



Rapport
2026:10

Nyutdannet med mastergrad i usikre tider

Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2025

Jannecke Wiers-Jenssen, Jannike Gottschalk Ballo, Torstein de Besche og
Siv-Elisabeth Skjelbred

Rapport
2026:10

Nyutdannet med mastergrad i usikre tider

Hovedrapport fra Kandidatundersøkelsen 2025

Jannecke Wiers-Jenssen, Jannike Gottschalk Ballo, Torstein de Besche og
Siv-Elisabeth Skjelbred

Rapport	2026:10
Utgitt av	Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)
Adresse	Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.
Prosjektnr.	21395
Oppdragsgiver	Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Adresse	Postboks 10935809 Bergen
Fotomontasje	Adobe Stock
ISBN	978-82-327-0798-0
ISBN	978-82-327-0799-7 (online)
ISSN	1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Forord

I denne rapporten analyseres overgangen fra høyere utdanning til arbeid for nyutdannede med mastergrad. Den er basert på data fra Kandidatundersøkelsen 2025, supplert med data fra tidligere års kandidatundersøkelser. Kandidatundersøkelsen er en nasjonal spørreundersøkelse, og omfatter nyutdannede fra de fleste læresteder for høyere utdanning i Norge. Den gjennomføres av NIFU på oppdrag for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Et team av fire personer har samarbeidet om rapporten. Jannike Gottschalk Ballo har hatt hovedansvaret for analysene i kapittel 2, 3, 4 og 6. Torstein de Besche har hatt hovedansvaret for kapittel 5 og 8. Siv-Elisabeth Skjelbred har hatt skrevet kapittel 7, og bidratt med tekst til kapittel 1. Jannecke Wiers-Jenssen har vært prosjektleder, hatt hovedansvaret for kapittel 1 og 9, og bidratt med tekst i kapittel 2, 3 og 4. Alle bidragsytere har gitt innspill til kapittel 9. Vegard Wiborg har lest og kommentert et tidligere utkast til rapporten, og takkes for gode innspill.

Vi retter en stor takk til alle nyutdannede kandidater som har tatt seg tid til å besvare undersøkelsen.

Oslo, 30. juni 2026

Elisabeth Hovdhaugen
Stedfortredende forskningsleder

Vibeke Opheim
Direktør

Innhold

Sammendrag	8
Summary in English	12
1 Innledning.....	16
1.1 Bakgrunn og hovedspørsmål	16
1.2 Om Kandidatundersøkelsen	18
1.3 Behovet for høyt utdannet arbeidskraft	19
1.4 Perspektiver på overgang fra utdanning til arbeid	22
1.5 Indikatorer for arbeidsmarkedstilpasning	26
2 Hovedaktivitet og sysselsetting	28
2.1 Arbeidsstyrken: sysselsetting og ledighet.....	28
2.2 Hva gjør de som ikke inngår i arbeidsstyrken?.....	32
2.3 Oppsummering	34
3 Samsvar mellom utdanning og arbeid	36
3.1 Samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver.....	36
3.2 Overutdanning	37
3.3 Samsvar mellom innhold i utdanningen og arbeidsoppgaver	38
3.4 Heltid og deltid.....	41
3.5 Underutnyttelse av kompetanse	43
3.6 Oppsummering	45
4 Ansettelsesforhold, sektor og næring.....	47
4.1 Ansettelsesforhold.....	47
4.2 Sektor	48
4.3 Næring	49
4.4 Lærested og arbeidssted.....	51
4.5 Oppsummering	52
5 Erfaringer med overgang til arbeid	53
5.1 Mange fortsetter i samme jobb	53

5.2	Overgang i tråd med forventningene?	54
5.3	Arbeid i samsvar med kompetanse	56
5.3.1	Positive erfaringer med overgang til arbeidslivet	57
5.3.2	Strukturelle barrierer i arbeidsmarkedet	58
5.3.3	Kontekstuelle barrierer	59
5.4	Oppsummering	60
6	Faktorer som påvirker arbeidsmarkedsutfall.....	61
6.1	Faktorer som forklarer sysselsetting	62
6.2	Faktorer som forklarer samsvar mellom utdanning og jobb	66
6.3	Oppsummering	70
7	Dypdykk i økonomi og administrasjon, teknologi og realfag.....	72
7.1	Økonomi og administrasjon	72
7.1.1	Bakgrunn	73
7.1.2	Om utdanningene.....	74
7.1.3	Klassifisering av utdanningene.....	75
7.1.4	Arbeidsmarkedstilpasning.....	77
7.2	Matematikk, naturvitenskap og teknologi	81
7.2.1	Bakgrunn	81
7.2.2	Om utdanningene.....	82
7.2.3	Klassifisering av utdanningene.....	83
7.2.4	Arbeidsmarkedstilpasning.....	85
7.3	Oppsummering	88
8	Tilfredshet med utdanningen	90
8.1	Samlet vurdering utdanning og lærested	90
8.2	Vurdering av ulike aspekter ved utdanningen.....	94
8.3	Oppsummering	99
9	Avsluttende diskusjon	101
9.1	Et vanskeligere arbeidsmarked for nyutdannede	101
9.2	Profesjonsfag versus generalistutdanninger	103
9.3	Forskjeller knyttet til kjennetegn ved kandidatene	104
9.4	Forskjeller mellom læresteder.....	105
9.5	Overgangsproblem?	106
9.6	Norge versus andre land.....	107
9.7	Videre forskningsmuligheter	108
	Referanser	110
	Vedlegg	117

Tabelloversikt.....	122
Figuroversikt.....	123

Sammendrag

Kandidatundersøkelsen 2025

Denne rapporten presenterer resultater fra Kandidatundersøkelsen 2025, som NIFU har gjennomført på oppdrag av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). Formålet er å kartlegge overgangen fra utdanning til arbeid blant nyutdannede med mastergrad. Målgruppen for undersøkelsen var personer som fullførte en mastergrad, eller tilsvarende grad, i løpet av vårsemesteret 2025, og undersøkelsen ble sendt ut om lag et halvt år etter fullført utdanning. Kandidatundersøkelsen gjennomføres med jevne mellomrom, slik at vi kan sammenligne resultatene med tidligere år. Noen av resultatene er tidligere presentert i et arbeidsnotat, men denne rapporten inneholder også en rekke nye og utdypende analyser.

Samlet sett viser resultatene at de fleste masterutdannede oppnår en god tilknytning til arbeidsmarkedet i løpet av det første halve året etter fullført utdanning, men at overgangen i økende grad preges av konkurranse om jobbene. Forskjellene mellom fagfelt er betydelige, men også karakterer og tidligere arbeidserfaring er blant faktorer som spiller inn på mulighetene i arbeidsmarkedet. I tillegg kommer arbeidsgivers preferanser, arbeidslivets struktur og konjunktursvingninger.

De fleste nyutdannede er i jobb, men arbeidsledigheten er økende

Et overveiende flertall av de som fullførte en mastergrad våren 2025, er i arbeid et halvt år senere. Andelen arbeidsledige av arbeidsstyrken er 9,5 prosent, noe som utgjør en økning på tre prosentpoeng fra forrige undersøkelse i 2023. Sysselsetting og ledighet varierer betydelig med fagfelt. Det er høyest sysselsetting og lavest ledighet blant de som har tatt master innenfor lærerutdanning og pedagogiske fag, helse og sosialfag, og juridiske fag. I disse gruppene er om lag 97 prosent sysselsatt, og tre prosent ledige. Ledigheten er høyest blant de som har master i natur- og realfag (21 prosent), samfunnsfag (15 prosent), og humanistiske og estetiske fag (15 prosent). Disse gruppene har hatt den høyeste ledigheten også i tidligere undersøkelser. Vi observerer også en økning i ledigheten, sammenlignet

med 2023, for kandidater med teknologisk og økonomisk-administrativ utdanning (til hhv. 12 og 8 prosent). Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å si noe sikkert om årsakene til økt arbeidsledighet, men konjunktursvingninger, økende kandidattall og KI kan tenkes å være medvirkende forklaringsfaktorer.

Stabilt samsvar mellom utdanning og arbeid

Sju av ti oppfatter mastergrad som passende nivå på utdanningen for den jobben de har. Andelen som opplever at de har mer utdanning enn det som kreves i jobben er totalt sett den samme som i 2023, men for samfunnsfag og økonomisk-administrative fag er andelen økende. De fleste opplever at det er tematisk god sammenheng mellom utdanningen og *innholdet* i jobben de har. Andelen er høyest i profesjonsutdanninger innen helse, utdanning og jus, der koplingen mellom utdanning og yrke tradisjonelt er sterk. For de fleste fagområder er mer enn åtte av ti i full stilling. Unntaket er humanistiske og estetiske fag, der mer enn en av tre arbeider deltid.

Halvparten undervurderer utfordringer med å finne jobb

Om lag halvparten fortsetter i et arbeidsforhold de hadde før fullført mastergrad. For noen fungerer mastergraden som en formalisering eller videreutvikling av kompetanse i en allerede etablert jobb, mens andre blir i eksisterende stilling i påvente av bedre jobbmuligheter.

Om lag halvparten opplever at det har vært vanskeligere enn forventet å finne arbeid som samsvarer med kvalifikasjonene. Dette er en markant økning sammenlignet med 2023, og gjenspeiler et vanskeligere arbeidsmarked for nyutdannede. Andelen er høyest blant de som har utdanning i realfag og samfunnsfag, der to av tre sier at det har vært vanskeligere å få jobb enn forventet. Vi ser også en klar økning blant de som har pedagogiske utdanninger og samlekategori «andre fagfelt».

Blant de som synes det er vanskeligere enn forventet, uttrykker mange at konkurransen om jobbene er hard, og at de som nyutdannede taper mot søkere med mer arbeidserfaring. Vi ser også at lærerutdannede er blant dem som ofte oppgir at det har vært nødvendig å flytte for å få arbeid, og at personer med utenlandsk bakgrunn erfarer at de ikke alltid fyller arbeidsgivers krav til norskferdigheter.

Profesjonsutdannede har lettere overgang til arbeidslivet

De som har tatt utdanninger i profesjonsfag, som jus og medisin, har en enklere overgang til arbeidsmarkedet enn de som har studert mer generalistpregede utdanninger. Dette må ses i sammenheng med at profesjonsutdanninger har en klarere kopling til bestemte yrker i arbeidslivet. Samtidig ser vi at de som har

mastergrad i pedagogikk og lærerutdanninger i økende grad rapporterer om utfordringer med å finne arbeid, og oftere enn andre er i midlertidige stillinger. De som har studert realfag, samfunnsfag og humanistiske og estetiske fag har de største utfordringene med å komme inn på arbeidsmarkedet, et mønster vi også har sett i tidligere undersøkelser.

