form av at individer ikke får brukt sin kompetanse, arbeider under sitt kvalifikasjonsnivå eller ikke får tilgang til heltidsstillinger (Allen & van der Velden, 2001; Quintini, 2011; Valletta & Van Der List, 2015).

Arbeidsmarkedets organisering og etterspørsel samsvarer ikke alltid med den kompetansen nyutdannede bringer med seg. Dette kan blant annet skyldes strukturelle forhold i arbeidsmarkedet, for eksempel et begrenset antall relevante stillinger innen visse fagområder. Slik mangel på samsvar kan være uttrykk for kapasitetsutfordringer både i arbeidslivet og i høyere utdanning. Det kan også være tilfelle at enkelte utdanninger i liten grad etterspørres i arbeidsmarkedet, eller at arbeidslivets behov og forventninger endrer seg raskere enn utdanningssystemet klarer å tilpasse seg.

Til syvende og sist vil den enkeltes opplevelse av arbeidsmarkedssituasjonen også kunne være nært knyttet til forventninger. Kandidater kan for eksempel ha ulike forestillinger om hvilke karrieremuligheter utdanningen skal åpne for, eller hva som tilsvarer et godt samsvar mellom utdanning og arbeidsoppgaver. Det kan også tenkes at slike forestillinger endres over tid og derfor vil være ulike for forskjellige kohorter, eller at forventninger tilpasser seg med arbeidsmarkedserfaring.

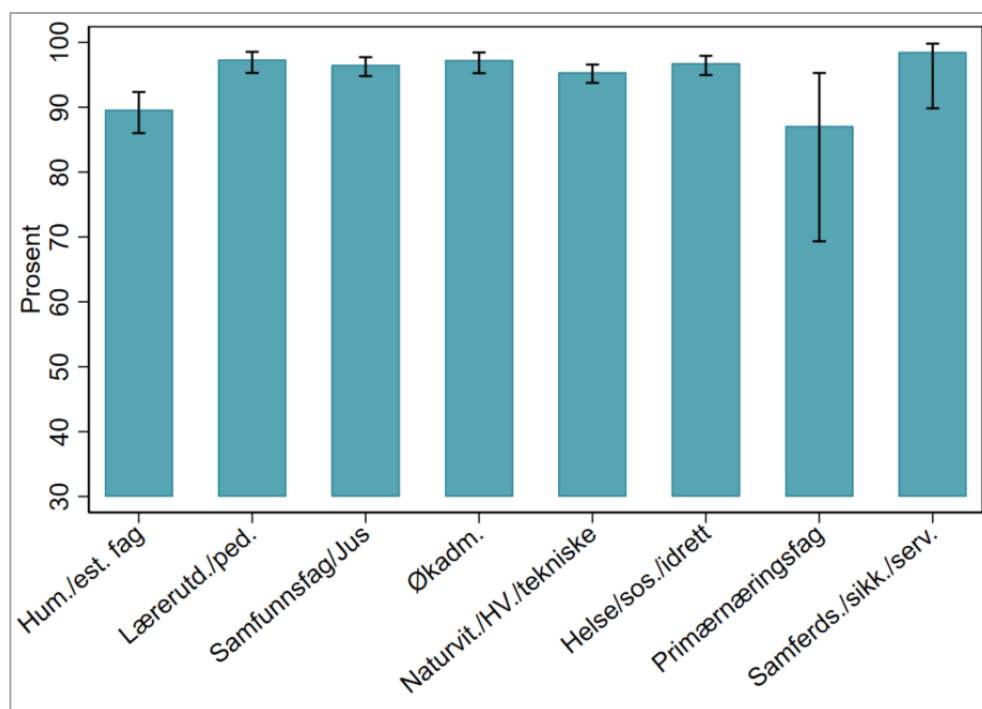
I dette kapittelet ser vi nærmere på ulike arbeidsmarkedsutfall blant masterutdannede i uken 10.-16. februar 2025. Mer spesifikt konsentrerer vi oss om tre former for mistilpasning blant kandidater som oppga å ha en eller flere jobber i referanseuken. Én type mistilpasning kalles *innholdsmisforhold* og oppstår dersom respondenten oppgir at innholdet i utdanningen passer dårlig med arbeidsoppgavene i sin hovedstilling. *Undersysselsetting* oppstår dersom en respondent arbeider deltid i sin hovedstilling, og oppgir at den viktigste grunnen til deltidsarbeid er «Det har ikke vært mulig å få heltidsjobb». Den tredje formen for mistilpasning

vi skal se på er *overutdanning*. En person er overutdannet hvis de oppgir at utdanningsnivået som er mest passende for hovedjobben er under masternivå, eller at en ikke trenger høyere utdanning.

Kapittelet er delt inn i to deler, én som gjennomgår de tre formene for mistilpasning for kandidater fra norske læresteder, og én for kandidater fra utenlandske læresteder. Ettersom mistilpasning gjelder kandidater i jobb, omfatter analysene i dette kapittelet de aller fleste respondentene. Blant kandidater fra norske læresteder vil analysene omfatte kandidater fra fagfeltene i Figur 2.1, basert på SSBs utdanningsstandard: humanistiske og estetiske fag; lærerutdanning og pedagogiske fag; samfunnsfag og jus; økonomiske og administrative fag; naturvitenskapelige og tekniske fag; helse-, sosial- og idrettsfag; primærnæringsfag; og samferdsels- og sikkerhetsfag. Ettersom antallet respondenter er noe lavere innen de to sistnevnte fagfeltene vil også usikkerheten knyttet til estimatene være noe større, representert ved at konfidensintervallene er noe større. Vi følger samme definisjon av sysselsetting som Støren (2019). Blant kandidater som svarte på spørsmål om yrkesaktivitet definerer vi en kandidat er sysselsatt dersom: den oppfattet seg selv som hovedsakelig yrkesaktiv *eller* utførte minst én times inntektsgivende arbeid i referanseuken, eller hadde inntektsgivende arbeid som de var midlertidig borte fra i referanseuken.

Figur 2.1 viser andelen sysselsatte blant kandidater fra norske læresteder i 2025-undersøkelsen. Overordnet er 96 prosent av kandidatene definert som sysselsatt blant dem som er uteksaminert 6-7 år tidligere. Andelen sysselsatte er stort sett høy på tvers av fagfelt. Det er noe lavere andel sysselsatte innen humanistiske og estetiske fag og primærnæringsfag. Estimatet knyttet til det sistnevnte fagfeltet er imidlertid svært upresist på grunn av få respondenter.

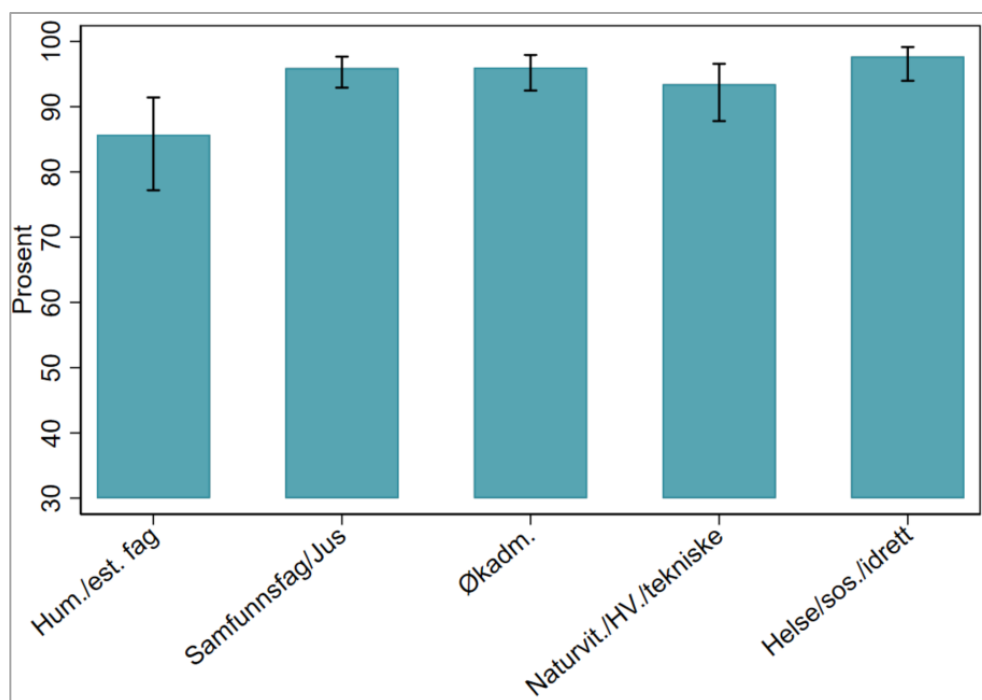
Som referansepunkter har vi i vedlegg V.1 inkludert andelen sysselsatte blant kandidater undersøkt et halvt år (2023-undersøkelsen) og 2-3 år etter uteksaminering (2019-undersøkelsen). Blant kandidater 2-3 år etter utdanning, er mønstret omtrent det samme som for kandidater 6-7 år etter, både med tanke på andelen sysselsatt og forskjeller mellom fagfelt. Det er noe lavere andel sysselsatte blant kandidater undersøkt et halvt år etter uteksaminering, og mer variasjon mellom fagfelt.



Figur 2.1 Andel sysselsatte kandidater blant kandidater fra norske læresteder. Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder. N=3421)

Figur 2.2 viser andelen sysselsatte blant kandidater fra utenlandske læresteder uteksaminert 6-7 år tidligere. Primærnæringsfag, samferdsels- og sikkerhetsfag, og lærerutdanning og pedagogiske fag er ikke representert blant kandidatene fra utenlandske institusjoner. På tvers av fagfelt er omtrent 95 prosent av kandidatene i denne gruppen sysselsatt i referanseuken. Forskjellene mellom fagfelt er omtrent de samme som blant kandidater fra norske læresteder. På grunn av lavere antall kandidater innenfor humanistiske og estetiske fag, er dette estimatet mindre presist sammenliknet med andre fagfelt. Igjen er mønsteret omtrent det samme blant kandidater fra utenlandske læresteder undersøkt 2-3 år etter uteksaminering, både på nivå og fagfeltforskjeller (vedlegg V.1).



Figur 2.2 Andel sysselsatte kandidater blant kandidater fra utenlandske læresteder. Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=933)

De aller fleste kandidatene er altså definert som sysselsatte 6-7 år etter uteksaminering. I kapittel 4 går vi nærmere inn på hvorvidt kandidatene har opplevd perioder uten jobb og lengden på perioder med arbeidsledighet. I de kommende delkapitlene vil se nærmere på de ulike målene på hvor godt tilpasset kandidater med inntektsgivende arbeid, er i jobben de hadde i referanseuken. Selv om hovedfokus er på kandidater i 2025-undersøkelsen, vil vi også i de kommende analysene sammenlikne med 2019- og 2023-undersøkelsene der dette er mulig.

2.1 Tilpasning i jobb blant kandidater fra norske læresteder

Innholdsmisforhold

Innholdsmisforhold refererer til situasjoner der det er et dårlig samsvar mellom utdanningens innhold og arbeidsoppgavene i jobben man har. Denne typen mistilpasning kan oppstå dersom arbeidstakere tar jobber utenfor sitt fagfelt, enten frivillig eller av nødvendighet. I litteraturen har dette blitt løftet fram som en indikasjon på ineffektiv arbeidsmarkedsmatching (Robst, 2007; McGuinnes m.fl., 2018). Avhengig av etterspørselen i arbeidsmarkedet, og fordi arbeidsgivere og arbeidstakere ikke har full informasjon om hverandre, er det rimelig å forvente et visst misforhold, særlig tidlig i karrieren.

Figur 2.3 viser andelene, innenfor hvert fagfelt og undersøkelse, blant kandidater fra norske læresteder som opplevde dårlig samsvar mellom innholdet i jobb og utdanning. De svarte stolpene viser andelene innenfor hvert fagfelt fra 2023-undersøkelsen, omtrent et halvt år etter uteksaminering, de turkise stolpene viser tall fra 2019-undersøkelsen, 2-3 år etter uteksaminering, mens de røde viser andelene som har opplevd innholdsmisforhold blant kandidatene i 2025-undersøkelsen.

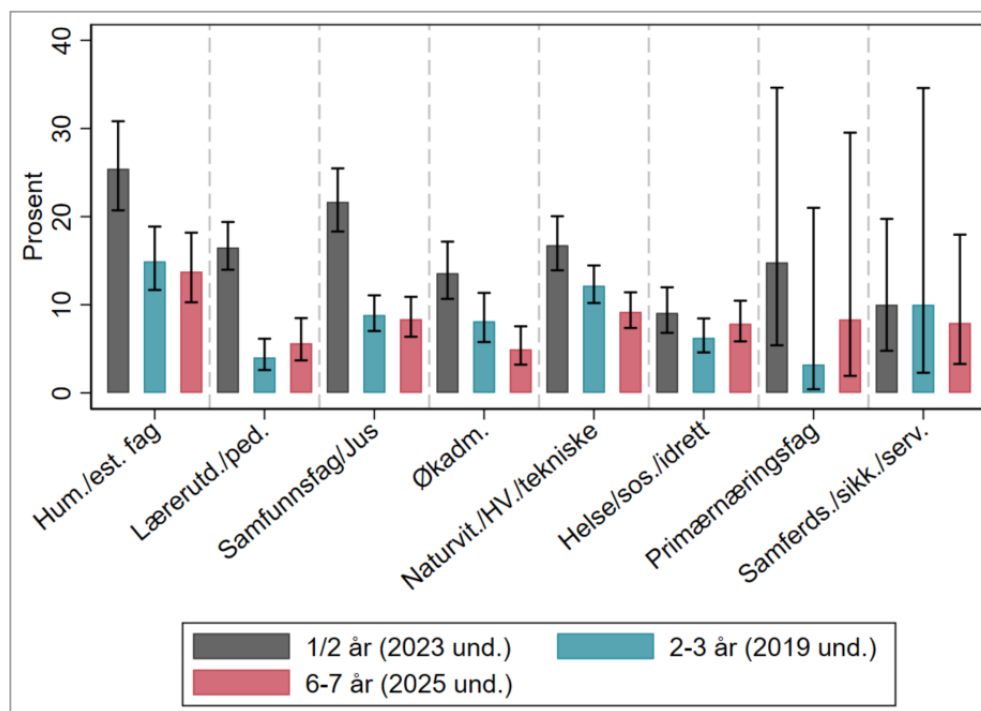
Det er noen tydelige likheter og forskjeller mellom undersøkelsene i hvilke fagfelt som har opplevd større eller mindre grad av innholdsmisforhold. Vi ser at andelen er relativt høy blant kandidater innenfor humanistiske og estetiske fag i samtlige undersøkelser. Blant kandidater undersøkt 6-7 år etter uteksaminering ser vi høyest andel som har opplevd innholdsmisforhold innenfor humanistiske og estetiske fag (14 prosent), etterfulgt av naturvitenskapelige og tekniske fag (9 prosent). I likhet med hos nyutdannede er også andelen som har opplevd innholdsmisforhold blant kandidater i økonomiske og administrative fag relativt lav i 2025-undersøkelsen.

Andelen som har opplevd innholdsmisforhold blant kandidatene i 2025-undersøkelsen er relativt lav sammenliknet med andelen som har opplevd det samme blant kandidater undersøkt et halvt år etter uteksaminering i 2023-undersøkelsen. Total sett, på tvers av fagfelt, er det om lag 16 prosent av kandidatene i 2023-undersøkelsen som har opplevd innholdsmisforhold. Det tilsvarende tallet er 8 prosent i 2025-undersøkelsen, en forskjell på 8 prosentpoeng ($p\text{-verdi} < 0.01$). Figuren viser at denne forskjellen også er relativt konsistent på fagfeltnivå. Andelen som har opplevd innholdsmisforhold er betydelig lavere i 2025-undersøkelsen innenfor humanistiske og estetiske fag, lærerutdanning og pedagogikk, samfunnsfag og juridiske fag, økonomi og administrasjon og naturvitenskapelige og tekniske fag. Forskjellene er noe mindre og ikke statistiske signifikante innenfor helse-, sosial- og idrettsfag og samferdsels og sikkerhetsfag. Selv om andelen som har opplevd innholdsmisforhold er betydelig lavere for kandidater innen primærnæringsfag i 2025-undersøkelsen, er usikkerheten knyttet til estimatet betydelig.

En naturlig forklaring på hvorfor forskjellene mellom undersøkelsene innenfor helse-, sosial-, og idrettsfag er såpass små, kan være at kandidater innenfor helseprofesjonsutdanninger, som utgjør en betydelig del av gruppen, oftere går direkte inn i relevante jobber (Ballo m. fl., 2024).

Det er noen indikasjoner på at andelen mistilpassede er noe lavere 6-7 år etter avsluttet studium sammenliknet med 2-3 år (2019-undersøkelsen), som for eksempel innenfor økonomi og administrasjon. Men disse forskjellene er relativt små, og innenfor andre fagfelt, som lærerutdanning og pedagogikk, er det omvendt. Vi finner altså ingen tydelig indikasjon på at det har skjedd noen ytterligere

tilpasning i retning av mindre innholdsmisforhold innenfor de ulike fagfeltene blant kandidatene 6-7 år etter uteksaminering.



Figur 2.3 Andel som opplever innholdsmisforhold etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=9809)

Tidligere studier har vist at kandidater med natur- og realfagsbakgrunn kan ha utfordringer med å finne seg til rette i arbeidslivet tidlig i karrieren (Ballo m.fl., 2024). Vi finner denne gruppen ved å utelukke teknologer fra fagfeltet naturvitenskapelige og tekniske fag². Når vi ser på innholdsmisforhold, finner vi at om lag 19 prosent av nyutdannede realister opplevde innholdsmisforhold, mot 10–12 prosent blant kandidatene undersøkt 2 år eller mer etter uteksaminering.

Et kanskje mer interessant funn er hvordan forholdet mellom realistene og teknologene endrer seg over tid. Et halvt år etter uteksaminering, i 2023, var andelen som opplevde innholdsmisforhold rundt 6 prosentpoeng lavere blant teknologene enn blant realistene (p-verdi = 0,04). I 2025-undersøkelsen var forskjellen redusert til bare 1 prosentpoeng. Det betyr ikke bare at andelen som har opplevd innholdsmisforhold har gått ned, men også at forskjellene mellom gruppene har blitt mindre.

² Her benytter vi samme definisjon som i Ballo m.fl. (2024). Teknologene utgjør personer som «i de fleste tilfellene har sivilingeniør som tilleggsbetegnelse på vitnemålet» (Ballo m.fl., 2024). Resten utgjør natur- og realfag. Se Eide m.fl. (2024) for flere detaljer.

Ufrivillig deltid

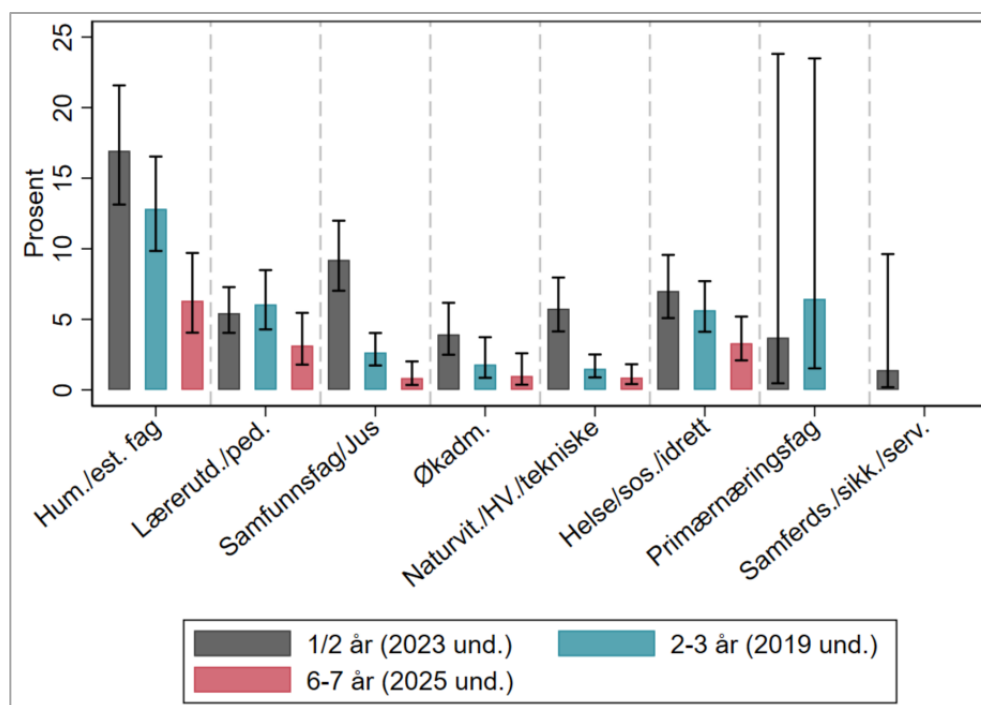
Ufrivillig deltid er en annen form for mistilpasning. Det defineres her som personer som jobber deltid fordi det ikke har vært mulig å få heltidsstillinger. Dette er en viktig indikator på arbeidsmarkedets evne til å integrere nyutdannede på en tilfredsstillende måte, og kan være et uttrykk for at arbeidsmarkedet ikke utnytter ressurser fullt ut. For individet kan det ha negative konsekvenser for både økonomisk selvstendighet, faglig utvikling og karrieremuligheter (Kauhanen & Nätti, 2015).

Figur 2.4 viser andelene som har opplevd ufrivillig deltid innenfor ulike fagfelt og for de tre undersøkelsene, der svart, turkis og rød stolpe er henholdsvis et halvt år, 2-3 år, og 6-7 år etter uteksaminering.

Igjen er det også noen tydelige likheter i det relative størrelsesforholdet mellom fagfelt på tvers av undersøkelser. For både 2019- og 2025-undersøkelsene var andelene som opplevde ufrivillig deltid høyest innenfor humaniora og estetiske fag, om lag 12,5 prosent i 2019-undersøkelsen og 6 prosent i 2025-undersøkelsen. Blant kandidatene i både 2019- og 2025-undersøkelsen er det relativt lave andeler som opplevde ufrivillig deltid innenfor samfunnsfag og jus, naturvitenskapelige og tekniske fag og økonomiske og administrative fag. Andelene som opplevde ufrivillig deltid er også meget lave innenfor samferdsels- og sikkerhetsfag, men det er verdt å merke seg at det for dette fagfeltet er knyttet betydelig usikkerhet til estimatene.

Det er kun signifikante forskjeller mellom 2023- og 2019-undersøkelsene innenfor samfunnsfag og jus og naturvitenskapelige og tekniske fag. Forskjellene mellom et halvt år etter og 6-7 år etter er også signifikante innenfor de fleste fagfelt – humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag og jus, økonomiske og administrative fag, naturvitenskapelige og tekniske fag, og helse-, sosial-, og idrettsfag.

Til forskjell fra Figur 2.3, ser vi at det med tanke på undersysselsetting ser ut til å være noe lavere andeler ufrivillig deltid i 2025-undersøkelsen sammenliknet med 2019-undersøkelsen. De er imidlertid ikke signifikant forskjellige for alle fagfelt. Vi skal være forsiktige med å konkludere at 2-4 år ekstra i arbeidslivet forårsaker lavere ufrivillig deltid, men det kan være en indikasjon på at det er en sammenheng. En slik mekanisme er også intuitiv i den forstand at de som allerede jobber heltid eller frivillig deltid tidlig i karrieren neppe bytter til ufrivillig deltid. Til sammenlikning kan kandidater som opplever innholdsmisforhold vurdere denne formen for mistilpasning som mindre alvorlig enn ufrivillig deltid og vil dermed være noe mindre tilbøyelige til å søke aktivt etter alternative jobber.



Figur 2.4 Andel som har opplevd ufrivillig deltid etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=10109)

Blant natur- og realfagskandidatene er det svært få som har opplevd ufrivillig deltid noen år etter uteksaminering – rundt 2 prosent i både 2019- og 2025-undersøkelsen. Til sammenlikning var andelen betydelig høyere i 2023-undersøkelsen, der 9 prosent av de sysselsatte realistene har rapportert om ufrivillig deltid. Blant nyutdannede, et halvt år etter uteksaminering, lå andelen blant teknologene om lag 8 prosentpoeng lavere enn hos realistene, mens forskjellen mellom gruppene var 2 prosentpoeng eller mindre i både 2019- og 2025-undersøkelsene.

Overutdanning

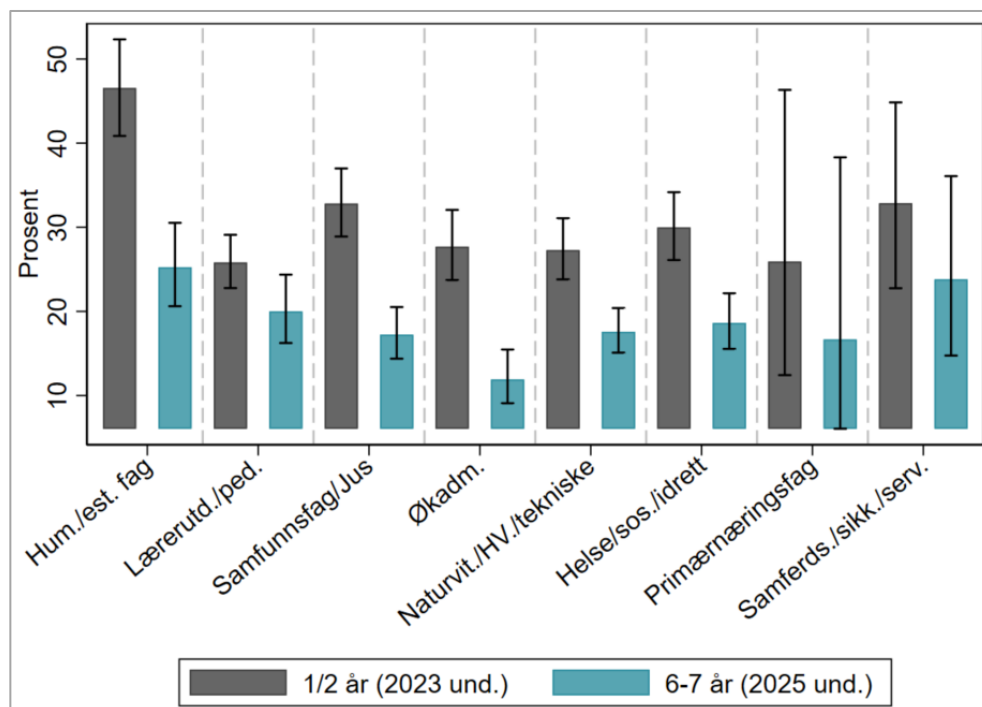
Overutdanning – ofte kalt vertikal mistilpasning – er den tredje formen for mistilpasning vi ser på i dette kapittelet. Dette oppstår når en person jobber i en stilling som ikke krever det utdanningsnivået vedkommende har. I denne undersøkelsen identifiseres det gjennom spørsmål om hvilke utdanningsnivå som kreves i den jobben respondenten har.

Overutdanning er grundig dokumentert i arbeidsmarkedsforskningen (Hartog, 2000), og er ofte knyttet til redusert lønn og misnøye med arbeid (McGuinness m.fl., 2018). Det er imidlertid ikke nødvendigvis slik at en overutdannet person ikke har behov for utdanningen de har tatt. En kan skille mellom "ekte" overutdanning – der en person ufrivillig har arbeidsoppgaver på et lavere nivå – og "tilsynelatende" overutdanning, der utdannede individer har valgt en stilling der de

defineres som overutdannede, men potensielt har med seg verdifull kompetanse (Chevalier & Lindley, 2009).

Totalt sett er andelen overutdannede klart lavere for de som er utdannet for 6-7 år siden, sammenliknet med nyutdannede (18 mot 30 prosent). I Figur 2.5 viser vi andelen definert som overutdannet etter fagfelt og undersøkelser. Til forskjell fra figurene over, som dokumenterer innholdsmisforhold og ufrivillig deltid, er ikke definisjonen av overutdanning i 2019-undersøkelsen lik definisjonen av overutdanning i 2023- eller 2025-undersøkelsen. Definisjonsforskjellen er såpass stor at det gir grunn til å tro at de ikke er sammenliknbare (Eide m.fl., 2024)). Figur 2.5 viser derfor kun andelen av overutdannede etter fagfelt for 2023-undersøkelsen og 2025-undersøkelsen.

Hvis vi sammenlikner de relative størrelsesforholdene mellom fagfelt i andelen som har opplevd overutdanning, ser det ganske likt ut på tvers av undersøkelser. 6-7 år etter uteksaminering er imidlertid noen av forskjellene, for eksempel mellom humanistiske fag og andre fagfelt, mindre målt i antall prosentpoeng. Blant kandidatene i 2025-undersøkelsen er ikke forskjellene mellom lærerutdanning og pedagogiske fag, samfunnsfag og jus, naturvitenskapelige og tekniske fag og helse-, sosial- og idrettsfag statistisk signifikante. Det er imidlertid en relativt lav andel overutdannede blant kandidater innenfor økonomiske og administrative fag 6-7 år etter uteksaminering.



Figur 2.5 Andel som opplever overutdanning etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2023, 2025. Norske læresteder. N=6242)

I likhet med ufrivillig deltid og innholdsmisforhold finner vi også forskjeller mellom undersøkelsene når det gjelder overutdanning blant natur- og realfagsutdannede. I 2023-undersøkelsen oppga om lag 29 prosent av realistene at de var overutdannet, rundt 5 prosentpoeng mer enn teknologene (p-verdi = 0,17). I 2025-undersøkelsen har bildet snudd: her var andelen som har opplevd overutdanning 20 prosent blant teknologene, og 15 prosent blant realistene (p-verdi = 0,13). Selv om forskjellene ikke er statistisk signifikante, peker utviklingen mot en viss bedring for realistene.

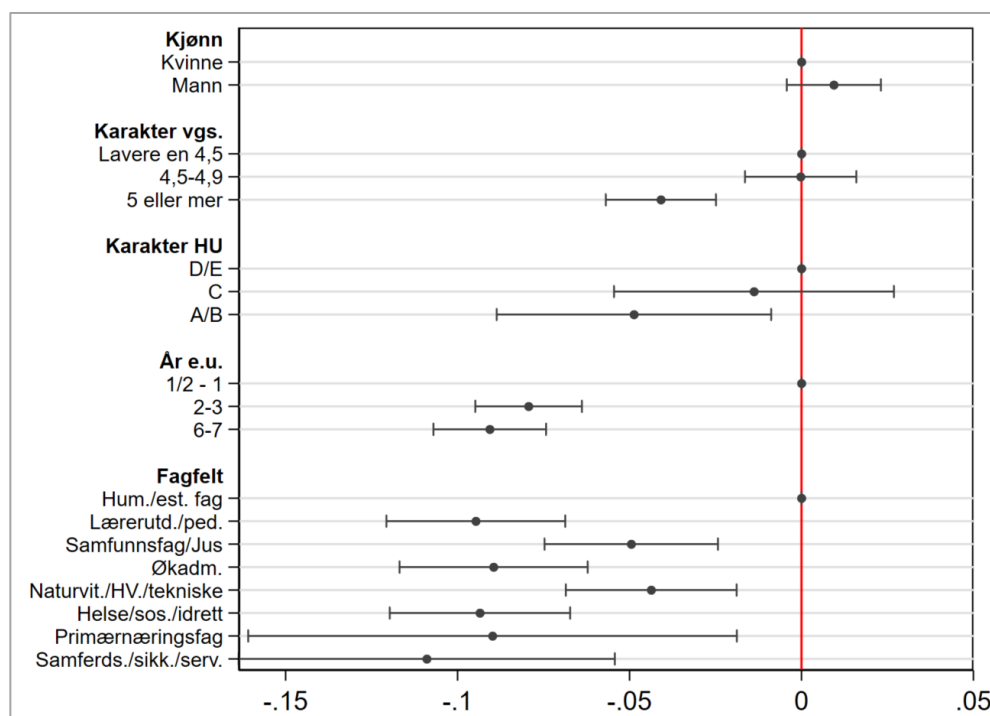
Hva forklarer variasjon i de ulike formene for mistilpasning?

De foregående analysene har vist at det er forskjeller i tilpasning mellom kandidater i ulike fagfelt, og mellom nyutdannede og dem med noen flere år i arbeidsmarkedet. Dette mønsteret *kan* tyde på at situasjonen er relativt bedre 6-7 år inn arbeidslivet.

De følgende resultatene viser betingede analyser, en for hver av de tre mistilpasningene vi har gått igjennom så langt. Fokuset her er ikke å fullt ut forklare hva som forklarer variasjon i mistilpasning, men heller få en indikasjon på om forskjeller mellom undersøkelsene består når vi tar hensyn til fagfeltsammensetningen av kandidater i undersøkelsene og hvorvidt det på tvers av undersøkelser og fagfelt er andre faktorer som spiller en rolle i å forklare mistilpasning.

For å undersøke disse sammenhengene benytter vi regresjonsanalyser. Resultatene presenteres i figurene 2.6 – 2.8 som såkalte koeffisientplot, der hver prikk viser den estimerte forskjellen mellom den aktuelle gruppen og referansegruppen, som for hver kategori alltid vil ligge på den røde vertikale linjen. De horisontale linjene viser usikkerheten i estimatet (95 prosent konfidensintervall). Dersom konfidensintervallet krysser denne linjen, er ikke forskjellen statistisk signifikant.

I Figur 2.6 ser vi at personer med lavere karakterer fra videregående skole (under 4,5) har rapportert høyere grad av misforhold mellom utdanning og jobbinnhold. Det samme gjelder for dem med svakere karakterer fra høyere utdanning (D/E). De med best karakterer (5 eller mer fra videregående skole og A/B fra høyere utdanning) har i mindre grad opplevd slikt misforhold. I likhet med resultatene som er presentert ovenfor, er det forskjeller mellom undersøkelsene, og innholdsmisforhold er vesentlig lavere 2 år eller mer siden uteksaminering.

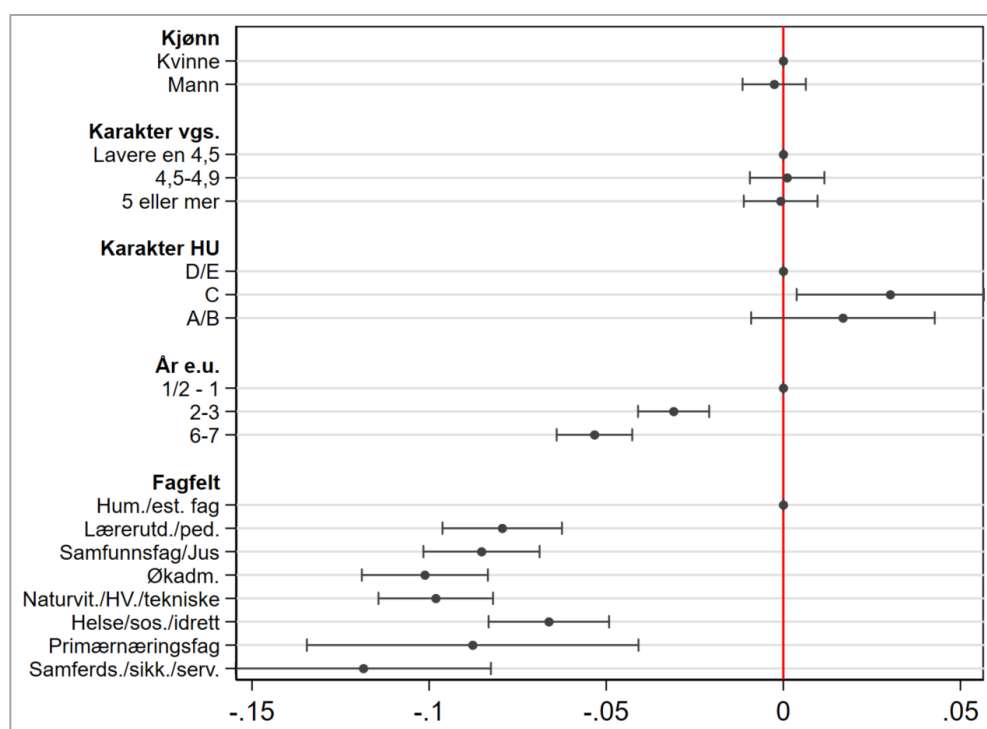


Figur 2.6 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i innholdsmisforhold.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=9428)

Når det gjelder ufrivillig deltid, Figur 2.7, finner vi ingen forskjell mellom menn og kvinner, og det er heller ingen forskjeller mellom de ulike karaktergruppene. Det vil si at karakterer fra videregående ikke ser ut til å spille noen rolle i å forklare ufrivillig deltid. Interessant nok henger bedre karakterer fra høyere utdanning sammen med høyere forekomst av ufrivillig deltid, basert på koeffisientene. Karakter C er signifikant forskjellig fra referansegruppen, men det gjelder imidlertid ikke karaktergruppen A/B.

Videre viser analysen i likhet med resultatene på innholdsmisforhold at ufrivillig deltid er mindre sannsynlig blant kandidatene som undersøkes noen år etter uteksaminering.

