NIFU

POLICY BRIEF 18.04.2026

Innsikt | 2026 | 4

KI-kompetansen til nyutdannede er selvlært og underutnyttet i arbeidslivet

Jannike Gottschalk Ballo

Mange nyutdannede oppgir at de har betydelig kompetanse i bruk av generativ KI, men få har fått formell opplæring under utdanning. Kompetansen er derimot i begrenset grad etterspurt eller utnyttet i arbeidslivet. I dette notatet viser vi for første gang resultater om nyutdannedes erfaringer med generativ KI med data fra Kandidatundersøkelsen 2025.

Regjeringen har høye ambisjoner for bruk av kunstig intelligens i arbeidsliv, samfunn og utdanning, og har blant annet nedsatt et utvalg som utreder hvordan kunstig intelligens påvirker høyere utdanning (Malthe-Sørensen et al., 2025). Generativ KI er på kort tid blitt en vanlig del av studentenes studiehverdag, men mange opplever fortsatt at opplæringen ikke er god nok, ifølge Studiebarometeret (HK-dir, 2026). Arbeidslivet signaliserer et økende behov for KI-kompetanse gjennom stillingsutlysninger, samtidig som omfanget av den faktiske KI-bruken fremstår som varierende (Kompetansebehovsutvalget, 2026; Flobakk-Sitter et al., 2024).

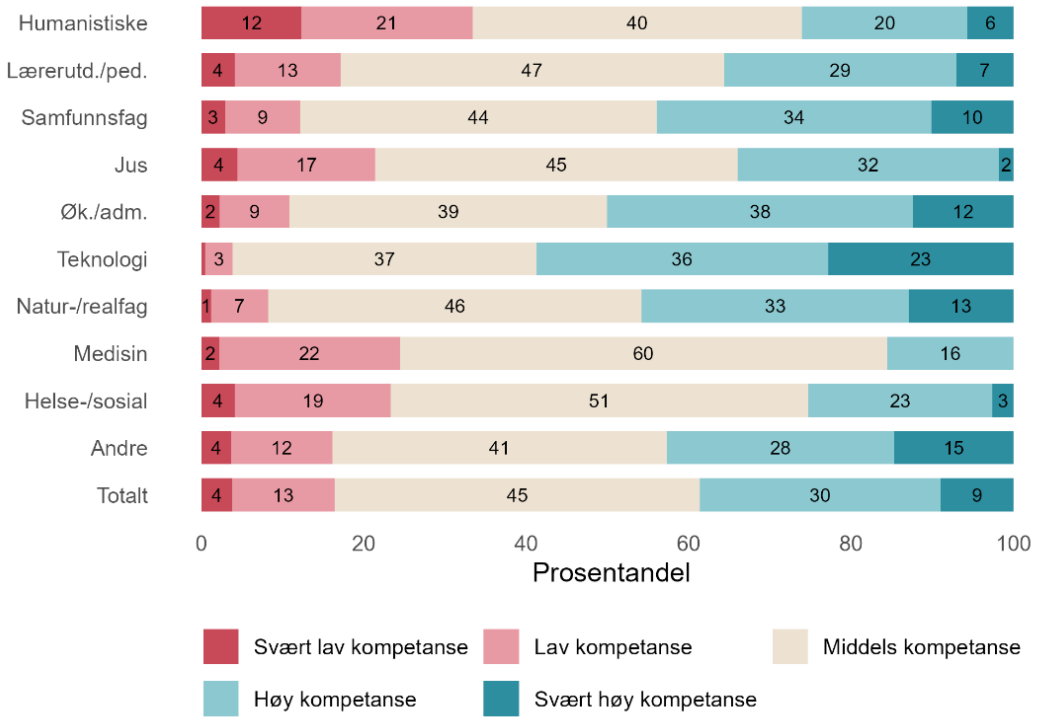
Hovedfunn

- Over 80 prosent av nyutdannede masterkandidater oppgir å ha middels til svært høy generativ KI-kompetanse
- KI-kompetansen er i overhengende grad selvlært
- Arbeidsgivere har lave forventninger om bruk av KI, ifølge de nyutdannede
- KI-kompetansen blant nyutdannede framstår som underutnyttet i arbeidslivet
- Menn rapporterer høyere KI-kompetanse enn kvinner

Dette gjør overgangen fra studier til arbeid særlig interessant. I dette notatet presenterer vi for første gang resultater om nyutdannedes erfaringer med generativ KI (i betydningen språkmodeller som ChatGPT, Copilot o.l.) fra Kandidatundersøkelsen 2025.