Vi har sett nærmere på de store fagfeltene økonomi og administrasjon og naturvitenskapelige og teknologiske fag. For begge fagfeltene finner vi at spesialiserte utdanninger, som regnskap og revisjon og ingeniør, har høyere sysselsetting og bedre selvrapportert samsvar mellom utdanning og arbeid enn mer generiske utdanninger. Dette kan bety at en tydelig yrkesrettet kobling mot arbeidsmarkedet gir en enklere overgang. Men det kan også bety at studenter og arbeidsgivere har lettere for å kjenne igjen relevansen av spesialiserte utdanninger.

Tidligere arbeidserfaring og karakterer spiller inn på jobbmuligheter

De som har relevant arbeidserfaring har høyere sannsynlighet for å være sysselsatt, og de har også høyere sannsynlighet for å ha en jobb som samsvarer godt med utdanningen. Dette tyder på at erfaring fra arbeidslivet kan være en viktig ressurs for nyutdannede, både fordi den gir praktisk kompetanse og fordi den kan gjøre det lettere for arbeidsgivere å vurdere kandidatenes ferdigheter. Kandidater med gode karakterer har høyere sannsynlighet for å være i jobb, og for å ha jobb som matcher utdanningen. Kandidater med innvandrerbakgrunn har lavere sannsynlighet for både sysselsetting og godt samsvar mellom utdanning og arbeid enn øvrige kandidater, også når vi kontrollerer fagfelt og andre kjennetegn.

Behovet for arbeidskraft varierer i ulike deler av Norge. Likevel er de regionale forskjellene i sannsynligheten for å være i arbeid nokså små når vi tar hensyn til forhold som fagfelt, karakterer, relevant arbeidserfaring, kjønn, alder og innvandrerbakgrunn. For de fleste fylker er forskjellene sammenlignet med Oslo ikke statistisk signifikante, men de som er bosatt i Finnmark har større sannsynlighet for en enkel overgang til arbeidsmarkedet enn andre.

Positiv helhetsvurdering av utdanningen

De fleste nyutdannede masterkandidater er tilfredse med utdanningen de har tatt. Om lag 85 prosent oppgir at de er fornøyde med utdanningen de har tatt og lærestedet de har studert ved. Tilfredsheten er særlig høy blant kandidater fra profesjonsutdanninger som medisin og jus, der over halvparten oppgir at de er svært fornøyde. Også blant de som har studert humanistiske og estetiske fag er totalvurderingen svært positiv. I motsatt ende finner vi pedagogikk og lærerutdanninger, der andelen misfornøyde er høyere enn i andre fagfelt.

Når vi ser på spesifikke sider ved utdanningen, er de nyutdannede generelt mest fornøyde med undervisningskvalitet og faglig utbytte, og minst fornøyde med tilbakemelding og veiledning, og utdanningens relevans for arbeidslivet. De som har studert humanistiske og estetiske fag er den gruppen som er mest fornøyd med undervisningskvalitet, tilbakemelding og veiledning. Vi ser imidlertid at både humanister og andre som har tatt mer generalistpregede utdanninger er mindre tilfredse med studiets arbeidslivsrelevans. Dette kan ses i sammenheng med at disse gruppene har erfart større problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, sammenlignet med profesjonsutdannede.

Overgangsfase

I hvilken grad overgangen fra utdanning til arbeidsliv forløper uten vesentlige problemer, avhenger ikke bare av de nyutdannedes kompetanseprofil og fleksibilitet, men også av i hvilken grad arbeidsgiversiden etterspør – og evner å nyttiggjøre seg – et mangfold av utdannings- og kompetansebakgrunner. Utfordringer tidlig i karrieren er oftest midlertidige, de fleste finner sin plass i arbeidslivet etter hvert. Undersøkelser foretatt lengre etter fullført utdanning enn et halvt år, viser at andelen i (relevant) arbeid øker over tid. Samtidig viser forskningslitteraturen indikasjoner på at arbeidsledighet og mismatch i startfasen kan ha negative konsekvenser for senere karriereutvikling. Det er derfor viktig å følge med på hvordan situasjonen for nyutdannede med mastergrad utvikler seg i årene framover, og å finne ut om noen grupper har vedvarende arbeidsmarkedsutfordringer.

Summary in English

The Norwegian Graduate survey 2025

This report presents the results from the Graduate Survey 2025, conducted by NIFU on behalf of the Norwegian Directorate for Higher Education and Skills (HK-dir). The purpose is to map the transition from education to employment among recent graduates with a master's degree. The target group for the survey was individuals who completed a master's degree, or an equivalent qualification, during the spring semester of 2025. The survey was distributed approximately six months after completion of their studies. The Graduate Survey is conducted at regular intervals, allowing comparisons with previous years. Some of the results have previously been presented in a working paper, but this report also includes a number of new and more in-depth analyses.

Overall, the results show that most master's graduates establish a good connection to the labour market within the first six months after completing their studies. However, the transition is increasingly characterized by competition for jobs. Differences across fields of study are significant, and grades and previous work experience are among the factors that influence opportunities in the labour market. In addition, employer preferences, labour market structures, and economic fluctuations also play a role.

Most graduates are employed, but unemployment is increasing

A clear majority of those who completed a master's degree in spring 2025 are employed six months later. The unemployment rate within the labour force is 9.5 percent, representing an increase of three percentage points compared to the previous survey in 2023. Employment and unemployment vary considerably by field of study.

Employment is highest and unemployment lowest among graduates in teacher education and educational sciences, health and social care, and law. In these groups, approximately 97 percent are employed and 3 percent unemployed. Unemployment is highest among graduates in natural sciences (21 percent), social sciences (15 percent), and humanities and arts (15 percent). These groups have also experienced the highest unemployment rates in previous surveys.

We also observe an increase in unemployment compared with 2023 among graduates in technology-related fields and business administration (to 12 and 8 percent respectively). We cannot provide a definitive explanation for the

increased unemployment, but economic fluctuations, a growing number of graduates, and artificial intelligence may be contributing factors.

Stable match between education and work

Seven out of ten graduates consider a master's degree to be an appropriate level of education for their job. The proportion perceiving themselves as overqualified is overall the same as in 2023, but it is increasing in social sciences and business administration. Most graduates experience a strong thematic connection between their education and their job content.

The proportion is highest in professional fields such as health, education, and law, where the link between education and occupation has traditionally been strong. In most fields, more than eight out of ten graduates are in full-time positions. The exception is humanities and arts, where more than one in three works part-time.

Many graduates underestimate the difficulty of finding a job

Approximately half of the respondents continue in a job they held before completing their master's degree. For some, the degree formalizes or further develops competence in an already established job, while others remain in their current position while waiting for better opportunities.

About half of the graduates report that it has been more difficult than expected to find work matching their qualifications. This is a significant increase compared to 2023 and reflects a more challenging labour market for fresh graduates. The proportion is highest among those educated in natural sciences and social sciences, where two out of three report greater difficulty than expected. A clear increase is also seen among graduates in education and in the category "other fields."

Among those who find it more difficult than expected, many highlight tough competition and the disadvantage of lacking work experience compared to other applicants. Graduates in education often report that relocating was necessary to obtain employment, while individuals with an immigrant background experience that they do not always meet employers' requirements for Norwegian language proficiency.

Professional degrees ease the transition into working life

Graduates from professional degree programmes, such as law and medicine, have a smoother transition to the labour market than those from more general academic programmes. This reflects the clearer connection between professional degrees and less specific occupations.

At the same time, graduates with master's degrees in pedagogy and teacher education report increasing challenges in finding employment and are more often in temporary positions. Those with degrees in natural sciences, social sciences, and humanities and arts face the greatest difficulties entering the labour market, a pattern also observed in previous surveys.

Closer analysis of the large fields of business administration and natural sciences/technology shows that specialized programs, such as accounting, auditing, and engineering, result in higher employment and a better self-reported match between education and work compared to more general programmes. This may indicate that a clear vocational orientation facilitates the transition to employment. It may also mean that both students and employers find it easier to recognize the relevance of specialized education.

Work experience and grades influence job opportunities

Graduates with relevant work experience are more likely to be employed and to have jobs that match their education. This suggests that labour market experience is an important asset for recent graduates, both because it provides practical skills and because it helps employers assess candidates more easily.

Graduates with strong academic results also have a higher likelihood of being employed and holding jobs aligned with their education. Candidates with an immigrant background have lower probabilities of both employment and good matches between education and work compared to other graduates, even when controlling for field of study and other characteristics.

Although labour demand varies across different regions of Norway, regional differences in employment probabilities are relatively small when factors such as field of study, grades, work experience, gender, age, and immigrant background are taken into account. For most counties, differences compared to Oslo are not statistically significant; however, those residing in Finnmark have a higher likelihood of a smooth transition into the labour market.

Overall positive evaluation of education

Master's graduates are satisfied with their education seen in retrospect. Around 85 percent report that they are satisfied with their degree and the institution they attended. Satisfaction is particularly high among graduates from professional programmes such as medicine and law, where more than half report being very satisfied. Graduates in humanities and arts also give highly positive overall evaluations. In contrast, education and teacher education programmes have a higher proportion of dissatisfied graduates than other fields.

When looking at specific aspects of the education, graduates are generally most satisfied with teaching quality and academic quality, and least satisfied with feedback and supervision, as well as the relevance of education to working life. Humanities and arts graduates are the most satisfied with teaching quality, feedback, and supervision. However, both humanities graduates and others with more general academic degrees are less satisfied with the labour market relevance of their studies. This may be linked to the greater difficulties these groups face when entering the labour market compared to those with professional degrees.

Transitional challenges

The extent to which the transition from education to working life occurs without major difficulties depends not only on the competence profile and flexibility of graduates, but also on the demand from employers – and their ability to utilize a diversity of educational and competence backgrounds.

Challenges early in a career are usually temporary, and most individuals eventually find their place in the labour market. Surveys conducted at longer intervals after graduation than six months show that the proportion in (relevant) employment increases over time. At the same time, research indicates that unemployment and job mismatch in the early stages may have negative consequences for later career development. It is therefore important to monitor how the situation for master's graduates evolves in the coming years and to determine whether certain groups face more persistent challenges in the labour market.

1 Innledning

I dette kapittelet presenterer vi rapportens hovedspørsmål og datagrunnlag, og ulike perspektiver som belyser behovet for arbeidskraft og overgangen fra høyere utdanning til arbeid.