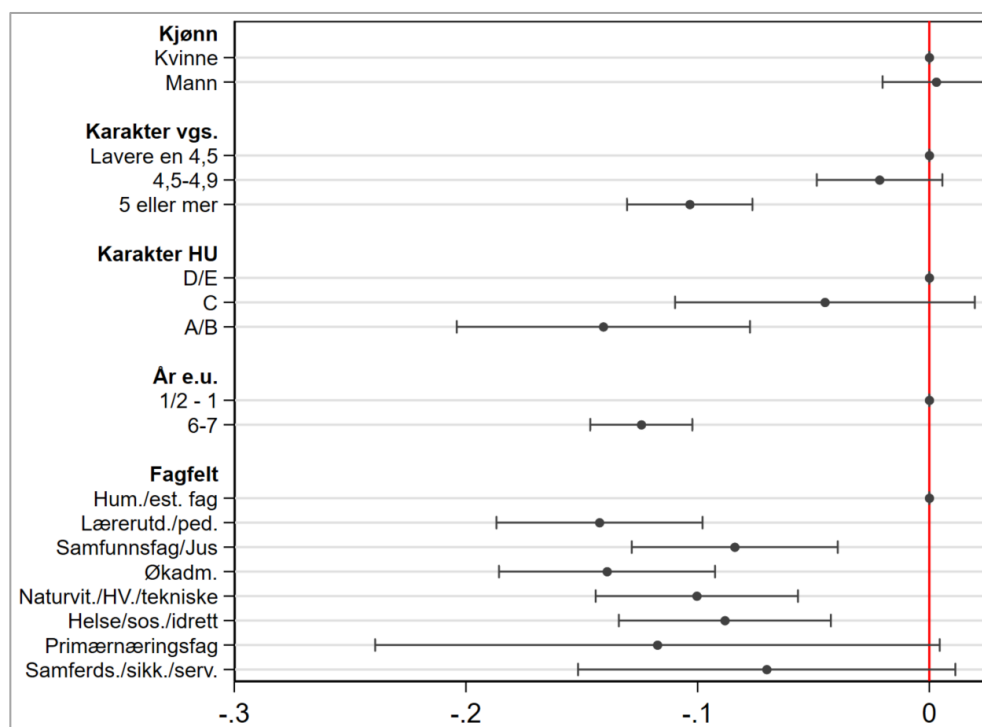


Figur 2.7 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=9709)

I Figur 2.8 gjentar vi analysen, men i forbindelse med overutdanning. Ettersom definisjonen av overutdanning er annerledes i 2019 undersøkelsen sammenliknet med de to andre undersøkelsene er den utelatt fra analysen. Mønstrene er i stor grad sammenfallende med analysen av innholdsmisforhold. Bedre karakterer fra både videregående og høyere utdanning predikerer lavere sannsynlighet for å oppleve overutdanning. Det er verdt å merke seg at betydningen av karakterer er signifikant når vi ser på begge undersøkelsene under ett, som i figuren, men også dersom vi kjører modellen hver for seg i de to undersøkelsene. 6-7 år i arbeidslivet etter uteksaminering er også assosiert med lavere grad av overutdanning.

Oppsummert peker analysen mot at personer med bedre karakterer er mindre utsatt for innholdsmisforhold og overutdanning. Den systematisk lavere andelen som opplever mistilpasning blant kandidater som undersøkes 2 år eller mer etter uteksaminering, kan ikke forklares av ulike fagfeltsammensetning. Det er likevel viktig å minne om at graden av mistilpasning også vil henge sammen med trekk ved arbeidsmarkedet rundt undersøkelsestidspunktet. Vi kan ikke utelukke at slike forhold også er relevante i å forklare forskjeller.



Figur 2.8 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i overutdanning.

(Undersøkelse: 2023, 2025. Norske læresteder. N=5926)

2.2 Tilpasning i jobb blant kandidater fra utenlandske læresteder

På overflaten kan det virke logisk å anta at de som har studert i utlandet kanskje stiller med et fortrinn – de har vist mobilitet, kanskje tilegnet seg språk- og kulturkompetanse, og har erfaringer som skiller seg fra normen. Samtidig kan det være utfordringer knyttet til det å skulle overføre kunnskap, kvalifikasjoner og grader fra én kontekst til en annen. Arbeidsgivere er ikke nødvendigvis kjent med innholdet eller nivået i utenlandske utdanninger, og dette kan potensielt føre til at kompetansen ikke blir fullt ut anerkjent eller brukt (Knutsen m.fl., 2024).

Van Mol (2017) viser i sin studie av europeiske arbeidsgivere at utdanning fra utlandet på generell basis ikke verdsettes i betydelig grad av arbeidsgivere. Det er imidlertid slik at et utvalg av arbeidsgivere legger vekt på utenlandserfaring. Disse aktørene er gjerne i næringer som er relativt internasjonalt rettet.

Gitt kunnskapen om at noen, men langt fra alle, arbeidsgivere legger ekstra vekt på utdanning fra utlandet (Van Mol, 2017; Skjelbred m.fl., 2024) kan en tenke seg at sammenhengen mellom hvor kandidatene er uteksaminert og hvor godt jobben passer, utvikler seg over tid. Det kan altså tenkes at kandidater fra utlandet bruker relativt mer tid på å finne arbeidsgiverne som verdsetter deres kompetanse på grunn av friksjoner i arbeidsmarkedet. For eksempel vil ikke alltid arbeidssøkere

ha full informasjon om innholdet i jobbene de søker på, og arbeidsgivere vil kunne ha mangelfull informasjon om kandidaters ferdigheter.

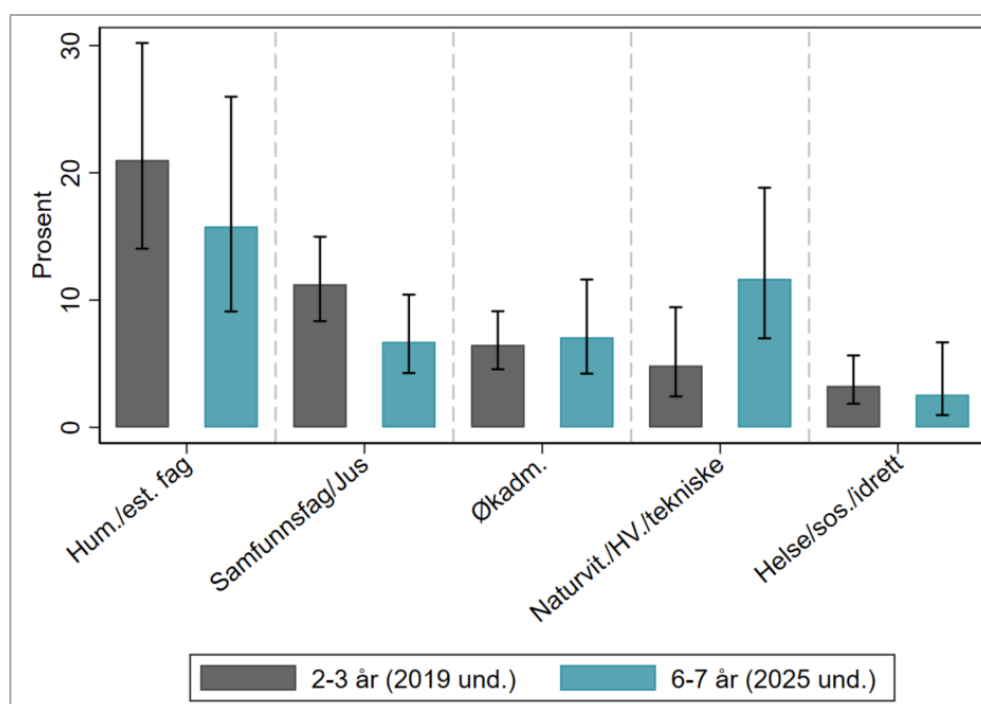
Som nevnt i kapittel 1 vil vi ikke kunne gi et definitivt svar på om utdanning fra utlandet i seg selv er positivt eller negativt for tilpasning i det norske arbeidsmarkedet. Det er for eksempel ikke uproblematisk å betinge analysene på om kandidatene jobber i Norge eller utlandet, ettersom denne avgjørelsen i seg selv kan være påvirket av forhold ved arbeidsmarkedet. Vi vil derfor inkludere alle kandidater som er i jobb, uavhengig av hvor. For hver av de tre formene for mistilpasning vil vi imidlertid også referere til analyser der vi kun undersøker kandidater fra utenlandske læresteder som jobber i Norge, for å se om disse skiller seg fra gruppen som helhet.

Innholdsmisforhold

I Figur 2.9 undersøker vi innholdsmisforhold. I likhet med kandidater fra norske læresteder, er andelen som har opplevd innholdsmisforhold blant kandidater fra utenlandske læresteder høyest innenfor humaniora og estetiske fag – om lag 21 prosent i 2019-undersøkelsen og omtrent 15 prosent i 2025. Vi kan imidlertid ikke skille dem statistisk. Den laveste andelen finner vi i begge undersøkelsene blant kandidater med utdanning innen helse-, sosial- og idrettsfag. En sannsynlig forklaring på dette er at disse utdanningene ofte er lange profesjonsutdanninger, som medisin, hvor overgangen til yrkeslivet i stor grad innebærer stillinger som er tett koblet til utdanningens innhold.

En relativt stor andel kandidater med utdanning innen naturvitenskapelige og teknologiske fag opplevde innholdsmisforhold 6-7 år etter uteksaminering, sammenliknet med andre fagfelt og med tilsvarende kandidater i 2019, en forskjell på 7 prosentpoeng ($p\text{-verdi}=0,033$).

Noen av forskjellene mellom 2019- og 2025-undersøkelsen er noe større, målt i antall prosentpoeng, sammenliknet med forskjellen vi så blant kandidater fra norske læresteder. Blant de sistnevnte var det for eksempel nesten ingen forskjell mellom de to undersøkelsene innenfor humanistiske og estetiske fag. Blant kandidater fra utenlandske læresteder er andelen om lag 6 prosentpoeng lavere 6-7 år etter uteksaminering. Forskjellene er imidlertid ikke så store at vi kan skille dem statistisk.



Figur 2.9 Andel som opplever innholdsmisforhold etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2289)

I vedlegg V.1 viser vi samme figur, men kun for dem som jobbet i Norge på undersøkelsestidspunktet. Denne analysen viser stort sett samme tendenser som i Figur 2.9, men med noen få prosentpoeng høyere andel som opplevde innholdsmisforhold innenfor humanistiske og estetiske fag blant kandidater 6-7 år etter uteksaminering sammenliknet med 2-3 år etter.

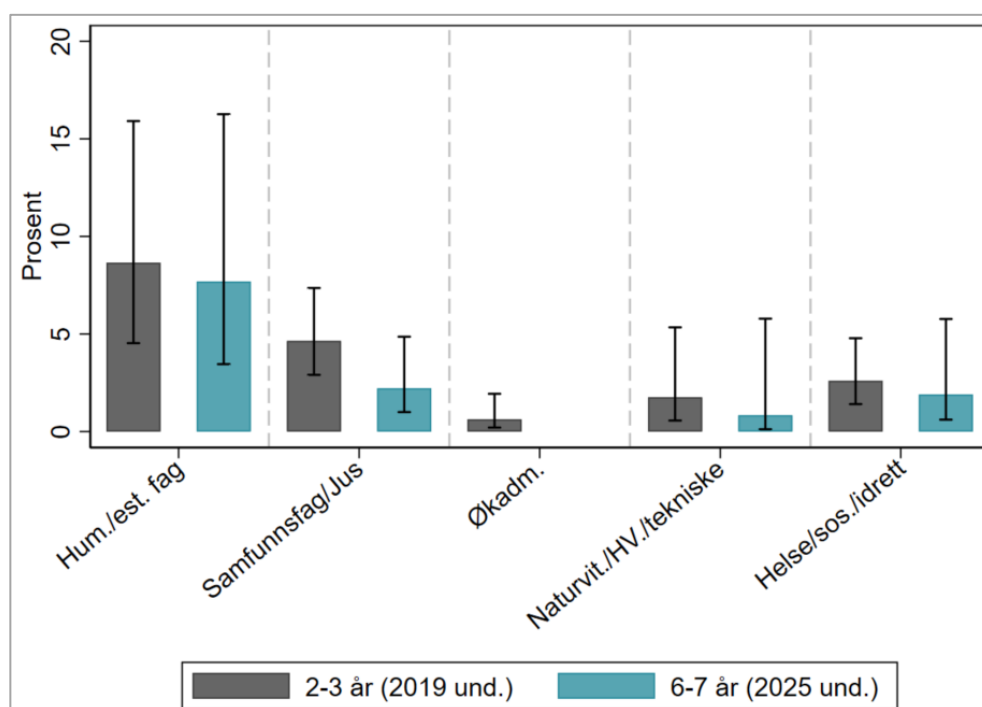
Ufrivillig deltid

Figur 2.10 viser andelen som opplevde ufrivillig deltid etter fagfelt og undersøkelsesårgang blant kandidater utdannet i utlandet. Overordnet ser vi noen av de samme tendensene som for kandidater fra norske læresteder. Humaniora og estetiske fag har den høyeste andelen som har opplevd ufrivillig deltid i både 2019- og 2025-undersøkelsen – henholdsvis om lag 9 og 7 prosent. Videre ser vi, i likhet med mønsteret blant kandidater fra norske institusjoner, at andelen ufrivillig deltidsansatte er svært lav innenfor økonomi og administrasjon, samt naturvitenskapelige og teknologiske fag. I det hele virker det som om det relative størrelsesforholdet mellom fagfelt i 2019-undersøkelsen er ganske likt det vi finner i 2025-undersøkelsen blant kandidater uteksaminert i utlandet.

En annen trend som går igjen i både Figur 2.4 og Figur 2.10, er at andelen som har opplevd ufrivillig deltid blant kandidater utdannet i utlandet er noe lavere i 2025 enn i 2019. De absolutte forskjellene er riktignok svært små, og forskjellen i

prosentpoeng er altså liten. På fagfeltnivå er dermed de to undersøkelsene vanskelige å skille statistisk. Det er altså vanskelig å konkludere, men i likhet med resultatene fra norske læresteder, finner vi i hvert fall ikke indikasjoner på økt sannsynlighet for å være ufrivillig deltidsansatt 6-7 år etter uteksaminering sammenliknet med 2-3 år etter.

Dersom vi begrenser utvalget til å kun undersøke kandidater som jobber i Norge (se vedlegg V.1) finner vi stort sett samme mønster som i Figur 2.10, noe høyere andeler som har opplevd ufrivillig deltid innenfor humanistiske og estetiske i begge undersøkelser, og lavest innenfor økonomiske og administrative fag og naturvitenskapelige og tekniske fag. Forskjellene er imidlertid små og usikkerheten knyttet til estimatene gjør dem vanskelige å skille statistisk sett.



Figur 2.10 Andel som opplever ufrivillig deltid etter fagfelt og undersøkelse.

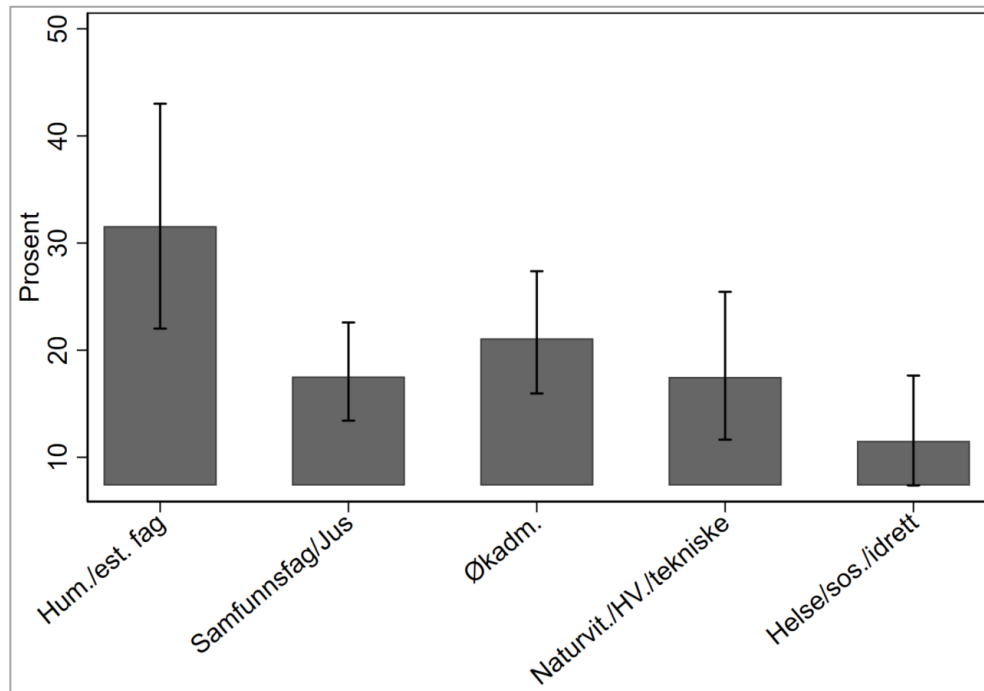
(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2353)

Overutdanning

I Figur 2.11 viser vi andelene som har opplevd overutdanning innenfor de ulike fagfeltene blant kandidater fra utenlandske læresteder i 2025-undersøkelsen. Andelen overutdannede er høyest innen humanistiske og estetiske fag i 2025-undersøkelsen, 32 prosent, og lavest innen helse-sosial- og idrettsfag, 12 prosent. Det er rimelig å anta at i alle fall noe av årsaken til dette er at den sistnevnte gruppen av kandidater fra utlandet i stor grad består av kandidater fra helseprofesjonsutdanning, noe som kan antas å øke sannsynligheten for bedre samsvar. Samlet sett er

det om lag 18 prosent overutdannede innenfor samfunnsfag og jus og naturvitenskapelige fag.

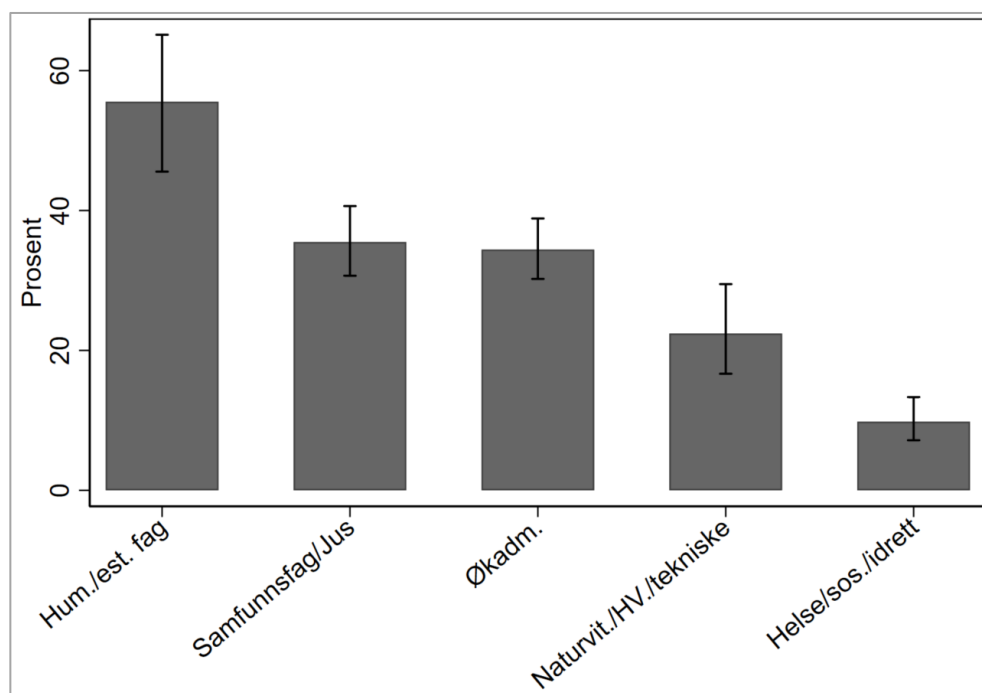
Vi finner omtrent ingen forskjell mellom andelen som er overutdannet innen gruppen som helhet (Figur 2.11) og kandidater fra utenlandske læresteder som jobber i Norge (se vedlegg V.1).



Figur 2.11 Andel som opplever overutdanning 6-7 år etter uteksaminering, etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=825)

Selv om vi bør være forsiktige med å sammenlikne 2019- og 2025-undersøkelsen direkte når det gjelder overutdanning (på grunn av ulik målemetode; se Eide, 2024), er det likevel verdt å merke seg at det er noen likheter i de to undersøkelsene: høyest innenfor humanistiske og estetiske fag og lavest innenfor helse-, sosial- og idrettsfag.



Figur 2.12 Andel som opplever overutdanning 2-3 år etter uteksaminering, etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2019. Utenlandske læresteder. N=1463)

Faktorer som samvarierer med opplevd mistilpasning

I vedlegg V.1 undersøker vi ved bruk av regresjonsanalyser hvorvidt de tre formene for mistilpasning kan forklares av variabler som kjønn, karakterer fra videregående, masterkarakterer og undersøkelsestidspunkt. Vi finner at bedre karakterer på både videregående og fra master er negativt relatert til innholdsmisforhold. Vi finner ingen signifikant forskjell mellom kandidater med kortere og lengre tid siden uteksaminering. Det gjør vi heller ikke når det kommer til ufrivillig deltid. Vi finner at gode karakterer fra videregående opplæring er assosiert med lavere sannsynlighet for å være overutdannet, men overutdanning har ingen signifikant sammenheng med karakterer fra høyere utdanning. Her er imidlertid estimatene heftet med betydelig usikkerhet.

Vi har tidligere sett på kandidater fra utenlandske institusjoner og norske institusjoner hver for seg, og hvorvidt andelen med de ulike formene for mistilpasning er forskjellig mellom de ulike undersøkelsene. Selv om det tilsynelatende er noen forskjeller innad i fagfelt, er andelen som har opplevd de ulike formene for mistilpasning stort sett like på tvers av kandidater fra norske og utenlandske læresteder: andelen som opplevde innholdsmisforhold er omtrent 8 prosent, 2 prosent

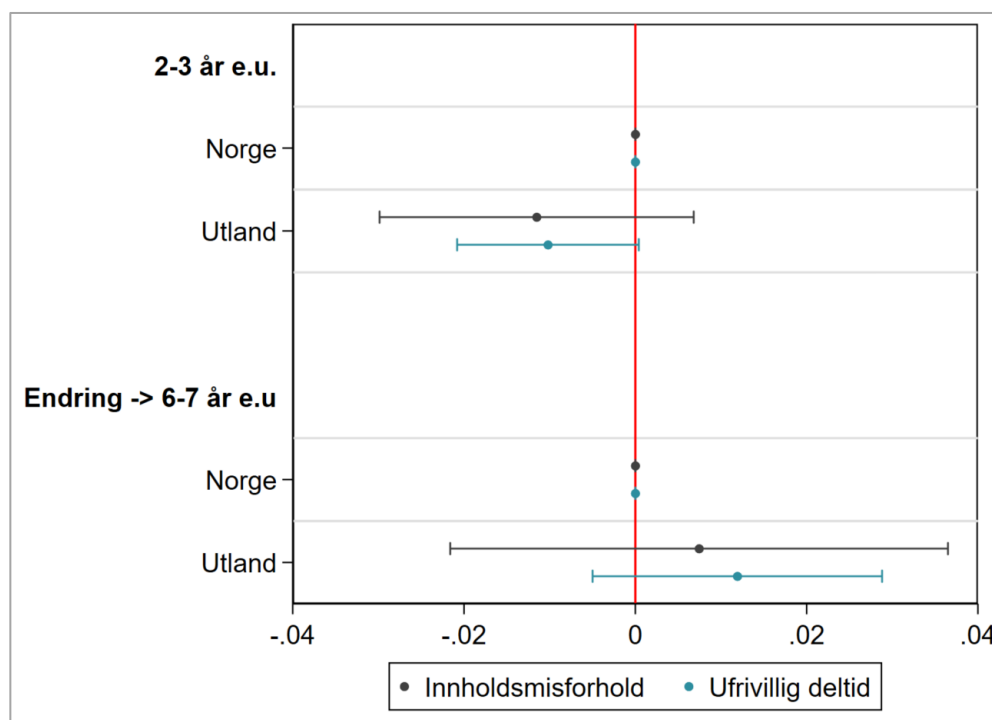
opplevde ufrivillig deltid og rundt 18 prosent opplevde overutdanning i begge gruppene.³

Dersom vi konsentrerer oss om kandidater uteksaminert fra utenlandske læresteder som jobber i Norge finner vi omtrent det samme som over: 7 prosent har opplevd innholdsmisforhold, 2 prosent ufrivillig deltid, og 18 prosent overutdanning. Som nevnt tidligere finner vi altså ikke at resultatene i Figur 2.9 – 2.11 drives av at kandidater fra utenlandske læresteder først og fremst tilpasser seg godt i arbeidsmarkedet utenlands.

I Figur 2.13 undersøker vi hvorvidt forskjellen mellom kandidater fra utenlandske og norske institusjoner er ulik 2-3 år etter uteksaminering, sammenliknet med 6-7 år etter uteksaminering. Begge regresjonene inkluderer kjønn, karakterer (høyere utdanning og videregående opplæring) og fagfelt. Vi kontrollerer altså for eventuelle systematiske forskjeller i for eksempel fagfeltsammensetning.

Figuren viser estimatene i to ulike modeller, én for innholdsmisforhold og én for ufrivillig deltid. Begge modellene indikerer at det er liten forskjell mellom kandidater fra utenlandske og norske læresteder blant kandidater som ble undersøkt 2-3 år etter uteksaminering. Det nederste estimatene viser at det verken er noen stor eller statistisk signifikant forskjell etter 6-7 år.

³ Vi finner omtrent samme fordeling dersom vi kun fokuserer på fagfeltene representert blant kandidater fra utenlandske institusjoner. Blant kandidater fra norske læresteder finner vi da 9 prosent, 2 prosent og 19 prosent som opplevde henholdsvis innholdsmisforhold, overutdanning og ufrivillig deltid.



Figur 2.13 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid og innholdsmisforhold mellom kandidater fra norske og utenlandske institusjoner. Kontrollvariabler: kjønn, karakterer (HU og VGS), fagfelt.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Norske og utenlandske læresteder. $N_{\text{Innholdsmisforhold}}=7717$, $N_{\text{Ufrivillig deltid}}=7898$)

Vi har også gjennomført samme analyse som i Figur 2.13, men kun fokusert på kandidater, fra både norske og utenlandske institusjoner, som jobber i Norge (vedlegg V.1). Det vil si at analysen fokuserer på om det i det norske arbeidsmarkedet er 1) forskjeller mellom kandidater fra norske og utenlandske institusjoner, og 2) hvorvidt eventuelle forskjeller er ulike blant kandidater 2-3 år og 6-7 år etter uteksaminering. Resultatene er omtrent helt like som i Figur 2.13. Det er en liten tendens til at det å ha tatt utdanning i utlandet predikerer lavere sannsynlighet for ufrivillig deltid 2-3 år etter utdanning, men estimatet er svært lite. Dersom vi gjennomfører samme analyse for overutdanning blant kandidatene som jobber i Norge 6-7 år etter uteksaminering, finner vi ingen signifikant forskjell mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder når vi kontrollerer for kjønn, karakterer og fagfelt.

På overordnet nivå finner vi altså stort sett ingen forskjeller mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder, heller ikke når vi fokuserer på dem som jobber i Norge.

2.3 Oppsummering

Dette kapittelet har undersøkt hvordan kandidater med 6-7 års arbeidserfaring tilpasser seg arbeidsmarkedet. Resultatene sammenliknes med tilsvarende undersøkelser for kandidater omtrent et halvt år etter endt utdanning (2023) og 2-3 år etter (2019). Analysen omfatter både kandidater fra norske og utenlandske læresteder, og fokuserer på tre former for mistilpasning: innholdsmisforhold, ufrivillig deltid og overutdanning. I 2025 har 8 prosent av kandidatene fra norske læresteder oppgitt innholdsmisforhold, det vil si dårlig samsvar mellom jobbinnhold og utdanning. Kun om lag 2 prosent har opplevd ufrivillig deltid. Overutdanning – å ha arbeid som kunne vært utført med lavere utdanningsnivå – er mest utbredt og gjelder 18 prosent av kandidatene. Det er en tendens til at andelen som har opplevd disse formene for mistilpasning er noe høyere innenfor humanistiske og estetiske fag, sammenliknet med andre fagfelt. Samtidig er det en tendens til at kandidater innenfor økonomiske og administrative fag har opplevd relativt liten grad av mistilpasning sammenliknet med andre fagfelt.

Sammenlikninger viser at mistilpasning er relativt høyere et halvt år etter uteksaminering sammenliknet med noen år etter. Den lavere graden av mistilpasning er konsistent på tvers av fagfelt. Forskjellene mellom 2-3 års og 6-7 års erfaring er derimot små, særlig for innholdsmisforhold. Dette kan tyde på at de største tilpasningene skjer de første årene etter endt utdanning, med mer marginale forbedringer senere, ettersom nivået av mistilpasning allerede er noenlunde lavt.

Vi har også sett at realistene fra norske læresteder klarer seg relativt godt 6-7 år etter uteksaminering, både relativt til andre fag og relativt til realister som ble undersøkt kort tid etter uteksaminering.

Overordnet er forekomsten av de ulike formene for mistilpasning noenlunde lik blant kandidater som har tatt graden ved utenlandske læresteder, sammenliknet med dem som er uteksaminert ved norske læresteder: 6-7 år etter uteksaminering er det lavest forekomst av ufrivillig deltid, mens overutdanning er mest utbredt.

Blant kandidater fra utenlandske læresteder er andelen som har opplevd overutdanning og innholdsmisforhold er relativt lave innenfor helse-, sosial- og idrettsfag, mens de noe høyere innenfor humanistiske og estetiske fag.

Dersom vi kun fokuserer på kandidater fra utenlandske læresteder som jobber i Norge, finner vi stort sett de samme resultatene med hensyn til innholdsmisforhold, ufrivillig deltid og overutdanning som når vi ser på gruppen som helhet.

Den overordnede likheten mellom kandidater fra utenlandske og norske læresteder ser ikke ut til å være drevet av hvorvidt kandidatene jobber i Norge eller utlandet. Vi har imidlertid ikke gjort inngående analyser på fagfeltnivå av forskjeller mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder.

3 Kunnskaper, ferdigheter og tilfredshet

I dette kapittelet går vi nærmere inn på hvorvidt kandidatene får brukt sine kunnskaper og ferdigheter i jobben de har. Vi legger først frem noen deskriptive analyser om bruk av ferdigheter og jobbtildfredshet. Her bryter vi resultatene ned på fagfelt. Til slutt undersøker vi ulike faktorer som muligens forklarer forskjeller i tilfredshet og bruken av kunnskaper og ferdigheter.

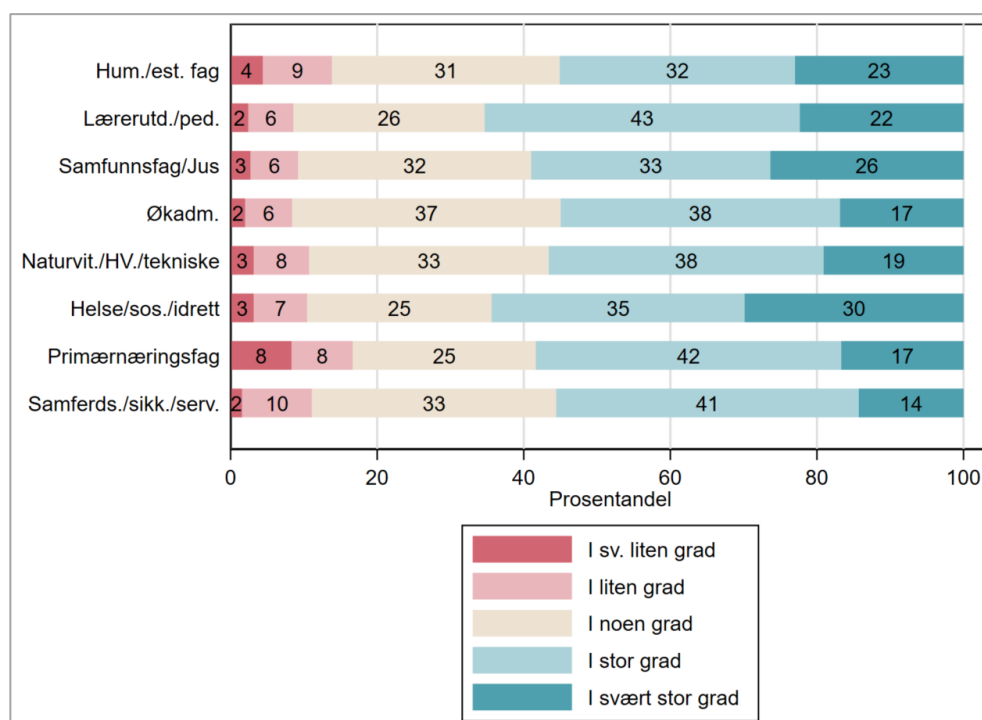
3.1 Utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter

Fra et faglig perspektiv vil naturligvis graden av samsvar mellom kandidatenes kompetanse og arbeidsoppgaver spille en sentral rolle i å skape en «god match». En mindre god match behøver ikke å innebære at kandidatene mangler relevant kompetanse for arbeidslivet, men kan like gjerne skyldes at det er vanskelig å koble rett kompetanse til rett stilling. Kompetanseutnyttelse kan også fungere som en indikator på i hvilken grad arbeidslivet, eller kandidatene selv, evner å aktivere kompetansen.

Både kandidater som ble undersøkt 2-3 år etter (2019-undersøkelsen) og 6-7 år etter uteksaminering (2025-undersøkelsen) fikk spørsmål om i hvilken grad de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter fra studiet. I utgangpunktet kan man se for seg at utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter øker med antall år i arbeidslivet. Det vil si at en får muligens mer utfordrende jobber etter hvert som tiden går og dermed større muligheter til å få utnyttet sin kompetanse. Det er også mulig at oppgaver som var utfordrende i starten av karrieren er rutinepregede og mindre utfordrende etter hvert. Ettersom kandidater får påfyll av både formell og uformell kompetanse i løpet av arbeidslivet utgjør også kanskje kunnskaper og ferdigheter fra studiet en relativt mindre del av kompetansen som kreves i arbeidsoppgavene.

I Figur 3.1 viser vi hvordan kandidatene i 2025-undersøkelsen, uteksaminert 6-7 år tidligere fra norske læresteder, fordeler seg på målet vårt om utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter fra studiet. Overordnet ser det ut til at relativt få har opplevd å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i liten eller svært liten grad.

På tvers av fagfelt utgjør denne gruppen omtrent ti prosent av kandidatene i jobb. Det er heller ikke veldig store forskjeller mellom fagfelt. Helse-, sosial-, og idrettsfag er fagfeltet med høyest andel som har oppgitt at de får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i svært stor grad. Dersom vi slår sammen kategoriene stor og svært stor grad er imidlertid andelen innenfor lærerutdanninger og pedagogiske fag omtrent like stor. Dette er ikke overraskende, og samsvarer med funn fra tidligere undersøkelser: fagfelt med en høy andel profesjonsutdanninger rapporterer om større grad av kompetanseutnyttelse enn andre fagfelt. En naturlig forklaring er at utdanningen i stor grad er rettet inn mot de konkrete oppgavene kandidatene senere skal utøve.



Figur 3.1 «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i nåværende jobb?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder. N=3072)

I Figur 3.2 har vi laget et nytt mål, der vi har slått sammen kategoriene «I stor grad» og «I svært stor grad», og gitt dem verdien 1. De resterende kategoriene gir verdi 0. Stolpene angir derfor andelen innenfor et gitt fagfelt og en gitt undersøkelse som opplevde å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad (heretter betydelig grad). De vertikale linjestykkene angir 95 prosent konfidensintervaller.

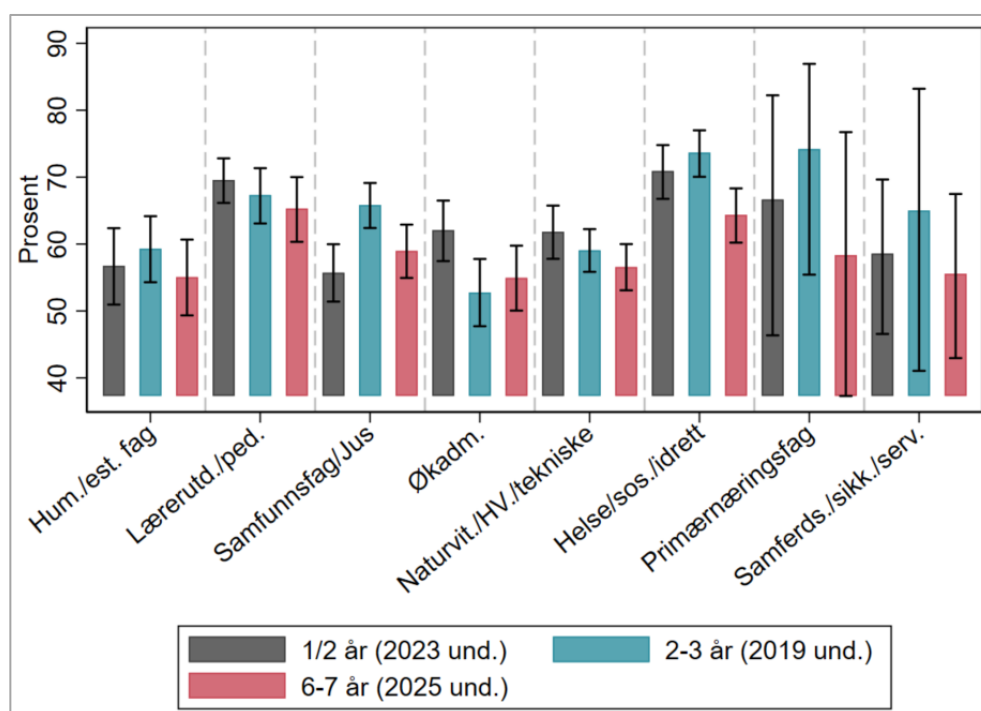
Figuren inneholder også data fra 2023-undersøkelsen, et halvt år etter uteksaminering, og 2019-undersøkelsen, 2-3 år etter. Spørsmålsformuleringen var noe annerledes i 2023-undersøkelsen, som gikk til kandidater undersøkt om lag et

halvt år etter uteksaminering.⁴ Dette kan forårsake systematiske forskjeller. En skal altså være forsiktig med å gjøre direkte sammenlikninger mellom de svarte og de turkise/røde stolpene. Det er likevel interessant å se om fagfeltforskjellene i de ulike undersøkelsen likner eller ikke.

På tvers av undersøkelser er det noen forskjeller i andelen med betydelig utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter. Mens 64 prosent av kandidatene i 2019-undersøkelsen opplevde utnyttelse i betydelig grad, er andelen i 2025-undersøkelsen 59 prosent, en forskjell på 5 prosentpoeng. Bortsett fra økonomiske og administrative fag er det noe tendens til at andelen som opplever betydelig utnyttelse er noe høyere i 2019-undersøkelsen sammenliknet med 2025-undersøkelsen. Selv om vi skal være forsiktige med å tilskrive hele forskjellen til antallet år etter uteksaminering, ser det i hvert fall ikke ut til å være slik at utnyttelsen systematisk øker med tiden. Til en viss grad kan det også støtte opp under forklaringen at mer utfordrende arbeidsoppgaver også følges eller forårsakes av økte ferdigheter, kunnskap og erfaring. Ettersom kandidater tilegner seg økt kompetanse i løpet av karrieren er det ikke utenkelig at kunnskaper og ferdigheter fra studiet spiller relativt mindre rolle etter hvert. Det kan også tenkes at *forståelse* av hvilke kunnskaper og ferdigheter en har endres over tid.