Analysene gir ny kunnskap om hvordan kandidater vurderer egen kompetanse, hvordan de har lært å bruke teknologien, i hvilken grad den brukes i jobben, og hvilke forventninger arbeidsgivere har til slik bruk.

Som et utgangspunkt for analysen ser vi først på hvordan kandidatene selv vurderer sin kompetanse (Figur 1) i bruk av generativ KI. Selvrapportert kompetanse sier ikke nødvendigvis noe om faktisk ferdighetsnivå, men gir innsikt i hvordan nyutdannede opplever egen mestring i møte med teknologien.



Figur 1 Hvordan vil du selv vurdere din egen kompetanse i bruken av generativ KI? N= 3298

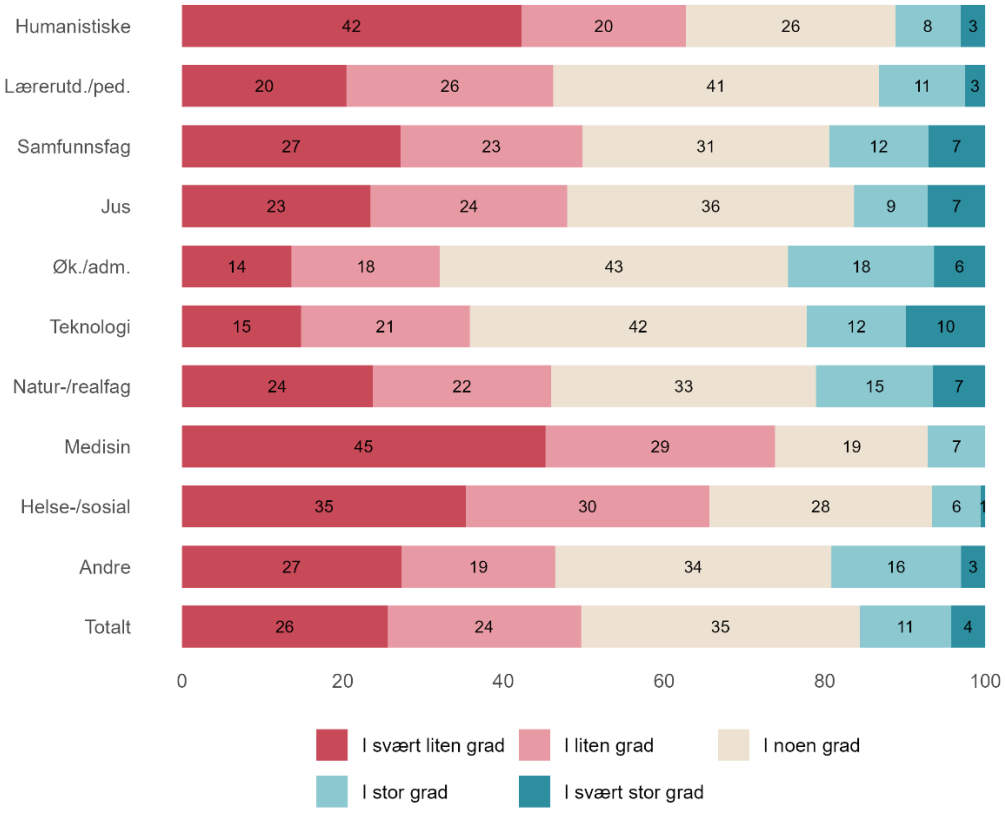
Over 80 prosent oppgir å ha middels til svært høy kompetanse i bruken av KI, hvorav 39 prosent svarer høy til svært høy kompetanse. Andelen som svarer at de har lav til svært lav kompetanse ligger på 17 prosent. Det er tydelige forskjeller mellom fagområdene. Teknologi særlig, men også økonomi og administrasjon skiller seg ut blant de med høyest selvvurdert kompetanse. Samfunnsfag og natur- og realfag har også høyere andeler høy eller svært høy kompetanse enn fagfeltene samlet.

Kandidatundersøkelsen er en regelmessig spørreundersøkelse blant nyutdannede masterkandidater, gjennomført av NIFU på oppdrag fra HK-dir. I 2025 ble undersøkelsen sendt til 15 986 personer, og 4 286 svarte, noe som gir en svarprosent på 27. Undersøkelsen kartlegger overgangen til arbeidslivet, blant annet jobbsøking, arbeidssituasjon og om kandidatene får arbeid i samsvar med utdanningen. Spørsmål om kandidatenes forhold til generativ KI var med for første gang i 2025.