1.1 Bakgrunn og hovedspørsmål

Tallet på personer som fullfører en mastergrad ved norske universiteter er tredoblet siden årtusenskiftet (SSB, 2026). Relevante spørsmål i kjølvannet av dette, er om de som utdannes får jobb og om de får utnyttet kompetansen sin i arbeidslivet. Dette er et tema som stadig tas opp i samfunnsdebatten. Det diskuteres blant annet om det utdannes for mange med mastergrad, eller om de som utdannes har valgt andre fagfelt enn det samfunnet har behov for. «Mastersyke» og «tullestudier» er blant begreper som har fått opp temperaturen i denne debatten.¹ En del av utspillene er basert på personlige meninger og holdninger, heller enn forskning og statistikk. Det hersker også mye usikkerhet rundt hvordan kunstig intelligens påvirker behovet for arbeidskraft, blant annet har det vært antydning at mange rekrutteringsstillinger kan bli borte, noe som kan ha særlige konsekvenser for nyutdannede.² Alle disse forholdene understreker viktigheten av å skaffe til veie informasjon om hvordan det faktisk går med mastergradsutdannede i arbeidsmarkedet, og Kandidatundersøkelsen belyser nettopp dette. Denne rapporten tar utgangspunkt i Kandidatundersøkelsen 2025, og ser på mastergradsutdannedes situasjon et halvt år etter fullført utdanning. Resultatene for 2025-kullet blir sammenlignet med tidligere kandidatundersøkelser, slik at vi kan analysere utvikling over tid.

Vi undersøker om de nyutdannede er i jobb, om de har lyktes med å finne arbeid i samsvar med kvalifikasjonene, og i hvilken grad ulike arbeidsmarkedsutfall er endret i forhold til tidligere år. Forskjeller mellom ulike fagfelt står sentralt, men

¹ Se for eksempel [Hvorfor popper begrepet «mastersyke» opp igjen \(og igjen\)? Høyre-topp vil «tullestudier» til livs: — Er det keiserens nye klær?](#)

² [Kunstig intelligens. Arbeidsliv | Norges Bank: Disse jobbene forsvinner på grunn av KI, KI tar ikke jobbene, men inngangsporten – E24](#)

vi ser også på andre forhold som fremmer og hemmer tilpasning i arbeidsmarkedet. I tillegg undersøker vi hvor fornøyde kandidatene er med ulike aspekter ved utdanningen de har tatt. De overordnede spørsmålene i rapporten er disse:

- Hvor lett eller vanskelig er det for nyutdannede å finne jobb?
- I hvilken grad har nyutdannede arbeid som samsvarer med deres kvalifikasjoner?
- Hva kjennetegner stillingene de nyutdannede har (type ansettelse, sektor, næring?)
- Hvordan varierer spørsmålene ovenfor med type utdanning?
- Hvordan har utviklingen vært over tid?
- Hvilke faktorer påvirker sannsynligheten for å være i arbeid, og ha arbeidsoppgaver som samsvarer godt med utdanningens nivå og innhold?
- Er det forskjeller i arbeidsmarkedstilpasningen mellom ulike undergrupper av utdanninger innenfor økonomi og administrasjon og teknolog og realfag?
- Hvordan vurderer nyutdannede kvaliteten på utdanningen de har tatt?

Videre i dette kapittelet beskriver vi kort hvordan Kandidatundersøkelsen gjennomføres, og hva den måler. Deretter presenterer vi noen utviklingstrekk og teoretiske perspektiver som bidrar til å sette resultatene inn i en kontekst.

Innholdet i de neste to kapitlene handler om kandidatenes hovedaktivitet og sysselsetting (kapittel 2) og samsvaret mellom utdanning og arbeid (kapittel 3). Analysene viser resultater for ulike faggrupper, og utvikling over tid, med fokus på arbeidsledighet og mismatch. Disse deskriptive kapitlene er innholdsmessig omtrent identiske med et arbeidsnotat som ble publisert tidligere i år (Ballo & Wiers-Jenssen, 2026).³ De øvrige kapitlene består av nye analyser.

Kapittel 4 gir en oversikt over noen kjennetegn ved jobbene de nyutdannede har; hvilken sektor og næring de jobber i, og om de er fast eller midlertidig ansatt. Tema for kapittel 5 er nyutdannedes erfaringer med prosessen med å skaffe seg arbeid. Vi analyserer spørsmål om forventinger og realiteter, og ser på hvordan de beskriver overgangen til arbeidsmarkedet i et åpent svarfelt.

I kapittel 6 studerer vi hvordan ulike forhold virker inn på arbeidsmarkedstilpasning, mer spesifikt gjør vi multivariate analyser av hvordan sysselsetting og jobbmismatch henger sammen med flere forhold enn fagfelt, blant annet karakterer, tidligere arbeidserfaring, kjønn og innvandrerbakgrunn. I kapittel 7 går vi nærmere inn på to fagområder: økonomisk-administrative fag og realfag og teknologi, der vi blant annet ser på om arbeidsmarkedsutfall varierer mellom ulike undergrupper av fag og variasjoner mellom læresteder. I kapittel 8 ser vi på kandidatenes vurdering av utdanningen, og i kapittel 9 løfter vi noen av hovedfunnene og diskuterer disse i en bredere kontekst.

³ Noen supplerende analyser er lagt til, og et par avsnitt er flyttet til kapittel 5.

1.2 Om Kandidatundersøkelsen

Helt siden 1972 er det jevnlig gjennomført undersøkelser av arbeidsmarkedssituasjonen blant personer, eller kandidater, som nylig har avlagt høyere grad ved norske læresteder – derav navnet Kandidatundersøkelsen. Undersøkelsen er nasjonal, og alle læresteder som benytter seg av Felles Studentsystem (FS) blir invitert til å la sine kandidater delta i undersøkelsen. Det vil si at den inneholder informasjon om kandidater fra så godt som alle læresteder i Norge.⁴ Kandidatundersøkelsen gjennomføres av NIFU på oppdrag for Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Kandidatundersøkelsen inneholder overordnede spørsmål om overgangen fra utdanning til arbeidsmarked og vurdering av utdanningen. Et hovedformål med undersøkelsen har vært å fungere som en «temperaturmåler» på arbeidslivet, gjennom å kartlegge hvor store andeler som kommer raskt i arbeid etter fullført utdanning, og om de nyutdannede får arbeid i samsvar med utdanningen. Undersøkelsene inneholder også ofte spørsmål om aktuelle tema. Eksempelvis inneholdt 2025-undersøkelsen spørsmål om bruk av kunstig intelligens, og resultatene er publisert som en *Innsikt/policy brief* i NIFUs publikasjonsserie (Ballo, 2026).

Lange tidsserier gjør det mulig å undersøke utvikling over tid, og finne ut om det er lettere eller vanskeligere for mastergradsutdannede å komme inn på arbeidsmarkedet i 2025 enn for to eller ti år siden. Spørreundersøkelser gir mulighet til å fange opp *vurderinger*. I Kandidatundersøkelsen spør vi blant annet om de nyutdannede oppfatter at utdanningen er relevant for arbeidslivet, og om det har vært lettere eller vanskeligere enn forventet å finne jobb. Dette er spørsmål som vanskelig kan belyses gjennom registerdata.

I Kandidatundersøkelsen 2025 analyserer vi svar fra 4287 personer. Svarprosenten er 27. Svarprosenten er forholdsvis lav og har vært synkende over tid. Fallsanalysen viser imidlertid at analyseutvalget samsvarer godt med populasjonen når det gjelder kjønn og fagfelt. Kvinner er noe overrepresentert (68 mot 65 prosent). Forskjellene vurderes som små, men resultatene for de minste fagfeltskategoriene, som for eksempel medisin, bør tolkes med noe større varsomhet. Definisjoner og beskrivelser av analysemetoder er beskrevet nærmere i den enkelte kapitlene. For nærmere informasjon om datainnsamling og svarprosent i undersøkelsen se eget dokumentasjonsnotat (Larsen, de Besche & Ballo, 2026). For informasjon om skjevheter i Kandidatundersøkelsen generelt, se Stubhaug og Ballo (2024).

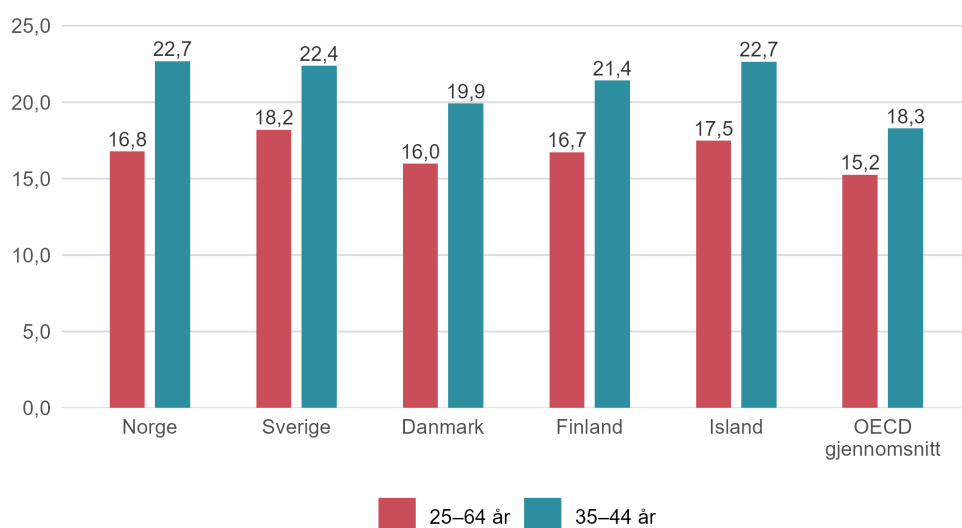
⁴ Det vesentligste unntaket er Handelshøyskolen BI, som ikke ønsker å delta i undersøkelsen.

1.3 Behovet for høyt utdannet arbeidskraft

En høyt utdannet befolkning anses som avgjørende for et lands utvikling og økonomi (Hanushek & Woessmann, 2020). Dette gjenspeiles også i analyser av norske forhold (OECD, 2024; NOU 2025:1; NOU 2020:2). Framtiden er preget av flere oppgaver som skal løses og knapphet på arbeidskraft, noe som innebærer at vi må løse oppgaver smartere. En høyt utdannet befolkning øker vår evne til omstilling og innovasjon og kan være nødvendig for å opprettholde høy yrkesdeltakelse i framtiden (Meld. St. 31 (2023-2024)). Den store teknologiske utviklingen og endringer i arbeids- og samfunnsliv gjør det stadig viktigere med oppdatering av kunnskap, også for dem som har høyere utdanning fra før (NOU 2020: 2). I tillegg bidrar høyere utdanning til kritisk tenking og til å øke kunnskapsnivået i befolkningen, noe som er avgjørende for et velfungerende demokrati og samfunn.