På tross av forskjeller mellom stolpene innenfor hvert fagfelt, er det betydelige likheter når det kommer til fagfeltforskjeller blant kandidater uteksaminert et halvt år, 2-3 år og 6-7 år tidligere. Vi ser at lærerutdanning og pedagogiske fag og helse-, sosial-, og idrettsfag har relativt høye andeler med betydelig utnyttelse i alle tre gruppene. Andelene innenfor disse fagfeltene er ikke alltid statistisk signifikant høyere enn andre, men mønsteret er likevel tydelig på tvers av undersøkelser.

⁴ Undersøkelsene i 2019 og 2025: «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i nåværende jobb?». Undersøkelse 2023: «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter i denne jobben?»

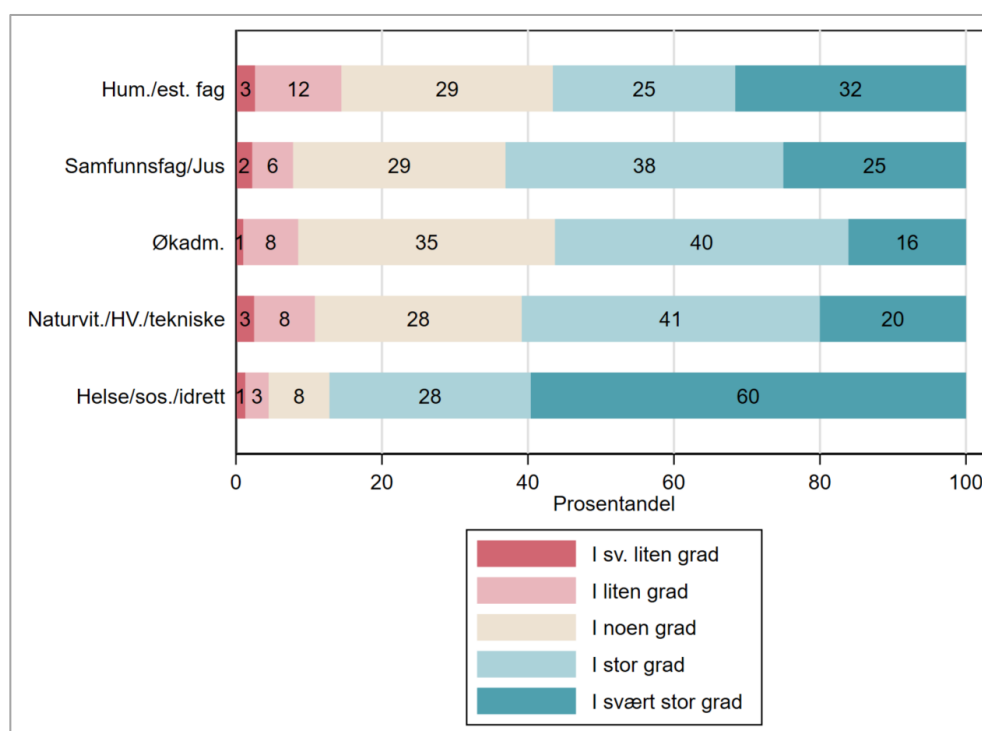


Figur 3.2 Andel som får utnyttet kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad, etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=9814)

I Figur 3.3 vender vi blikket mot kandidater fra utenlandske institusjoner som deltok i 2025-undersøkelsen. Igjen viser figuren, innenfor hvert fagfelt, fordelingen av kandidatene på tvers av kategoriene fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad». Bortsett fra kandidater innenfor helse-, sosial-, og idrettsfag, ser vi at fordelingen er relativt lik på tvers av fagfeltene, også sammenliknet med kandidater fra norske læresteder. For eksempel ser vi at 55 prosent av kandidater innenfor humaniora og estetiske fag har oppgitt betydelig utnyttelse av kompetanse blant kandidater fra norske læresteder, mens den tilsvarende andelen i Figur 3.3 er på 57 prosent. Innenfor økonomiske og administrative fag er forskjellen på 1 prosentpoeng.

Helse-, sosial-, og idrettsfag er det fagfeltet der graden av utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter er høyest blant kandidater fra utenlandske læresteder. Omrent 88 prosent av kandidatene oppga at de får utnyttet dem i stor eller i svært stor grad, noe som er betydelig høyere enn for de andre fagfeltene. Dette har antakeligvis sammenheng med at denne gruppen i stor grad består av helseprofesjonsutdanninger, som for eksempel medisin.

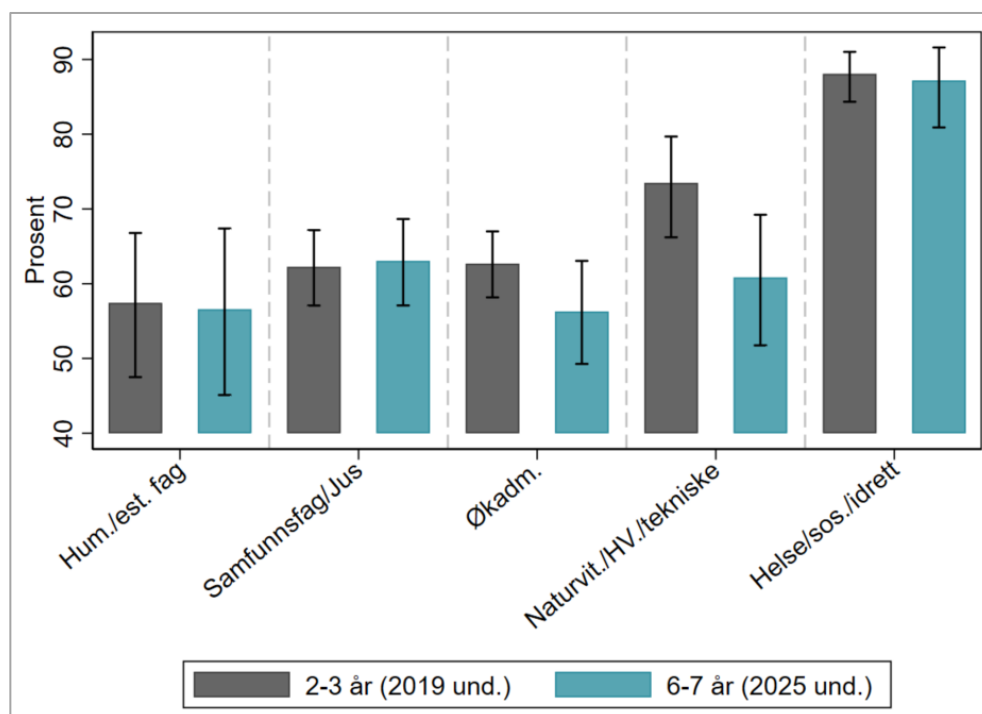


Figur 3.3 «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i nåværende jobb?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=825)

I Figur 3.4 sammenlikner vi andelen kandidater fra utenlandske læresteder som har opplevd betydelig utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter i 2019 og 2025. Som i 2025-undersøkelsen peker helse-, sosial-, og idrettsfag seg klart ut blant kandidater undersøkt 2-3 år etter uteksaminering. Omtrent 88 prosent opplever å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter betydelig grad. Andelen som har opplevd betydelig utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter innen naturvitenskapelige og tekniske fag, er noe høyere blant kandidater med 2-3 års erfaring i arbeidsmarkedet sammenliknet med dem som kandidater uteksaminerer 6-7 år tidligere.

Innenfor økonomiske og administrative fag er også andelen som har oppgitt betydelig utnyttelse noe lavere, 6 prosentpoeng (p-verdi=0,12), blant kandidater med 6-7 års erfaring, men forskjellen er ikke statistisk signifikant. Innenfor humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag og jus er andelen svært like på tvers av undersøkelsene.



Figur 3.4 Andel som får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad, etter fagfelt og undersøkelse.

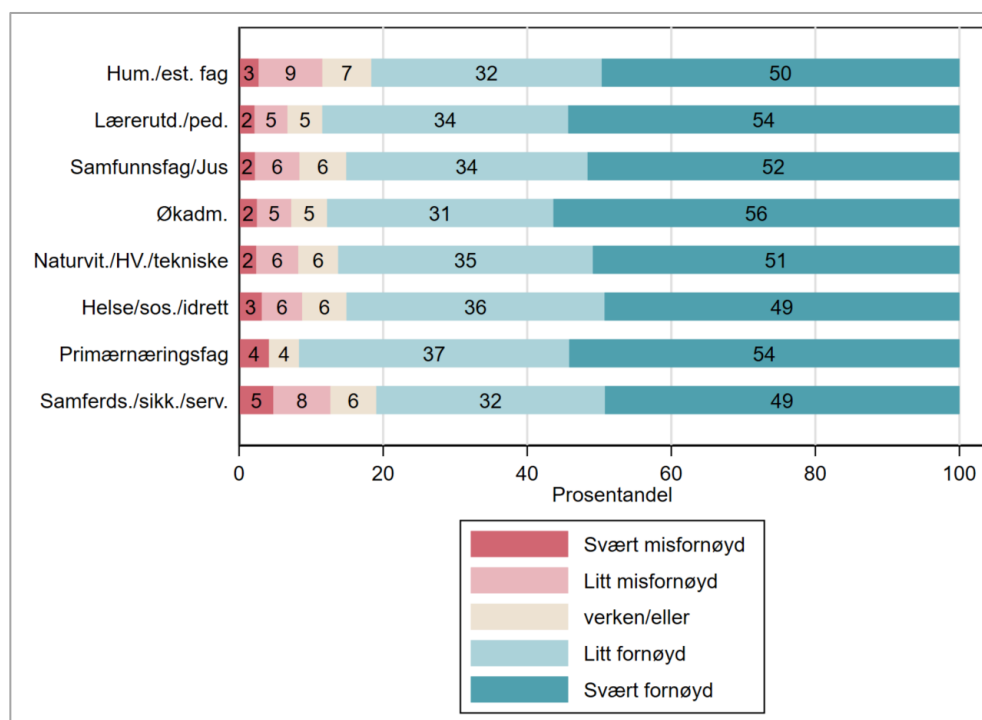
(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2289)

3.2 Jobbtilfredshet

Tilfredshet med jobben er et av de viktigste målene på hvordan kandidatene selv vurderer sin trivsel og velferd i arbeidslivet. Fra samfunnets perspektiv er jobbtilfredshet koblet til produktivitet, arbeidsprestasjon og hvor lenge folk blir i jobbene sine (Belfield & Harris, 2002). Fra individets ståsted er det koblet til livskvalitet, psykisk helse og evne til å balansere jobb og privatliv (Bowling m.fl., 2010).

Jobbtilfredshet er også ofte en utfallsvariabel som knyttes til ulike former for mistilpasning, så vel som bruk av ferdigheter og kunnskap. For eksempel viser Green og Zhu (2010) at kombinasjonen av overutdanning og underbruk av ferdigheter er signifikant forbundet med lavere jobbtilfredshet. På samme måte vil kandidater som opplever høy grad av kompetansebruk i jobben – altså at de får brukt det de har lært – oftere rapportere høy jobbtilfredshet (Allen & van der Velden, 2001).

Som i forrige delkapittel starter vi med å undersøke tilfredshet blant kandidater fra norske læresteder i 2025-undersøkelsen – altså kandidater som svarte på undersøkelser om lag 6-7 år etter uteksaminering. Figur 3.5 viser disse fordelingene, brutt ned på fagfeltnivå.



Figur 3.5 «Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder. N=3067)

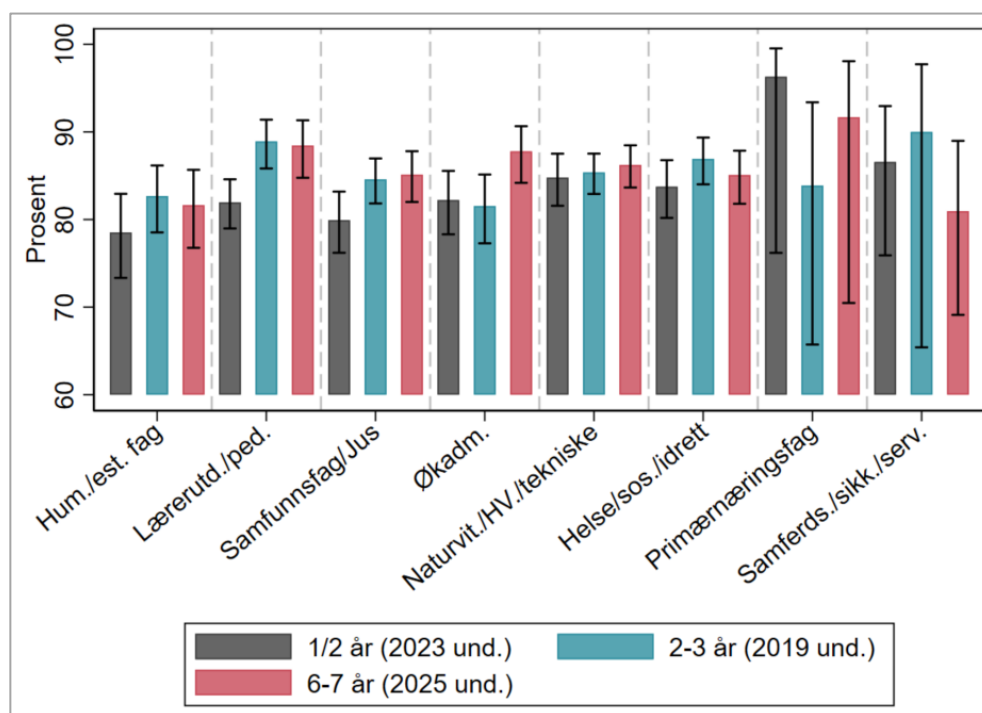
Overordnet viser figuren at de aller fleste stort sett er fornøyd med arbeidet sitt, og at det er små forskjeller mellom de ulike fagfeltene. Forskjellen mellom høyeste og lavest andel som er svært fornøyd med arbeidet er for eksempel bare seks prosentpoeng. Relativt små andeler er misfornøyd med arbeidet.

Stor grad av tilfredshet med jobben er ikke uvanlig i undersøkelser. Med en litt annen spørsmålsformulering ble kandidater fra ulike europeiske land, inkludert Norge, spurt om tilfredshet med jobben på en liknende måte, med 5-delt skala fra «veldig misfornøyd» til «veldig fornøyd». På tvers av 13 land var gjennomsnittverdien blant kandidater med bachelor- og mastergrad rett under 4, og det var relativt små forskjeller mellom land (Mattos m.fl., 2024). Gjennomsnittet på vår 5-delte skala er 4,2. Selv om vi ikke kan gjøre en nøyaktig sammenlikning, på grunn av forskjellene i spørsmålsformulering, er det likevel en indikasjon på at det i snitt rapporteres om høy jobbtildfredshet på tvers av land i Europa.

I likhet med delkapittelet om ferdighetsutnyttelse, ser vi på andelen som har oppgitt verdiene 4 og 5, «Litt fornøyd» og «Svært fornøyd» når vi sammenlikner tilfredshet mellom kandidater undersøkt et halvt år, 2-3 år og 6-7 år etter uteksaminering. Vi omtaler kandidater som har valgt disse verdiene som fornøyd. Kandidater undersøkt et halvt år etter uteksaminering fikk en lik, men litt annen

formulering.⁵ Det er altså først og fremst interessant å se om fagfeltforskjeller er ulike mellom disse kandidatene og dem som har vært noe lenger i arbeidslivet.

Figur 3.6 viser andelen som er fornøyd med jobben blant kandidater fra norske læresteder. Den viser at det stort sett er små forskjeller mellom kandidater uteksaminert 2-3 år og 6-7 år tidligere. Den eneste statistisk signifikante forskjellen finner vi innen økonomiske og administrative fag. Sammenliknet med 2023-undersøkelsen ser vi at andelenes fornøyd er noe høyere blant kandidater som undersøkes 2-3 år og 6-7 år etter uteksaminering, men dette gjelder ikke alle fagfelt. Selv om vi skal være forsiktige i tolkningen av nivåforskjeller, er det interessant å se at andelenes er litt høyere blant kandidater i 2019- og 2025-undersøkelsene innenfor samfunnsfag og jus, og innenfor lærerutdanning og pedagogikk sammenliknet med andre fagfelt. Noe av årsaken til forskjellen innenfor det sistnevnte fagfeltet kan være at kandidater med femårig grunnskolelærerutdanning utgjør en betydelig større del av kandidatene i 2023-undersøkelsen, sammenliknet med tidligere undersøkelser.



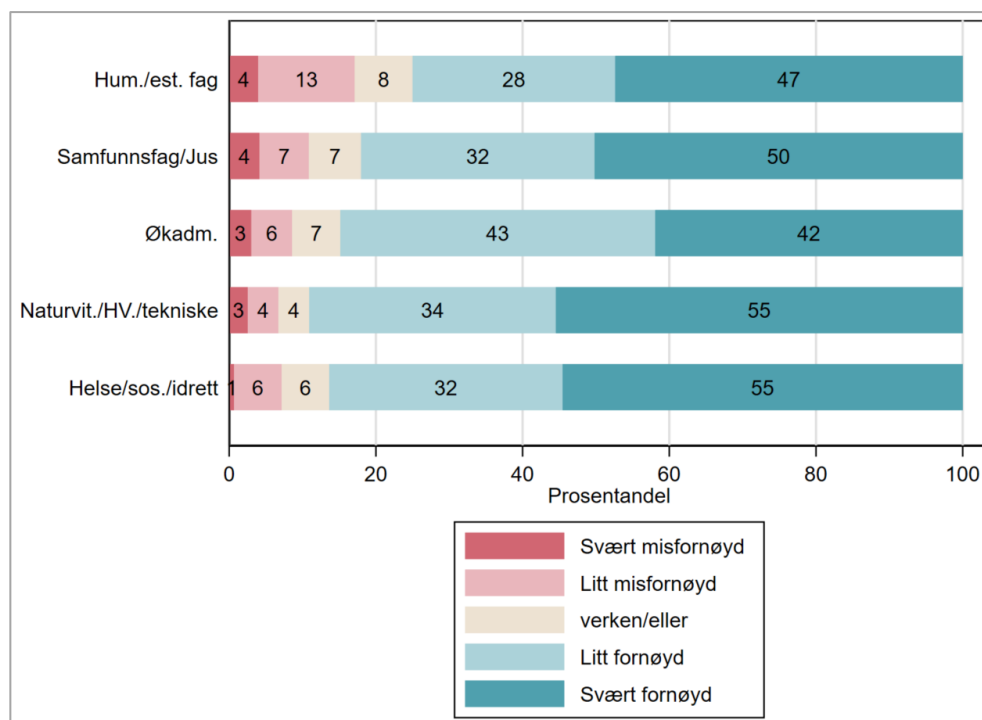
Figur 3.6 Andel som er litt eller svært fornøyd med jobben, etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=9763)

Når vi retter blikket mot kandidater som er uteksaminert fra utenlandske læresteder, tegner det seg et bilde som ligner på det vi så for kandidater fra norske

⁵ Undersøkelsene i 2019 og 2025: «Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?». Undersøkelse 2023: «Hvor fornøyd er du med denne jobben?». Alle tre undersøkelser hadde klar referanse til hovedjobben i referanseuken.

institusjoner: stort sett er de aller fleste kandidatene fornøyde. På tvers av fagfelt er 84 prosent av kandidatene litt eller svært fornøyde med jobben de har. Figur 3.7 viser fordelingen på tilfredshetsvariabelen innenfor ulike fagfelt. Den viser at humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag og jus ligger tett oppunder denne andelen, mens de resterende tre fagfeltene ligger på 85 prosent. Det er en noe større andel kandidater fra humanistiske og estetiske fag som oppga å være litt eller svært misfornøyd med jobben, sammenliknet med de andre fagfeltene.



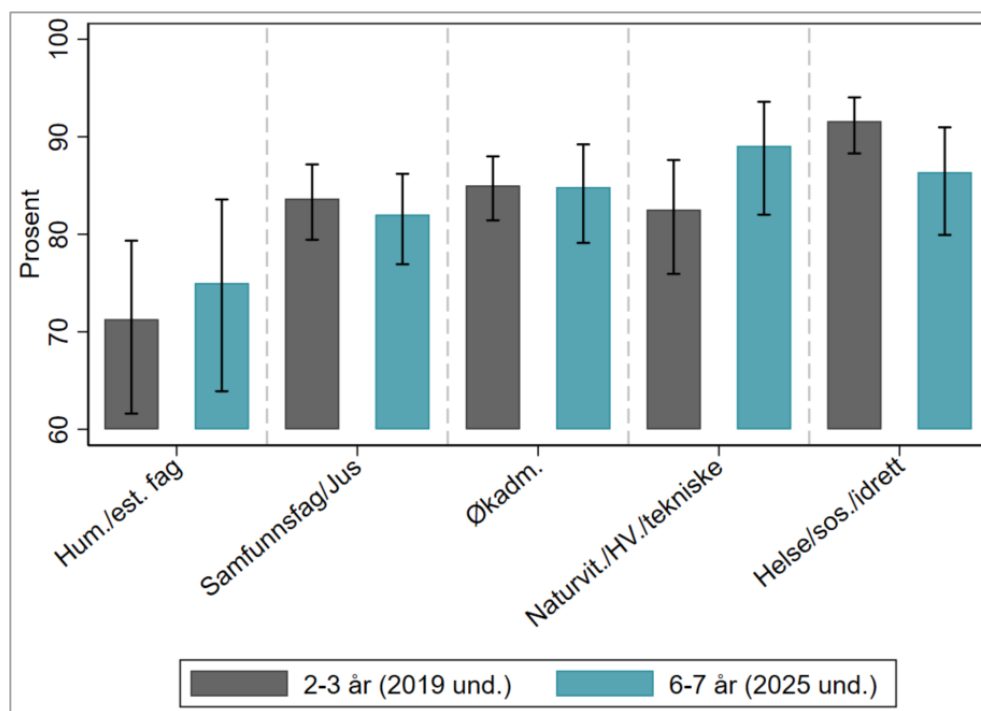
Figur 3.7 «Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=820)

I Figur 3.8 sammenlikner vi andelen som er litt eller svært fornøyd i 2019-undersøkelsen, undersøkt 2-3 år etter, med tilsvarende andeler fra Figur 3.7. Samlet sett er det liten forskjell mellom kandidater i 2019-undersøkelsen, 85 prosent, og kandidater i 2025-undersøkelsen, 84 prosent, og forskjellen er ikke statistisk signifikant. Figuren viser det samme bildet, altså små forskjeller, for kandidater innenfor humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag og jus, og økonomiske og administrative fag. Det er noe høyere andel fornøyde kandidater i 2025-undersøkelsen innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag, men fem prosentpoeng lavere andel innenfor helse-, sosial- og idrettsfag. Forskjellene er imidlertid ikke signifikante, det tyder på at det ikke er noen systematisk økning eller reduksjon i andelen på tvers av fagfelt.

Vi finner heller ikke store forskjeller mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. Dersom vi fokuserer på fagfeltene vi ser i Figur 3.7, finner vi

at andelen fornøyde blant kandidater fra norske læresteder i 2019-undersøkelsen er 85 prosent, altså samme andel som blant kandidater fra utenlandske læresteder. Den tilsvarende forskjellen er på to prosentpoeng i 2025-undersøkelsen, med 86 prosent fornøyde blant kandidater fra norske læresteder. Det er altså liten forskjell mellom disse to gruppene av kandidater.



Figur 3.8 Andel som er litt eller svært fornøyde med jobben, etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder)

3.3 Hva forklarer tilfredshet med jobben?

For å få et bedre grep på hva som henger sammen med 1) utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter, og 2) tilfredshet med jobben, gjennomfører vi i dette delkapittelet multivariate regresjonsanalyser. Den avhengige variabelen i analysene av utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter angir hvorvidt en kandidat oppga å få utnyttet dem «I stor grad» eller «I svært stor grad» (1) eller ikke (0). Når vi ser på tilfredshet med jobben får kandidater som var «litt fornøyd» eller «svært fornøyd» med jobben verdi 1, mens resten får verdi 0. Som i delkapittel 3.1 og 3.2 omtales verdi 1 på tilfredshetsvariabelen som *fornøyd* og verdi 1 på utnyttelse som *betydelig utnyttelse*.

Forklaringsvariablene inkluderer demografiske bakgrunnsfaktorer som kjønn, karakterer fra videregående og fra masterutdanningen, utdanningsbakgrunn (i

Norge eller utlandet), fagfelt og tid siden uteksaminering. I tillegg inngår tre sentrale forklaringsvariabler fra de foregående analysene i kapittel 2: hvorvidt kandidaten oppga at det var dårlig samsvar mellom innholdet i jobb og utdanning (innholdsmisforhold), jobbet ufrivillig deltid og om de oppga at utdanningsnivået som krevdes i jobben var lavere enn mastergrad (overutdanning).

Analysene er, som i kapittel 2, gjennomført ved bruk av OLS-regresjoner. Koeffisientene i modellen kan tolkes som det gjennomsnittlige bidraget en variabel har til den avhengige variabelen, når andre faktorer holdes konstante. For eksempel: En negativ koeffisient for overutdanning vil bety, gitt at alt annet er likt på de andre variablene i regresjonen, at de som er overutdannede rapporterer lavere tilfredshet med jobben enn de som ikke er det. Igjen er det viktig å presisere at dette ikke fastslår årsakssammenhenger. Like fullt gir det et nyttig verktøy for å belyse hvilke faktorer som ser ut til å spille størst rolle i å forklare variasjonen i tilfredshet og utnyttelse av kunnskap og ferdigheter.

I analysene bruker vi to sett av datakilder. Først benytter vi data fra 2023 og 2025-undersøkelsene. Dette gir oss mulighet til å introdusere overutdanning i modellen ettersom de er definert på samme måte i de to undersøkelsene. Vi benytter deretter data fra 2019- og 2025-undersøkelsene for blant annet å se forskjellene mellom kandidater fra utenlandske og norske institusjoner. Det er også interessant å se hvorvidt sammenhenger er konsistente på tvers av datakilder.

Tilfredshet blant nyutdannede og dem som har vært noen år i arbeidslivet, og bruken av kunnskaper og ferdigheter

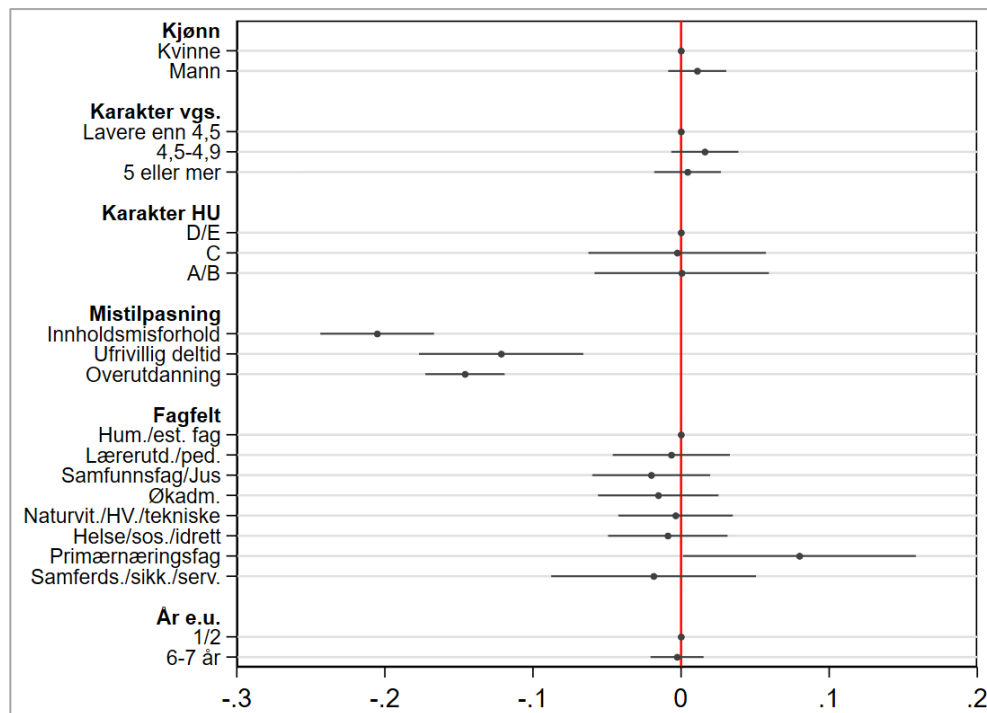
Figur 3.9 viser modellen der tilfredshet er avhengig variabel. Den beregnes på kandidater fra norske læresteder som undersøkes et halvt år og 6-7 år etter uteksaminering. Koeffisientene viser sammenhengen variabelen har med tilfredshet relativt til referansekategorien som er normalisert til null. Figur 3.6 viste at det var noe høyere tilfredshet blant kandidater med 6-7 års fartstid i arbeidslivet. Selv om vi skal være forsiktige med å tilskrive slike forskjeller til antall år etter uteksaminering, er det interessant å se at forskjellen forsvinner når vi kontrollerer for mistilpasning.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom kandidater i de ulike karaktergruppene fra videregående skole, eller mellom kandidater i forskjellige karaktersegmenter fra masterutdanningen. Det ser altså ikke ut til at karakterer spiller noen stor rolle i å forklare variasjon i hvem som er fornøyd eller ikke. De ulike formene for mistilpasning spiller imidlertid sentrale roller i å forklare variasjonen i tilfredshetsvariabelen. Alle tre koeffisientene er negative, og dermed assosiert med lavere tilfredshet, og statistisk signifikante.

Det er stort sett små forskjeller mellom fagfelt når vi inkluderer kontrollvariabler, og særlig indikatorer for mistilpasning. Det tydeligste er at sannsynligheten

for å være fornøyd er noe høyere i primærnæringsfag sammenliknet med humanistiske og estetiske fag. Selv om konfidensintervallene var store var også dette et fagfelt som stakk seg ut i de ubetingede analysene i Figur 3.6.

Dersom vi inkluderer utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter i modellen (ikke vist), finner vi en klar positiv sammenheng: Å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad øker sannsynligheten for å være fornøyd betraktelig.



Figur 3.9 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtillfredshet.

(Undersøkelse: 2023, 2025. Norske læresteder. N=5817)

I vedlegg V.2 gjennomfører vi samme analyse som i Figur 3.9, men studerer kandidatene i 2019-undersøkelsen, 2-3 år etter uteksaminering. Analysene viser at sammenhengene stort sett er sammenfallende med dem i Figur 3.9. Overutdanning, innholdsmisforhold og ufrivillig deltid henger i stor grad sammen med lavere sannsynlighet for å være fornøyd med jobben.

Vi viser også hvilke faktorer som er med på å forklare variasjon i hvorvidt kandidatene får brukt sine kunnskaper og ferdigheter i betydelig grad. Analysene er like dem i Figur 3.9, men bruk av ferdigheter som avhengig variabel, og de er gjennomført separat for kandidater undersøkt 2-3 år og 6-7 år etter endt utdanning. Det klareste mønsteret på tvers av de to gruppene er at innholdsmisforhold og overutdanning har en tydelig negativ sammenheng med den avhengige variabelen. Vi finner ingen signifikant sammenheng mellom ufrivillig deltid og bruk av kunnskaper og ferdigheter.

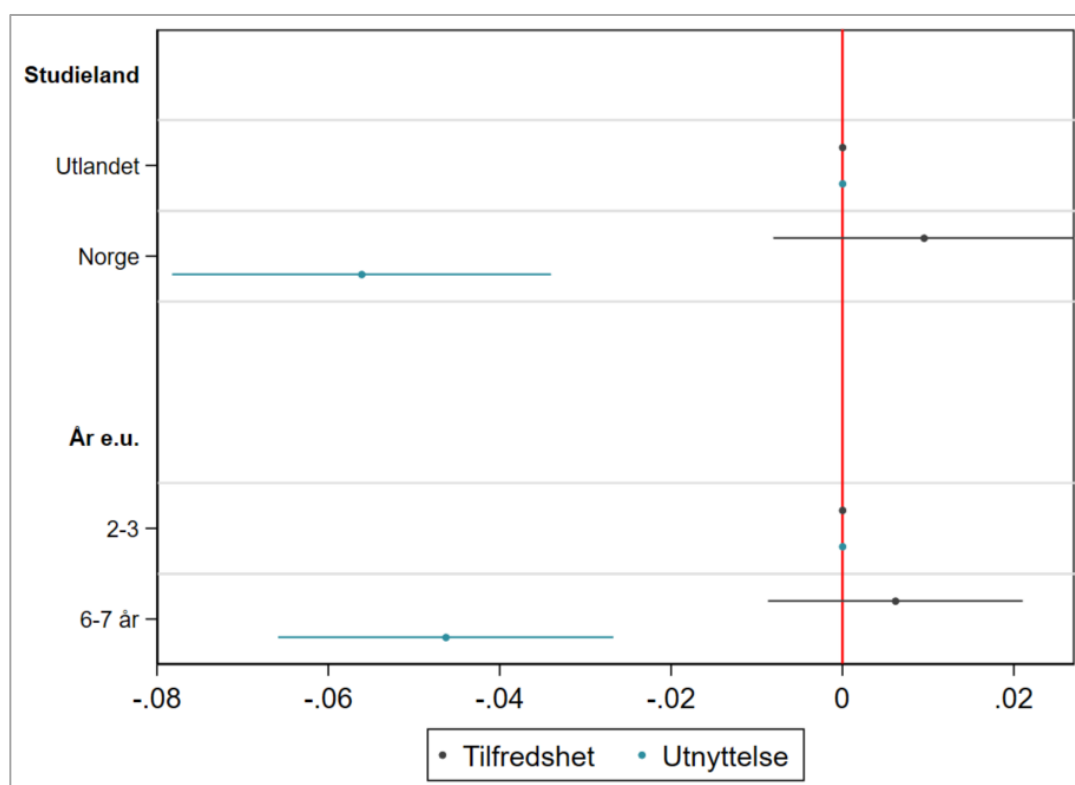
Utdannet i Norge eller utlandet, 2 eller 6 år i arbeidslivet

I de følgende analysene benytter vi både 2019- og 2025-undersøkelsene sammen for å se nærmere på om det er noen forskjeller i jobbtilfredshet og betydelig grad av utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter, på tvers av undersøkelsene eller mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. Analysene viser hvorvidt det er eventuelle forskjeller mellom gruppene består når vi kontrollerer for blant annet mistilpasning og fagfelt, eller hvorvidt tilsynelatende likheter i de ubetingede analysene over kan skyldes systematiske forskjeller i disse forklaringsvariablene. I disse analysene tar vi ut overutdanning, fordi denne måles ulikt. Utover dette inkluderer regresjonene de samme variablene som i Figur 3.9: kjønn, karakterer (VGS og HU), fagfelt, ufrivillig deltid og innholdsmisforhold. Av plasshensyn viser vi i Figur 3.10 bare koeffisientene knyttet til studieland (Norge/Utland) og undersøkelsestidspunkt.

I figuren ser det ikke ut til at tilfredshet med jobben har noen sterk sammenheng med hvorvidt kandidatene er uteksaminert i Norge eller utlandet, eller om kandidatene ble undersøkt i 2019, 2-3 år etter uteksaminering, eller i 2025, omtrent 6-7 år etter uteksaminering.

Det ser imidlertid ut til at undersøkelsestidspunkt 6-7 år etter uteksaminering henger sammen med mindre utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter fra studiet. Dette kan for eksempel skyldes kunnskaper og ferdigheter fra studiet etter hvert vektlegges mindre sammenliknet med både formell og uformell kompetanse ervervet i arbeidslivet. Samtidig kan det tenkes at forståelsen av hva som er utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter endrer seg over tid. Gapet kan uansett ikke forklares av kontrollvariablene og det er derfor vanskelig å si sikkert hva som er årsaken.

Selv når vi inkluderer en rekke bakenforliggende variabler er det å ta utdanningen i utlandet fortsatt forbundet med høyere sannsynlighet for å få utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad. Det kan tenkes at dette også kan ha å gjøre med fagsammensetning innen helse-, sosial- og idrettsfag, som er noe ulik mellom dem utdannet fra norske og utenlandske læresteder. Dersom vi utelukker helse-, sosial- og idrettsfag, reduseres koeffisienten til nesten halvdelen.



Figur 3.10 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtilfredshet og utnyttelse av ferdigheter blant kandidater fra norske og utenlandske læresteder.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Norske og utenlandske læresteder. $N_{\text{tilfredshet}}=8693$, $N_{\text{utnyttelse}}=8704$)

3.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt både tilfredshet med arbeidet og i hvilken grad kandidatene får brukt sine kunnskaper og ferdigheter.

Hovedbildet er at majoriteten av kandidatene fra norske læresteder har oppgitt at de i stor eller svært stor grad får brukt det de har lært. Dette gjelder særlig de som har tatt lærerutdanning og pedagogiske fag, samt helse-, sosial- og idrettsfag. At profesjonsutdanninger som lærerutdanning og helseutdanninger skårer høyt på denne dimensjonen, er som forventet. Dette mønsteret finner vi igjen både i 2019-undersøkelsen (2-3 år etter fullført utdanning) og i 2023-undersøkelsen (omtrent et halvt år etter fullført utdanning). Svært få kandidater rapporterer at de i liten grad får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter.

Blant kandidater utdannet i utlandet er andelen som rapporterer utnyttelse i stor eller svært stor grad noe høyere sammenliknet med kandidater fra norske læresteder: rundt 7 prosentpoeng høyere blant dem utdannet 6-7 år tidligere. Det er rimelig å tenke seg at denne forskjellen til en viss grad skyldes relativt høy andel kandidater innen helseprofesjonsutdanninger blant dem som er utdannet i

utlandet. Innenfor helse-, sosial- og idrettsfag skiller kandidatene seg tydelig ut: hele 88 prosent oppgir at de får brukt kunnskapen sin i stor eller svært stor grad.