Begrenset KI-bruk i jobben

Nyutdannede som var i jobb seks måneder etter fullført mastergrad ble spurt om i hvilken grad de bruker generativ KI i arbeidshverdagen (Figur 2). Resultatene viser at bruken gjennomgående er begrenset. Under én av seks bruker KI i stor eller svært stor grad, noe som kan synes lavt sammenlignet med kompetansenivået slik det fremgår i Figur 1. I totalutvalget oppgir halvparten at de bruker generativ KI i svært liten eller liten grad, mens 35 prosent svarer at de bruker det i noen grad.

Figuren viser samtidig tydelige forskjeller mellom fagområdene. Medisin og helse og sosialfag skiller seg ut med lavest bruk. I motsatt ende finner vi økonomi og administrasjon og teknologi, som er de fagområdene hvor nyutdannede i størst grad bruker generativ KI i arbeidshverdagen.

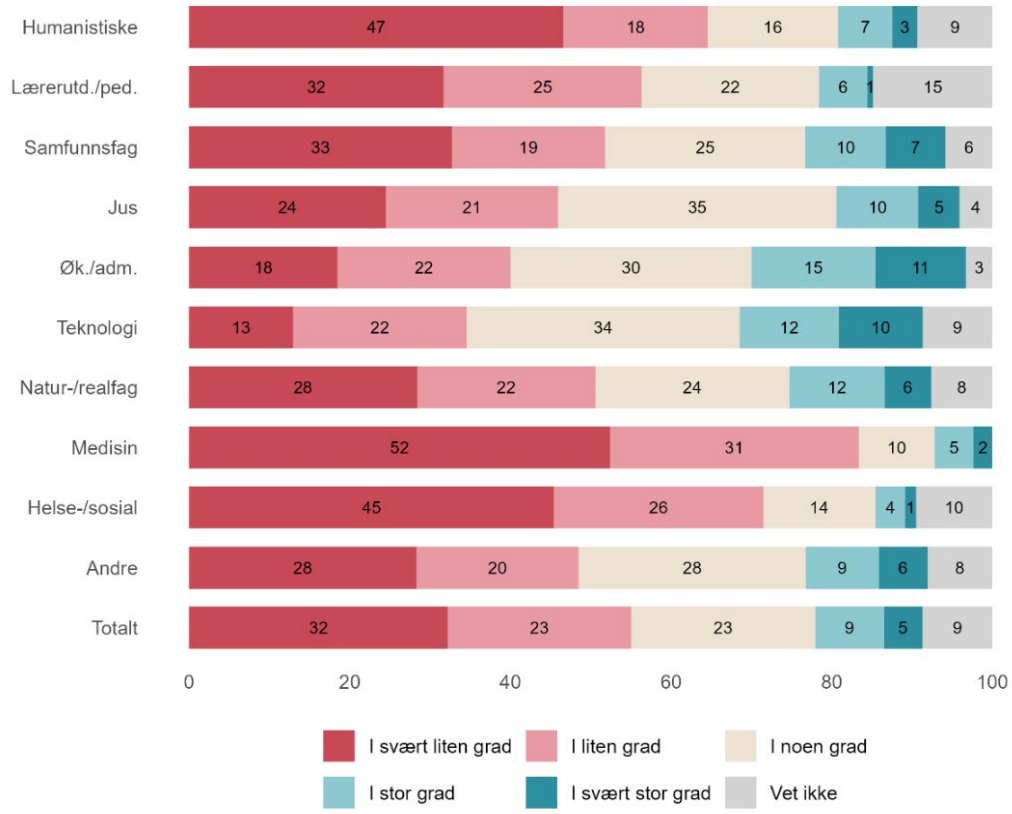


Figur 2 I hvor stor grad bruker du generativ KI i nåværende jobb?

Misforholdet mellom oppgitt kompetanse og bruk kan tyde på at kandidatene har mer kompetanse i generativ KI enn det arbeidslivet eller arbeidsgiverne evner å utnytte. Det kan henge sammen med at arbeidsoppgavene ikke legger til rette for eller ikke har kommet langt nok i å ta teknologien i bruk, eller at det mangler tydelige rammer, støtte og forventninger til hvordan generativ KI skal brukes i arbeidshverdagen.

Lave forventninger fra arbeidsgivere

Figur 3 viser at arbeidsgivernes forventninger til bruk av generativ KI gjennomgående oppleves som lave av de nyutdannede. I totalutvalget oppgir 32 prosent at arbeidsgiver i svært liten grad forventer at de skal bruke generativ KI, og 23 prosent svarer i liten grad. Bare 9 prosent oppgir at arbeidsgiver i stor grad har slike forventninger, og 5 prosent i svært stor grad.



Figur 3 I hvilken grad forventer din arbeidsgiver at du skal bruke generativ KI i ditt arbeid?