Masterutdannede i Norge

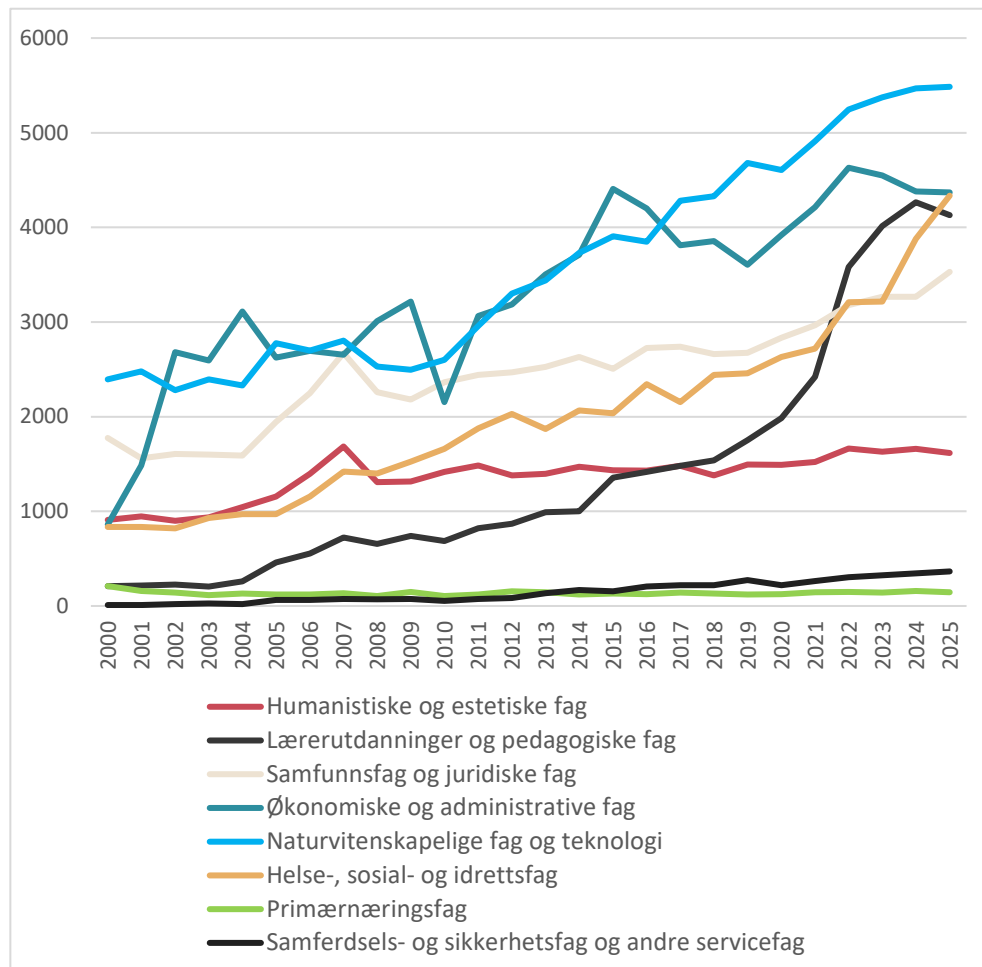
Norge er kjennetegnet av en befolkning med et relativt høyt utdanningsnivå, og andelen av befolkningen i Norge som har høyere utdanning (master og bachelor) ligger litt over gjennomsnittet i OECD-landene. Andelen mastergradsutdannede i Norge ligger nokså nær våre nordiske naboland. Figur 1.1. viser andelen masterutdannede i hele arbeidsstyrken (rød søyle) og for aldersgruppa 35-44 (grønn søyle). Ettersom det har vært en tredobling i antall uteksaminerte kandidater siden 2000-tallet er utdanningsnivået i befolkningen stadig økende, spesielt i de yngste aldersgruppene.



Figur 1.1 Andel i ulike aldersgrupper med mastergrad som høyeste utdanningsnivå. Prosent. (Alle tall fra 2024, Island fra 2023)

Kilde: [OECD/Adults' educational attainment distribution, by age group and gender](#)

Figur 1.2 viser utviklingen i antall masterkandidater på ulike fagfelt over tid. Vi ser at det har vært en sterk vekst på de fleste fagområder, med unntak av humanistiske og estetiske fag. Særlig stor har veksten vært for lærerutdanninger/pedagogiske fag, som må ses i sammenheng med omlegging til femåring lærerutdanning i 2017.



Figur 1.2 Antall kandidater uteksaminerte med mastergrad (eller tilsvarende) 2000-2025.

Kilde: DBH

Nåværende og framtidige behov

Flere undersøkelser viser at det er betydelige udekkede kompetansebehov i Norge (Skjelbred mfl., 2024; Skjøstad, Sørbø & Myklatun, 2025; Furholt, de Besche & Børing, 2026). Det er særlig stort behov for fagarbeidere og personer med helsefaglig utdanning, men også med høyere utdanning, blant annet innenfor teknologi og helse. Perspektivmeldingen, som regjeringen la fram i 2024, påpeker at «Et høyere utdanningsnivå kan være nødvendig for å lette nødvendig omstilling i økonomien og opprettholde høy yrkesdeltakelse» (Meld. St. 31 (2023-2024), s. 68).

NAVs bedriftsundersøkelse peker på at det har vært en nedgang i mangelen på arbeidskraft totalt fra 2022 til 2026 (Skjøstad & Danielsen, 2026). Samtidig viser undersøkelsen et økt behov for personer med mastergrad den senere tid. En estimert mangel på 4 100 personer med mastergrad i 2025 var økt til 5 200 i 2026, men økningen er i hovedsak drevet av en økning behov for personer innen samlekategorien «Andre helse-, sosial- og idrettsfag»⁵ (Skjøstad mfl., 2025, Skjøstad & Danielsen, 2026). Framskrivinger fra SSB viser at det kan bli overskudd av noen typer høyere utdanning fram mot 2050. Dette gjelder mastergradsutdanning i realfag og teknologi, samfunnsvitenskapelige fag, humanistiske fag og økonomi og administrasjon (Vigtel, 2024). Beregningene til SSB viser også et sannsynlig underskudd av sykepleiere, og personer med utdanning på videregående skoles nivå innen helse- og omsorgsfag og en del fagutdanninger. SSB understreker at deres framskrivinger er basert på en rekke forutsetninger som kan endre seg, og ikke er å anse som prediksjoner om framtidig arbeidsledighet eller arbeidskraftmangel (Vigtel, 2024).

Prognoser for arbeidsmarkedet og beregninger av kompetansemangel er viktige verktøy, men det er viktig å tolke dem med varsomhet. Shah og Burke (2005) understreker at det er metodisk krevende å skille mellom reelle kompetansemangler og kortvarige etterspørselssvingninger. Cedefop (s 12, 2012) framhever at prognoser derfor bør fungere som et indikasjonsverktøy snarere enn presise prediksjoner — de er nyttige for å identifisere retning og relative endringer, men det er tidvis store usikkerhetsmarginer.

Framtidens behov er et bevegelig mål, og påvirkes av forhold som demografi, økonomiske konjunkturer, næringsutvikling og politiske beslutninger. Usikkerheten omkring framtidig etterspørsel i arbeidsmarkedet har ikke blitt mindre av økende bruk av kunstig intelligens og en spent geopolitisk situasjon. Det er med andre ord vanskelig å vite nøyaktig hva slags utdanninger som vil være etterspurt fram i tid. Usikkerheten rundt noen typer kompetansebehov er imidlertid mindre enn for andre; den demografiske utviklingen, med en økende andel eldre, gjør det nokså sikkert at behovet for personer med helsefaglige utdanninger, også på høyere nivå, vil være stort i de kommende årene.

Hvilken type kompetanse som etterspørres i arbeidsmarkedet varierer mellom ulike landsdeler. Arbeidsgiverundersøkelsen som NIFU gjennomfører, viser at behovet for å rekruttere masterutdannede er høyest i mindre sentrale strøk (Skjelbred mfl., 2024). NAVS bedriftsundersøkelse 2025 viser et særlig høyt estimert behov i Rogaland og Vestland (Skjøstad mfl., 2025).

⁵ Medisin og odontologi inngår ikke i denne kategorien

1.4 Perspektiver på overgang fra utdanning til arbeid

I dette avsnittet skal vi se på noen teoretiske perspektiver på overgang fra utdanning til arbeid, supplert med funn fra empiriske studier.

Kapitalbegreper og signalisering

Arbeidsmarkedets verdsetting av høyere utdanning kan forstås gjennom to komplementære teoretiske linser. Humankapitalteorien, med røtter hos Becker (1964) og Mincer (1974), betrakter høyere utdanning som en investering som øker individets produktivitet: kandidaten tilegner seg kunnskap og ferdigheter som gjør vedkommende mer verdifull for en arbeidsgiver, og høyere lønn reflekterer denne økte produktiviteten. På den andre siden av det teoretiske spekteret står signaliseringsteorien der høyere utdanning er ansett som et troverdig signal til arbeidsgivere om iboende kandidatens ferdigheter (Spence, 1973). I begge modellene bidrar høyere utdanning til at arbeidsgivere kan identifisere hvilke personer som ansees som attraktive arbeidstakere, men grunnlaget for seleksjonen er forskjellig. Ifølge humankapitalteorien økes personers kompetanse gjennom høyere utdanning, og høyere utdanning bidrar derfor positivt til samfunnet gjennom mer produktive arbeidstakere. Ifølge signaliseringsteorien endres ikke personers produktivitet gjennom høyere utdanning, og bidraget av høyere utdanning til samfunnet går kun gjennom at utdanningen kan bidra til en bedre match mellom arbeidsgivere og arbeidstakere.

Hvilken av de to modellene som best beskriver virkeligheten er et empirisk spørsmål som ikke har fått et entydig svar i litteraturen, og som heller ikke Kandidatundersøkelsen kan gi noe klart svar på. Sannsynligvis er begge mekanismer aktive samtidig, og den relative vekten kan variere mellom land, utdanningstyper og konjunkturer. Det at høyere utdanning både kan øke produktivitet *og* fungere som signal, gjør det vanskelig å identifisere den kausale effekten av utdanning på lønn og sysselsetting – og det betyr at vi heller ikke uten videre kan konkludere om samfunnet investerer optimalt i høyere utdanning.