Det er ikke slik at kandidatene som er uteksaminert 6-7 år tidligere generelt har oppgitt høyere grad av utnyttelse enn kandidater som har kortere fartstid i arbeidsmarkedet. Tvert imot, samlet sett er utnyttelsen marginalt lavere i 2025 sammenliknet med 2019. Dette er ikke nødvendigvis overraskende. Over tid kan kandidater få nye og mer krevende oppgaver som gir økt utnyttelse, men samtidig kan arbeidserfaring gjøre jobben mer rutinepreget. At det har gått flere år etter endt utdanning gir også mulighet til å bygge opp ny kompetanse i jobbsammenheng (Tynjälä, 2008), noe som kan påvirke opplevelsen av kompetanseutnyttelse, og særlig utnyttelse av kompetansen fra studiet.

Når det gjelder jobbtilfredshet, ser vi at kandidater fra både norske og utenlandske læresteder stort sett har rapportert at de er fornøyde med jobbene sine. I begge gruppene er det på fagfeltnivå relativt liten forskjell mellom kandidater undersøkt 2-3 år etter uteksaminering og dem undersøkt 6-7 år etter.

Analyser som kontrollerer for kjønn, karakterer, fagfelt og ulike former for mis-tilpasning, viser at innholdsmisforhold og overutdanning har stor betydning for både tilfredshet og utnyttelse av kunnskaper. Vi finner ingen forskjell i jobbtilfredshet mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder når vi kontrollerer for andre kjennetegn.

4 Karriereutvikling

Ettersom 2025-undersøkelsen er gjennomført 6-7 år etter fullført utdanning, har vi spurt om noen tema som er mer relevante å kartlegge etter noen år i arbeidslivet, heller enn blant nyutdannede. Det er sannsynlig at noen har endret retning sammenliknet med planene de hadde rett etter studiene. Noen har byttet til en annen jobb, og det er rimelig å anta at flere også har opplevd én eller flere perioder uten arbeid.

I dette kapittelet undersøker vi nettopp disse spørsmålene. Vi ser nærmere på omfang og varighet av arbeidsledighet, og hvor ofte de har byttet jobb. Vi undersøker også årsaker til jobbytter. Flere av analysene er brutt ned på fagfelt og om kandidatene er utdannet i Norge eller i utlandet.

Ettersom jobb- og karrieremuligheter er en viktig faktor i valg av utdanning og studiested, er det kanskje ikke overraskende at det finnes et betydelig informasjonsgrunnlag om nettopp dette temaet – både i form av forskningsbasert kunnskap og mer normative eller meningsbaserte uttalelser i mediene. Et eksempel på forskningsbaserte kilder er ulike former for kandidatundersøkelser, for eksempel NIFUs faste kandidatundersøkelse, som gir detaljert informasjon om arbeidsledighetsrater blant nyutdannede på masternivå, både samlet og fordelt på ulike fagfelt kort tid etter endt utdanning. Undersøkelsene dekker også aspekter som hvor godt kandidatene opplever at jobben samsvarer med utdanningen, samt generell tilfredshet med jobbsituasjonen.

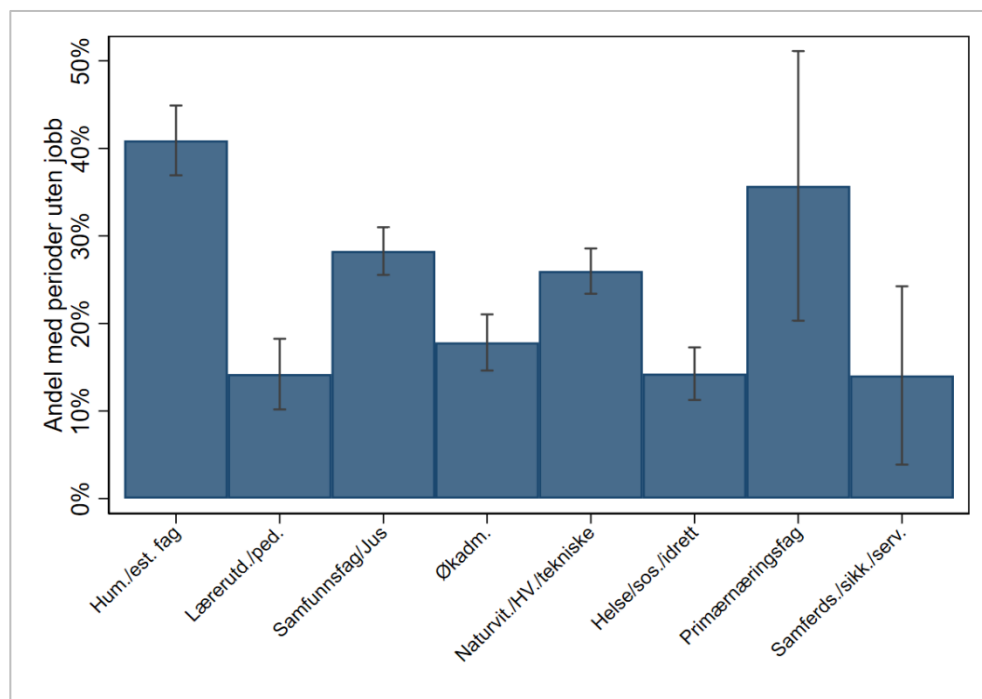
I tillegg finnes det arbeidsgiverundersøkelser (se for eksempel Skjelbred m. fl., 2024) og medieoppslag som gir uttrykk for hva slags kompetanse og utdanningsbakgrunn arbeidsgivere etterspør. For eksempel peker enkelte rapporter på et vedvarende behov for kandidater med teknisk-naturvitenskapelig bakgrunn (Furholt m.fl., 2025). Slike kilder kan også bidra til å forme studenters forventninger og antakelser om fremtidige jobbmuligheter, og kan dermed påvirke utdanningsvalg. Med dette som bakteppe viser vi også analyser som indikerer hvorvidt kandidatene opplevde det som mer eller mindre vanskelig å få jobbe sammenliknet med de forventningene de hadde i studietiden.

4.1 Yrkesaktivitet og arbeidsledighet

Etter fullført mastergrad kan perioder uten jobb i løpet av de første 6-7 årene ha flere forklaringer. Overgangen fra studier til arbeidsliv innebærer ofte en fase preget av søking og tilpasning, der både individuelle forhold – som nettverk og geografisk mobilitet – og strukturelle faktorer, som arbeidsmarkedssituasjonen og konjunktorene, spiller inn.

Det er også betydelig variasjon mellom fagfelt. Tidligere studier viser at kandidater fra profesjonsutdanninger innenfor helse, ingeniørfag og lærerutdanning ofte møter et mer forutsigbart arbeidsmarked. Kandidater fra humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag har derimot i større grad risiko for midlertidige stillinger og perioder med arbeidsledighet (Ballo m.fl., 2024). Etterspørselen etter arbeidskraft påvirkes både av langsiktige strukturendringer, som digitalisering og grønn omstilling, og av mer kortsiktige, konjunkturrelle svingninger.

Det norske arbeidsmarkedet har de siste syv årene vært påvirket av skiftende økonomiske forhold. Eksempelvis førte koronapandemien (2020–2021) til nedgang i flere bransjer, etterfulgt av sterk oppgang og lav arbeidsledighet i 2022–2023. Deretter har økende usikkerhet knyttet til renteoppgang og global uro preget situasjonen i 2024–2025. Dette kan bidra til å forklare hvorfor enkelte grupper oftere må ta midlertidige stillinger, arbeide deltid eller stå utenfor arbeidsmarkedet i kortere perioder før de finner en jobb som er i tråd med deres kompetanse.

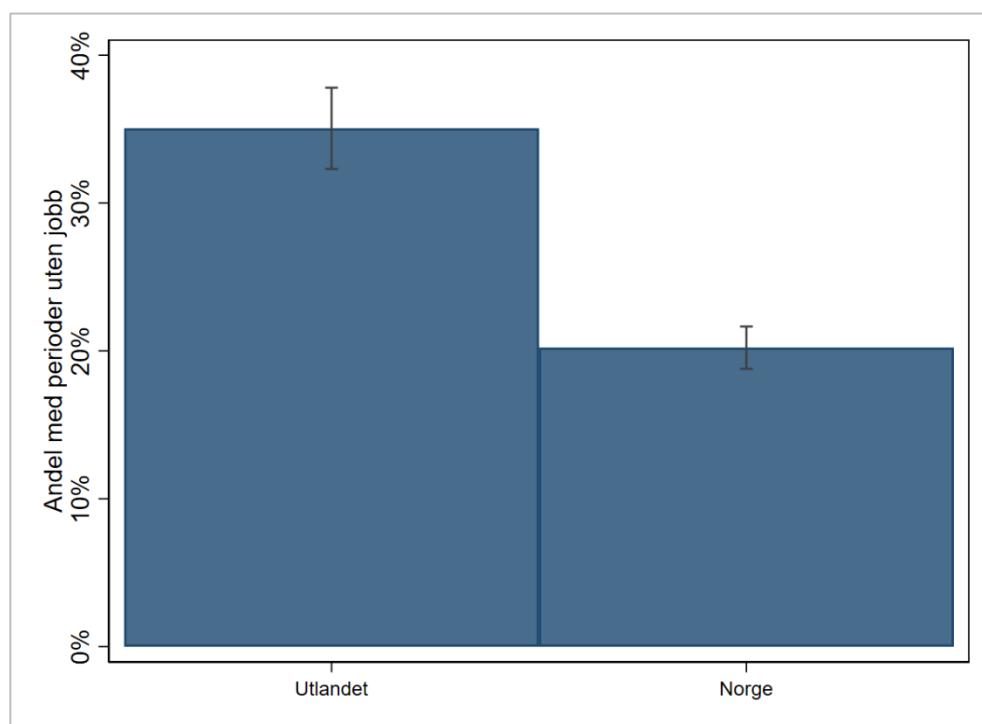


Figur 4.1 «Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?» Etter fagfelt.

(Norske og utenlandske læresteder. N= 4187)

Vi begynner med å se på andelene som oppga å ha opplevd perioder uten jobb, blant dem som oppga å ha vært yrkesaktive siden uteksaminering (98 prosent). Figur 4.1 viser at det er humanistene og kandidater fra estetiske fag som oftest har oppgitt å ha opplevd perioder uten jobb. Også blant kandidater fra primærnæringsfag er andelen relativt høy, 36 prosent. Igjen er usikkerheten knyttet til denne gruppen stor. Lavest andel som har erfart perioder uten jobb finner vi blant samferdsel, sikkerhet- og servicekandidater, lærer- og pedagogikkutdannede og blant kandidater fra helse-, sosial- og idrettsfag. Kandidater med utdanning fra utlandet har i betydelig større grad opplevd perioder uten jobb (35 prosent) sammenliknet med kandidater fra Norge (20 prosent) (Figur 4.2). Forskjellen er også statistisk signifikant.

Dersom vi kun konsentrerer oss om kandidater som har jobb i Norge i referanseuken finner vi samme tendens som i Figur 4.2 (se vedlegg V.3): omtrent 31 prosent av kandidater utdannet i utlandet har opplevd perioder uten jobb sammenliknet med 17 prosent blant kandidater fra norske læresteder.

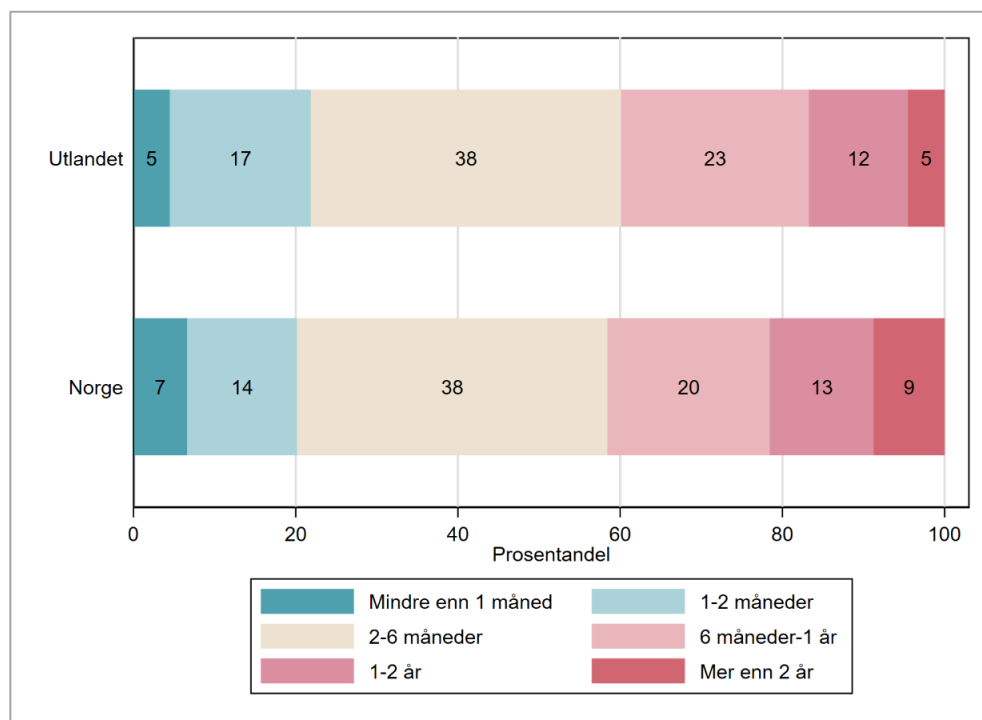


Figur 4.2 «Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?» Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N= 4187)

Når vi sammenlikner kandidater uteksaminert ved norske og utenlandske læresteder er forskjellene i varigheten på ledigheten nesten ubetydelige. Figur 4.3 viser prosentfordelingen for kandidater utdannet i Norge og kandidater som har studert i utlandet med støtte fra Lånekassen. Andelen som var arbeidsledig i 2-6 måneder

er lik for begge grupper, 38 prosent. For kandidater utdannet i utlandet var andelen som var arbeidsledig inntil to måneder (22 prosent) marginalt høyere enn for dem fra norske læresteder (21 prosent). Den sistnevnte gruppen har en marginalt høyere andel som hadde opplevd arbeidsledighet i mer enn ett år (42 prosent versus 40 prosent).



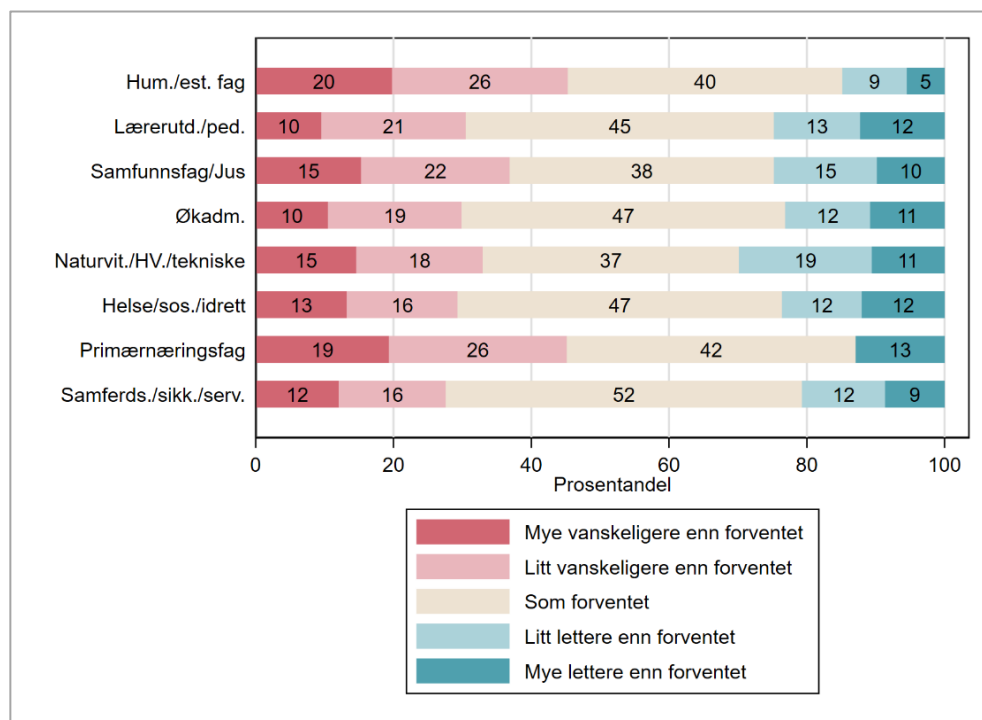
Figur 4.3 «Etter fullført utdanning i 2018/2019 og fram til og med 16. februar 2025: Omtrent hvor lenge har du til sammen vært både helt uten arbeid og arbeidssøkende?» Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N=975)

Det er rimelig å anta at det ikke bare er selve arbeidsmarked utfallene som påvirker kandidatenes opplevde resultater i arbeidslivet, men også i hvilken grad utfallet samsvarer med forventningene de hadde på forhånd. Selv om man får jobb kort tid etter endt utdanning, kan det oppleves som en vanskelig overgang dersom jobben samsvarer dårlig med kvalifikasjonene, eller at man hadde forventet fast stilling allerede før man var ferdig med studiene. Enda mer skuffende vil det naturligvis være dersom man forventet å få jobb raskt, men i stedet møtte arbeidsledighet. Samsvaret mellom forventninger og faktisk utfall kan derfor bidra til å forklare hvor tilfredse kandidatene er med utdanningens arbeidslivsrelevans, og mer generelt hvor fornøyde de er med utdanningen. I tillegg kan slike forventningsbrudd også gi indikasjoner på hvor godt informert kandidatene har vært i forkant av studievalget.

Det er for eksempel mulig at både kandidater fra helse- og omsorgsutdanninger og kandidater fra humaniora opplever at arbeidsmarkedet i stor grad lever opp til forventningene – selv om sannsynligheten for arbeidsledighet er ulik mellom de to gruppene. Vi presenterer her prosentfordeling fra «mye vanskeligere enn forventet» til «mye lettere enn forventet», innenfor hvert fagfelt (Figur 4.4)

Figur 4.4 viser at omtrent 40-50 prosent av kandidatene opplevde samsvar (beige søyle) mellom forventninger og erfaringer knyttet til å få jobb etter fullførte studier. Kandidater fra humanistiske og estetiske fag (45 prosent) og primærnæringsfag (46 prosent) oppga oftere enn andre fagfelt at de opplevde det som litt eller mye vanskeligere å få jobb enn forventet. Naturvitere og teknologer er de som oftest oppga at det var lettere enn forventet å få jobb (30 prosent). Blant øvrige fagfelt er forskjellene små.



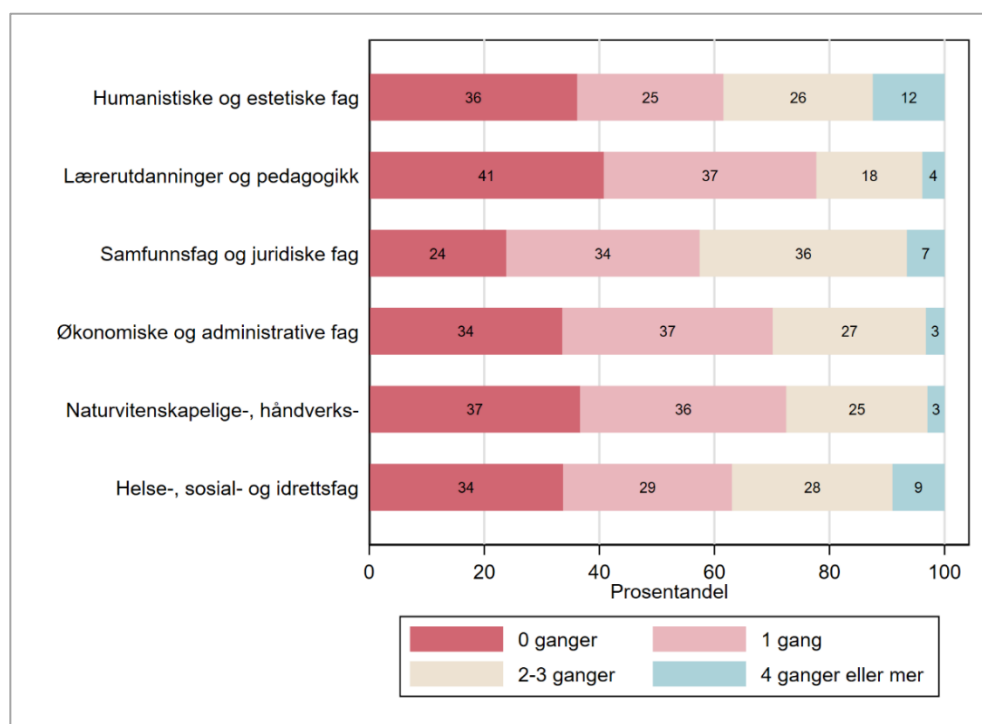
Figur 4.4 «Sammenliknet med forventningene du hadde som student under utdanningen du fullførte i 2018/2019: Hvor lett eller vanskelig har det vært å finne arbeid i samsvar med din kompetanse?» Etter fagfelt.

(Norske og utenlandske læresteder. N=4187)

4.2 Jobbytte og årsaker

I Figur 4.5 viser vi antall jobbytter for personer med ulik utdanningsbakgrunn. Siden fullført mastergrad, har over halvparten byttet jobb minst én gang, i samtlige fagfelt. Det er kandidater fra humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag, og jus, samt helse-, sosial- og idrettsfag som har byttet jobb flest ganger. Tolv prosent av

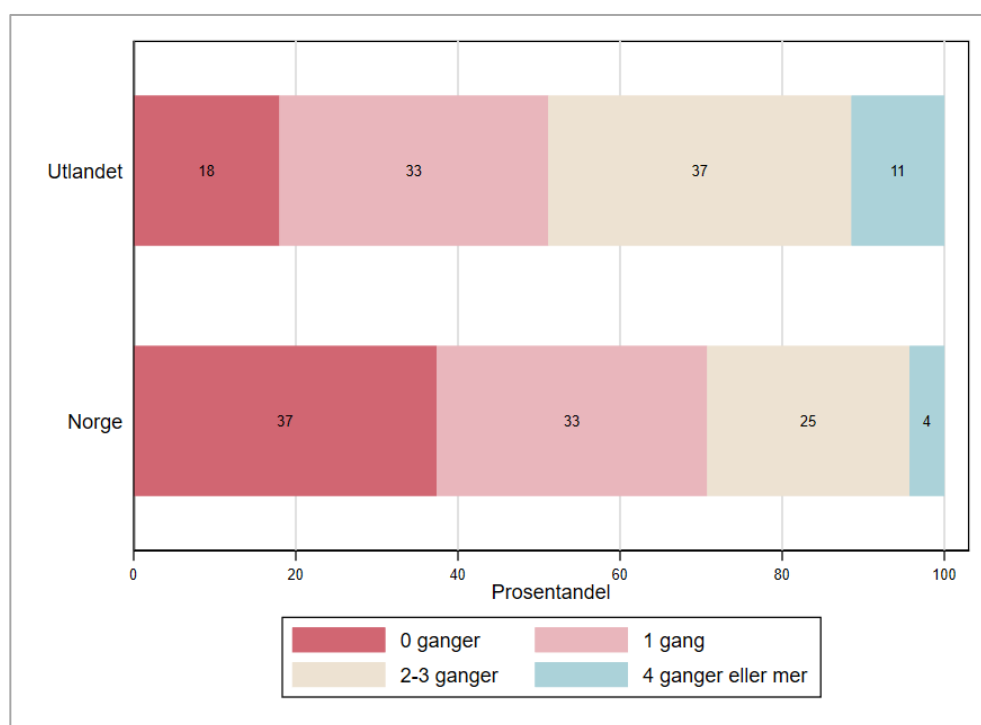
humanister og kandidater fra estetiske fag har byttet jobb mer enn fire ganger, og 26 prosent har byttet jobb 2-4 ganger. Blant kandidater fra samfunnsfag og jus har til sammen 43 prosent byttet jobb mer enn to ganger, og for helse-, sosial- og idrettsfag er andelen 37 prosent. Kandidater som sjeldnest har byttet jobb finner vi blant lærere og pedagoger.



Figur 4.5 «Omtrent hvor mange ganger har du skiftet arbeidsgiver siden du ble uteksaminert i 2018/2019?» Etter fagfelt.

(Norske og utenlandske læresteder. N=4032)

Figur 4.6 som viser fordelingen av jobbytter for kandidater fra norske og utenlandske læresteder, viser at kandidater utdannet i utlandet oftere har byttet jobb. Blant kandidater utdannet i Norge har 37 prosent aldri byttet jobb, 33 prosent oppga at de har byttet én gang, 25 prosent at de har byttet 2–3 ganger, og kun 4 prosent at de har byttet fire ganger eller mer. Blant de med utdanning fra et utenlandsk lærested er bildet noe annerledes: kun 18 prosent har aldri byttet jobb, mens 33 prosent har byttet én gang, 37 prosent 2–3 ganger, og 11 prosent fire ganger eller mer.



Figur 4.6 «Omtrent hvor mange ganger har du skiftet arbeidsgiver siden du ble uteksaminert i 2018/2019?» Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N=4032)

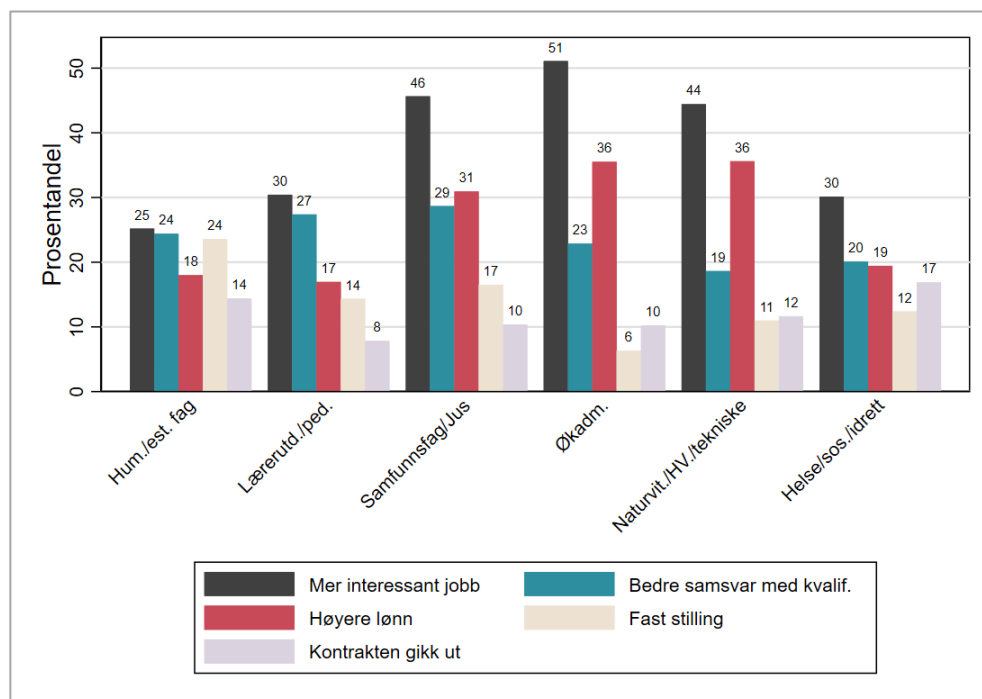
Midlertidighet, variasjon og uforutsigbarhet knyttet til konjunktursvingninger kan være viktige drivkrefter bak mobilitet i arbeidsmarkedet. Kandidater som opplever perioder utenfor arbeidslivet eller har midlertidige kontrakter, kan i større grad være nødt til å bytte jobb for å oppnå stabilitet, bedre vilkår eller mer relevant arbeid. Samtidig er det også mange som skifter jobb av mer frivillige og strategiske grunner, for eksempel for å få en mer interessant arbeidshverdag, bedre utviklingsmuligheter eller høyere lønn. Jobbskifter kan derfor både være et resultat av ytre press, som utløpte kontrakter eller nedbemanning, og et uttrykk for naturlig karriereutvikling i årene etter fullført utdanning.

I forlengelsen av dette viser studier at kandidater gjerne rives mellom karriereutvikling og ønske om mer fleksibilitet. Bedre balanse mellom arbeid og fritid blir ofte viktigere noen år inn i karrieren, særlig når arbeidstakere etablerer seg med barn eller påtar seg andre omsorgsforpliktelser (Sturges & Guest, 2004). Årsaker som kortere reisevei, flytting, eller bedre forenlighet med familieliv kan derfor være rimelige forklaringer på jobbskifter i denne fasen.

Våre svaralternativer på spørsmål om årsaker til siste jobbytte, som mer interessant jobb, bedre samsvar mellom jobb og kvalifikasjoner og muligheter for fast stilling, søker å fange opp både de mer strategiske og frivillige jobbskiftene, og de som skyldes ytre omstendigheter eller ufrivillig mobilitet.

Når det gjelder årsaker til bytte av jobb, er noen mer vanlige enn andre, og vi finner relativt stor variasjon mellom fagfelt. Vi har delt inn årsaker til jobbytte i to grupper, arbeidsrelaterte og familieorienterte.

Respondentene fikk muligheten til å velge inntil to årsaker til sitt siste jobbytte, og de neste to figurene (Figur 4.7 og Figur 4.8) viser andeler innen ulike fagfelt som oppgir de forskjellige årsakene. Felles for alle fagfelt er at jobbrelaterte årsaker er mer vanlige enn familierelaterte, hvor «mer interessant jobb», «bedre samsvar med kvalifikasjoner» og «høyere lønn» er blant de vanligste årsakene. I vedlegg V.3 viser vi de samme type figurene, men skiller mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. De viser at det i begge grupper er høye andeler som oppgir mer interessant jobb og høyere lønn som årsaker, men bedre samsvar mellom jobb og kvalifikasjoner er også hyppig valgt.

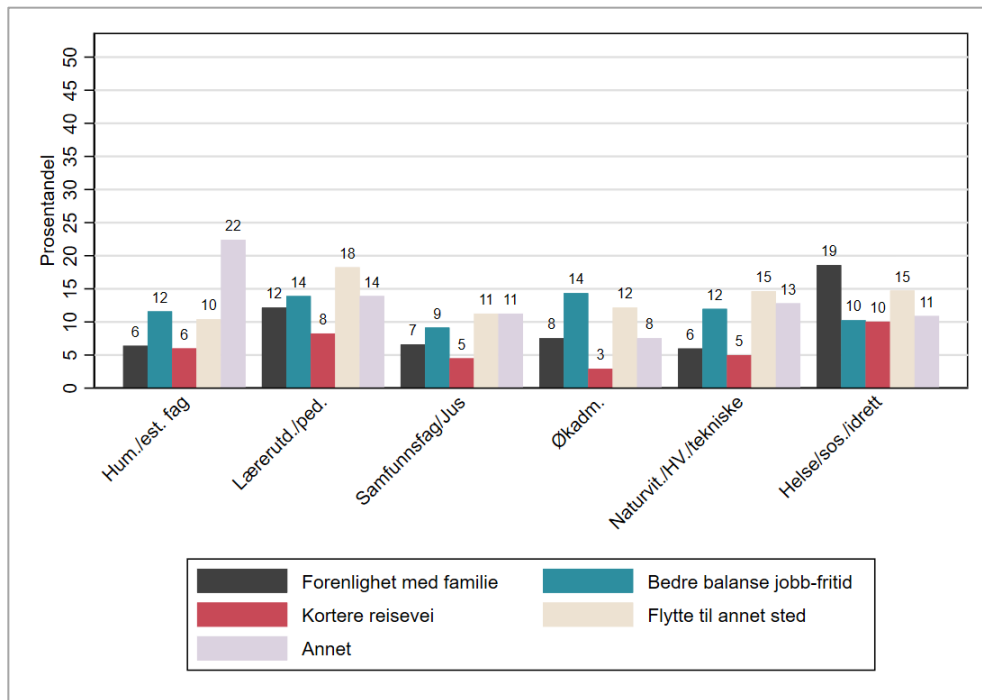


Figur 4.7 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter fagfelt.

(Norske og utenlandske læresteder. N=2687)

Samtlige fagfelt oppgir «mer interessant jobb» som den mest vanlige årsaken til å bytte jobb, særlig innenfor samfunnsfag og jus, økonomiske og administrative fag og naturvitenskapelige og tekniske fag. At kontrakten gikk ut eller at man fikk muligheter til å få fast stilling er mindre vanlige årsaker til det siste jobbyttet for de fleste fagfelt. Dette kan reflektere at kandidatene som gikk ut for 6-7 år siden ikke er ferske i arbeidslivet, og mange har allerede kommet i faste stillinger. Her fremstår humanistiske og estetiske fag som et unntak, hvor en relativt høy andel (24 prosent) oppgir fast stilling som årsak til at de har byttet jobb. Dette kan være et uttrykk for fagspesifikke ulikheter i arbeidsmarkedet, og understreker at årsaker

til jobbytte ikke bare formes av livsfase, men også av muligheter og begrensninger i ulike deler av arbeidslivet.



Figur 4.8 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter fagfelt.
(Norske og utenlandske læresteder. N=2687)

Når vi ser på private årsaker til jobbytte fremstår disse som mindre relevante enn jobbrelevante årsaker. Det er en relativt liten andel som oppgir flytting som årsak, og flest blant lærere og pedagoger (18 prosent). Forenlighet med familieliv oppgis oftest av kandidater fra helse-, sosial- og idrettsfag, hvor nesten én av fem oppgir bedre familieforenlighet som årsak til jobbytte. Disse funnene kan tyde på at private årsaker til jobbytte spiller en mer begrenset rolle for kandidater med 6–7 års arbeidserfaring, og at jobbinnhold og karrieremuligheter i større grad driver mobiliteten. At familieforenlighet er viktigst innen helse-, sosial- og idrettsfag kan henge sammen med at kandidater fra helse- og sosialfag har jobber med krevende arbeidstidsordninger, noe som gjør balanse mellom arbeid og privatliv særlig relevant.

4.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi beskrevet arbeidsmarkedssituasjonen for masterkandidater seks til syv år etter fullført utdanning, med fokus på arbeidsledighet, jobbforventninger og jobbytter.

Vi viser at det er flere som har opplevd perioder uten jobb siden uteksaminering. Det er kandidater i humanistiske og estetiske fag som oftest har opplevd dette en eller flere ganger i løpet av de første 6-7 årene etter fullført mastergrad. Lavest andel finner vi blant samferdsel-, sikkerhets-, servicefag, lærere og helse- og sosial- og idrettsfag. Kandidater fra utenlandske læresteder har i langt større grad opplevd ledighet enn norskutdannede (35 prosent versus 20 prosent) og forskjellen er statistisk signifikant. Vi finner omtrent den samme forskjellen dersom vi kun ser på kandidater som jobber i Norge.

Varigheten på arbeidsledigheten er relativt lik blant kandidater fra norske og utenlandske læresteder. De fleste har opplevd å være uten jobb og arbeidssøkende i til sammen 6 måneder eller kortere siden uteksaminering. Det er imidlertid også en betydelig andel som har opplevd lengre perioder med arbeidsledighet. Humanister og kandidater fra primærnæringsfag opplevde det oftere som vanskeligere enn forventet å få jobb etter fullført utdanning, mens naturvitere og teknologer i større grad oppga at det var lettere enn forventet.

Mer enn halvparten av kandidatene har byttet jobb minst én gang siden fullført masterutdanning. Humanister, samfunnsvitere, jurister og helsearbeidere har oftest byttet jobb, mens lærere og kandidater fra samferdselsfag har gjort det sjeldnest. Kandidater med masterutdanning fra utlandet har generelt byttet jobb oftere enn de som er utdannet i Norge. Årsaker til å bytte jobb varierer mellom fagfelt, men jobbrelaterte årsaker som mer interessant jobb og høyere lønn, oppgis betydelig oftere enn familie- og fritidsrelaterte årsaker. Det er små forskjeller mellom kandidater utdannet i Norge og utlandet når det gjelder årsaker til jobbytte.

5 Erfaringer med utdanningen

I dette kapittelet ser vi nærmere på kandidaters vurdering av den utdanningen de gjennomførte 6-7 år tidligere. Målet er å få innsikt i hvordan de vurderer utdanningen som helhet og dens relevans. Vi ser også på hvilke muligheter de mener at utdanningen har gitt dem i ettertid.

Vi vil også gjøre noen sammenlikninger med kandidater som ble undersøkt kortere tid etter uteksaminering for å se nærmere på om kandidatene vurderer utdanningen ulikt eller om fagfeltforskjeller endrer seg avhengig av om det har gått et halvt, 2-3 år eller 6-7 år etter utdanning.

Hvordan individer vurderer utdanningen de har tatt, påvirkes gjerne av erfaringer underveis i studiene, men også hvordan utdanningen fungerer i møte med arbeidslivet etterpå (Iriondo, 2022). Siden vurderingen av utdanning skjer retrospektivt, kan det derfor være nært knyttet til situasjonen respondenten befinner seg i på vurderingstidspunktet. Dersom lengre tid i arbeidsmarkedet også samsvarer med bedre tilpasning, kan det tenkes at vurderingene av utdanningens relevans blir bedre over tid. Samtidig er det viktig å huske på at de tre kandidatgruppene vi ser på i rapporten er utdannet på ulike tidspunkt. Endringer i utdannings-systemet over tid og samfunnsforholdene de ble utdannet under, kan spille en rolle i å forklare eventuelle forskjeller.