Analysen viser også tydelige forskjeller mellom fagområdene. I medisin og helse-/sosialfag er forventningene særlig lave, det samme gjelder for humanistiske fag og lærerutdanning og pedagogikk. I motsatt ende finner vi økonomi og administrasjon og teknologi. Her er andelen som oppgir at arbeidsgiver i stor eller svært stor grad forventer bruk av generativ KI, høyere enn i andre fagområder, med henholdsvis 26 og 22 prosent. Også her er det likevel et mindretall som opplever tydelige forventninger om bruk. Forskjellene mellom fagfelt samsvarer med undersøkelser av stillingsutlysninger, hvor IKT, finans og forsikring peker seg ut som næringer med høyest etterspørsel etter KI-kompetanse (Kompetansebehovsutvalget, 2026).

De fleste har lært å bruke KI på egenhånd

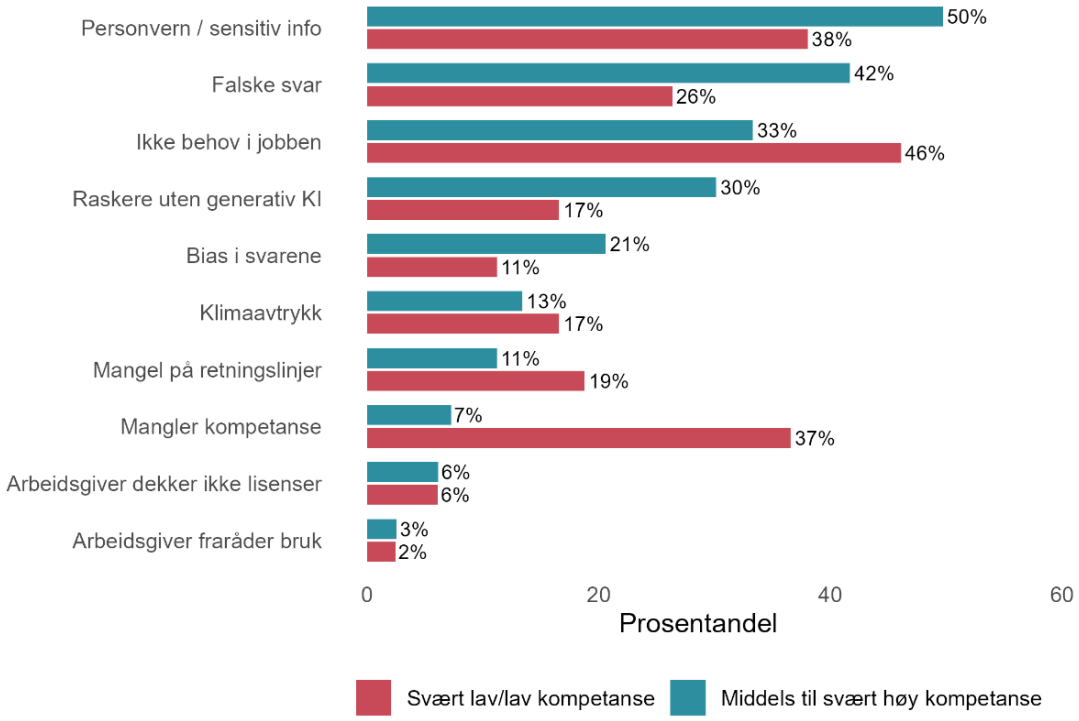
Når vi spør kandidatene om hvordan de har tilegnet seg kompetanse i bruk av KI svarer 65 prosent at de har lært dette på egenhånd. Bare 7 prosent oppgir formell læring i

studietiden og 5 prosent formell opplæring i arbeidslivet. De resterende har fått kompetanse gjennom uformell læring av kolleger, medstudenter eller andre. Når det gjelder opplæring er fagforskjellene små.

Vi ønsket også å undersøke hva som kan være mulige årsaker til at nyutdannede velger å ikke bruke generativ KI, for bedre å forstå hvordan de tenker om teknologien og hvilke begrensninger, ulemper og etiske utfordringer de knytter til bruk av KI. Figur 4 viser at årsakene til å ikke bruke KI varierer tydelig med respondentens egenvurderte kompetanse.

Mange tar hensyn til risiko og etikk når de bruker KI

De vanligste årsakene til å ikke bruke KI er hensyn til personvern, risiko for falske svar, ikke behov og manglende kompetanse. Blant dem som vurderer egen kompetanse som middels til svært høy, er de vanligste grunnene knyttet til personvern og falske svar, samt at det ikke har behov for KI i jobben. Også det å være raskere uten generativ KI nevnes relativt ofte i denne gruppen.