Sett i lys av disse teoriene reiser ekspansjonen i høyere utdanning et spørsmål rundt hva som skjer med verdien av en grad når stadig flere tar den. På den ene siden kan veksten i antall kandidater reflektere at utdanningssystemet produserer mer humankapital og dermed bidrar til økt produktivitet i økonomien. På den andre siden kan det oppstå kvalifikasjonsinflasjon der arbeidsgivere hever formelle krav til stillinger, ikke fordi innholdet i jobben har endret seg, men fordi kandidattilbudet gjør det mulig. I den norske debatten har dette gitt opphav til begrepet «mastersyke», en bekymring for at mastergraden er blitt en nødvendig inngangsbillett til ordinære stillinger snarere enn et tegn på spesialisert kompetanse. Fra et slikt perspektiv kan vekst i antall masterkandidater føre til overutdanning

på aggregert nivå, selv uten at den enkelte kandidat har tatt et irrasjonelt utdanningsvalg. Det er lite støtte for denne teorien i norske data: en analyse av utviklingen fra 1995-2013, har vist at veksten kandidattall i liten grad førte til økt overutdanning i denne perioden (Støren & Wiers-Jenssen, 2016).

Det er imidlertid flere forhold enn selve utdanningen som spiller inn for nyutdannedes muligheter på arbeidsmarkedet. Tomlinson (2017) har utviklet en "graduate capital"-modell, som utvider tradisjonelle perspektiver på overgangen fra utdanning til arbeidsliv ved å synliggjøre at kandidatens arbeidsmarkedsposisjon ikke kun er et resultat av formell kompetanse. Mens humankapitalteori vektlegger utdanning som investering i kunnskap og ferdigheter, og signaliseringsperspektivet fokuserer på hvordan grader fungerer som indikatorer overfor arbeidsgivere, peker Tomlinson på et bredere sett av ressurser som påvirker ansettbarhet. Modellen inkluderer blant annet sosial kapital (nettverk og relasjoner), kulturell kapital (forståelse av normer og praksiser i arbeidslivet) og identitetskapital (evnen til å utvikle og formidle en profesjonell selvforståelse). Samlet bidrar disse dimensjonene til å forklare hvorfor kandidater med lik formell utdanning kan ha ulike utfall i arbeidsmarkedet.

Ansettbarhet

I engelskspråklig faglitteratur brukes begrepet *employability* for å beskrive individers muligheter på arbeidsmarkedet. Vi kan kalle det *ansettbarhet* på norsk. Manz Yorke (2006) har definert ansettbarhet slik:

et sett av prestasjoner – ferdigheter, forståelser og personlige egenskaper – som gjør det mer sannsynlig at kandidater får arbeid og lykkes i yrkene de velger, noe som gagnar dem selv, arbeidslivet, samfunnet og økonomien.

En slik definisjon skiller seg fra (umiddelbar) sysselsetting på to viktige punkter: 1) ansettbarhet dreier seg ikke kun om personen får jobb, men om personen får jobb i tråd med sine ferdigheter. 2) ansettbarhet innebærer et mer langsiktig perspektiv som i tillegg til det å få seg sin første jobb dekker muligheten til å kunne omstille seg, å stå i arbeid som er formålstjenlig både for dem selv og samfunnet.

Ansvar for ansettbarhet ligger ikke nødvendigvis kun på individene og utdanningsinstitusjonene, men også arbeidsgiveres evne og vilje til å ta kompetanse i bruk. Slotte (2025) argumenterer for at *employability* bør balanseres med «*employer-ability*», et begrep hun har hentet fra Morley (2001). Utgangspunktet for Morley er at ansettbarhet ikke kan ses isolert fra sosiale strukturer og fordommer, og at arbeidsgivere bør være bevisste hvordan kjennetegn som kjønn og sosial klasse kan påvirke deres vurderinger.

Mange studier viser til at arbeidsgivere har en tendens til å rekruttere folk som ligner dem selv (Byrne, 1971; Kanter, 1977; Rivera, 2012). Ut fra slike

perspektiver kan vi anta at arbeidsgivere har preferanser – bevisste eller ubevisste – som gjør at de oppfatter visse kandidater som mindre aktuelle ut fra fagbakgrunn, kjønn, alder, majoritets-/minoritetsbakgrunn, interesse- og personlighetsprofil osv. For arbeidsgivere handler ansettelse i betydelig grad om risikoreduksjon: de ønsker å unngå feilansettelser. Da kan det oppfattes som enklest å satse på det trygge og vante, enten det gjelder fagbakgrunn eller andre kjennetegn ved søkerne – et fenomen kjent som homososial reproduksjon (Kanter, 1977; Moore, 2021).

Om tilbudet av kandidater med ønsket profil er begrenset, kan arbeidsgivere være mer åpne for å vurdere et bredere spekter av kandidater (Capelli, 2015; Herhsbein & Kahn, 2018). Eksempelvis kan personer med tilgrensende utdanningsbakgrunn til det arbeidsgivere primært hadde foretrukket, i større grad komme i betraktning (Leuven & Oosterbeek, 2011).

Søkerstrategier

Kandidater som skal inn på arbeidsmarkedet vil ha varierende strategier og preferanser for jobbsøking. Mens noen i utgangspunktet er åpne for å søke seg til et bredt spekter av jobber og bransjer, har andre forventninger om å kunne gå inn i en bestemt type jobb, oppnå et visst lønnsnivå, eller å kunne jobbe i et bestemt geografisk område. Den sistnevnte gruppen vil kanskje foretrekke å 'sitte på gjerdet' framfor å ta en jobb som ikke tilfredsstiller forventningene.

Tiden en person bruker på å søke jobb avhenger av ens forventninger om egen attraktivitet og hvor kostbart det er å søke, eller ikke ta seg jobb. Personer som tenker at de har høy verdi for en framtidig arbeidsgiver vil kanskje i større grad la vær å søke på jobber med lønninger som er lavere enn de mener de er verdt eller takke nei til jobbtilbud som ikke er i samsvar med forventningene (McCall, 1970). I faglitteraturen brukes begrepet «reservasjonslønn» for å beskrive den laveste lønn arbeidstakere er villige til å akseptere om de skal ta en jobb (Mortensen, 1986). Tilsvarende logikk kan gjøre seg gjeldende i forhold til hva slags arbeidsoppgaver man er villig til å utføre, eller hvor arbeidsplassen er lokalisert osv. Det kan altså være en bevisst strategi å være selektiv, i påvente av bedre muligheter.

Hvorvidt det lønner seg å vente avhenger av mange faktorer, og her trekker forskningen i to forskjellige retninger. På den ene siden kan enkelte jobber som ikke samsvarer helt med utdanningen være såkalte «stepping-stones», det vil si startjobber som hjelper en person inn i en bedre stilling senere. På den andre siden kan man bli «fanget» inn i et arbeid som ikke samsvarer med utdanningen og ha dårligere karriereutvikling over tid, det som i faglitteraturen omtales som en «felle» (trap). Hvilken mekanisme som dominerer ser ut til å variere med kontekst, utdanningstype og arbeidsmarkedsforhold (Sicherman & Galor, 1990; Verhaest, D. & Omey, 2013). Dette har betydning for hvordan sysselsetting og samsvar mellom

utdanning og jobb blant nyutdannede bør tolkes. At en nyutdannet står uten arbeid, trenger ikke nødvendigvis å bety at det ikke finnes relevante jobber, men kan også skyldes at vedkommende venter på en jobb som bedre samsvarer med utdanning, lønnsforventninger eller ønsket arbeidssted. Tilsvarende kan en jobb med svakere utdanningssamsvar enten fungere som et midlertidig springbrett eller som en posisjon som gir svakere match og karriereutvikling over tid.

Spesifikke og generiske ferdigheter

Gjennom høyere utdanning utvikles både fagspesifikke og generiske kunnskaper og ferdigheter. Fagspesifikke ferdigheter innbefatter teoretiske og praktiske fagkunnskaper og bransje-/virksomhetsforståelse, og kan for eksempel være å lage konstruksjonstegninger eller diagnostisere et helseproblem. Denne type kunnskap og ferdigheter er ofte innrettet mot et begrenset antall yrker. Generiske ferdigheter innbefatter både kognitive og sosioemosjonelle ferdigheter, som problemløsning, kritisk tenking, kommunikasjonsferdigheter, samarbeidsevne og kreativitet. Slike ferdigheter er anvendbare i et bredere spekter av yrker.

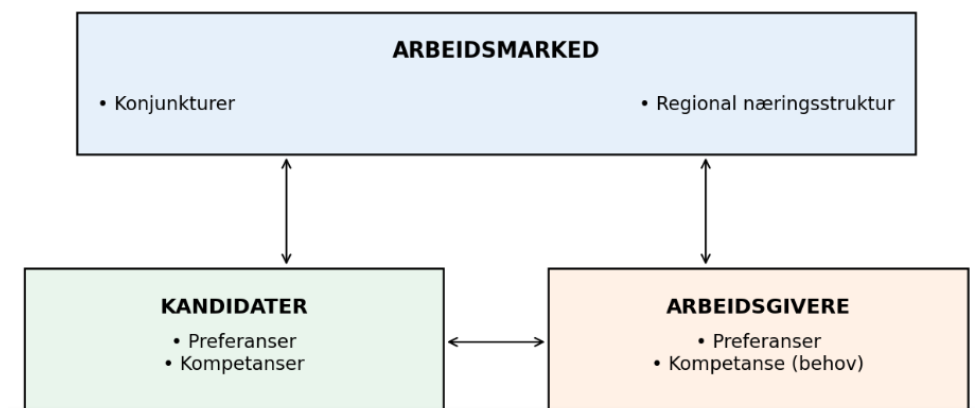
I hvilken grad kandidater er bevisst generiske ferdigheter når de søker arbeid vil variere, noe som kan relateres til det Tomlinson (2017) beskriver som profesjonell identitetskapital. Også arbeidsgivere vil i varierende grad legge vekt på spesifikk eller generisk kompetanse. Arbeidsgiverundersøkelsen som NIFU foretok i 2022 viser at både spesifikke og generiske kunnskaper har betydning ved rekruttering, og at vektleggingen varierer mellom bransjer (Skjelbred mfl., 2024).

Arbeidserfaring og læring i arbeidslivet

Mye av læringen for å fungere godt i en stilling, skjer i arbeidslivet. For arbeidsgivere innebærer rekruttering opplæringskostnader. Arbeidsgivere ønsker gjerne å begrense slike kostnader, og dette er en medvirkende årsak til at de ofte foretrekker kandidater som allerede har noe arbeidserfaring. Tidligere forskning har vist at arbeidserfaring er noe arbeidsgivere legger stor vekt på ved rekruttering (Humburg & Van der Velden, 2025; Skjelbred mfl., 2024). At søkere har vært i (relevant) arbeid kan ses som en indikasjon på at de har tilegnet seg mer kunnskap og erfaring. Arbeidserfaring gir også arbeidsgiver mulighet for å innhente aktuelle referanser, som kan bidra til å redusere risikoen for feilansettelser.