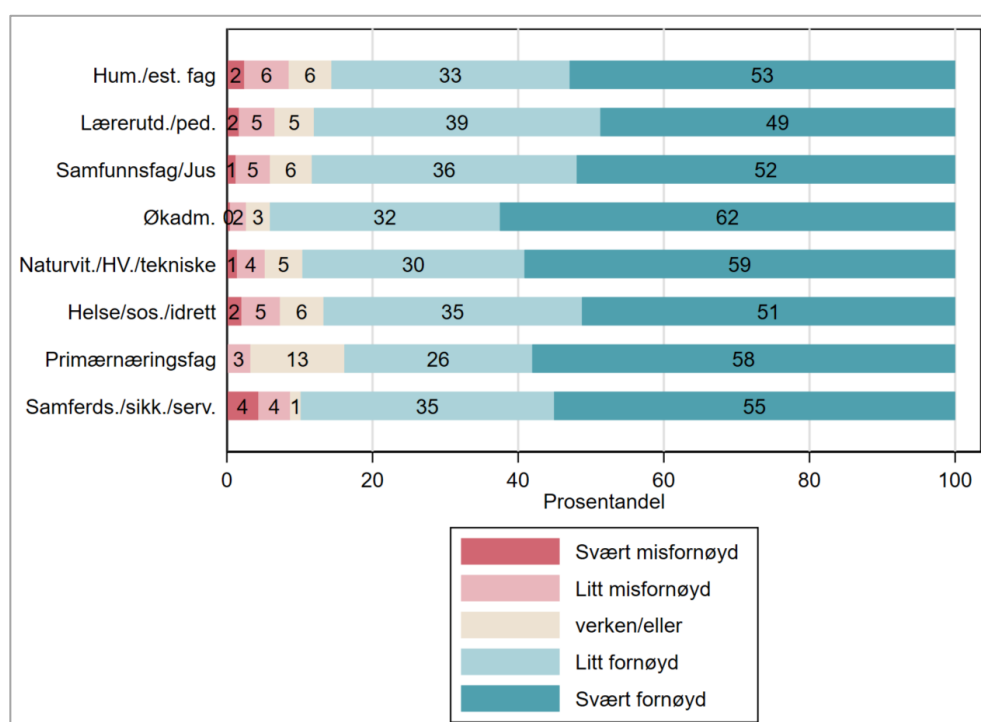
Forskning viser også at kandidater tilskriver høyere utdanning en betydelig verdi utover arbeidsmarkedsutfall (Bettinger & Fidjeland, 2024). Det er altså ikke åpenbart at det skal være samsvar mellom vurderinger av utdanningen totalt sett og dens relevans.

5.1 Vurdering av utdanningen totalt sett og dens relevans for arbeidslivet

Kandidater fra norske læresteder

Figur 5.1 viser hvordan kandidater i 2025-undersøkelsen, uteksaminert fra norske læresteder, vurderer utdanningen totalt sett. Resultatene viser generelt høy

tilfredshet blant kandidatene. Totalvurderingen av utdanningen ligger stabilt høyt på tvers av fagfelt. Mer enn 50 prosent av kandidatene har sagt de er «Svært fornøyde» med masterutdanningen de gjennomførte. Totalt sett har ni av ti kandidater oppgitt at de er litt eller svært fornøyd med utdanningen. Tilsvarende forekommer misnøye relativt sjelden. Andelen som har svart litt eller svært fornøyd er særlig høy innenfor økonomiske og administrative fag. Det tydeligste mønsteret er likevel at tilfredsheten er høy i alle grupper, men at det finnes moderate forskjeller i fordelingen mellom de mest positive svaralternativene.



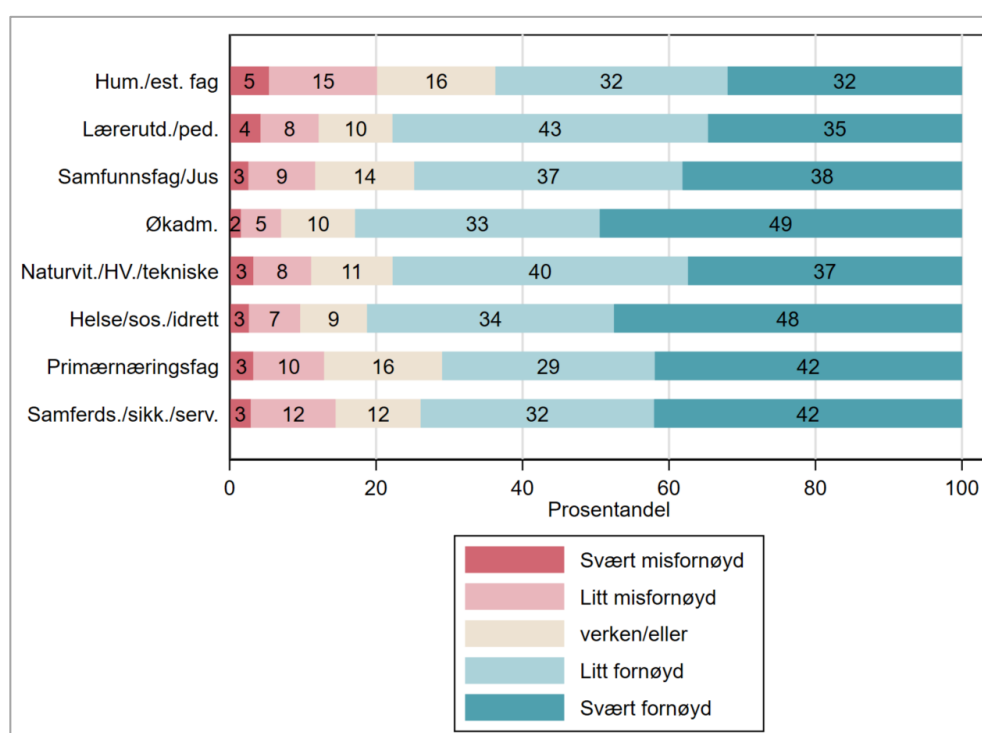
Figur 5.1 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Utdanningen du gjennomførte i yyyy, totalt sett?» Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder. N=3547)

I vedlegg V.4 viser vi at disse nivåene på den overordnede tilfredsheten med utdanningen er ganske stabil på tvers av kandidatgrupper med ulik fartstid i arbeidsmarkedet. Innenfor hvert fagfelt er det stort sett samme andel som har sagt at de er litt eller svært fornøyd med utdanningen blant dem som er undersøkt et halvt år og 2-3 år etter utdanning. Disse likner igjen på andelene blant dem i 2025-undersøkelsen, som er målt 6-7 år etter utdanning. Det er imidlertid en lavere andel kandidater innenfor lærerutdanning og pedagogiske fag som er fornøyd med utdanningen sammenliknet med andre fagfelt omtrent et halvt etter uteksaminering. Blant kandidatene undersøkt mer enn 2 år etter uteksaminering er det ingen forskjell mellom lærerutdanning og pedagogiske fag, og andre fagfelt som humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag og jus. Dette kan ha sammenheng med at den

gjennomsnittlige tilfredsheten med utdanningen har vært synkende blant nyutdannede kandidater innenfor lærerutdanning og pedagogikk, spesielt etter 2020 (Ballo m.fl., 2024). Forskjellen mellom undersøkelsene trenger i så måte ikke reflektere forskjell i antall år etter uteksaminering.

I Figur 5.2 ser vi på hvor tilfredse kandidater fra norske læresteder er med arbeidslivsrelevansen 6-7 år etter uteksaminering. I alle fagfelt har et klart flertall oppgitt at de er enten litt eller svært fornøyd. Andelen svært fornøyd varierer imidlertid en del mellom fagfeltene. Økonomisk-administrative fag skiller seg ut med den høyeste andelen svært fornøyd, tett fulgt av helse-, sosial- og idrettsfag. I humanistiske og estetiske fag er en av fem litt eller svært misfornøyd med arbeidslivsrelevansen.



Figur 5.2 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Studiets relevans for arbeidslivet?» Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder. N=3539)

Vi skal nå sammenlikne tallene fra 2025-undersøkelsen med undersøkelser som er foretatt kortere tid etter fullført utdanning. Dette kan gi en indikasjon på om det er noen forskjell i vurderingen av arbeidslivsrelevans avhengig av hvor lang tid det har gått siden uteksaminering. Det er verdt å merke seg at det er en liten forskjell i formuleringene knyttet til vurderingen av utdanning blant kandidater som ble undersøkt et halvt år etter (2023-undersøkelsen) uteksaminering

sammenliknet med 2-3 år (2019 undersøkelsen) og 6-7 år etter utdanning.⁶ Det er liten grunn til å tro at dette skulle utgjøre noen stor forskjell, men en bør likevel være forsiktig med å trekke konklusjoner basert på aggregerte forskjeller mellom undersøkelsene.

For at tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans skal være enklere å tolke, gir vi verdien 1 til dem som har svart «litt fornøyd» eller «svært fornøyd» med utdanningen, heretter fornøyd, mens de resterende gis verdien 0. Figur 5.3 viser andelen fornøyde etter fagfelt og blant kandidater som ble undersøkt omtrent et halvt år, 2-3 år og 6-7 år etter endt masterutdanning.

Det er relativt små forskjeller mellom de turkise og røde stolpene innenfor flere av fagfeltene. Det er noe større forskjeller innenfor primærnæringsfag og samferdselsfag, men usikkerheten knyttet til disse estimatene er betydelig. Blant kandidater innenfor økonomiske og administrative fag er det også noe lavere andel fornøyde 2-3 år etter uteksaminering sammenliknet med nyutdannede og 6-7 år etter uteksaminering. Overordnet ser det imidlertid ikke ut til at tilfredsheten systematisk øker eller synker med tiden som har gått etter uteksaminering.

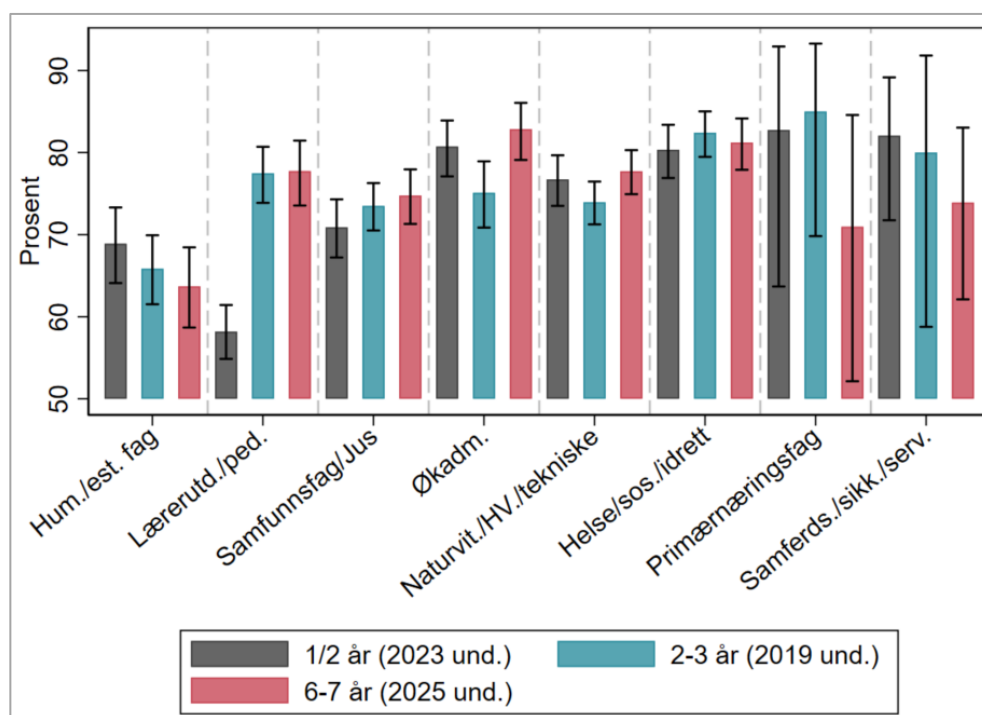
Som med vurdering av utdanningen totalt sett, er det en høyere andel innenfor lærerutdanning og pedagogikk som har rapportert å være fornøyd med utdanningens relevans blant kandidater uteksaminert 2-3 år og 6-7 år tidligere, nesten 20 prosentpoeng høyere sammenliknet med nyutdannede kandidater et halvt år etter utdanning. Kandidater innenfor lærerutdanning og pedagogiske fag er altså betydelig mer fornøyde i 2019- og 2025-undersøkelsene, sammenliknet med andre fagfelt. I motsetning til duppen i tilfredshet blant kandidater innenfor økonomiske og administrative fag 2-3 år etter uteksaminering (Figur 5.3), kan vi ikke forklare denne relative økningen med karakterer, ulike former for mistilpasning eller tilfredshet med jobben (se vedlegg V.4). Forskjellen kan altså se ut til å handle om en type erfaring vi ikke får fanget opp i denne undersøkelsen. Dersom vi sammenlikner andelene fornøyde blant nyutdannede lærere og pedagoger i 2019 og 2017 (halvt år etter uteksaminering), er de omtrent like som andelene fornøyde blant kandidater undersøkt 2-3 år og 6-7 år etter endt masterutdanning. Disse gruppene ble uteksaminert i omtrent samme periode, før 2020. Dette kan altså tyde på at forskjellen vi ser i Figur 5.3 ikke nødvendigvis kan tilskrives antall år siden uteksaminering. Kanskje er det heller et resultat av at tilfredsheten blant nyutdannede kandidater fra lærerutdanning og pedagogiske fag har gått ned over tid.

En forklaring på at tilfredsheten blant lærere og pedagoger var relativt lav blant nyutdannede i 2023-undersøkelsen, sammenliknet med andre fagfelt, kan være

⁶ 2019- og 2025- undersøkelsene: «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Studiets relevans for arbeidslivet?». 2023-undersøkelsen: «Hvis du skal gi en samlet vurdering, hvor fornøyd vil du da si at du har vært med... Studiets relevans for arbeidslivet?».

innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning (MAGLU). Denne gruppen utgjorde en relativt større andel av kandidatene fra lærerutdanning og pedagogiske fag i 2023-undersøkelsen sammenliknet med tidligere undersøkelser av nyutdannede (Ballo m.fl., 2024). Samtidig var andelen som var fornøyd med arbeidslivsrelevansen også relativt lav blant nyutdannede lærere og pedagoger i 2021, en undersøkelse der MAGLU utgjorde en relativt liten andel. Kanskje er tilfredshet knyttet til opplevelsen av å ta utdanningen under en pandemi.

En tredje forklaring på den relativt lave andelen som er fornøyd med arbeidslivsrelevansen blant nyutdannede lærere og pedagoger i 2023, kan være det mye omtalte 'praksissjokket' (Ballo m.fl., 2024). Det beskriver den overveldende opplevelsen mange lærerutdannede rapporterer om når de kommer ut i arbeid og får fullt ansvar i klasserommene fra dag én (Amdal & Willbergh, 2020). Dette kan altså være en faktor som bidrar til å forklare fagfeltforskjeller blant nyutdannede i 2023-undersøkelsen. Diskusjonen over peker imidlertid på flere elementer som kan bidra til å forklare at lærere og pedagoger er mer fornøyd blant kandidater 2-7 år etter utdanning, og vi kan ikke konkludere med at flere år i arbeidsmarkedet er forklaringen.

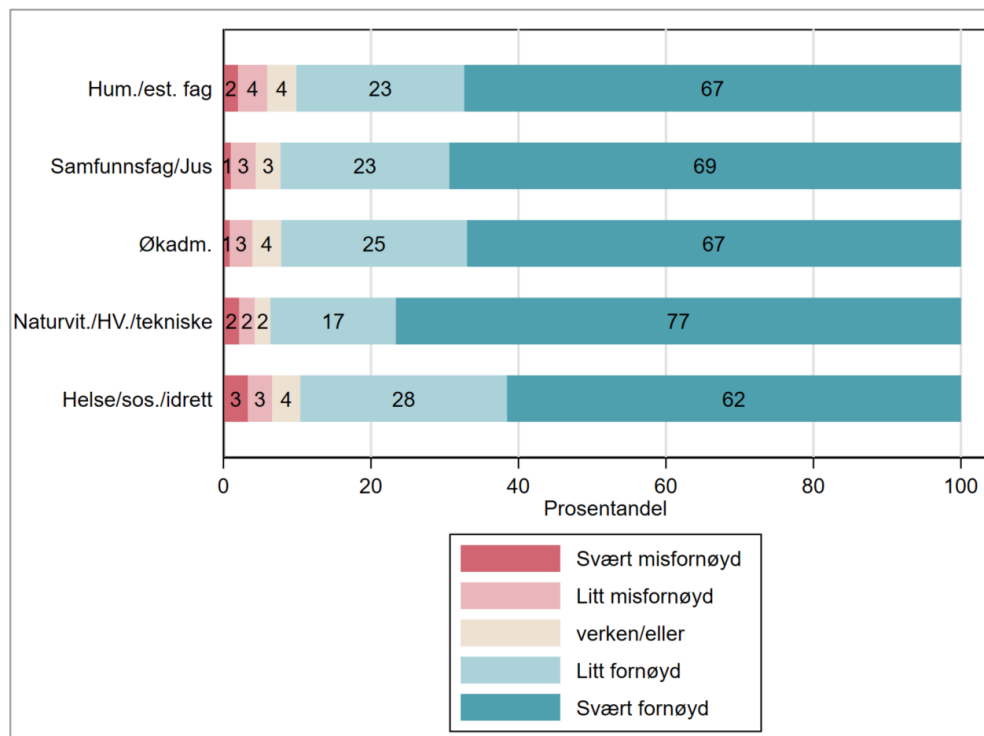


Figur 5.3 Andel som er litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans for arbeidslivet, etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=11645)

Kandidater fra utenlandske læresteder

I dette delkapittelet ser vi nærmere på de samme vurderingene av utdanning som over, men for kandidater fra utenlandske læresteder. Figur 5.4 viser fordelingen mellom ulike grader av tilfredshet med utdanningen, etter fagfelt. Også blant kandidater fra utlandet ser vi høy og stabil tilfredshet med utdanningen de har gjennomført. Det er gjennomgående litt høyere andeler som har oppgitt at de er litt eller svært fornøyd sammenliknet med kandidatene fra norske læresteder. Det er imidlertid betydelig høyere andeler som har svart at de er svært fornøyd. Bortsett fra helse-, sosial-, og idrettsfag ligger andelene oppunder 70 prosent. Kandidatene innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag har den høyeste andelen som var svært fornøyd med utdanningen. Dersom vi kombinerer kategoriene litt og svært fornøyd, er det stort sett små forskjeller mellom fagfelt. Tilsvarende er det kun noen få prosentpoeng som rapporter om misnøye med utdanningen.



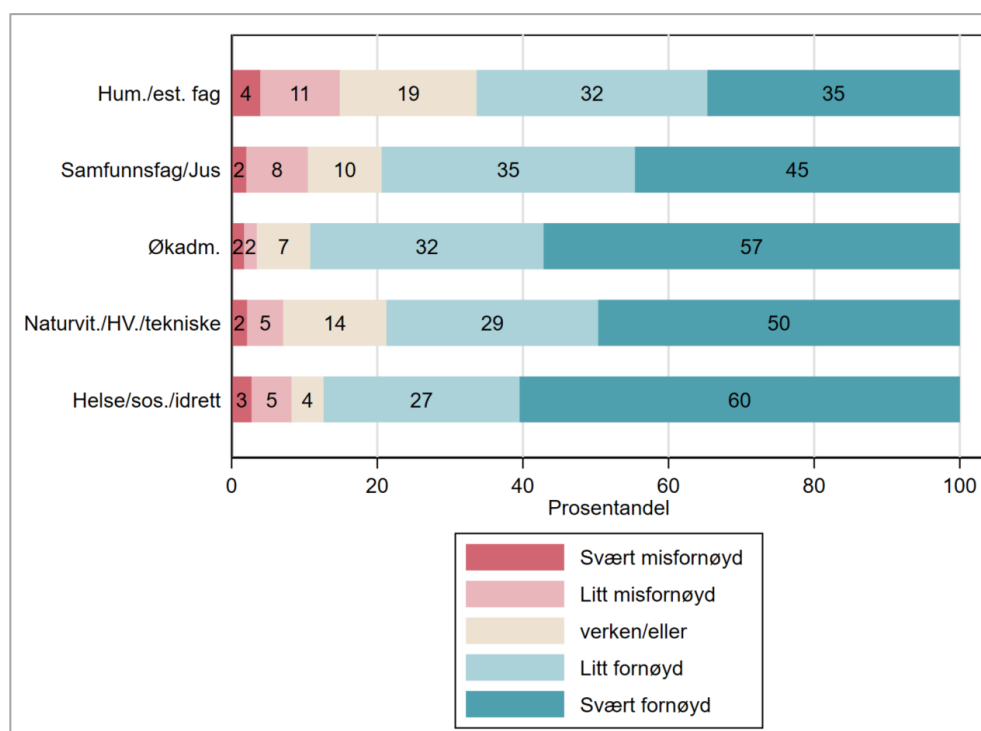
Figur 5.4 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Utdanningen du gjennomførte i yyyy, totalt sett?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=958)

Figur 5.5 viser at andelene som har sagt de er litt eller svært fornøyd med utdanningens arbeidslivsrelevans også er relativt høye, men det er betydelige forskjeller mellom de ulike fagfeltene. I likhet med kandidater fra norske læresteder er det noe lavere andel som har sagt de er litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans for arbeidslivet innenfor humanistiske og estetiske fag. I motsatt ende er

det omtrent 87 prosent som har svart det samme innenfor helse-, sosial-, og idrettsfag. Andelene som har svart at de er litt fornøyd er ikke så veldig ulike på tvers av fagfelt, så forskjellene drives av andelene som har svart svært fornøyd. Økonomiske og administrative fag (57 prosent) og helse-, sosial-, og idrettsfag (60 prosent) er de fagfeltene der det er høyest andel som er svært fornøyd med utdanningens relevans.

Forskjellen mellom andelene som har sagt at de er litt og svært fornøyd med utdanningen totalt sett og dens relevans gir et tydelig inntrykk av at utdanningen har en betydelig konsumverdi (Bettinger & Fidjeland, 2024) som ikke nødvendigvis er knyttet til utdanningens relevans.

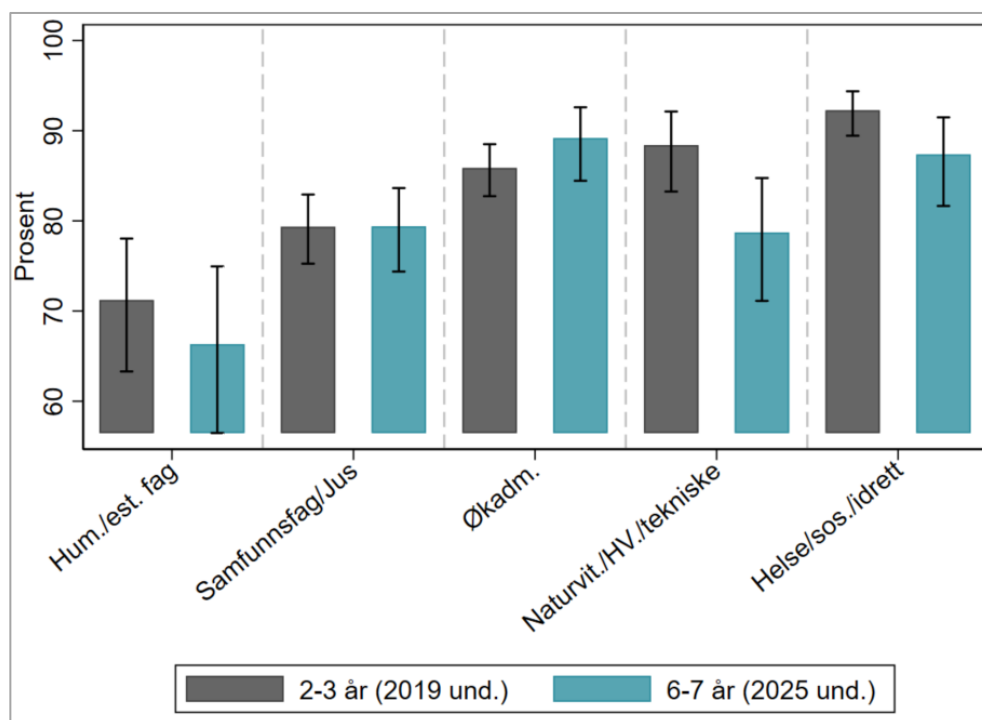


Figur 5.5 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med... Studiets relevans for arbeidslivet?». Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=958)

På samme måte som for kandidater fra norske læresteder ser vi nærmere på om det er noen forskjell i vurdering på tvers av undersøkelser. Figur 5.6 viser andelene som har svart litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans blant kandidater undersøkt omtrent 2-3 år, og 6-7 år etter uteksaminering, etter fagfelt.

Figuren viser at det er relativt små forskjeller mellom undersøkelsene, i likhet med resultatene for kandidater fra norske læresteder. Andelene som har svart at de er fornøyd med utdanningens arbeidslivsrelevans er omtrent like innen alle de fem fagfeltene bortsett fra naturvitenskapelige og tekniske fag.



Figur 5.6 Andel som er litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans for arbeidslivet, etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2786)

5.2 I hvilken grad har utdanningen gitt ulike yrkesmuligheter?

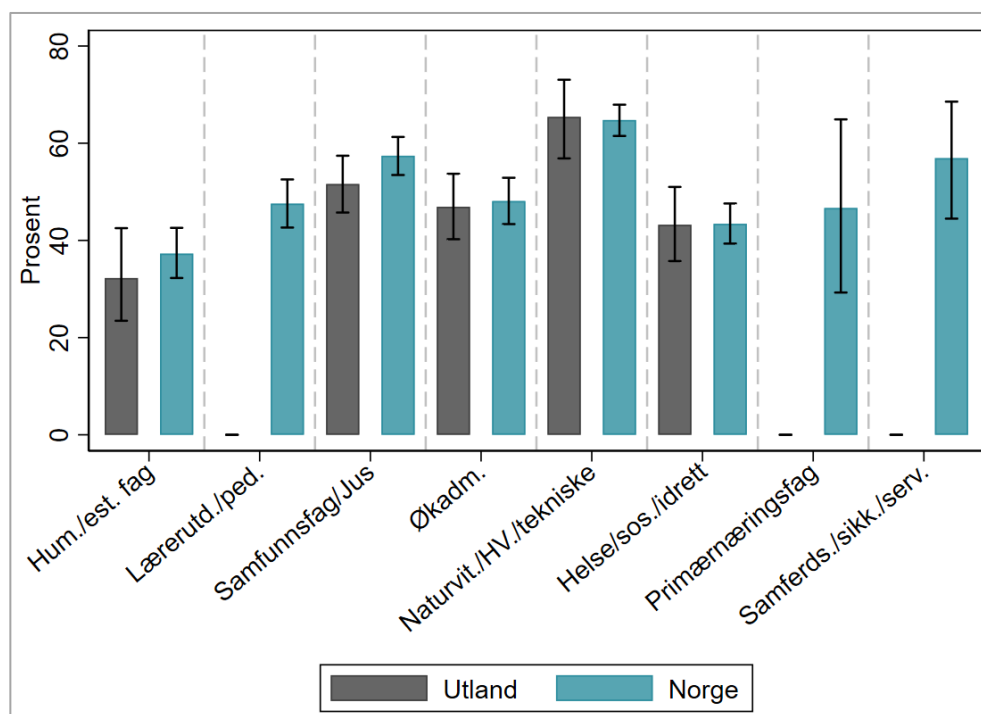
Avslutningsvis viser vi noen resultater fra det som er en helt ny modul i 2025-undersøkelsen. I de tre neste figurene undersøker vi i hvilken grad kandidatene opplever at utdanningen har gitt dem ulike typer muligheter. Spørsmålene dreier seg om i hvilken grad utdanningen har bidratt til å skaffe jobber med god balanse mellom jobb og fritid, muligheter for karriere og muligheten til å ha samfunnsnyttige jobber. Svarskalaen går fra «I svært liten grad» til «I svært stor grad». De følgende tre figurene omhandler hver av de tre dimensjonene. I hver figur viser vi andelen som svarer at utdanningen i stor eller svært stor grad, heretter betydelig grad, har bidratt til de ulike kjennetegnene, brutt ned på fagfelt og hvorvidt kandidaten er uteksaminert i Norge eller utlandet. De vertikale linjestykkene representerer 95 % konfidensintervaller.

Ved tolkningen av svarene er det viktig å huske på at hva som vurderes som balanse mellom jobb og fritid, eller karrieremuligheter, ikke er objektivt fastsatt. Respondentene har svart ut fra egne normer, ambisjoner og livssituasjoner, noe som også var intensjonen med spørsmålene. Variablene er utformet slik at kandidatene selv skal kunne legge sitt eget meningsinnhold i begrepene, og dermed gi

et bilde av hva de selv oppfatter som et vellykket utbytte av utdanningen. Samtidig er det nærliggende å anta at mange svar også påvirkes av samfunnets forståelser og forventninger, for eksempel at høy lønn og status gir assosiasjoner til en «vellykket» karriere. Svarene sier ikke bare noe om utdanningens måloppnåelse, men også om hvordan kandidatene forstår verdi og suksess i sitt eget liv.

I Figur 5.7 ser vi på balanse mellom jobb og fritid. Samlet sett er det noe høyere andel, 4 prosentpoeng, blant kandidater fra norske læresteder som mener at utdanningen i betydelig grad har bidratt til balanse mellom jobb og fritid. Hovedinntrykket i figuren er imidlertid en slående likhet i vurderingen til disse gruppene innenfor de ulike fagfeltene.

Fagfeltene med høyest vurdering er naturvitenskapelige og tekniske fag hvor rundt 65 prosent av de kandidatene har vurdert utdanningen som positiv for balansen mellom jobb og fritid. Fagfeltene med lavest andel som svarte at bidraget er betydelig, er helse-, sosial-, og idrettsfag og humanistiske og estetiske fag. Økonomiske og administrative fag ligger noe høyere enn helse-, sosial-, og idrettsfag, men forskjellen er ikke signifikant verken blant kandidater fra norske eller utenlandske læresteder. Samfunnsfag og jus ligger litt under naturvitenskapelige og tekniske fag, med omtrent 57 prosent som har svart i betydelig grad. Andelen er også relativt høy innenfor samferdsels og sikkerhetsfag, men estimatet er mindre presist på grunn av færre respondenter.



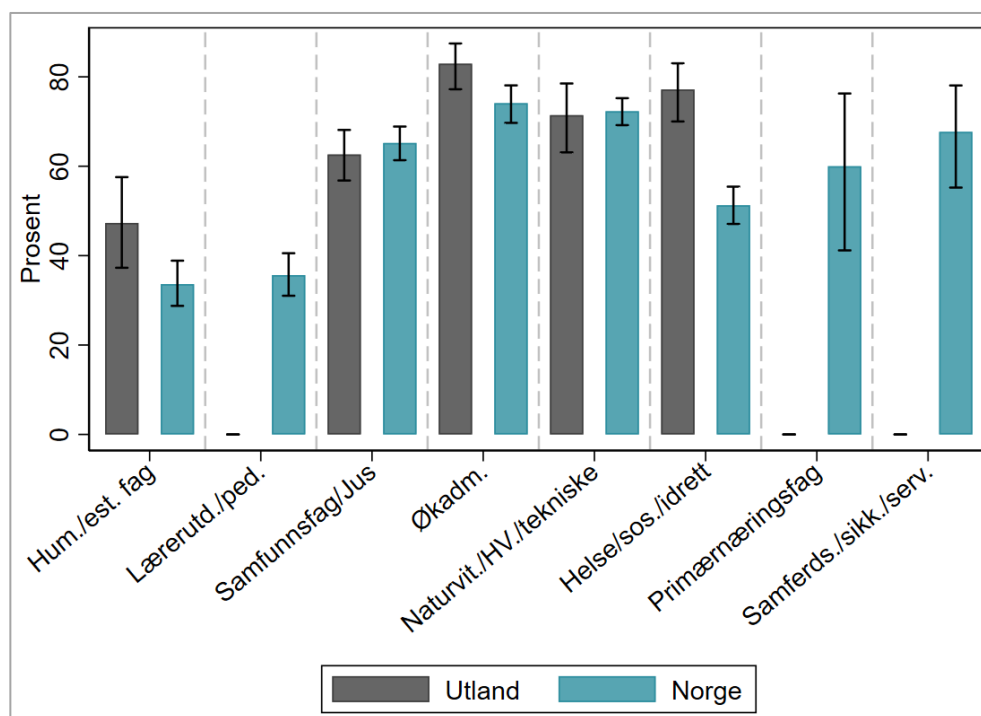
Figur 5.7 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Balanse mellom arbeid og fritid». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studie-land.

(Undersøkelse: 2025. Norske og utenlandske læresteder. N=4147)

I Figur 5.8 ser vi på andelen som har svart at utdanningen i betydelig grad har bidratt til muligheter for en god karriere. Særlig kandidater innen økonomiske og administrative fag, samt kandidater innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag, rapporterte at dette er tilfelle i betydelig grad både blant kandidater fra norske læresteder og kandidater fra utenlandske læresteder.

Fagfeltforskjellene mellom kandidater fra norske læresteder ser ut til å speiles noe blant kandidater uteksaminert fra utenlandske læresteder, men det er noen ulikheter. For eksempel er andelen som har svart i stor eller svært stor grad høyere blant kandidater fra utenlandske læresteder innenfor humanistiske og estetiske fag. Det samme er tilfellet i innenfor helse-, sosial- og idrettsfag. Igjen er det rimelig å anta at den sistnevnte forskjellen har sammenheng med ulike fagsammensetninger innenfor dette fagfeltet.

Målt i andeler ligger primærnæringsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag noe lavere enn for eksempel økonomiske og administrative fag, men høyere enn lærerutdanning og pedagogiske fag, der under 40 prosent opplevde at utdanningen har bidratt til karrieremuligheter.

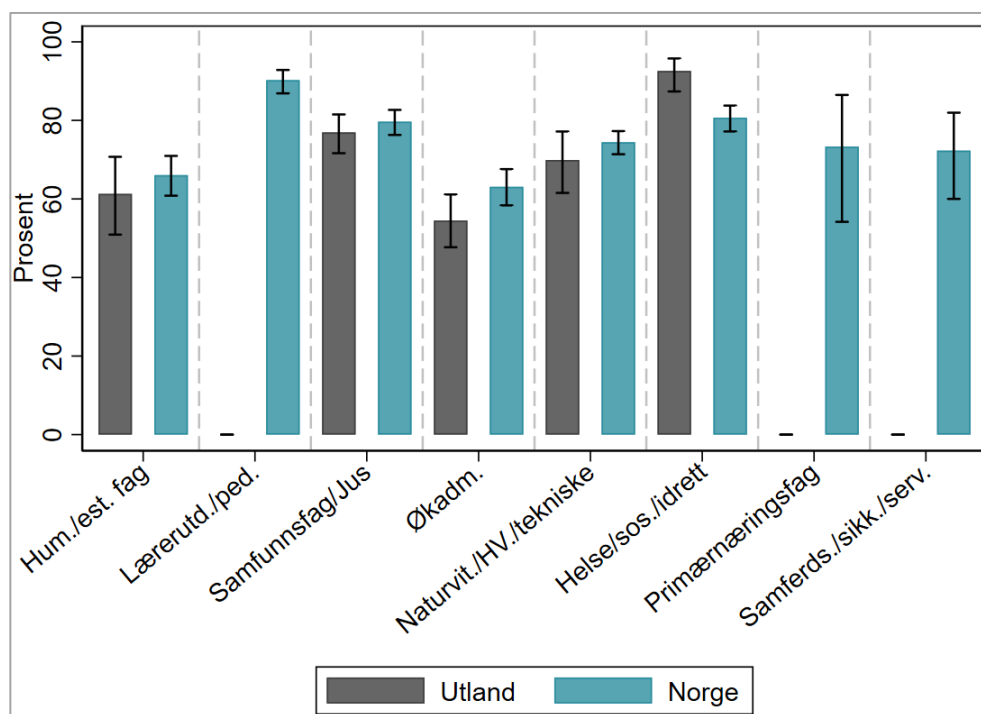


Figur 5.8 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Mulighet til å gjøre karriere». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studieland.

(Undersøkelse: 2025. Norske og utenlandske læresteder. N=4141)

I Figur 5.9 ser vi nærmere på andelen som oppfattet at utdanningen i betydelig grad har bidratt til jobb der de kan gjøre noe nyttig for samfunnet. Her ser vi at en relativt stor andel kandidater innenfor lærerutdanning og pedagogikk har svart at utdanningen har bidratt til dette i betydelig grad. Hele ni av ti har sagt at dette er tilfellet. Andelen som har svart at utdanningen i betydelig grad har bidratt til å få samfunnsnyttige jobber er også relativt høy innen helse-, sosial- og idrettsfag, og spesielt blant kandidater som ble uteksaminert i utlandet. En åpenbar fellesnevner mellom disse gruppene er at de inneholder flere typer utdanninger som innebærer kontakt med mennesker, enten i form av utdanning, opplæring eller velferdstjenester.

Samlet sett, på tvers av fagfelt og studieland, er det hele 75 prosent som har sagt at de opplever at utdanningen i stor eller svært stor grad har bidratt til å kunne få jobber som er nyttige for samfunnet. Selv om noen fagfelt stikker seg ut, strekker alle stolpene seg til over 50 prosent.



Figur 5.9 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Mulighet til å gjøre noe nyttig for samfunnet». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studieland.

(Undersøkelse: 2025. Norske og utenlandske læresteder. N=4143)

Dette delkapittelet gir noen interessante innblikk i hvilke muligheter kandidatene opplever at de har fått med sin utdanning. I det følgende konsentrerer vi oss om kandidater fra norske læresteder. Kandidater innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag gir jevnt over et inntrykk av å ha fått gode muligheter gjennom sin utdanning; over 60 prosent har svart at de i stor grad eller i svært stor grad har mulighet til balanse mellom arbeid og fritid, til å gjøre karriere og til å gjøre noe nyttig for samfunnet. Blant kandidater fra humanistiske og estetiske fag for norske læresteder oppga også over 60 prosent at de har mulighet til å gjøre noe nyttig for samfunnet, men her er det under 40 prosent av kandidatene som oppga at de har gode muligheter til å gjøre karriere eller for å få en god balanse mellom arbeid og fritid. Når det gjelder lærerutdanning og pedagogikk har de også sagt at de opplever stor grad av mulighet for samfunnsnytte, men de scorer lavt på mulighet til å gjøre karriere. Vi ser noe av det samme for kandidater innen helse-, sosial- og idrettsfag fra norske læresteder; de rapporterte om stor grad av mulighet for samfunnsnytte, men scorer dårligere på mulighet for karriere, og kun rett over 40 prosent har oppgitt gode muligheter for balanse mellom arbeid og fritid. Kandidatene fra samfunnsfag og jus kommer relativt godt ut, men scorer også høyest på muligheten for samfunnsnytte. Her skiller kandidatene fra økonomiske og administrative fag seg ut; de scorer høyt på muligheter for karriere, men er et av de fagfeltene

med lavest andel som oppga gode muligheter for å gjøre noe nyttig for samfunnet. Videre ligger dette fagfeltet omtrent likt som lærerutdanning og pedagogikk når det gjelder mulighet for balanse mellom arbeid og fritid: rundt 50 prosent oppga gode muligheter for dette.