Figur 4 Dersom du løser oppgaver uten assistanse fra generativ KI, hva er de viktigste årsakene til å ikke bruke KI? Oppgi maks tre alternativer. Svært lav til lav kompetanse (N = 410), middels til høy kompetanse (N= 2113).

Blant dem med svært lav eller lav kompetanse er mønsteret noe annerledes. Her er den vanligste begrunnelsen at de ikke har behov for generativ KI i jobben, oppgitt av 46 prosent. Videre svarer 38 prosent at personvern og sensitiv informasjon er en viktig grunn, mens 37 prosent oppgir manglende kompetanse. Også falske svar trekkes fram av mange, men klart sjeldnere enn blant dem med høyere kompetanse.

Menn rapporterer høyere KI-kompetanse enn kvinner

Analysene viste også kjønnsforskjeller i hvordan respondentene vurderer sin egen kompetanse i bruk av generativ KI. Menn oppgir oftere enn kvinner at de har høy eller svært høy kompetanse. Blant menn vurderer 33 prosent sin kompetanse som høy og 16 prosent som svært høy, mot henholdsvis 28 og 6 prosent blant kvinner. Samlet oppgir dermed 49 prosent av mennene, mot 34 prosent av kvinnene, at de har høy eller svært høy kompetanse. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Det er samtidig viktig å understreke at dette er et mål på selvvurdert kompetanse. Vi kan derfor ikke avgjøre om forskjellen gjenspeiler ulikheter i faktisk kompetanse, eller om den først og fremst handler om at kvinner og menn vurderer egen kompetanse forskjellig. Kjønnsforskjellen kan også henge sammen med kjønnsfordelingen på fagfelt. Menn er typisk overrepresentert på fagfelt som oppgir høy KI-kompetanse som teknologi og økonomi og administrasjon. Menn oppgir også i større grad (74 prosent) enn kvinner (61 prosent) at de har tilegnet seg kompetansen i bruk av generativ KI på egen hånd.

Oppsummering

Resultatene fra Kandidatundersøkelsen tyder på et misforhold mellom kandidatenes selvrapporterte KI-kompetanse og grad av bruk i arbeidslivet. Få opplever at arbeidsgiver har tydelige forventninger om at teknologien skal brukes. Svært få oppgir at de har fått formell opplæring i bruk av generativ KI i studietiden, og enda færre har fått slik opplæring i arbeidslivet. Analysene viser et gjennomgående mønster på tvers av fagfelt: Teknologi og økonomi og administrasjon framstår som de områdene der generativ KI i størst grad er integrert i både kompetanse, arbeidspraksis og forventninger fra arbeidsgiver, mens medisin og helse- og sosialfag gjennomgående ligger lavere. Samtidig ser vi på tvers av fagområder at nyutdannede rapporterer høyere kompetanse enn det arbeidslivet faktisk ser ut til å ta i bruk. Analysene tyder også på at hensyn til personvern, risiko for feil svar og manglende relevans i egne arbeidsoppgaver er faktorer som spiller inn når de nyutdannede vurderer om de skal bruke KI eller ikke.

Funnene tyder på at både utdanningene og arbeidslivet i større grad må bidra med opplæring, tydelige forventninger og praktisk tilrettelegging for bruk av generativ KI. Dersom ambisjonene om økt bruk av kunstig intelligens i arbeidslivet skal realiseres, er det ikke tilstrekkelig at nyutdannede lærer teknologien på egen hånd. Arbeidslivet må også i større grad legge til rette for at KI inngår som en integrert del av arbeidsprosessene på relevante, trygge og faglig forsvarlige måter.

Referanser

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. (2026). *Studiebarometeret 2025: Overordnede resultater fra Studiebarometeret for universiteter og høyskoler*. https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/studiebarometeret-uh-2025

Flobakk-Sitter, F., Ballo, J. G., Slette, A. L., & Drange, C. V. (2024). *Kunstig intelligens i arbeidslivet: En undersøkelse av yrkesgrupper tilknyttet Unio* (Rapport 2024:23). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).

Kompetansebehovsutvalget. (2026). *KI-relaterte ord i stillingsutlysninger*. https://www.kompetansebehovsutvalget.no/uploads/JEkeQGbl/KI-relaterteordistillingsutlysninger.pdf

Malthe-Sørenssen-utvalget. (2025). *Foreløpige vurderinger: Notat fra utvalget om kunstig intelligens i høyere utdanning*. https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/589/2025/12/Forelopige-vurderinger-notat-fra-utvalget-om-KI-i-hoyere-utdanning.pdf