Samspill mellom kompetanse, preferanse og struktur

Kort oppsummert kan vi si at nyutdannedes muligheter på arbeidsmarkedet avhenger av samspillet mellom kandidatenes og arbeidsgivernes preferanser og kompetanser og strukturelle sider ved arbeidsmarkedet, slik som konjunkturer og regionale variasjoner i næringsstruktur. Dette er illustrert i figur 1.3



Figur 1.3 Relasjon mellom arbeidsmarked, kandidater og arbeidsgivere

1.5 Indikatorer for arbeidsmarkedstilpasning

For å undersøke om nyutdannede lykkes i overgangen fra utdanning til arbeid, benytter vi flere ulike mål. Her vil vi kort si noe om de ulike målene og hvorfor vi benytter dem. Presise definisjoner av indikatorene finnes kapittel 2 (Tekstboks 1).

Et helt sentralt mål er om de er *sysselsatte*, *arbeidsledige* eller *utenfor arbeidsstyrken*. For å fange opp i hvilken grad de som er i arbeid får benyttet sin utdanningskompetanse i jobben, bruker vi flere mål. En mye brukt indikator i forskningen på feltet er *vertikal mismatch* eller *overutdanning* (se f.eks. Leuven & Oosterbeek, 2011). I Kandidatundersøkelsen blir de som er sysselsatte spurt om hvilket utdanningsnivå som er passende for jobben de har, og på denne måten kan vi måle både over- og underutdanning.⁶ Overutdanning innebærer at man har en høyere utdanning enn det som kreves i jobben, mens underutdanning innebærer at man har en lavere utdanning enn som kreves. Underutdanning er lite utbredt, men overutdanning er nokså vanlig blant nyutdannede både i Norge og andre land (Støren & Wiers-Jenssen, 2016; Verhaest & Van der Velden, 2013; European Commission, 2025). Kandidatundersøkelsen viser at rundt tre av ti nyutdannede masterkandidater er overutdannede.

Vi spør også om hvordan utdanningens innhold passer med arbeidsoppgavene. Når kandidatene oppgir samsvaret som dårlig, og definerer dette som *innholdsmisforhold*, eller *horisontal mismatch*. Dette er mindre utbredt enn vertikal mismatch, og gjelder om lag rundt 15 prosent av nyutdannede masterkandidater. Kandidatundersøkelsen måler også *ufrivillig deltid/undersysselsetting*, som innebærer å jobbe deltid når man ville foretrukket å jobbe heltid. For masterutdannede er det totalt sett relativt få som er i en slik situasjon (fem prosent), og andelen har gått ned over tid (Ballo & Wiers-Jenssen, 2026).

⁶ Kandidatundersøkelsen har siden 2021 benyttet det samme spørsmålet som i den europeiske kandidatundersøkelsen Eurograduate for å definere overutdanning

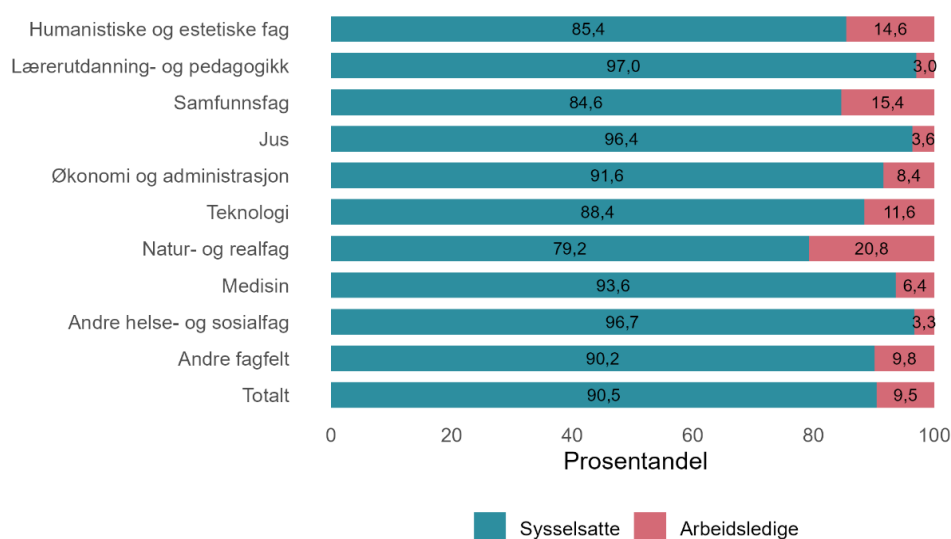
Arbeidsledighet, vertikal og horisontal mismatch og undersysselsetting er uttrykk for underutnyttelse av kompetanse. Dette har negative konsekvenser for blant annet inntekt og jobbtilfredshet (Somers mfl., 2026). For mange er både ledighet og mismatch forbigående tilstander som først og fremst rammer i overgangsfasen mellom utdanning og arbeid. Kandidatundersøkelser foretatt noen år etter fullført utdanning viser at omfanget av både arbeidsledighet og mismatch er langt lavere da (Støren, 2019; Wiborg mfl., 2025). For noen grupper kan utfordringene være mer vedvarende, og vansker i startfasen av karrieren kan utgjøre et negativt stigma.

2 Hovedaktivitet og sysselsetting

I dette kapittelet ser vi på hvor stor andel av de nyutdannede som har fått seg arbeid, andelen arbeidsledige, og andelen som er i utdanning eller utenfor arbeidsstyrken av andre grunner. Kandidatene er spurt om å oppgi hva deres situasjon var i en bestemt uke (10. - 16. november 2025). Årsaken til at kandidatene er spurt om å oppgi situasjonen på et bestemt tidspunkt (referanseuka), er at resultatene skal være mest mulig sammenlignbare innad i undersøkelsen, uavhengig av når respondenten svarer, og for sammenligning med tidligere undersøkelser.

2.1 Arbeidsstyrken: sysselsetting og ledighet

Vi starter med å se på dem som er i arbeidsstyrken. Definisjonen av denne finnes i Tekstboks 1 på neste side. Figur 2.1 viser at mer enn ni av ti nyutdannede i arbeidsstyrken er sysselsatte. Samtidig ser vi at andelene varierer mellom fagfelt. Høyest andel i jobb finner vi blant de som har tatt pedagogiske utdanninger, helse og sosialfag og jus. Flest arbeidsledige finner vi blant mastere i natur- og realfag, samfunnsfag og humanistiske og estiske fag.



Figur 2.1 Andel sysselsatte og arbeidsledige av arbeidsstyrken. Prosent

Arbeidsstyrken: Arbeidsstyrken består av personer som er sysselsatt eller arbeidsledige. Personer som hverken er sysselsatt eller arbeidsledige ansees som utenfor arbeidsstyrken. Arbeidsstyrken utgjorde 97 prosent av nettoutvalget i 2025.

Syssetsetting: En som oppgir å ha hatt inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i løpet av referanseuken, eller var midlertidig fraværende fra stillingen (foreldrepermisjon eller ferie) defineres som sysselsatt.

Arbeidsledighet: Vi regner en person som arbeidsledig hvis hen oppgir å a) ikke ha utført inntektsgivende arbeid i referanseuken og b) har søkt etter jobb de siste fire ukene før referanseuken og c) har mulighet til å begynne i arbeid umiddelbart. Arbeidsledighet er vist i andel av arbeidsstyrken, det vil si av summen av arbeidsledige og sysselsatte. Definisjonen ligger tett opp til den definisjonen som SSB benytter. Tidligere har vi, i tråd med SSBs definisjon, satt personer med lønnstilskudd som sysselsatte, mens personer på andre typer tiltak defineres som ledige. Ettersom vi i 2025-undersøkelsen ikke har spurt om type tiltak er alle med arbeidsmarkedstiltak satt som ledige i denne rapporten. For tidsserier som inkluderer arbeidsledighet bruker vi tilsvarende definisjon for alle årene. Antall personer med lønnstilskudd har siden 2000 ligget mellom 0 og 10 individer i hver undersøkelse, noe som innebærer at endringene er minimale.

Overutdanning: Vi regner respondenter som overutdannet hvis de oppgir at utdanningsnivået som er mest passende for hovedjobben er lavere enn mastergrad. Dette kalles også vertikal mismatch.

Innholdsmisforhold: Hvis respondenten oppgir at innholdet i utdanningen passer dårlig med arbeidsoppgavene i sin hovedstilling (i stedet for middels eller godt). Dette kalles også horisontal mismatch.

Undersyssetsetting: Vi regner en person som undersyssetsett hvis en oppgir å arbeide deltid i sin hovedstilling, og oppgir at den viktigste grunnen til det er at «Det har ikke vært mulig å få heltidsjobb». Dette betegnes også som ufrivillig deltid.

Mistilpasning: Vi regner en person som mistilpasset i arbeidslivet om personen er arbeidsledig, undersyssetsett, overutdannet og/eller opplever innholdsmisforhold.

Gruppering av utdanninger

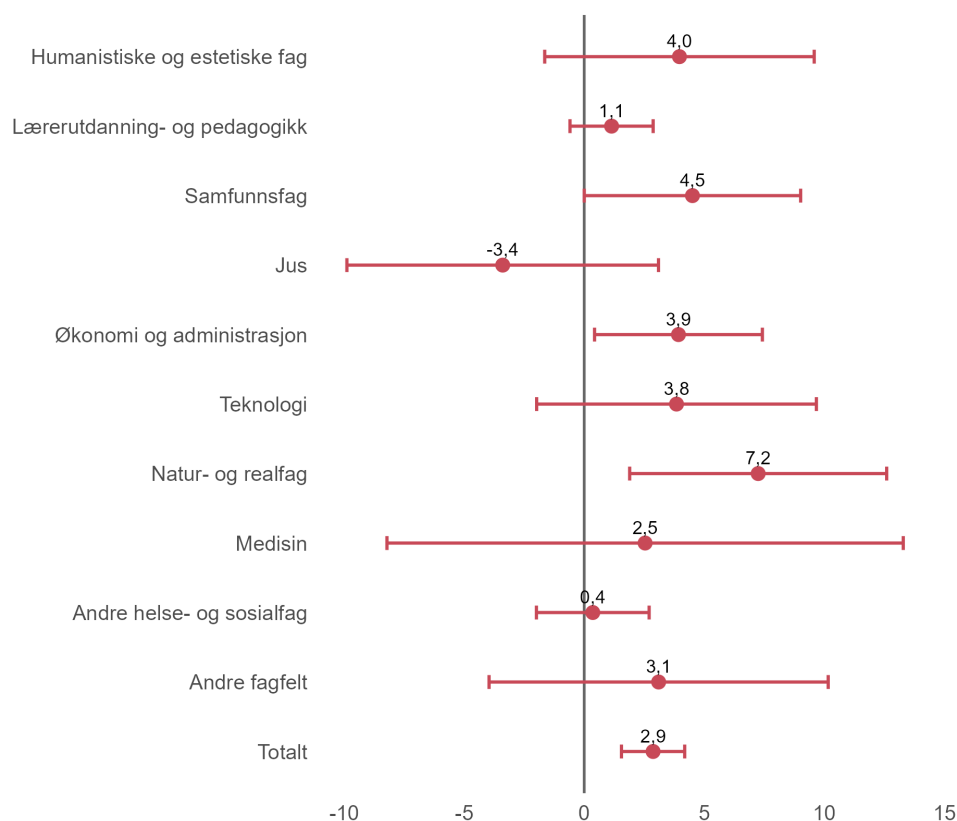
I denne rapporten skiller vi mellom opptil ti fagfelt: Humanistiske og estetiske fag, lærerutdanning og pedagogikk, samfunnsfag, juridiske fag, økonomisk-administrative fag (øk.adm.), natur- og realfag, teknologi, medisin, helse- og sosialfag, og «andre fagfelt» (som består av idrettsfag, primærnæringsfag, samferdels- og sikkerhetsfag).