5.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på kandidatenes vurdering av utdanningen de har gjennomført. Vi har lagt vekt på to dimensjoner: den generelle tilfredsheten med utdanningen, og hvor relevant de opplever den i møtet med arbeidslivet. I tillegg har vi undersøkt i hvilken grad kandidatene opplever at utdanningen har bidratt til ulike aspekter ved yrkeslivet som for eksempel balanse mellom jobb og fritid.

Et klart hovedfunn er at et stort flertall av kandidatene som ble uteksaminert fra norske læresteder er fornøyde med utdanningen de har tatt 6-7 år etter uteksaminering. Hele 88 prosent oppga at de er litt eller svært fornøyde totalt sett. Tilfredsheten er høy på tvers av fagfelt, men varierer noe: fra 84 prosent innen primærnæringsfag til 94 prosent innen økonomiske og administrative fag. Sistnevnte fagfelt utmerker seg også når det gjelder utdanningens arbeidslivsrelevans, der om lag 82 prosent er litt eller svært fornøyde. I motsatt ende finner vi humanistiske og estetiske fag, hvor andelen litt eller svært fornøyde er rundt 64 prosent.

I sammenlikninger mellom kandidater med ulik fartstid i arbeidsmarkedet, er den tydeligste forskjellen at kandidater fra lærerutdanning og pedagogikk i mindre grad enn andre opplevde utdanningen som relevant for arbeidslivet et halvt år etter uteksaminering, mens tilfredsheten ligger omtrent på nivå med andre fagfelt etter 2–3 og 6–7 år. Denne forskjellen er særskilt for kandidater innen lærerutdanning og pedagogikk, og faktorer som jobbtilfredshet eller mistilpasning kan ikke forklare dette mønsteret. Det kan imidlertid se ut til at nyutdannede (halvt år etter uteksaminering) lærere og pedagogers tilfredshet med arbeidslivsrelevansen har vært synkende over tid. Forskjellen vi finner mellom nyutdannede og dem med noen års erfaring i arbeidslivet kan altså ha noe å gjøre med at kandidatene har tatt utdanning på ulike tidspunkt, heller enn tiden som har gått etter uteksaminering. At andelen fornøyde lærere og pedagoger er relativt lav sammenliknet med andre fagfelt i 2023-undersøkelsen kan skyldes flere faktorer, som innføring av femårig grunnskolelærerutdanning eller særlige utfordringer i starten av læreryrket (Ballo m.fl., 2024).

Blant kandidater utdannet i utlandet er tilfredsheten med utdanningen også høy. Mer enn ni av ti er litt eller svært fornøyde med utdanningen totalt sett. Som for kandidater utdannet ved norske læresteder er det noe høyere andel som er fornøyd med utdanningens relevans innen økonomiske og administrative fag og

helse-, sosial- og idrettsfag. Når det gjelder tid fra endt utdanning finner vi at andelen kandidater innen naturvitenskapelige og tekniske fag som er fornøyde med utdanningens relevans, er rundt 10 prosentpoeng lavere blant dem som ble undersøkt 6-7 år etter uteksaminering sammenliknet med 2-3 år etter. For øvrige fagfelt finner vi ingen signifikante forskjeller mellom 2-3 år etter og 6-7 år etter uteksaminering når det gjelder tilfredshet med utdanningens relevans for arbeidslivet. Det er altså ikke systematiske forskjeller mellom undersøkelsene på tvers av fagfelt.

Til slutt i kapittelet viser vi i hvilken grad kandidatene, 6-7 år etter uteksaminering, mener utdanningen har bidratt til tre potensielt viktige aspekter ved arbeidslivet: muligheten til å oppnå balanse mellom jobb og fritid, muligheten til å gjøre karriere, og muligheten til å få en samfunnsnyttig jobb. Generelt ser vi et tydelig samsvar mellom kandidater fra norske og utenlandske institusjoner innenfor samme fagfelt når det gjelder andelen som har svart at utdanningen i stor eller svært stor grad har bidratt på disse områdene. Samtidig finnes det klare forskjeller mellom fagfeltene. Innen naturvitenskapelige og tekniske fag har en relativt høy andel opplevd at utdanningen har bidratt til å få jobb med balanse mellom jobb og fritid. Andelene er noe lavere innen humanistiske og estetiske fag og helse-, sosial- og idrettsfag. Totalt sett har 52 prosent av alle kandidatene oppfattet at de i stor eller svært stor grad har fått mulighet til å ha god balanse mellom jobb og fritid gjennom utdanningen.

Når det gjelder karrieremuligheter, er andelene høyest blant kandidater fra økonomiske og administrative fag, samt innen naturvitenskapelige fag. Resultatene peker også på at lærerutdanninger og pedagogiske fag skiller seg noe ut når det gjelder samfunnsnytte blant kandidater fra norske læresteder. Denne andelen er også høy innen helse-, sosial- og idrettsfag, og særlig blant dem som er utdannet fra utenlandsk lærested.

6 Bosted og mobilitet

I dette kapittelet ser vi nærmere på sammenhengen mellom høyere utdanning og bosted, og hvilke faktorer som bidrar til at noen flytter fra og noen blir værende på studiestedet.

Både starten på høyere utdanning og overgangen fra studier til arbeidsliv representerer sentrale overgangsfaser i unge voksnes liv. Et viktig aspekt ved disse overgangene er geografisk mobilitet. Norge er et land med spredt bosetting, men høyere utdanningsinstitusjoner er konsentrert til et begrenset antall steder. Det innebærer at mange må flytte dersom de ønsker å ta høyere utdanning. I tillegg varierer fagtilbudet mellom ulike institusjoner, noe som gir ytterligere insentiver til å flytte for å kunne studere det man ønsker. For noen handler flyttingen også om mer enn bare utdanningstilbud – det kan være et ønske om nye opplevelser, nye omgivelser eller å starte et nytt kapittel i livet. På denne måten blir studiestart ikke bare et pedagogisk veiskille, men også en viktig fase for geografisk omstilling og personlig utvikling.

Med utgangspunkt i studenter som tar en hel grad i utlandet, identifiserer Hovdhaugen og Wiers-Jenssen (2023) tre overordnede motivasjonskategorier for å flytte til et annet land for å studere. Disse begrepene kan også være relevante for å forstå mobilitet blant studenter som studerer innenlands i Norge.

Den første motivasjonen handler om ønsket om å utforske. Her er det ønsket om nye opplevelser og miljøskifte som driver beslutningen om å flytte – enten det er til et annet land eller en ny region i Norge. Den andre typen motivasjon er pragmatisk: Flyttingen skjer fordi det finnes utdanningsmuligheter andre steder som ikke er tilgjengelige i hjemkommunen eller hjemlandet. Et eksempel er norske medisinstudenter som velger å studere i Øst-Europa, ofte som følge av begrenset kapasitet ved medisinstudiet i Norge. Den tredje kategorien, differensiering, omhandler mer strategiske hensyn knyttet til studiets innhold og kvalitet, og hvordan utdanningsvalget kan påvirke fremtidige karrieremuligheter. Dette kan blant annet dreie seg om institusjonens omdømme, språklige ferdigheter, internasjonal erfaring eller eksponering for nye faglige og kulturelle perspektiver.

Hvor man studerer kan ha betydning for hvor man bosetter seg etter endt utdanning – både på kort og lang sikt. Det er for eksempel rimelig å anta at

motivasjonen for å flytte til studiestedet kan påvirke hvorvidt man blir værende. Studenter som flytter av pragmatiske grunner – fordi studiestedet tilbyr noe de ikke finner hjemme – har kanskje høyere sannsynlighet for å flytte videre etter studiene enn dem som studerer i nærheten av hjemstedet. Samtidig vil arbeidsmarkedsmulighetene kunne være avgjørende for hvor en flytter.

I 2025-undersøkelsen har vi identifisert ulike grupper med ulike flyttemønstre, blant annet personer som har flyttet til studiestedet og blitt boende, og dem som har bodd på studiestedet under studiene, men senere har flyttet videre. I dette kapittelet retter vi oppmerksomheten mot to overordnede grupper: (1) dem som har flyttet fra studiestedet etter endt utdanning, og (2) dem som fortsatt bor der. Med utgangspunkt i tidligere forskning på faktorer som påvirker bostedsvalg (f.eks. Ghasri m.fl., 2023; Coulter & Scott, 2015), har vi tilpasset og videreutviklet et sett med spørsmål til den norske konteksten for å undersøke hva som motiverer folk til å bli boende og hva som får andre til å flytte.

Vi begynner analysedelen med å se på ulike typer bostedsgrupper etter gjennomført utdanning, og vi ser på forskjellene mellom kandidater fra utenlandske og norske læresteder.

Kapittelet har som mål å belyse mulige årsaker til at noen velger å bli boende på studiestedet etter endt utdanning, mens andre flytter videre. Ambisjonen er altså ikke å estimere den kausale effekten av studiestedets lokalisering på senere bosettingsmønstre. Til et slikt formål vil analyser basert på registerdata være bedre egnet. Vi forsøker likevel å få en indikasjon på betydningen av studiestedet, ved at vi stilte følgende spørsmål til dem som fortsatt bor på studiestedet: Hvor sannsynlig er det at du ville bodd på studiestedet i dag, dersom du ikke hadde studert der?

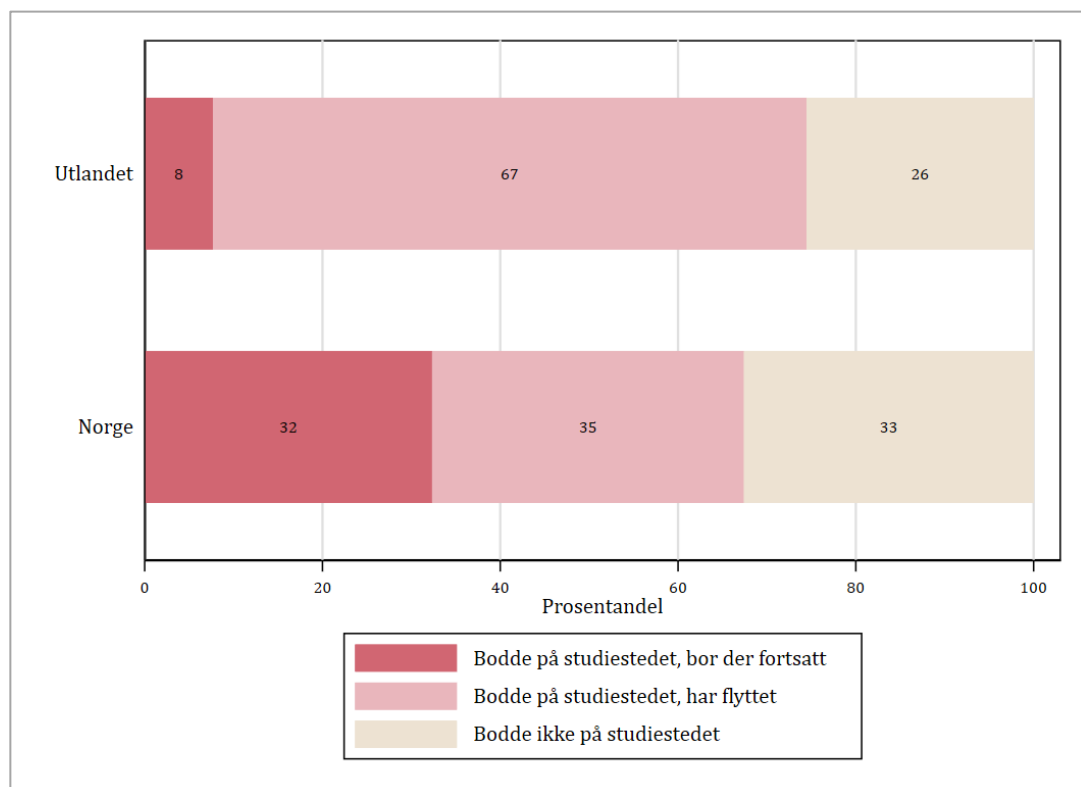
6.1 Nåværende bosted

I Figur 6.1 starter vi med å se på ulike grupper av kandidater, og hvilke flyttemønstre de har hatt. Figuren viser fordelingen brutt ned på hvorvidt kandidaten ble uteksaminert fra et norsk lærested eller hvorvidt kandidaten ble uteksaminert fra en institusjon i utlandet. Når det gjelder spørsmålet om hvorvidt kandidaten bodde på studiestedet da de fullførte graden er det viktig å minne om at svaret nei ikke er ensbetydende med at kandidatene ikke har bodd på studiestedet overhodet. Det kan for eksempel hende at kandidaten flyttet fra studiestedet i løpet av graden.

Figuren viser at omtrent 8 prosent av kandidatene som studerte i utlandet bodde på studiestedet 6-7 år etter fullført grad. 67 prosent bodde på studiestedet da de fullførte graden, men hadde flyttet til et annet sted etter fullført grad. Deresom vi slår sammen disse to andelene, er andelen kun 8 prosentpoeng høyere enn for kandidater fra norske læresteder, henholdsvis 75 prosent og 67 prosent av

kandidatene fra utlandet og fra norske læresteder bodde på studiestedet ved fullført grad. Men det er stor forskjell i fordelingen på de to kategoriene; omtrent 32 prosent av kandidatene ved norske læresteder bodde fortsatt på studiestedet 6-7 år etter utdanning, og 35 prosent hadde flyttet fra studiestedet i etterkant. Dette henger naturligvis sammen med at flesteparten av kandidatene som har tatt full utdanning i utlandet hadde flyttet tilbake til Norge; I 2025-undersøkelsen oppga 85 prosent av utenlandsstudentene at de bodde i Norge i referanseuken (6-7 år etter endt utdanning). Tidligere undersøkelser viser også at de fleste gradsstudentene ønsker seg tilbake til Norge etter fullført utdanning. 2019-undersøkelsen, som undersøkte kandidater fra både norske og utenlandske læresteder 2-3 år etter uteksaminering, viste at om lag 20 prosent av de sysselsatte kandidatene fra utlandet også jobbet i utlandet (Knutsen m.fl., 2024). Det er altså ikke store forskjeller på tvers av de to undersøkelsene. Blant kandidatene som er utdannet i Norge er det 93 prosent som bodde i Norge 6-7 år etter uteksaminering.

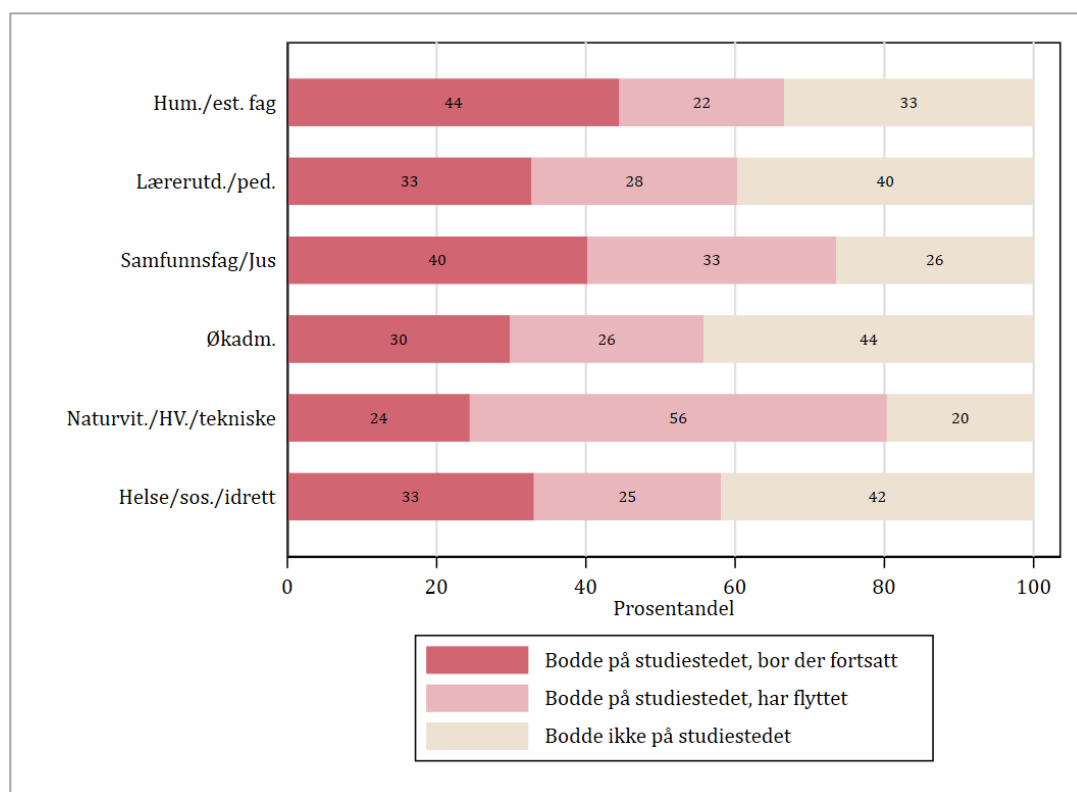
Dersom vi ser på den resterende kategorien ser vi at det er en noe større andel blant kandidater fra norske læresteder som oppga at de ikke bodde på studiestedet da de fullførte graden, 33 prosent, sammenliknet med kandidater fra utlandet, 26 prosent.



Figur 6.1 «Da du fullførte graden i yyyy, bodde du i samme by/kommune som studiestedet?». («Bodde du i uken 10.-16. februar i samme by/kommune som da du fullførte graden i yyyy?»). Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N, Norge = 3235. N, utlandet: 873.)

I Figur 6.2 viser vi fordelingen på de like bostedsgruppene innen de største fagfeltene. Vi ser at det innen fagfeltet naturvitenskapelige og tekniske fag bodde den største andelen av kandidatene på studiestedet på tidspunktet da graden ble fullført: 80 prosent av kandidatene bodde da på studiestedet. Videre ser vi at 24 prosent av kandidatene med en grad innen naturvitenskap og tekniske fag fortsatt bodde på studiestedet 6-7 år etter endt utdanning. Fagfeltet har den laveste andelen kandidater som blir boende på studiestedet. Fagfeltene humanistiske og estetiske fag og samfunnsfag og jus har de høyeste andelen som oppga å bli boende. Innen humanistiske og estetiske fag var det 66 prosent som oppga at de bodde på studiestedet ved fullføring av graden, og 44 prosent som også bodde der 6-7 år etter endt utdanning. Innen samfunnsfag og jus bodde 73 prosent på studiestedet da graden ble fullført, mens 40 prosent bodde der også etter 6-7 år.



Figur 6.2 «Da du fullførte graden i yyyy, bodde du i samme by/kommune som studiestedet?» («Bodde du i uken 10.-16. februar i samme by/kommune som da du fullførte graden i yyyy?»). Etter fagfelt.

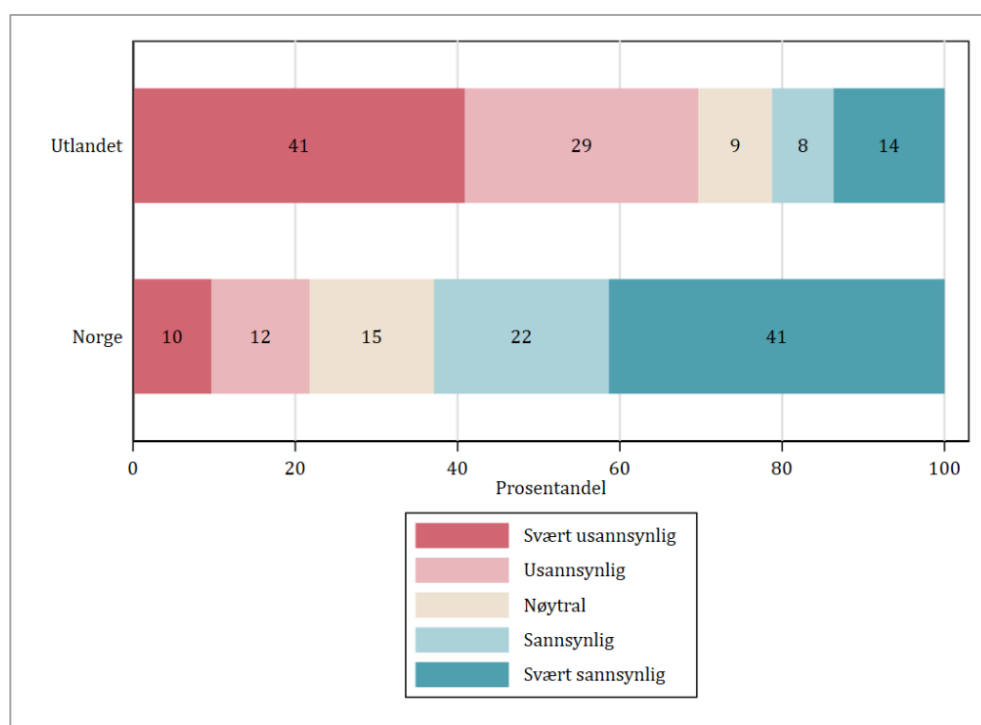
(Norske læresteder. N = 3141)

6.2 Årsaker til valg av bosted

Spørsmålet om hvem som bosetter seg hvor etter studietiden –hvem som blir på studiestedet, og hvem som flytter videre blant dem som har flyttet til studiestedet – er interessant i seg selv. Men spørsmålet er særlig motivert av et ønske om å forstå studiestedets rolle i valg av bosted. Det er flere studier som antyder en årsakssammenheng mellom hvor man studerer og hvor man senere etablerer seg. Fidjeland m.fl. (2023) undersøker dette i en norsk kontekst. Forskerne sammenlikner bosettingsmønstre mellom søkere som så vidt kommer inn på et studium på et gitt sted, og dem som så vidt ikke gjør det – basert på en antakelse om at disse gruppene er sammenliknbare. Resultatene viser at det å komme inn på et studie-sted øker sjansen for å senere bo på dette studiestedet med rundt 15-20 prosentpoeng, sammenliknet med dem som er like på observerbare karakteristikk, men som ikke kom inn på dette studiestedet.

Studier viser også at blant dem som tar hele graden i utlandet er det en større andel som bosetter seg utenfor Norge etter endt utdanning, enn blant studentene som tar utdanningen sin i Norge (Wiers-Jenssen, 2008; Knutsen m.fl., 2024). Det er kun en liten andel av dem som tar høyere utdanning i Norge som bosetter seg i utlandet, kun 7 prosent av kandidatene i denne undersøkelsen bodde i utlandet 6-7 år etter fullført grad i Norge. Dette kan handle om at de som studerer i utlandet generelt sett er mer mobile enn dem som har valgt å studere i Norge. Men det kan også være et resultat, en konsekvens, av det å studere i utlandet. For eksempel tilegner studentene seg gjerne språkkunnskaper, kulturell kompetanse og sosiale nettverk som gjør det mer attraktivt, og kanskje lettere, å bli værende. Sosialisering i en ny kultur kan også bidra til at man etablerer en sterk tilknytning til landet man har studert i, noe som kan gjøre returen til Norge mindre opplagt.

Vi har spurt kandidatene om hvor sannsynlig det er at de ville bodd der de nå bor, dersom det var slik at de ikke hadde studert der. Dette spørsmålet gikk kun til kandidatene som hadde svart at de bor i samme by eller kommune som da de fullførte graden. Figur 6.3 viser fordelingen på spørsmålet blant dem som har studert i utlandet og blant dem som har studert i Norge. Vi ser at blant kandidatene som har studert i utlandet svarte 70 prosent at det er usannsynlig eller svært usannsynlig at de ville bodd der de bor nå (bodde i referanseuken) dersom de ikke hadde studert der. Blant kandidatene som har studert i Norge er den samme andelen betydelig mindre, kun 24 prosent. Det er verdt å merke seg at denne andelen er i nærheten av økningen i sannsynlighet for å bo på studiestedet som følge av å ha studert der, på 15-20 prosentpoeng, som Fidjeland m.fl. (2023) finner i sin policy brief.



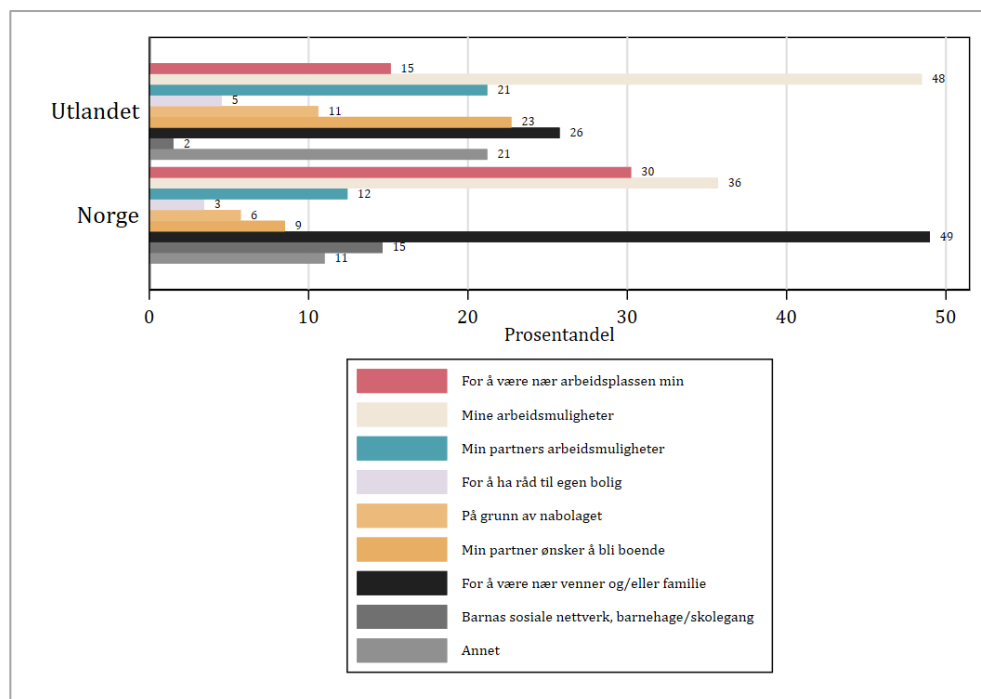
Figur 6.3 «Hvor sannsynlig er det at du ville bodd der du bor nå dersom du ikke hadde studert der?». Blant respondenter i bostedsgruppe 1 (bodde på studiestedet, bor der fortsatt). Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N, Norge = 1043. N, utlandet = 66.)

Strukturelle forhold som arbeidsmarked og økonomiske insentiver kan spille en viktig rolle når kandidatene velger bosted etter endt utdanning. Langvarig opphold i utlandet kan gi tilgang til jobbmuligheter og økonomiske fordeler som kan være vanskeligere å oppnå hjemme. Samtidig viser NIFUs arbeidsgiverundersøkelse 2024 at kandidater med utdanning fra utlandet blir oppfattet som mindre attraktive blant arbeidsgivere enn kandidater med høyere utdanning fra Norge, eller med kun utvekslingsopphold (Skjelbred m.fl., 2024). Dette betyr at kandidater med en hel grad fra utlandet kan oppleve at det er mer krevende å få seg jobb i Norge, sammenliknet med kandidater utdannet i Norge.

Vi har spurt kandidatene om årsakene til at de ble boende på studiestedet, og svarene er vist i figur 6.4. Respondentene kunne velge inntil to alternativer. Figuren viser at «mine arbeidsmuligheter» er den mest valgte årsaken blant kandidatene utdannet i utlandet (48 prosent), mens «for å være nær venner og/eller familie» er den mest valgte årsaken blant dem utdannet i Norge (49 prosent). Dette henger antakelig sammen med årsakene til valg av studiested – det er sannsynlig at flere av dem som har valgt å studere i Norge har valgt et studiested i nærheten av venner og/eller familie. Men en forklaring kan også være at studentene etablerer sosiale nettverk eller stifter familie der de studerer, og derfor velger å bli boende, og at dette i større grad skjer i Norge enn i utlandet. Videre ser vi at arbeid

er en viktig årsak for både kandidater utdannet i utlandet og i Norge; 67 prosent av dem utdannet i utlandet og 63 prosent av dem utdannet i Norge oppga «for å være nær arbeidsplassen min», «mine arbeidsmuligheter» eller «partners arbeidsmuligheter» som én av de to viktigste årsakene til å bli boende på studiestedet.

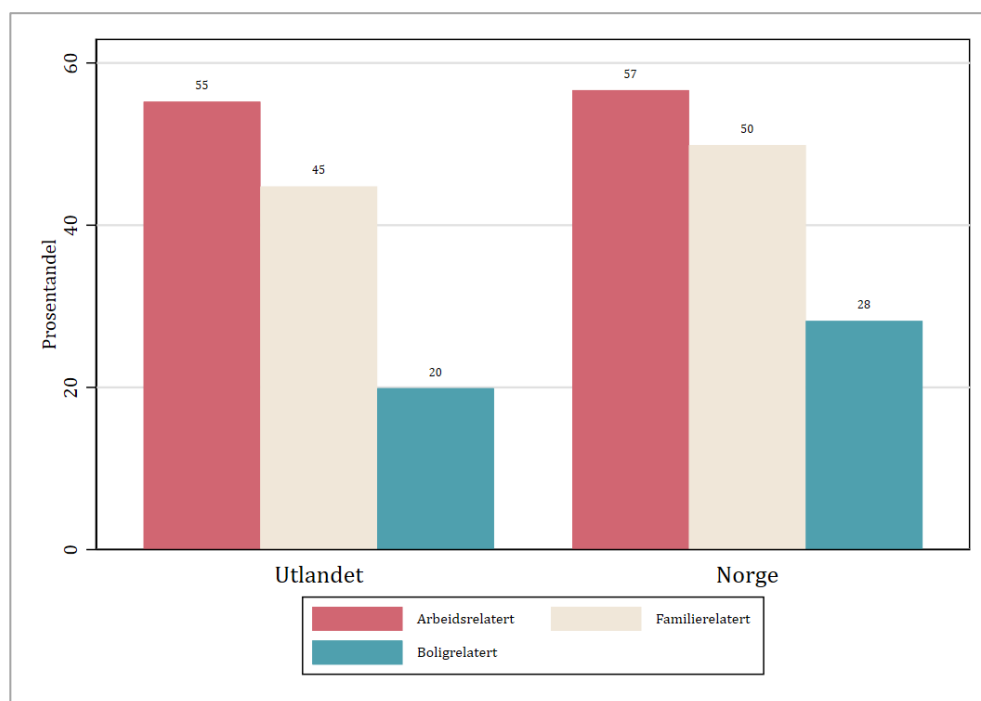


Figur 6.4 «Hva er de viktigste årsakene til at du fortsatt bor i samme by/kommune som da du fullførte utdanningen i yyyy?» Respondentene kunne velge inntil 2 alternativer. Blant respondenter i bostedsgruppe 1 (bodde på studiestedet, bor der fortsatt). Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N, Norge = 1045. N, utlandet = 66.)

Hva så med de kandidatene som har flyttet fra studiestedet, enten til andre steder i Norge, eller som returnerer til Norge etter studier i utlandet? Det er grunn til å tro at det er de samme faktorene som bidrar til at noen blir værende som også virker i motsatt retning og fører til at noen velger å flytte. Der noen blir boende på studiestedet fordi de har etablert familie, vil andre flytte nettopp for å komme nærmere familie eller partner et annet sted. Tilsvarende kan arbeidsmarkedet spille en avgjørende rolle: Mens enkelte blir værende fordi de finner gode jobbmuligheter på studiestedet, vil andre kunne oppleve begrenset tilgang på relevant arbeid og derfor velge å flytte for å øke sjansene på arbeidsmarkedet. I Figur 6.5 viser vi andelen som har oppgitt henholdsvis arbeidsrelaterte (for å starte i ny jobb, for å søke jobb, min partners jobbskifte eller arbeidsmulighet), familierelaterte (for å være nærmere venner og/eller familie, partner ønsket å flytte, endring i relasjon (samboer/ekteskap/samlivsbrudd)), og boligrelaterte årsaker (ønsket å bo i et bedre nabolag, for å få et større/bedre sted å bo, for å få et rimeligere sted å bo, for

å eie bolig i stedet for å leie) til flytting, blant dem som bodde på studiestedet, men som ikke bor der lenger (bostedsgruppe 2). Vi ser at omtrent like store andeler har oppgitt de ulike gruppene av årsaker for flytting blant dem utdannet i utlandet og i Norge. Arbeidsrelaterte årsaker blir i størst grad oppgitt å være årsaken til flytting (55 prosent fra utlandet, 57 prosent fra Norge), men mange har også oppgitt familierelaterte årsaker (henholdsvis 45 og 50 prosent fra utenlandske og Norske læresteder). I det store ser det altså ut til at det er de samme årsakene som får kandidatene til å flytte fra studiestedet, uansett om det er i Norge eller i utlandet. Til slutt er det verdt å merke seg at 45 prosent av dem utdannet i utlandet som flytter fra studiestedet, og 43 prosent av dem utdannet i Norge, *ikke* har oppgitt arbeidsrelaterte årsaker som én av de to viktigste grunnene til flytting. Arbeidsrelaterte grunner er den vanligste årsaken, men for en god andel, over 4 av 10, handler ikke flytting først og fremst om arbeidsmuligheter.



Figur 6.5 «Angående din siste flytting, spesifiser de viktigste årsakene til at du flyttet». Respondentene kunne velge inntil 2 alternativer. Blant respondenter i bostedsgruppe 2 (bodde på studiestedet, har flyttet). Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N, Norge = 1133. N, utlandet = 581.)

6.3 Oppsummering

I 2025-undersøkelsen ser vi på sammenhengen mellom høyere utdanning og bosted. Ved å stille spørsmål om bosted i referanseuken og bosted ved gradsopptakelse får vi mer kunnskap om flyttemønstre. Vi finner at 75 prosent av kandidatene

i utlandet bodde på studiestedet under studiene. Det samme gjaldt for 67 prosent av dem som studerte i Norge. Omtrent 32 prosent av kandidatene ved norske læresteder bodde fortsatt på studiestedet 6-7 år etter utdanning, mens 35 prosent hadde flyttet fra studiestedet i etterkant. Men det er fagfeltforskjeller, og den største andelen som bodde på studiestedet ved gradsopptak finner vi innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, der 80 prosent av kandidatene bodde på studiestedet. Blant kandidatene i utlandet bodde kun 8 prosent fremdeles på studiestedet 6-7 år etter endt utdanning, mens 67 prosent hadde flyttet fra studiestedet.

Når det gjelder årsaker til valg av bosted, ser vi at studiested har noe betydning. For den lille andelen som fortsatte å bo på studiestedet etter endt utdanning i utlandet, er studiestedet en viktig årsak; 70 prosent svarte at det er usannsynlig eller svært usannsynlig at de ville fortsatt å bo på studiestedet dersom de ikke hadde studert der. Blant kandidatene som har studert i Norge er den samme andelen betydelig mindre, men 24 prosent av dem som bodde på studiestedet i referanseuken svarte at det er usannsynlig eller svært usannsynlig at de ville bodd der dersom de ikke hadde studert der.

Videre har vi sett at arbeid er en viktig årsak til valg av bosted. Blant dem som ble boende på studiestedet, oppga 67 prosent av kandidatene i utlandet og 63 prosent av dem utdannet i Norge «for å være nær arbeidsplassen min», «mine arbeidsmuligheter» eller «partners arbeidsmuligheter» som én av de to viktigste årsakene til å bli boende på studiestedet. Vi ser og at arbeid oppgis i størst grad å være årsaken til flytting. Samtidig er det verdt å merke seg at mer enn fire av ti oppga andre årsaker enn arbeid for sin siste flytting. Familierelaterte årsaker ser også ut til å være sentrale i valget av bosted.

7 Avsluttende refleksjoner

Dette kapittelet oppsummerer hovedfunnene i rapporten og trekker noen overordnede linjer på tvers av temaene som er undersøkt. Målet er å løfte frem sentrale mønstre og forskjeller mellom kandidatgrupper, særlig med tanke på fagbakgrunn og hvor kandidaten ble uteksaminert, og å vurdere hvordan disse funnene kan forstås i lys av tidligere undersøkelser og relevant litteratur.

Tilpasning i arbeidsmarkedet blant kandidater fra norske læresteder

Rapporten viser at de aller fleste kandidatene er sysselsatt 6-7 år etter uteksaminering, på tvers av fagfelt. De færreste arbeidet i stillinger som samsvarte dårlig med utdanningens innhold. Det er få som ufrivillig jobber deltid, og et klart flertall har oppgitt at de er fornøyde med jobben sin. Andelen overutdannede – det vil si at de har en jobb som de tenker ikke krever masterutdanning – er noe høyere enn andelen som opplevde dårlig samsvar mellom innholdet i jobb og utdanning (innholdsmisforhold). Til sammenlikning viser McGuinness m.fl. (2018) i en oversiktsstudie at gjennomsnittet av målinger av andelen overutdannede, på tvers av en rekke land, er omtrent 24 prosent. Det er imidlertid stor variasjon på tvers av både land og studier. Det har vært betydelig mindre fokus på samsvaret mellom innhold i jobb og utdanning i den internasjonale litteraturen. Andelen som opplevde dårlig samsvar blant kandidatene uteksaminert 6-7 år tidligere ligger noe lavere enn studiene analysert av McGuinness m.fl. (2018), selv om det må tas forbehold om at målemetoden kan variere.

Selv om graden av mistilpasning er relativt lav blant kandidater undersøkt 6-7 år etter uteksaminering, viser resultatene, i tråd med tidligere undersøkelser (Ballo m.fl., 2024; Støren m.fl., 2019), at kandidater fra humanistiske og estetiske fag generelt har noe lavere sysselsetting og oftere har rapportert om ulike former for mistilpasning enn kandidater fra andre fagfelt. Samtidig er det viktig å understreke at også denne gruppen fremstår som betydelig bedre tilpasset etter noen år i arbeidslivet enn kort tid etter uteksaminering. For kandidater innen økonomiske og administrative fag finner vi en relativ lav andel som har rapportert om dårlig

samsvar mellom utdanning og jobbinnhold, overutdanning eller ufrivillig deltid. For øvrig er det noe varierende hvilke fagfelt som preges av mer eller mindre mis-tilpasning. Et interessant funn i 2025-undersøkelsen er at kandidater med natur- og realfagsutdanning ser ut til å være bedre tilpasset arbeidsmarkedet 6-7 år etter uteksaminering enn rett etter endt utdanning. Dette kan tyde på at det tar noe tid før denne gruppen etablerer seg godt i arbeidslivet.