Nærmere presisering av definisjoner finnes i NIFU arbeidsnotat 2026:9 <https://hdl.handle.net/11250/5488620>

Tekstboks 1: Definisjoner og kategoriseringer i Kandidatundersøkelsen

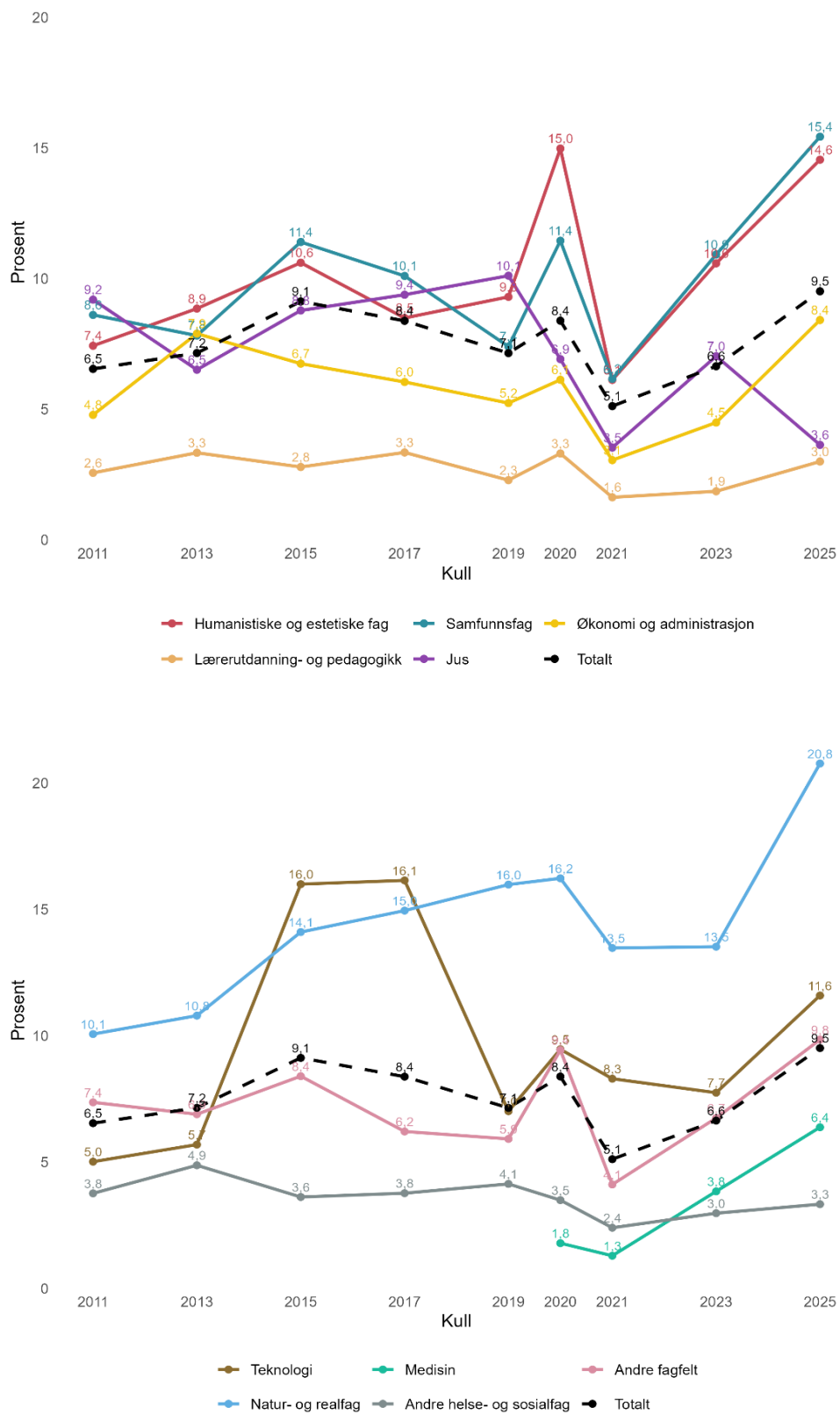
Når det gjelder regionale forskjeller er ledigheten høyest blant de som oppgir utlandet eller offshore som bosted (Tabell v.2.1 i vedlegg). Der er 26 prosent arbeidsledige. Blant de som bor i Norge er ledigheten høyest i Oslo med 14 prosent, fulgt av Rogaland og Akershus som begge har 11 prosent ledighet. Ledigheten er lavest i Finnmark, der ingen i utvalget er registrert som arbeidsledige. Det er også få ledige i Nordland, Telemark og Innlandet (alle 5 prosent).

Neste trinn er å undersøke om arbeidsledighetsnivået er endret siden forrige undersøkelse. Figur 2.2 viser endringen i arbeidsledige i arbeidsstyrken fra 2023 til 2025. Figuren viser også konfidensintervallene som viser usikkerheten rundt punktestimatet for hvert fagfelt. I fagfelt hvor konfidensintervallet krysser 0-linjen er ikke endringen i arbeidsledighet mellom 2023 og 2025 statistisk signifikant. Når vi ser alle fagfelt under ett (totalen), er det en signifikant økning i ledigheten. De fleste fagfelt har sett en økning i løpet av de to siste årene. Fagfelt som har hatt signifikante økninger i ledighet er samfunnsfag, økonomi og administrasjon, samt natur- og realfag. For jus har ledigheten gått ned, men endringen er ikke statistisk signifikant, som altså innebærer noe usikkerhet om endringen er reell.



Figur 2.2 Endring i arbeidsledighet fra 2023 til 2025 i ulike utdanningsgrupper. Prosentpoeng

De neste figurene (2.3 a og b) viser arbeidsledighet blant nyutdannede over tid.

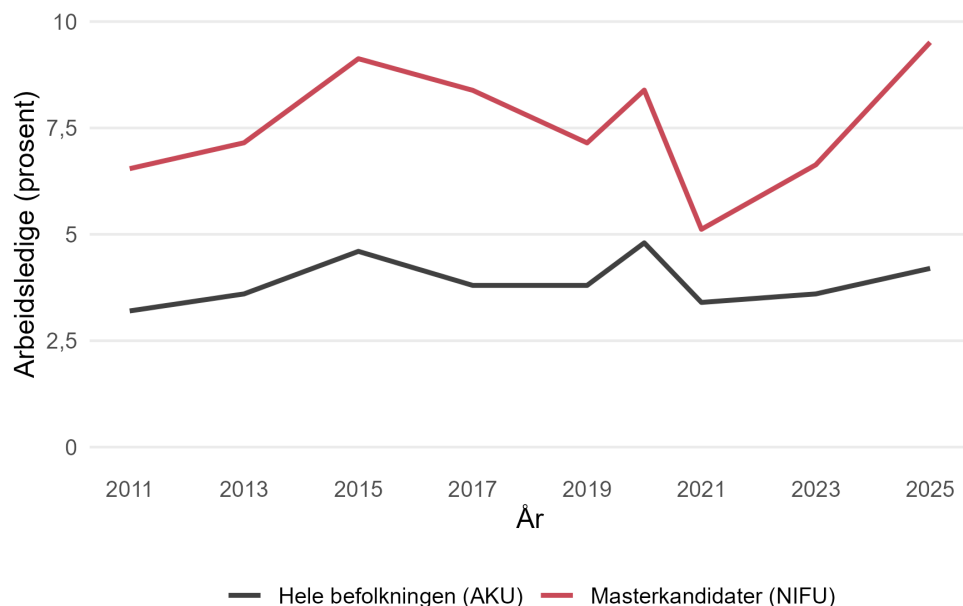


Figur 2.3 a og b. Utvikling i andel arbeidsledige av arbeidsstyrken innen ulike fagfelt

Vi ser at ledigheten i 2025 ligger på et høyt nivå i forhold til perioden sett under ett for mange fagfelt. Jus, pedagogiske fag og helse- og sosialfag er unntak. For jus er ledigheten lavere enn de fleste tidligere år, og for pedagogiske fag og helse- og sosialfag har arbeidsledigheten vært lav i hele perioden.

Nyutdannede er generelt mer utsatt for arbeidsledighet enn befolkningen for øvrig. Overgangen fra utdanning til arbeid innebærer ofte en periode med jobbsøking og etablering i arbeidsmarkedet, og en viss grad av friksjonsledighet er derfor vanlig blant nyutdannede. Denne overgangsfasen kan bli mer krevende i perioder der etterspørselen etter arbeidskraft er svak.

Figur 2.4 viser utviklingen i arbeidsledigheten blant nyutdannede masterkandidater sammenlignet med ledigheten i befolkningen generelt. Figuren viser at ledigheten blant nyutdannede ligger klart høyere gjennom hele perioden. Samtidig følger utviklingen i stor grad de samme konjunkturbevegelsene, men med større utslag for de nyutdannede, særlig i 2025.



Figur 2.4 Andel arbeidsledige i arbeidsstyrken og blant nyutdannede masterkandidater per november 2011-2025.