Flere studier viser at kandidater fra fag som humaniora oftere har opplevd misforhold mellom utdanningen og innholdet i jobben, mens kandidater fra utdanningsfag som regel har lavere sannsynlighet for et slikt misforhold (Sellami m.fl., 2018). Samtidig peker forskningen på at både omfanget av innholdsmisforhold og graden av overutdanning avhenger av hvordan begrepene måles (McGuinness, 2006; Sellami m.fl., 2018). Valg av målemetode kan ikke bare påvirke hvor stor andel, totalt sett, som defineres til å oppleve innholdsmisforhold, men også endre bildet av hvordan ulike fagfelt skiller seg fra hverandre (Sellami m.fl., 2018).

Det er også viktig å understreke at vi i denne rapporten kun har sammenliknet på fagfeltnivå. Slike aggregerte analyser kan naturlig nok skjule variasjoner mellom ulike grupper innen hvert fagfelt. For eksempel rommer både humanistiske og estetiske fag og helse-, sosial- og idrettsfag et bredt spekter av studieprogrammer, og det er sannsynlig at det finnes forskjeller også innad i disse (Ballo m.fl., 2024).

Den foreliggende rapporten indikerer at tilpasningen til arbeidsmarkedet er bedre blant kandidater med noen års erfaring enn blant nyutdannede som undersøkes omtrent et halvt år etter fullført utdanning. Selv om denne forskjellen ikke entydig kan tilskrives lengre tid i arbeidsmarkedet, er det et funn som også støttes av tidligere kandidatundersøkelser med tilsvarende datagrunnlag (Støren m.fl., 2019). 2025-undersøkelsen ser på kandidater lengre tid etter uteksaminering enn de øvrige undersøkelsene i rapporten, men den er også gjennomført på et annet tidspunkt. Det er ikke urimelig å delvis tilskrive den systematiske forskjellen i tilpasning mellom undersøkelser, i denne og tidligere rapporter, til antall år i arbeidslivet. Likevel kan også arbeidsmarkedet i seg selv ha variert mellom undersøkelsestidspunktene og bidra til forskjellene. Endringer i utdanningssystemet kan også være med på å forklare eventuelle ulikheter.

Fordelen med spørreundersøkelsesdata er at de gir innsikt i kandidatenes subjektive vurderinger, noe registerdata ikke kan fange opp på samme måte. Registerdata har til gjengjeld flere styrker når det gjelder å analysere betydningen av tid i arbeidsmarkedet. Slike data gjør det mulig å undersøke sysselsetting i hele kandidatpopulasjonen og dermed redusere utfordringer knyttet til representativitet. I tillegg åpner de for sammenlikninger mellom undergrupper innenfor de ulike fagfeltene. Slike analyser ville kunne komplementere den foreliggende rapporten godt.

Overordnet er det små forskjeller mellom kandidater utdannet i Norge og i utlandet

Blant sysselsatte kandidater finner vi på overordnet nivå kun små forskjeller mellom dem som er utdannet i Norge og i utlandet når det gjelder mistilpasning i arbeidsmarkedet. Andelen som opplevde dårlig samsvar mellom utdanning og jobb, som har opplevd å være overutdannet, eller som har sagt de jobber ufrivillig deltid, er omtrent den samme i begge grupper. Data fra både 2025-undersøkelsen, 6-7 år etter uteksaminering, og 2019-undersøkelsen, 2-3 år etter, viser dessuten at det er små forskjeller i jobbtilfredshet. De fleste er litt eller svært fornøyde, uavhengig av studiested. Samtidig har kandidater utdannet i utlandet oftere rapportert at de får brukt kunnskapene og ferdighetene sine i stor eller svært stor grad. Selv om de to kandidatgruppene ser ut til å være relativt like på overordnet nivå, også dersom vi kontrollerer for fagfelt, har vi ikke gjennomført inngående analyser på fagfelt-nivå av forskjeller mellom de to kandidatgruppene.

Til tross for de mange likhetene finner vi også noen viktige forskjeller mellom kandidater uteksaminert fra norske og utenlandske læresteder. 2025-undersøkelsen viser blant annet at en større andel av kandidatene utdannet i utlandet har opplevd perioder uten jobb. Vi finner omtrent akkurat samme forskjell dersom vi kun fokuserer på dem som jobber i Norge. Dette er konsistent med forskning som viser at utenlandsutdanning ikke nødvendigvis gir særlige fordeler i det norske arbeidsmarkedet (Van Mol, 2017; Skjelbred m.fl., 2024). Det kan altså ta ekstra tid å tilpasse seg. Vi kan imidlertid ikke utelukke at det også er en konsekvens av at kandidater fra utenlandske læresteder er mer mobile både geografisk og i arbeidsmarkedet. Blant kandidatene i 2025 undersøkelsen har for eksempel dem fra utenlandske læresteder byttet arbeidsgiver relativt oftere enn kandidater fra norske læresteder.

Tidligere forskning viser at nordmenn som tar utdanning i utlandet ofte skiller seg noe fra kandidater utdannet ved norske læresteder, blant annet når det gjelder sosioøkonomisk bakgrunn (Hovdhaugen & Wiers-Jenssen, 2021). Det ville altså være nyttig med studier som i større grad kontrollerer for ulikhetene mellom gruppene, for eksempel gjennom mer sofistikerte matching-metoder (Knutsen m.fl., 2024). I vår analyse har vi heller ikke skilt mellom ulike studieland, men benyttet et binært skille mellom utdanning i Norge og i utlandet. Valg av studieland kan imidlertid ha betydning for språk- og kulturkompetanse, som kan verdsettes ulikt i arbeidsmarkedet. Det kunne også være interessant å undersøke nærmere hvor kandidater utdannet i utlandet arbeider etter uteksaminering, et forhold som ofte henger sammen med fagfelt (Rodrigues, 2013).

Vurdering av arbeidslivsrelevans og karrieremuligheter

Kandidaters vurdering av utdanningen er nødvendigvis retrospektiv, og det er rimelig å anta at den påvirkes av erfaringene de har gjort i arbeidslivet. Tidligere analyser viser at bedre tilpasning i arbeidsmarkedet ofte bidrar til en mer positiv oppfatning av utdanningens relevans (Iriondo, 2022). På samme måte som for jobbtilfredshet kan man derfor forvente at mindre mistilpasning over tid også gir høyere tilfredshet med utdanningen.

Vi finner at tilfredshet med utdanningen er høy både blant kandidater fra norske og utenlandske læresteder. I begge gruppene er omtrent ni av ti litt eller svært fornøyd med utdanningen totalt sett. Blant kandidater fra norske læresteder er det økonomiske og administrative fag som har høyest andel fornøyd når det gjelder utdanningens relevans for arbeidslivet. Dette samsvarer godt med den relativt høye graden av arbeidsmarkedstilpasning som ble omtalt tidligere. Samtidig er andelen fornøyd også relativt høy blant kandidater innen helse-, sosial- og idrettsfag. Disse to fagfeltene utmerker seg også med relativt høye andeler som er fornøyd med arbeidslivsrelevansen blant kandidater fra utenlandske læresteder.

Der helt nyutdannede kandidater innenfor lærerutdanning og pedagogikk uttrykte lavere tilfredshet med utdanningens relevans sammenliknet med andre fagfelt, finner vi en tilfredshet som er på nivå med eller høyere enn andre fagfelt blant kandidater undersøkt 6-7 år etter uteksaminering. Vi kan ikke forklare dette mønsteret med variasjon i jobbtilfredshet eller ulike mål på hvor godt kandidatene er tilpasset. Tidligere har man i kandidatundersøkelser fått en antydning om et mulig «praksissjokk» ved at kandidater fra lærerutdanning og pedagogiske fag rapporterer noe lavere tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans sammenliknet med andre fagfelt (Ballo m.fl., 2024). I tillegg til innføring av femårig grunnskolelærerutdanning i 2017, kan dette være noe av årsaken til at andelen fornøyd blant lærere og pedagoger er noe lavere sammenliknet med nyutdannede innenfor andre fagfelt i 2023. I NIFUs undersøkelser av nyutdannede, et halvt år etter uteksaminering, har det blant lærere og pedagoger vært noe nedgang i tilfredsheten med både utdanningen totalt sett og arbeidslivsrelevans de siste årene. Det kan altså tenkes at forskjellene i denne rapporten mellom nyutdannede og dem med noen års arbeidserfaring, skyldes trekk ved utdanningene eller andre forhold heller enn tiden som har gått siden uteksaminering fra master. Vi kan ikke med sikkerhet fastslå årsaken.

Utover vurderingen av utdanningens relevans for arbeidslivet, finner vi at kandidater fra ulike fagfelt har noe ulike oppfatninger av hvilke muligheter utdanningen har gitt dem. Mer enn 60 prosent av kandidatene innen naturvitenskapelige og tekniske fag har oppgitt at utdanningen i stor eller svært stor grad har gitt dem mulighet til god balanse mellom arbeid og fritid, til å gjøre karriere og til å bidra til samfunnet. Blant kandidater fra lærerutdanning og pedagogiske fag ser

bildet annerledes ut: omtrent ni av ti har oppgitt at utdanningen har gitt mulighet til å gjøre noe nyttig for samfunnet, mens mindre enn halvparten har rapportert å ha fått mulighet til karriereutvikling. Tatt i betraktning de små forskjellene i jobbtilfredshet, er det dermed interessant at det finnes relativt store forskjeller i disse vurderingene. Det kan altså være et uttrykk for at studenter stort sett velger utdanninger som gir dem muligheter i tråd med deres prioriteringer.

Disse forskjellene i hvordan kandidater vurderer utdanningens muligheter kan også ha betydning for hvordan de orienterer seg i arbeidsmarkedet etter endt studium. Mens noen fagfelt ser ut til å være mer forbundet med et sterkt samfunnsoppdrag eller trygghet i faste stillinger, er andre mer rettet mot karriereutvikling og fleksibilitet. Slike ulikheter kan bidra til å forklare variasjoner i mobilitet: kandidater som verdsetter karriere og utviklingsmuligheter kan være mer tilbøyelige til å skifte jobb når de får sjansen til noe mer interessant eller bedre betalt, mens andre i større grad forblir i stillinger som gir stabilitet og forutsigbarhet.

Kandidatenes tilbøyelighet til mobilitet i arbeidsmarkedet

Når vi ser at «mer interessant jobb» og «høyere lønn» er de vanligste årsakene til jobbytte, kan det tyde på at mobilitet kan være et uttrykk for karriereutvikling snarere enn utrygghet. Det er mulig at mange av dem som bytter jobb, er kandidater med høy attraktivitet på arbeidsmarkedet, som beveger seg fra gode stillinger til enda bedre. På den måten kan jobbytter være et tegn på suksess og framdrift, snarere enn et symptom på midlertidighet eller usikkerhet. Samtidig finner vi også spor av mer strukturelle forklaringer: særlig innen humanistiske og estetiske fag, der én av fire oppgir fast stilling som årsak til bytte, tyder det på at midlertidighet fortsatt spiller en rolle 6-7 år etter fullført utdanning for disse kandidatene.

At lærere og pedagoger skiller seg ut med færrest jobbytter, er ikke overraskende. For denne gruppen finnes det et stabilt og forutsigbart arbeidsmarked med høy etterspørsel, og mange går rett inn i faste stillinger i skoleverket. Dette kan redusere både behovet for og insentivene til å bytte jobb. Samtidig kan det indikere at lojalitet til arbeidsgiver og et sterkt profesjonsfellesskap bidrar til lavere mobilitet i denne gruppen.

Analysene viser at kandidater utdannet i utlandet bytter jobb oftere enn kandidater fra norske læresteder. Dette kan skyldes flere forhold: manglende etablerte nettverk i Norge, økt usikkerhet i første jobb etter studier, eller at de i større grad søker seg til bransjer og stillinger der mobilitet er en del av karriereløpet. Et alternativt perspektiv er at utenlandsutdannede er mer mobile av natur, og at de ser jobbytter som en naturlig del av karriereutviklingen snarere enn en risiko.

Til sammen peker dette mot at mobilitet i arbeidsmarkedet ikke har én entydig forklaring, men er sammensatt av både strukturelle forhold, individuelle preferanser og mulighetsrommet i arbeidsmarkedet.

Studiestedet kan ha betydning for bosetting etter uteksaminering – for noen

Hvor man studerer kan ha følger for hvor man senere bosetter seg. Studier viser at kandidater fra utenlandske læresteder har høyere sannsynlighet for å jobbe og bo i utlandet 2-3 år etter endt utdanning sammenliknet med kandidater fra norske institusjoner (Wiers-Jenssen, 2008; Knutsen m.fl., 2024). Vi finner det samme i 2025-undersøkelsen.

Samtidig er det mindre sannsynlig at kandidatene blir værende på selve studie-stedet. Mens 67 prosent av kandidatene fra norske læresteder og 75 prosent av kandidatene fra utenlandske læresteder bodde på studiestedet ved endt grad, er andelene som fortsatt bodde der 6-7 år etter langt lavere: 32 prosent i Norge, og bare 8 prosent i utlandet. Dette kan tyde på at det å studere i utlandet i mindre grad forankrer kandidater til studiestedet enn det å studere i Norge. Samtidig kan det skyldes at kandidater fra norske læresteder oftere studerer i nærheten av hjemstedet og familien.

Fidjeland m.fl. (2023) finner ved bruk av naturlige eksperimenter at studiested har en kausal effekt på bosted etter utdanning blant kandidater fra norske læresteder. De finner at det å ha studert et sted øker sannsynligheten for å bo på det samme stedet etter endt utdanning med 15-20 prosentpoeng. Våre egne resultater peker i samme retning. Rundt 22 prosent av kandidatene som bodde på studiestedet 6-7 år etter endt utdanning, svarte at det er lite eller svært lite sannsynlig at de ville bodd på studiestedet dersom de ikke hadde studert der. Med andre ord, studiestedet ser ut til å ha betydning for enkelte av kandidatenes bostedsvalg, men langt ifra for alle. Vi finner at særlig arbeidsrelaterte årsaker, men og årsaker knyttet til familie, har stor betydning for valg av bosted.

Styrker og begrensninger

Denne rapporten har undersøkt masterkandidaters situasjon i arbeidsmarkedet 6-7 år etter uteksaminering. I motsetning til studier av nyutdannede gir den et bilde av hvordan kandidatene klarer seg etter å ha hatt tid til å etablere seg i arbeidslivet. Vi har blant annet sett på arbeidsmarkedssituasjonen siden fullføring av utdanningen i 2018 og 2019, årsaker til jobbytter og hvilke muligheter utdanningen har gitt. Et særtrekk ved undersøkelsen er at den også omfatter kandidater

som med støtte fra Lånekassen har tatt utdanning i utlandet, noe som gir innsikt i hvordan denne gruppen klarer seg i arbeidsmarkedet.

Et viktig bidrag med spørreundersøkelser er at de fanger opp kandidatenes egne vurderinger av arbeid og utdanning – informasjon som ikke er tilgjengelig i registre. Samtidig innebærer denne datakilden utfordringer. Svarene representerer bare dem som deltar, og systematiske forskjeller mellom respondenter og ikke-respondenter kan gi skjevheter. Slik seleksjon kan i noen tilfeller forsterkes selv ved justeringer på observerbare kjennetegn (Dutz m.fl., 2021). Registerdata kan derfor være et viktig supplement, særlig for analyser av arbeidsmarkedstilknypning, perioder med ledighet og variasjon mellom undergrupper.

Rapporten har også sammenliknet kandidater på ulike tidspunkt etter fullført utdanning: et halvt år, 2-3 år og 6-7 år. Sammen med tidligere analyser, som blant annet Støren (2019), gir slike analyser nyttig innsikt i hvordan tilpasningen i arbeidsmarkedet utvikler seg over tid. Samtidig må det understrekes at dette er tverrsnittsstudier av ulike kohorter, ikke en longitudinell oppfølging av de samme personene. Både forskjeller i antall år etter uteksaminering og endringer i konteksten for de ulike undersøkelsene kan påvirke resultatene, og man bør derfor være varsom med å tolke forskjeller som rene tidseffekter. I tillegg til at de undersøker kandidater med ulik fartstid i arbeidsmarkedet, vil konteksten til hver av undersøkelsene kunne være forskjellig. En bør derfor være forsiktig med å tilskrive hele forskjellen til ulik fartstid i arbeidsmarkedet.

Referanser

- Allen, J. & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452.
- Amdal, I. I. & Willbergh, I. (2020). Det produktive praksissjokket: Nyutdannede læreres fortellinger om lærer-elev-forholdet i overgangen fra lærerutdanning til lærerarbeid. *Acta Didactica Norden*, 14(3), 17 sider.
- Ballo, J. G., Wiers-Jenssen, J., Knutsen, T. K. & Bergene, A. C. (2024). *Masterutdannedes overgang til arbeidsliv og tilfredshet med utdanning og jobb: Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2023* (NIFU-rapport 2024: 15). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Belfield, C.R., Harris, R.D.F. (2002). How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied Economics* 34, 535–548.
- Bettinger, E. P. & Fidjeland, A. Ø. (2024). College rankings, labor market outcomes, and alumni satisfaction. *Education Economics*, 32(5), 703–720.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 915-934.
- Chevalier, A. & Lindley, J. (2009). Overeducation and the skills of UK graduates. *Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society* 172, 307–337.
- Coulter, R. & Scott, J. (2015). What motivates residential mobility? Re-examining self-reported reasons for desiring and making residential moves. *Population, Space and Place*, 21(4), 354-371.
- de Besche, T. & Wiborg, V. (2025): *Dokumentasjon av data fra NIFUs tematiske undersøkelse 2025: Spørreundersøkelse til personer som ble uteksaminert med mastergrad fra norske læresteder i 2019 eller utenlandske læresteder i 2018/2019*. (NIFU-notat 2025: 14.) Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.

- Dutz, D., Huitfeldt, I., Lacouture, S., Mogstad, M., Torgovitsky, A. & Van Dijk, W. (2021). *Selection in surveys: Using randomized incentives to detect and account for nonresponse bias* (No. w29549). National Bureau of Economic Research.
- Eggleston, J. (2024). Frequent survey requests and declining response rates: Evidence from the 2020 census and household surveys. *Journal of Survey Statistics and Methodology*, 12(5), 1138-1156.
- Eide, T., de Besche, T. & Ballo, J. G. (2024). *Dokumentasjon av data fra Kandidatundersøkelsen 2023: Spørreundersøkelse til personer som ble uteksaminert med mastergrad våren 2023* (NIFU Arbeidsnotat 2024: 9). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
- Fidjeland, A., Knutsen, T. & Stubhaug, M. E. (2023). *Betydningen av bosted for utdanningsvalg* (NIFU Innsikt 2024:6). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Furholt, J., Normann, H. E. H. & Hodal, K. (2025). *Kompetanse offshore: Kompetanse og omstilling i norsk offshorenæring* (NIFU-rapport 2025:3). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Ghasri, M., Rashidi, T. & Auld, J. (2023). Determinants of residential mobility: an adaptive retrospective survey method. *Transportation letters*, 15(2), 129-141.
- Green, F. & Zhu, Y. (2010). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford economic papers*, 62(4), 740-763.
- Groves, R. M., Fowler Jr., F. J., Couper, M. P., Lepkowski, J. M., Singer, E., Tourangeau, R. (2011). *Survey Methodology*. Wiley.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go?. *Economics of education review*, 19(2), 131-147.
- Hovdhaugen, E. & Wiers-Jenssen, J. (2023). Motivation for full degree mobility: analysing sociodemographic factors, mobility capital and field of study. *Educational Review*, 75(2), 195-216.
- Hovdhaugen, E. & Wiers-Jenssen, J. (2021). Those who leave and those who stay: Features of internationally mobile vs. domestic students. *Journal of International students*, 11(3), 687-705.
- Iriondo, I. (2022). Graduate labour market outcomes and satisfaction with university education in Spain. *Plos one*, 17(7), e0270643.
- Kauhanen, M. & Nätti, J. (2015). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799.
- Knutsen, T. K., Wiborg, V. S. & Wiers-Jenssen, J. (2024). Impact of international student mobility on international profile of jobs. *Higher Education*, 1-29.

- Mattos, O., Wiborg, V. S. & Hovdhaugen, E. (2024) *EuroGraduate2022 – Country report from Norway. National Report with Comparative Data from the 2nd Pilot Survey of Higher Education Graduates in Europe* (NIFU-rapport 2024: 8). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- McGuinness, S., Pouliakas, K., Redmond, P. (2018). Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys* 32, 985–1015.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education economics*, 12(2), 111-134.
- Quintini, G. (2011). *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 120). OECD Publishing.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education review*, 26(4), 397-407.
- Rodrigues, M. (2013). *Does Student Mobility During Higher Education Pay? Evidence from 16 European countries*. European Commission: Joint Research Centre scientific and policy reports.
- Sellami, S., Verhaest, D. & Van Trier, W. (2018). How to measure field-of-study mismatch? a comparative analysis of the different methods. *Labour*, 32(4), 141-173.
- Skjelbred, S., Nesje, K., Madsen, A. Å. & Wiers-Jenssen, J. (2019) *Betydningen av utdanning fra utlandet for tidlig karriere* (NIFU-rapport 2019: 32). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Skjelbred, S., Alne, R. H., Reiling, R., Ulvestad, M., Furholt, J. & Skålholt, A. (2024). *Arbeidsgiverundersøkelsen 2022: utdanning i et kunnskapsintensivt samfunn. Virksomhetens vurderinger knyttet til fagskole-, bachelor- og masterutdannede* (NIFU-rapport 2024: 1). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Sturges, J. & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 5-20.
- Støren, L. A. (2019). *Spesialkandidatundersøkelsen 2019: Arbeidsmarked-situasjonen to-tre år etter eksamen* (NIFU Arbeidsnotat 2019: 8). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130–154.
- Valletta, R. G. & Van Der List, C. (2015). *Involuntary part-time work: Here to stay?* FRBSF Economic Letter.

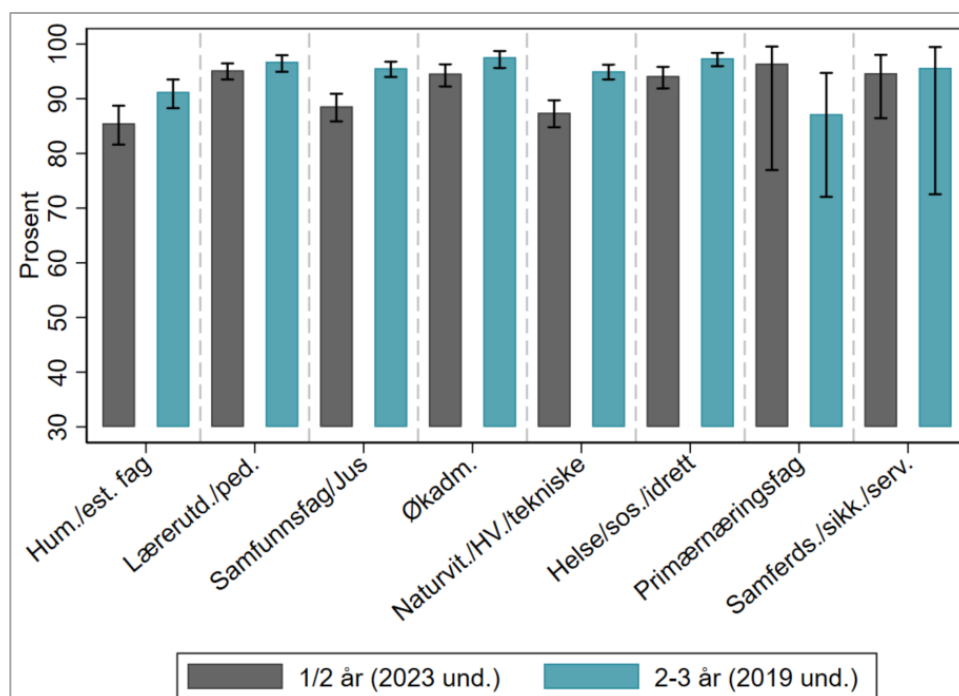
- Van Mol, C. (2017). Do employers value international study and internships? A comparative analysis of 31 countries. *Geoforum*, 78, 52-60.
- Wiers-Jenssen, J. (2008). Does higher education attained abroad lead to international jobs?. *Journal of studies in International Education*, 12(2), 101-130.

Vedlegg

V.1 Vedlegg til kapittel 2

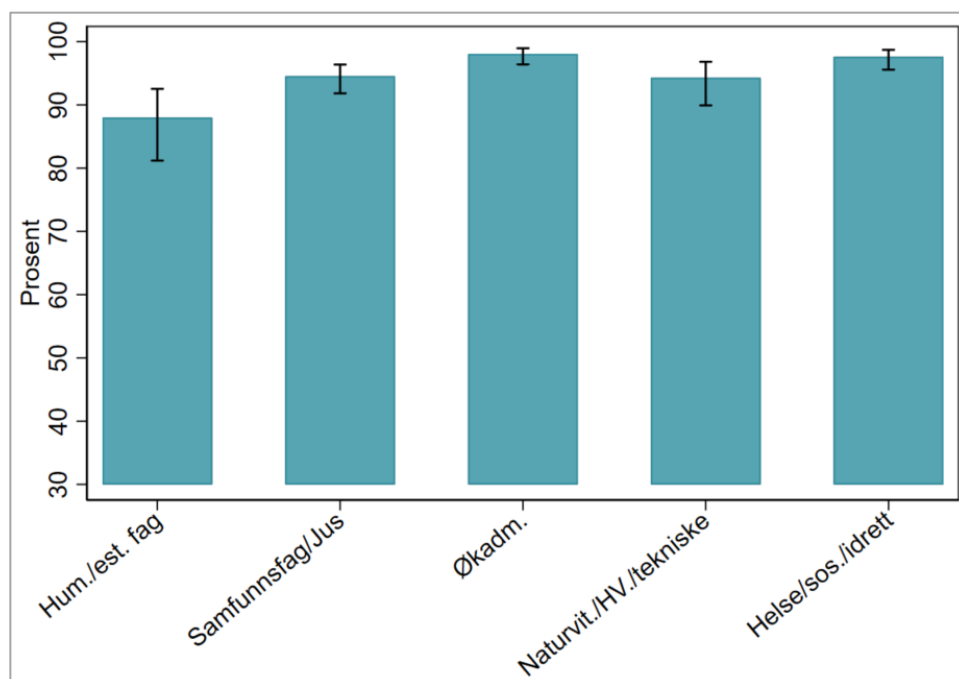
Figur 0.1 viser andelen sysselsatte blant nyutdannede kandidater, omtrent et halvt år etter uteksaminering (2023-undersøkelsen), og 2-3 år etter (2019-undersøkelsen). Kandidatene er uteksaminert fra norske læresteder. Figur 0.2 viser andelen sysselsatte blant kandidater fra utenlandske læresteder undersøkt 2-3 år etter uteksaminering.

De etterfølgende figurene er basert på data fra 2025-undersøkelsen, 6-7 år etter uteksaminering. De viser lineære regresjoner der vi bruker data på kandidater fra utenlandske institusjoner til å se på hva som forklarer variasjon i tre former for mistilpasning: dårlig samsvar mellom utdanning og innhold i jobb (innholdsmisforhold i Figur 0.3), ufrivillig deltid (Figur 0.4), og en jobb som krever lavere utdanning enn kandidaten har (overutdanning i Figur 0.5).



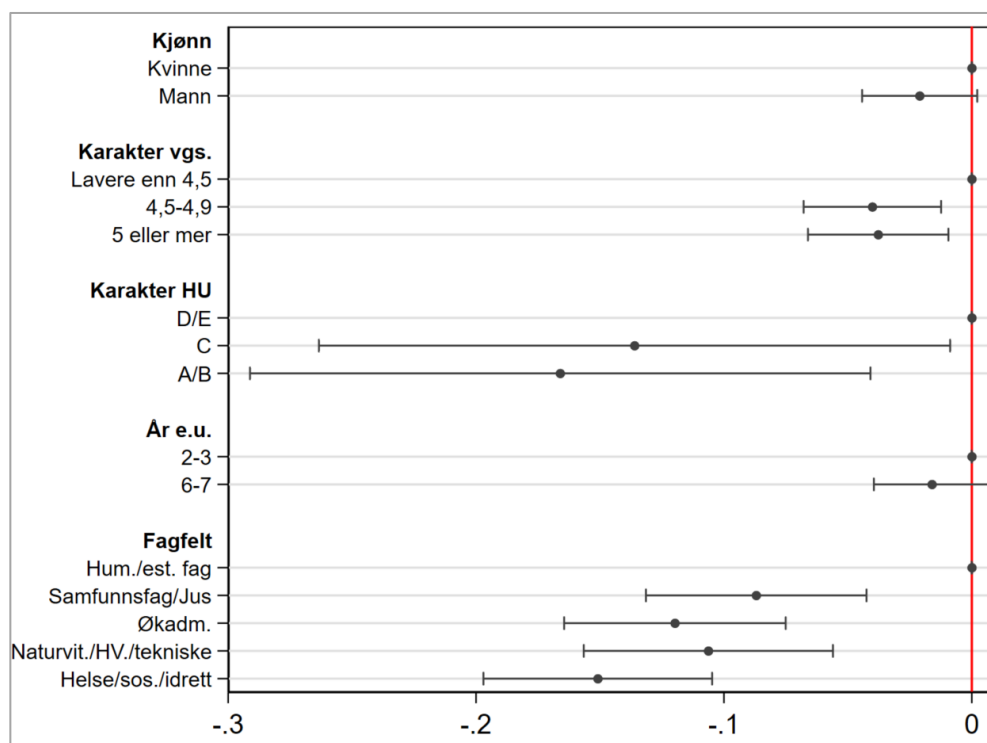
Figur 0.1 Andel sysselsatte blant kandidater undersøkt et halvt år og 2-3 år etter uteksaminering. Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2019, 2023. Norske læresteder. N=7775)



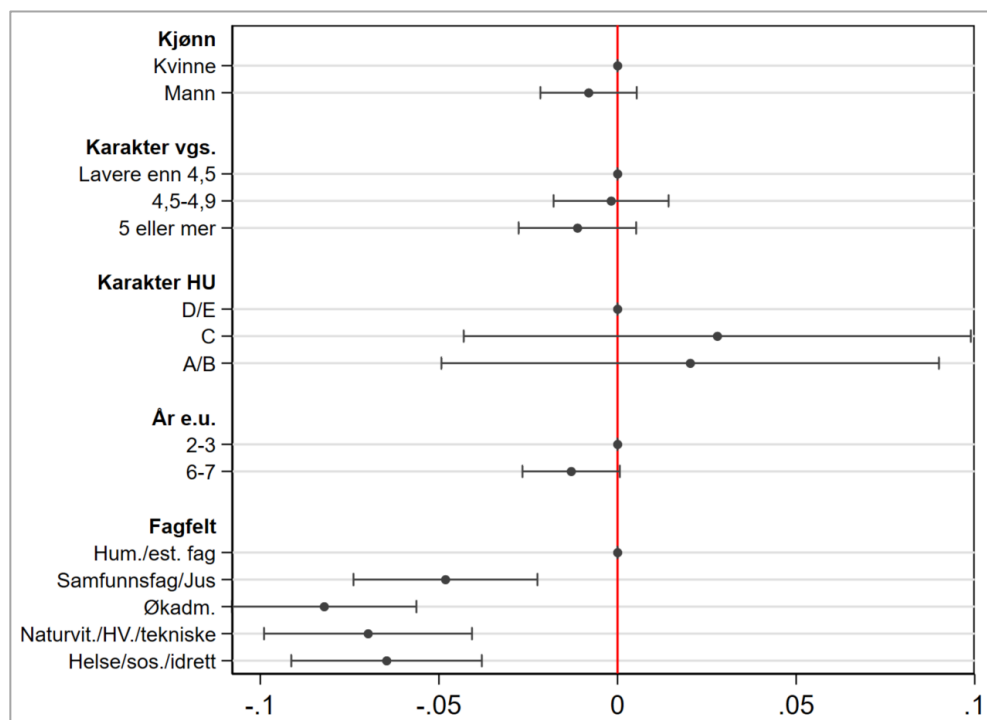
Figur 0.2 Andel sysselsatte blant kandidater fra utenlandske læresteder som ble undersøkt 2-3 år etter uteksaminering. Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2019. Utenlandske læresteder. N=1664)



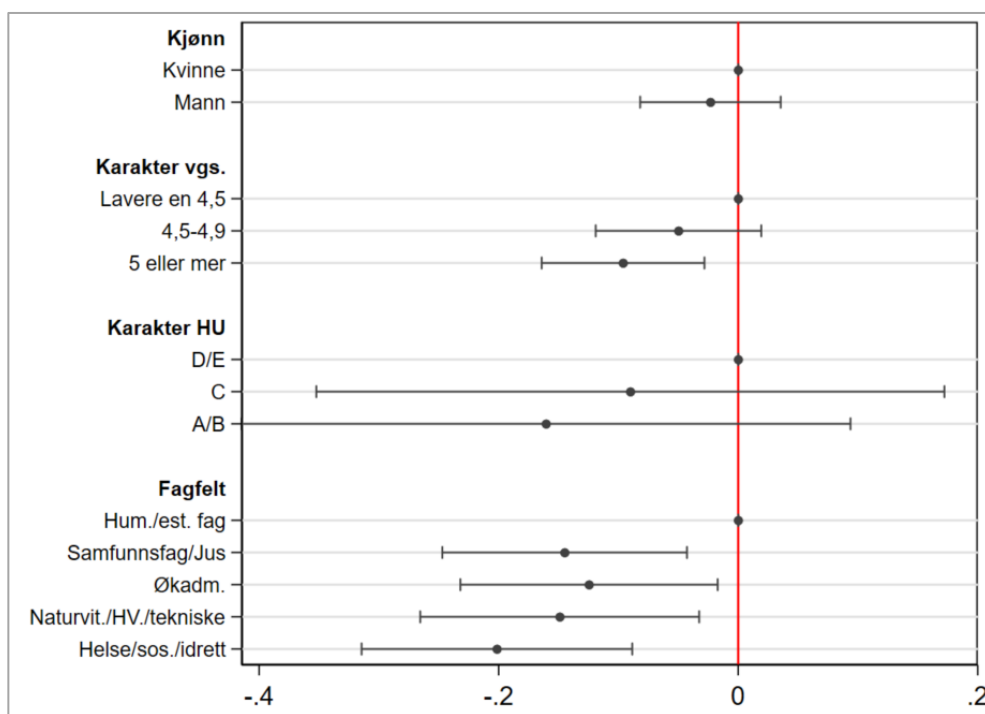
Figur 0.3 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i innholdsmisforhold.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2218)



Figur 0.4 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid.

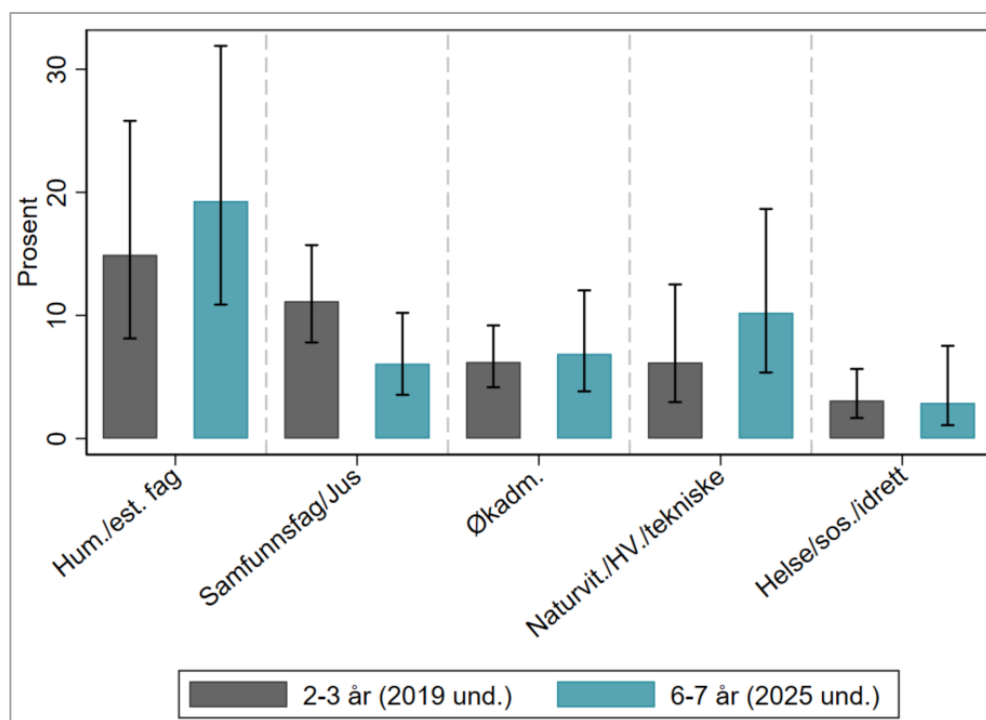
(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=2279)



Figur 0.5 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i overutdanning.

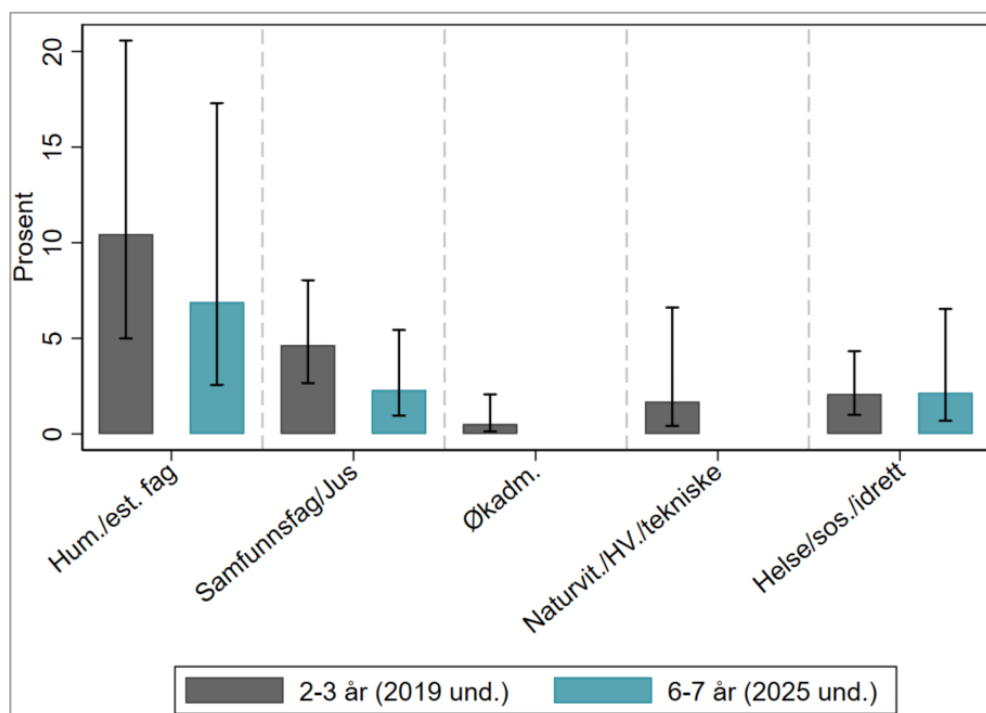
(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=777)

De påfølgende figurene omhandler kandidater fra utenlandske institusjoner som jobber i Norge. Figur 0.6 viser andelen som opplever innholdsmisforhold etter fagfelt. Figur 0.7 viser andelen som jobber ufrivillig deltid, og Figur 0.8 viser andelen som opplever overutdanning.



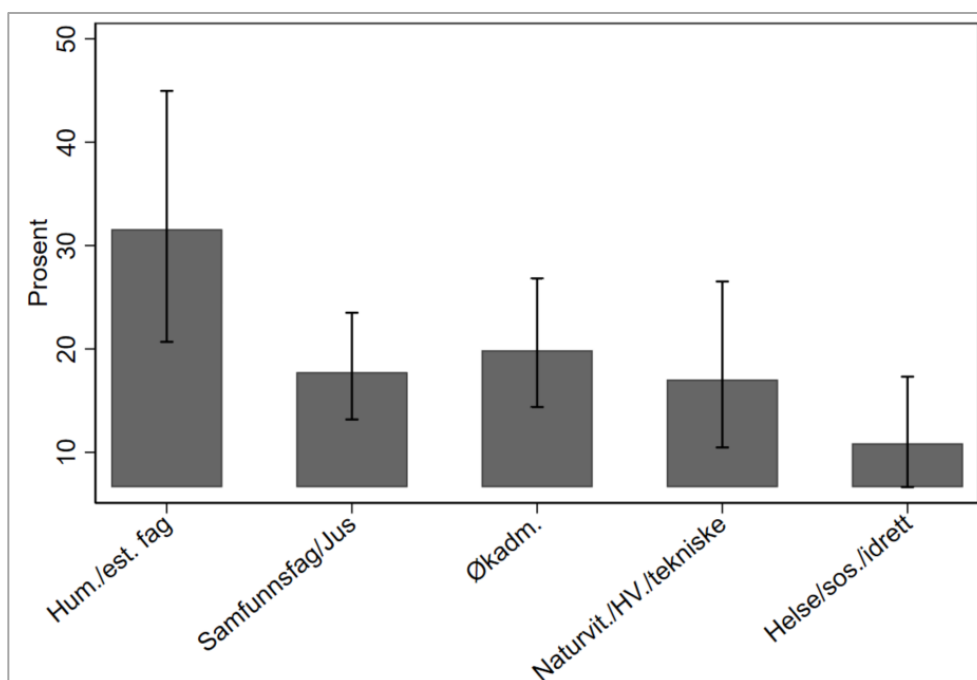
Figur 0.6 Andel som opplever innholdsmisforhold blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=1792)



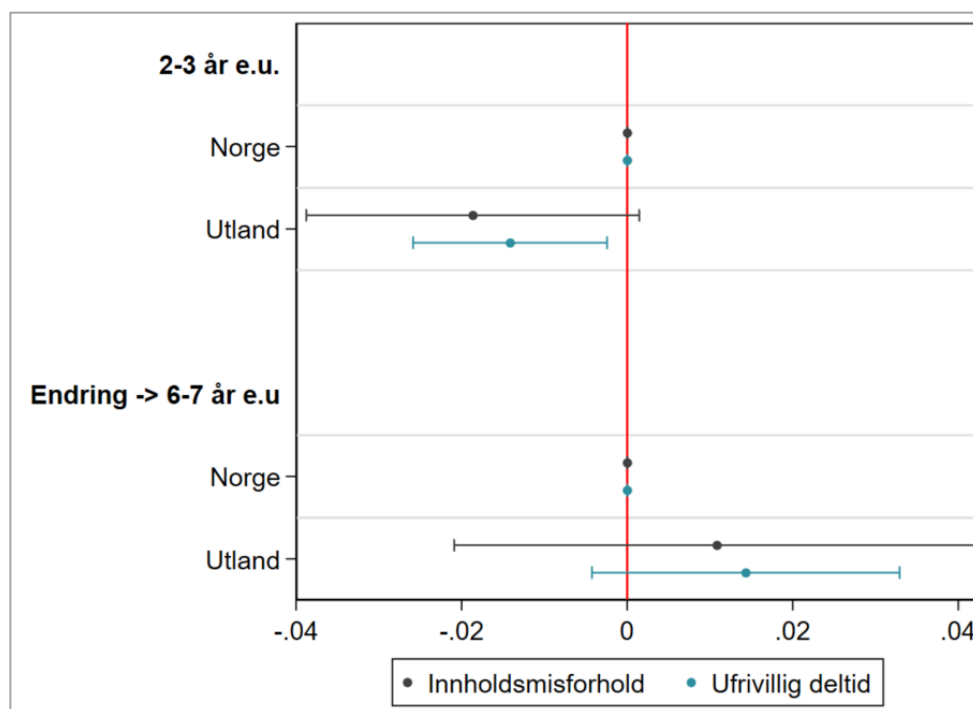
Figur 0.7 Andelen som jobber ufrivillig deltid blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2025. Utenlandske læresteder. N=1839)



Figur 0.8 Andelen som opplever overutdanning blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt.

(Undersøkelse: 2025. Utenlandske læresteder. N=662)

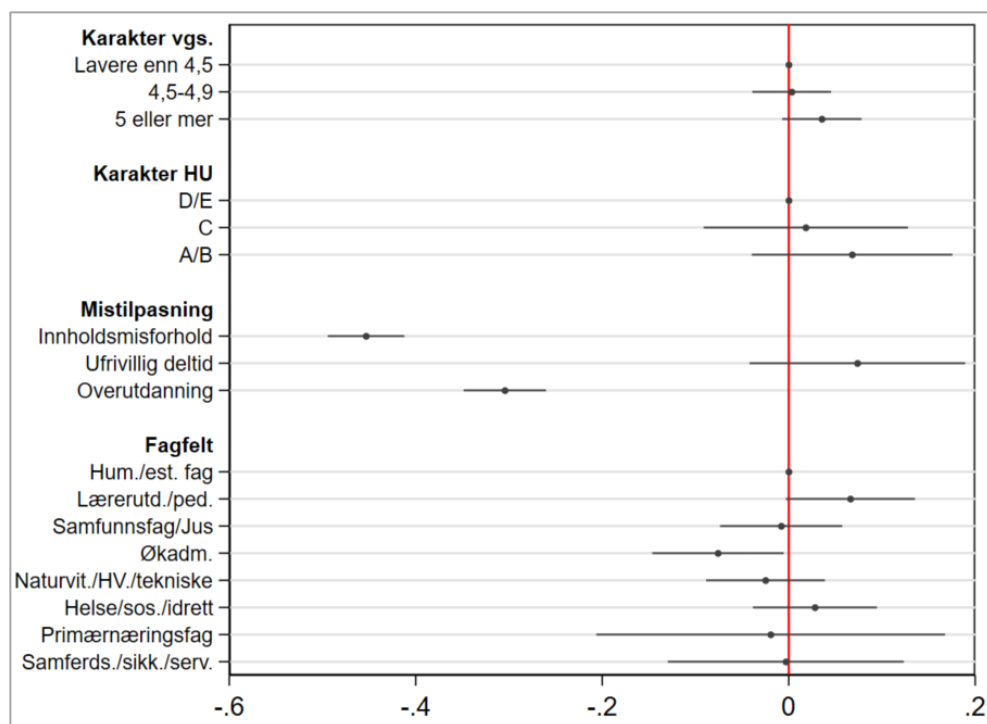


Figur 0.9 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid og innholdsmisforhold mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. Betinget på å jobbe i Norge. Kontrollvariabler: kjønn, karakterer (HU og VGS), fagfelt.

(Undersøkelse: 2019, 2025. $N_{\text{Innholdsmisforhold}}=7019$, $N_{\text{Ufrivillig deltid}}=7175$)

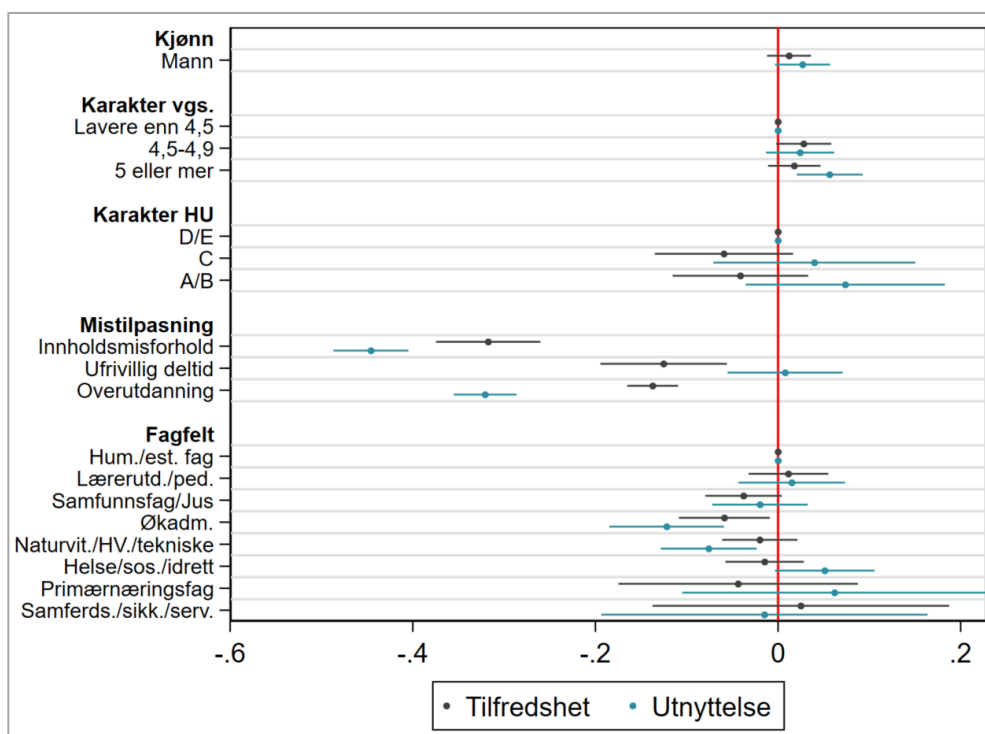
V.2 Vedlegg til kapittel 3

I Figur 0.10 presenterer vi resultater fra en regresjon for å forklare variasjon i bruken av kunnskap og ferdigheter fra studiet blant kandidater fra norske læresteder, 6-7 år etter uteksaminering. Figur 0.11 viser resultatet av to regresjoner, med de samme forklaringsvariablene, som undersøker jobbtilfredshet og bruk av kunnskap og ferdigheter. I denne figuren er datagrunnlaget kandidater fra norske læresteder undersøkt 2-3 år etter uteksaminering. Utfallsvariablene er henholdsvis jobbtilfredshet (koeffisienter i svart) og utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter (turkise koeffisienter). Begge variablene dikotome. Tilfredshet har verdi lik 1 dersom respondenten oppgir at de er *litt* eller *svært fornøyd* med jobben de har, og 0 ellers. Tilsvarende er utnyttelse av kunnskaper og ferdigheter kodet som 1 dersom respondenten svarer at de i *stor* eller *svært stor grad* får brukt sine kunnskaper og ferdigheter i jobben, og 0 for øvrige svar.



Figur 0.10 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i betydelig bruk av kunnskaper og ferdigheter.

(Undersøkelse: 2025. Norske læresteder)

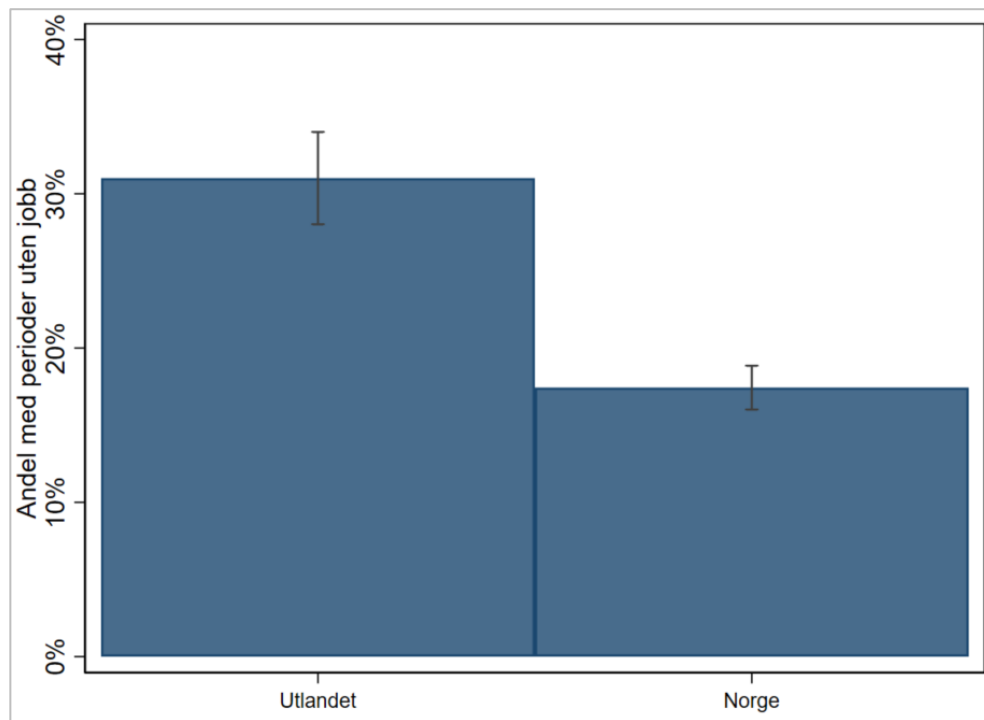


Figur 0.11 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtildfredshet og kunnskaper og ferdigheter.

(Undersøkelse: 2019. Norske læresteder. $N_{\text{tilfredshet}}=3519$, $N_{\text{utnyttelse}}=3518$)

V.3 Vedlegg til kapittel 4

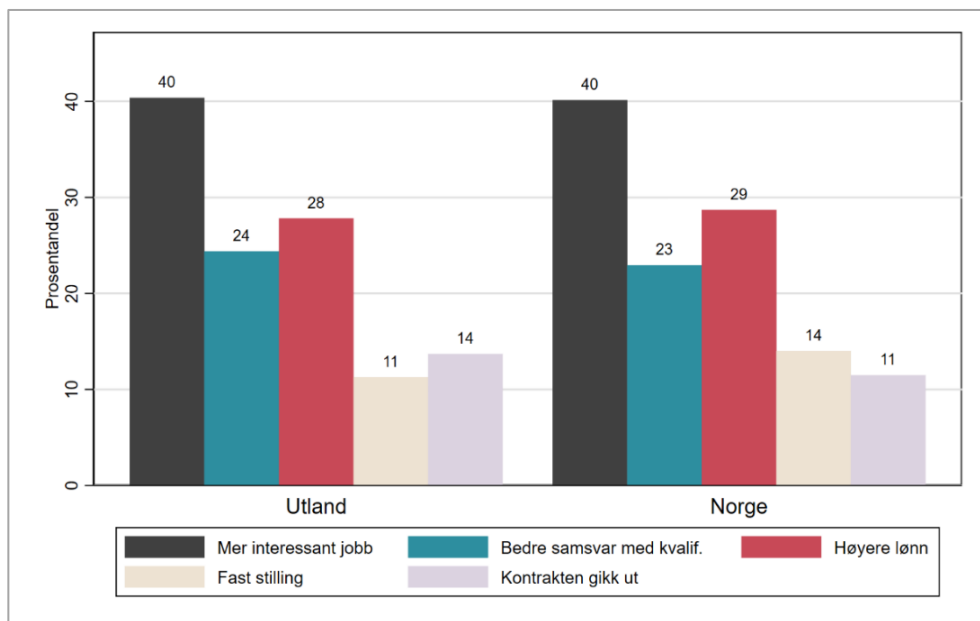
Figur 0.12 viser andelen som har opplevd perioder uten jobb blant kandidater som jobber i Norge. Omtrent 30 prosent av kandidatene fra utenlandske læresteder har opplevd perioder uten jobb sammenliknet med omtrent 17 prosent blant kandidater fra norske læresteder.



Figur 0.12 "Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?" Kandidater som jobber i Norge. Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N=3663)

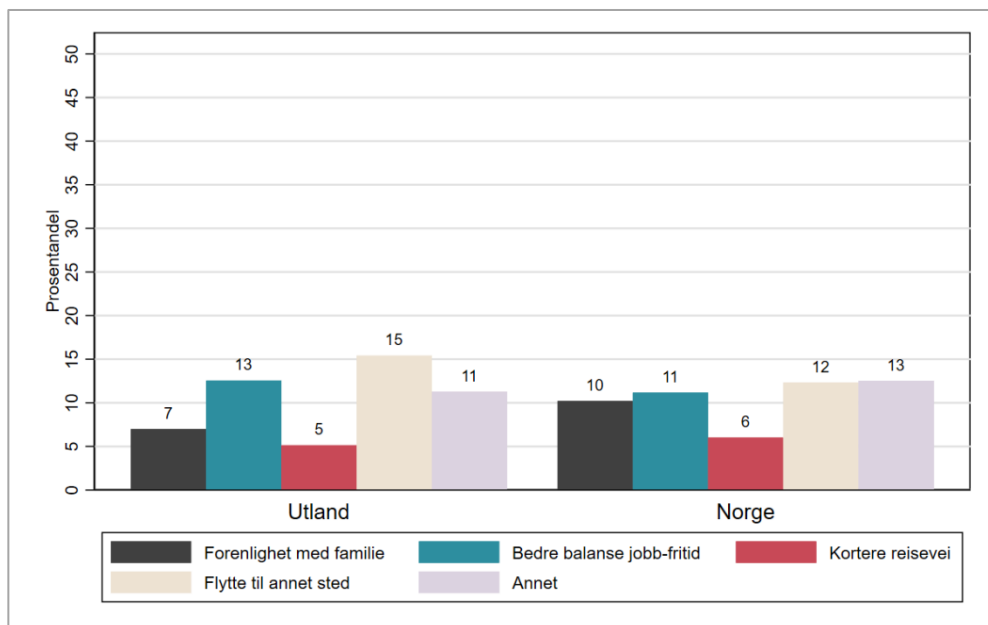
Figur 0.13 viser andelene blant kandidater fra norske og utenlandske læresteder som har valgt hver av de fem jobbrelevante årsakene til å bytte jobb. Den viser at 40 prosent i begge grupper oppga «en mer interessant jobb» som den mest vanlige årsaken. Henholdsvis 28 og 29 prosent blant kandidater fra utenlandske og norske læresteder oppga høyere lønn, og i underkant av en firedel oppga bedre samsvar med kvalifikasjoner som årsak til at de byttet jobb. Å få fast stilling eller at kontrakten gikk ut er mindre vanlig (11-14 prosent).



Figur 0.13 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter studieland.

(Norske og utenlandske læresteder. N= 2687)

Figur 0.14 omhandler andre årsaker til jobbytte. Når det gjelder private årsaker oppga 15 prosent av de utenlandsutdannede flytting, mens andelen blant kandidater utdannet i Norge er 12 prosent. Å få bedre balanse mellom jobb og fritid ble oppgitt litt oftere blant dem med utdanning fra utlandet enn blant kandidater fra norske læresteder (13 og 11 prosent). Kandidater utdannet i Norge er mer opptatt av forenlighet med familieliv (10 og 7 prosent blant utenlandsutdannede). Kortere reisevei er den minst relevante årsaken i begge grupper.



Figur 0.14 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter studieland.

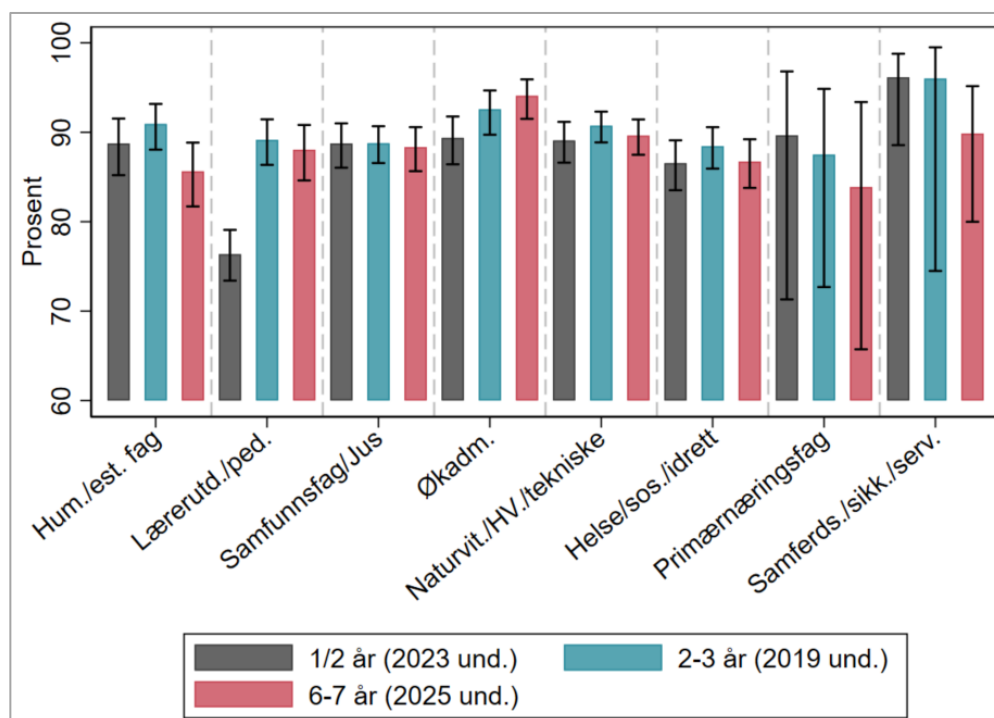
(Norske og utenlandske læresteder. N=2687)

V.4 Vedlegg til kapittel 5

Figur 0.15 viser andelene blant kandidater fra norske læresteder som er litt eller svært fornøyd med utdanningen, etter fagfelt. De svarte stolpene markerer andelene blant kandidater undersøkt et halvt år etter uteksaminering (2023-undersøkelsen), de turkise 2-3 år etter (2019-undersøkelsen), og de røde 6-7 år etter (2025-undersøkelsen). I 2019 og 2023 var spørsmålet «Hvis du skal gi en samlet vurdering, hvor fornøyd vil du da si at du har vært med utdanningen du tok?», mens formuleringen av plasshensyn i 2025-undersøkelsen var «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med utdanningen du gjennomførte i yyyy, totalt sett?». Sammenlikninger med sistnevnte handler derfor først og fremst om ulike fagfeltforskjeller.

Figuren viser at det stort sett er små eller ingen forskjeller i hvordan kandidatene innenfor hvert fagfelt vurderer utdanningen totalt sett et halvt år og 2-3 år etter uteksaminering. Dette er spesielt tydelig innenfor humanistiske og estetiske fag, samfunnsfag og jus, naturvitenskapelige og tekniske fag, helse-, sosial- og idrettsfag, primærnæringsfag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Stort sett er det heller ikke forskjeller i forskjeller mellom fagfelt på tvers av de tre kandidatgruppene.

Den største forskjellen finner vi innen lærerutdanning og pedagogiske utdanninger. Både for kandidater som ble uteksaminert 2-3 år og 6-7 år tidligere er det mer enn 10 prosentpoeng høyere andel som er tilfredse med utdanningen totalt, sammenliknet med kandidatene i 2023-undersøkelsen, om lag et halvt år etter uteksaminering. Det er imidlertid grunn til å tro at denne forskjellen skyldes forhold ved selve lærerutdanningen, som innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning i 2017, heller enn antall år siden uteksaminering.



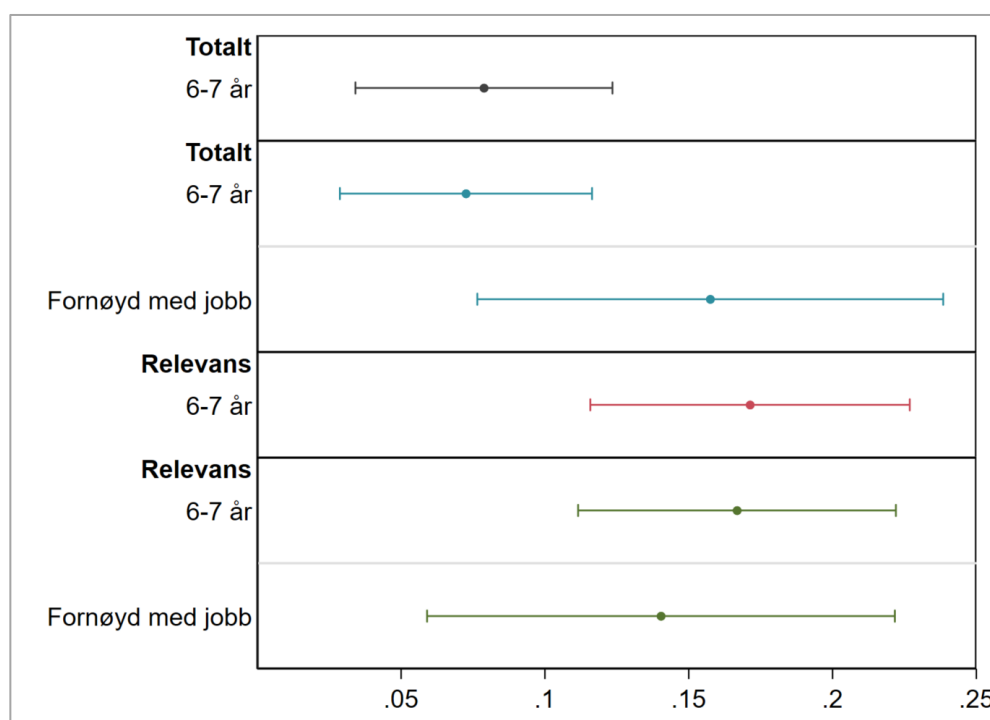
Figur 0.15 Andeler som er litt eller svært fornøyd med utdanningen de har tatt. Etter fagfelt og undersøkelse.

(Undersøkelse: 2019, 2023, 2025. Norske læresteder. N=11692)

I det følgende ser vi på hvorvidt kandidatenes arbeidsmarkedssituasjon kan forklare den betydelige lavere graden av tilfredshet blant kandidater innenfor lærerutdanninger og pedagogiske fag i 2023-undersøkelsen. Denne forskjellen holder seg og er omtrent lik dersom vi betinger på at kandidatene er i jobb.

I Figur 0.16 ser vi på disse sammenhengene nærmere. Figuren viser fire modeller der den avhengige variabelen i de to første modellene er hvorvidt kandidatene er fornøyd med utdanningen totalt sett og de to neste omhandler arbeidslivsrelevans. Alle inkluderer indikatorer for innholdsmisforhold, overutdanning og ufri-villig deltid. I tillegg kontrollerer vi for, kjønn og karakterer. Model 2 og 4 legger også til hvorvidt kandidatene er fornøyd med jobben de har eller ikke. Koeffisientene merket med «6-7 år» viser den betingede forskjellen andelen tilfredse 6-7 år etter uteksaminering relativt til et halvt år etter uteksaminering.

De fire modellene viser hver for seg at forskjellene mellom 2023-undersøkelsen og 2025-undersøkelsen opprettholdes. Vi ser at jobbtilfredshet spiller en betydelig rolle i å forklare variasjon i tilfredshet med både utdanning totalt sett og utdanningens arbeidslivsrelevans, men endrer marginalt på koeffisienten «6-7 år».



Figur 0.16 Regresjonsmodeller for å forklare variasjon i andelene som er litt eller svært fornøyd med utdanningen totalt sett og utdannings relevans, blant kandidater innen lærerutdanning og pedagogikk.

(Undersøkelse. 2023, 2025. Norske læresteder)

Det er altså noe utover arbeidsmarkedssituasjonen som ser ut til å innvirkning på denne gruppens endringer i tilfredshet med utdanning og dens relevans. Vi kommenterer mulige årsaker nærmere i kapittel 5.

V.5 Kjennetegn ved respondentene

Tabell 1 viser fordelingen av respondenter på variablene kjønn, aldersgruppe, fagfelt og studieregion. Den inkluderer kun respondenter som har fullført mer av undersøkelsen enn den innledende informasjonen. «PP. utland» angir antall prosentpoeng i det ovennevnte fagfeltet som er kandidater utdannet ved lærested i utlandet.

Tabell V1 Fordeling av respondenter etter kjønn, aldersgrupper, fagfelt og studieregion

Variabel	Respondenter	
Kjønn		
Kvinne	62,3	
Mann	37,7	
Aldersgruppe		
18-29	9,9	
30-34	55,5	
35-39	12,4	
40 og eldre	22,2	
Fagfelt		
Humanistiske og estetiske fag	10,6	
PP. utland		2,2
Lærerutdanning og pedagogiske fag	9,7	
Samfunnsfag og juridiske fag	21,2	
PP. utland		6,6
Økonomiske og administrative fag	15,3	
PP. utland		5,1
Naturvitenskapelige og tekniske fag	23,6	
PP. utland		3,1
Helse-, sosial- og idrettsfag	17,4	
PP. utland		4,1
Samferdsels- og sikkerhetsfag	1,5	
Primærnæringsfag	0,7	
Studieregion		
Norge	78,8	
Asia, Afrika, Oseania	1,3	
Nord-/Sør-Amerika	1,3	
Europa (utenom Norge)	18,6	
N	4 512	

Figuroversikt

Figur 2.1 Andel sysselsatte kandidater blant kandidater fra norske læresteder. Etter fagfelt.....	21
Figur 2.2 Andel sysselsatte kandidater blant kandidater fra utenlandske læresteder. Etter fagfelt.....	22
Figur 2.3 Andel som opplever innholdsmisforhold etter fagfelt og undersøkelse.....	24
Figur 2.4 Andel som har opplevd ufrivillig deltid etter fagfelt og undersøkelse.....	26
Figur 2.5 Andel som opplever overutdanning etter fagfelt og undersøkelse.....	27
Figur 2.6 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i innholdsmisforhold.	29
Figur 2.7 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid.....	30
Figur 2.8 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i overutdanning.....	31
Figur 2.9 Andel som opplever innholdsmisforhold etter fagfelt og undersøkelse.....	33
Figur 2.10 Andel som opplever ufrivillig deltid etter fagfelt og undersøkelse.....	34
Figur 2.11 Andel som opplever overutdanning 6-7 år etter uteksaminering, etter fagfelt.....	35
Figur 2.12 Andel som opplever overutdanning 2-3 år etter uteksaminering, etter fagfelt.....	36
Figur 2.13 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid og innholdsmisforhold mellom kandidater fra norske og utenlandske institusjoner. Kontrollvariabler: kjønn, karakterer (HU og VGS), fagfelt.....	38
Figur 3.1 «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i nåværende jobb?». Etter fagfelt.....	41
Figur 3.2 Andel som får utnyttet kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad, etter fagfelt og undersøkelse.....	43
Figur 3.3 «I hvilken grad får du utnyttet dine kunnskaper og ferdigheter fra studiet i nåværende jobb?». Etter fagfelt.....	44

Figur 3.4 Andel som får utnyttet sine kunnskaper og ferdigheter i stor eller svært stor grad, etter fagfelt og undersøkelse.....	45
Figur 3.5 «Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?». Etter fagfelt.....	46
Figur 3.6 Andel som er litt eller svært fornøyd med jobben, etter fagfelt og undersøkelse.....	47
Figur 3.7 «Hvor fornøyd er du med ditt nåværende arbeid?». Etter fagfelt.....	48
Figur 3.8 Andel som er litt eller svært fornøyd med jobben, etter fagfelt og undersøkelse.....	49
Figur 3.9 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtildfredshet.....	51
Figur 3.10 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtildfredshet og utnyttelse av ferdigheter blant kandidater fra norske og utenlandske læresteder.....	53
Figur 4.1 «Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?» Etter fagfelt.....	56
Figur 4.2 «Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?» Etter studieland.....	57
Figur 4.3 «Etter fullført utdanning i 2018/2019 og fram til og med 16. februar 2025: Omtrent hvor lenge har du til sammen vært både helt uten arbeid og arbeidssøkende?» Etter studieland.....	58
Figur 4.4 «Sammenliknet med forventningene du hadde som student under utdanningen du fullførte i 2018/2019: Hvor lett eller vanskelig har det vært å finne arbeid i samsvar med din kompetanse?» Etter fagfelt.....	59
Figur 4.5 «Omtrent hvor mange ganger har du skiftet arbeidsgiver siden du ble uteksaminert i 2018/2019?» Etter fagfelt.....	60
Figur 4.6 «Omtrent hvor mange ganger har du skiftet arbeidsgiver siden du ble uteksaminert i 2018/2019?» Etter studieland.....	61
Figur 4.7 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter fagfelt.....	62
Figur 4.8 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter fagfelt.....	63
Figur 5.1 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Utdanningen du gjennomførte i yyyy, totalt sett?» Etter fagfelt.....	66
Figur 5.2 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Studiets relevans for arbeidslivet?» Etter fagfelt.....	67
Figur 5.3 Andel som er litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans for arbeidslivet, etter fagfelt.....	69
Figur 5.4 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Utdanningen du gjennomførte i yyyy, totalt sett?». Etter fagfelt.....	70

Figur 5.5 «Når du tenker tilbake på ditt studium, hvor fornøyd har du vært med...Studiets relevans for arbeidslivet?». Etter fagfelt.....	71
Figur 5.6 Andel som er litt eller svært fornøyd med utdanningens relevans for arbeidslivet, etter fagfelt.....	72
Figur 5.7 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Balanse mellom arbeid og fritid». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studieland.....	74
Figur 5.8 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Mulighet til å gjøre karriere». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studieland.....	75
Figur 5.9 «I hvilken grad opplever du at utdanningen du fullførte i yyyy har gitt deg muligheten til å få jobber med disse kjennetegnene? Mulighet til å gjøre noe nyttig for samfunnet». Andel som svarer «I stor grad» og «I svært stor grad». Etter fagfelt og studieland.	76
Figur 6.1 «Da du fullførte graden i yyyy, bodde du i samme by/kommune som studiestedet?». («Bodde du i uken 10.-16. februar i samme by/kommune som da du fullførte graden i yyyy?»). Etter studieland.....	81
Figur 6.2 «Da du fullførte graden i yyyy, bodde du i samme by/kommune som studiestedet?». («Bodde du i uken 10.-16. februar i samme by/kommune som da du fullførte graden i yyyy?»). Etter fagfelt.....	82
Figur 6.3 «Hvor sannsynlig er det at du ville bodd der du bor nå dersom du ikke hadde studert der?». Blant respondenter i bostedsgruppe 1 (bodde på studiestedet, bor der fortsatt). Etter studieland.	84
Figur 6.4 «Hva er de viktigste årsakene til at du fortsatt bor i samme by/kommune som da du fullførte utdanningen i yyyy?» Respondentene kunne velge inntil 2 alternativer. Blant respondenter i bostedsgruppe 1 (bodde på studiestedet, bor der fortsatt). Etter studieland.	85
Figur 6.5 «Angående din siste flytting, spesifiser de viktigste årsakene til at du flyt-tet». Respondentene kunne velge inntil 2 alternativer. Blant respondenter i bo-stedsgruppe 2 (bodde på studiestedet, har flyttet). Etter studieland.	86
Figur 0.1 Andel sysselsatte blant kandidater undersøkt et halvt år og 2-3 år etter uteksaminering. Etter fagfelt.....	100
Figur 0.2 Andel sysselsatte blant kandidater fra utenlandske læresteder som ble undersøkt 2-3 år etter uteksaminering. Etter fagfelt.....	100
Figur 0.3 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i innholdsmisforhold.	101
Figur 0.4 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid.....	101
Figur 0.5 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i overutdanning.....	102

Figur 0.6 Andel som opplever innholdsmisforhold blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt og undersøkelse.....	103
Figur 0.7 Andelen som jobber ufrivillig deltid blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt og undersøkelse.....	103
Figur 0.8 Andelen som opplever overutdanning blant dem som jobber i Norge. Etter fagfelt.....	104
Figur 0.9 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i ufrivillig deltid og innholdsmisforhold mellom kandidater fra norske og utenlandske læresteder. Betinget på å jobbe i Norge. Kontrollvariabler: kjønn, karakterer (HU og VGS), fagfelt.....	104
Figur 0.10 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i betydelig bruk av kunnskaper og ferdigheter.....	105
Figur 0.11 Regresjonsmodell for å forklare variasjon i jobbtilfredshet og kunnskaper og ferdigheter.....	106
Figur 0.12 "Har du hatt perioder uten jobb etter du fullførte utdanningen i 2018/2019?" Kandidater som jobber i Norge. Etter studieland.....	107
Figur 0.13 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter studieland.....	108
Figur 0.14 «Hva vil du si er de viktigste årsakene til ditt siste jobbytte?» Etter studieland.....	109
Figur 0.15 Andeler som er litt eller svært fornøyd med utdanningen de har tatt. Etter fagfelt og undersøkelse.....	111
Figur 0.16 Regresjonsmodeller for å forklare variasjon i andelene som er litt eller svært fornøyde med utdanningen totalt sett og utdannings relevans, blant kandidater innen lærerutdanning og pedagogikk.....	112

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no