Kilde: Arbeidskraftundersøkelsen (SSB) og NIFUs kandidatundersøkelse

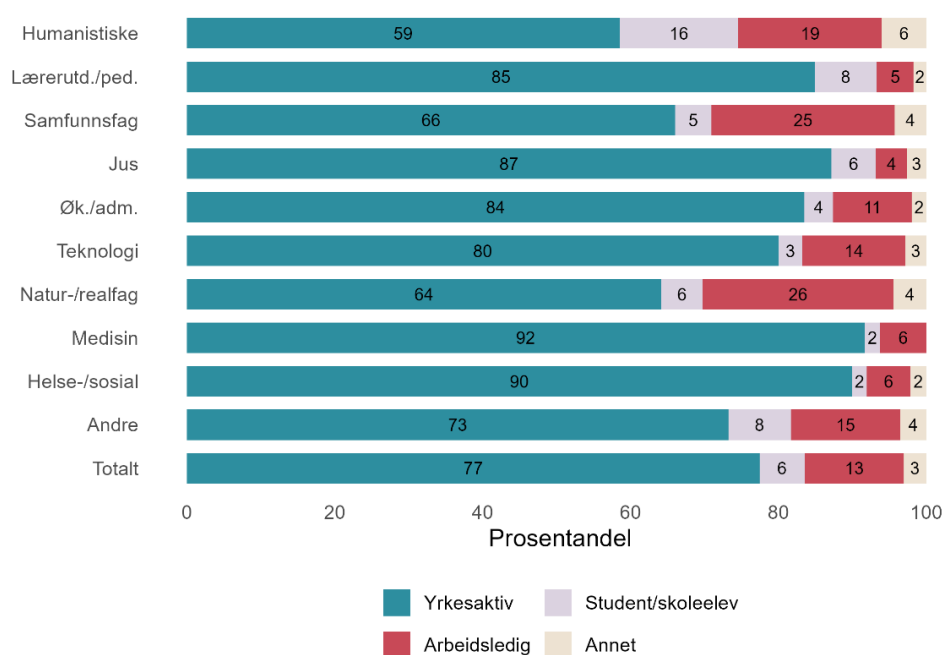
2.2 Hva gjør de som ikke inngår i arbeidsstyrken?

Kandidatene ble bedt om å oppgi hva de *hovedsakelig* betraktet seg som i referanseuka 10.–16. november 2025. Svaralternativene skiller mellom personer som er yrkesaktive, studenter eller skoleelever, arbeidsledige, eller i andre situasjoner. Noen vil oppfatte at de er mer enn en av disse kategoriene, (for eksempel student

og arbeidsledig), men her har de altså kun hatt mulighet til å indikere det de anser som hovedaktiviteten.

Figur 2.5 viser forskjeller mellom fagfelt, og det framgår at arbeidsmarkedstilknytningen er sterkest i profesjonsrettede utdanninger. Kandidater fra medisin, helse- og sosialfag, jus, og lærerutdanninger og pedagogiske fag har høy andel yrkesaktive og lav arbeidsledighet. Også kandidater fra økonomi og administrasjon og teknologi har relativt høy yrkesaktivitet, selv om ledigheten er noe høyere i disse fagfeltene. Den svakeste arbeidsmarkedstilknytningen finner vi i humanistiske og estetiske fag, hvor både arbeidsledigheten og andelen som fortsatt er i utdanning er relativt høy. Samfunnsvitenskapelige fag og natur- og realfag skiller seg også ut med høyere arbeidsledighet enn de øvrige fagfeltene.

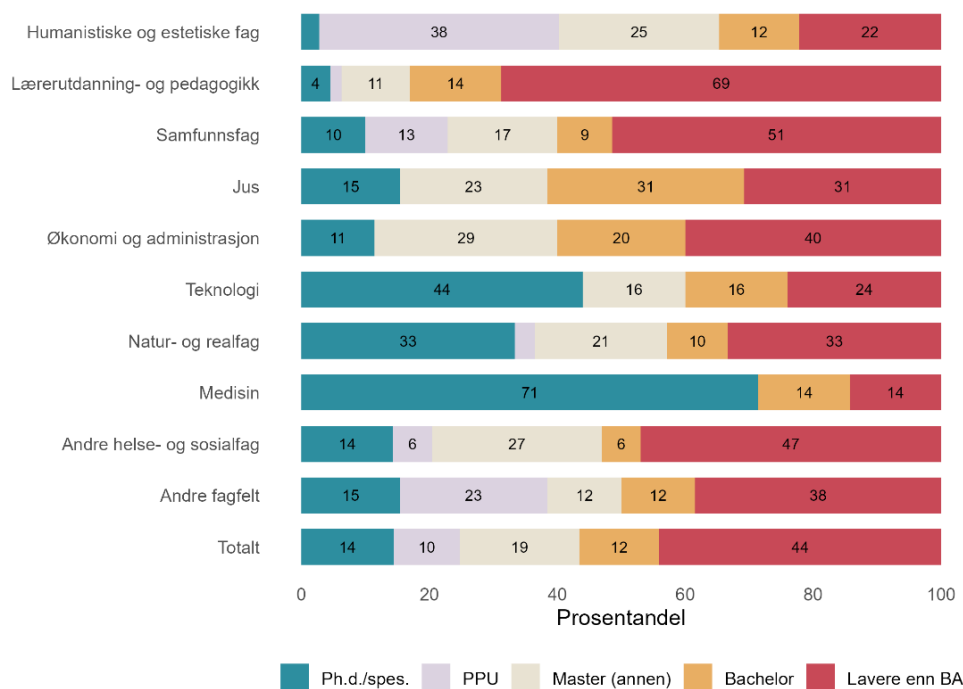
Ser vi på utviklingen fra forrige undersøkelse i 2023, finner vi at andelen som oppgir at de hovedsakelig er yrkesaktive har gått ned med tre prosentpoeng, og ledigheten tilsvarende opp. Andelen som er i utdanning eller andre aktiviteter er stabil på henholdsvis seks og tre prosent.



Figur 2.5 «Betraktet du deg i uken 10.-16. november2025 hovedsakelig som ...».
Svarfordeling innen ulike fagfelt

Figur 2.6 viser hva slags utdanning de som oppgir at de har utdanning som hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet tar. Nesten halvparten tar utdanning på nivå lavere enn bachelorgrad (44 prosent), om lag 14 prosent oppgir at de er i ph.d.- eller spesialistutdanning, mens rundt 11 prosent tar praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). Videre oppgir 19 prosent at de tar en annen mastergrad, og 12 prosent at de tar en bachelorgrad. Samlet tyder dette på at mange tar kortere eller

mer praktisk rettede utdanningsløp etter fullført master. Vi har også spurt om årsakene til at de tar mer utdanning, og merker oss at andelen kandidater som oppgir at de studerer fordi de har hatt vansker med å finne relevant arbeid økte fra 11 prosent i 2023 til 29 prosent i 2025. Så selv om det ikke er en høyere andel som fortsetter i utdanning, har årsakene til at de gjør det endret seg.



Figur 2.6 Type utdanning blant de som tar mer utdanning. N = 473

Det er tydelige forskjeller mellom fagfeltene i hva slags videre utdanning kandidatene tar. Ph.d.- eller spesialistutdanning er særlig vanlig blant som har studert medisin og teknologiske fag, og i noen grad også blant kandidater fra natur- og realfag. PPU, som kvalifiserer for undervisningsjobber, er mest utbredt blant kandidater fra humanistiske og estetiske fag, men også relativt vanlig i samlekategori «andre fagfelt» og blant kandidater i samfunnsvitenskapelige fag.

2.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at de fleste de fleste som aktivt melder seg til arbeidsmarkedet har funnet seg jobb et halvt år etter fullført mastergrad, men at overgangen til arbeidsmarkedet er mer krevende for kandidatkullet uteksaminert i 2025 enn for foregående kull. Kandidater fra profesjonsrettede utdanninger som medisin, helse- og sosialfag, jus og lærerutdanning har gjennomgående høy sysselsetting og lav arbeidsledighet, mens kandidater fra mer disiplinorienterte fag som humanistiske fag, samfunnsfag og natur- og realfag i større grad opplever

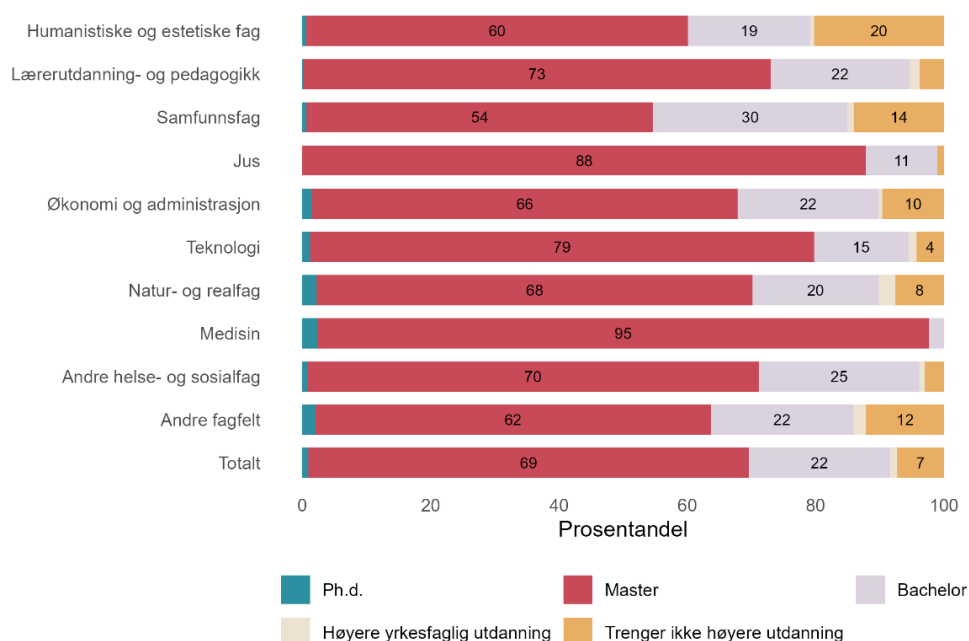
arbeidsledighet i den første tiden etter endt utdanning. Nyutdannede generelt er mer utsatt for konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet enn befolkningen ellers, noe som gir særlig store utslag i 2025. De fleste som står utenfor arbeidsstyrken er i videre utdanning, og selv om andelen i utdanning er stabil, har det blitt vanligere å studere fordi man ikke finner relevant arbeid.

3 Samsvar mellom utdanning og arbeid

Til tross for økt andel arbeidsledige, har vi sett at de aller fleste masterkandidater har funnet seg arbeid i løpet av det første halvåret etter fullført utdanning. I dette kapitlet skal vi ta for oss noen flere indikatorer som kan si noe om i hvilken grad nyutdannede er godt integrert i arbeidslivet. Vi undersøker i hvilken grad de har arbeid som samsvarer med utdanningens nivå og innhold, og om de jobber heltid eller deltid.

3.1 Samsvar mellom utdanningsnivå og arbeidsoppgaver

I undersøkelsen spør vi om hvilket utdanningsnivå kandidatene mener er mest passende for den jobben de har. Figur 3.1 nedenfor viser svarene fordelt på utdanningens fagfelt.

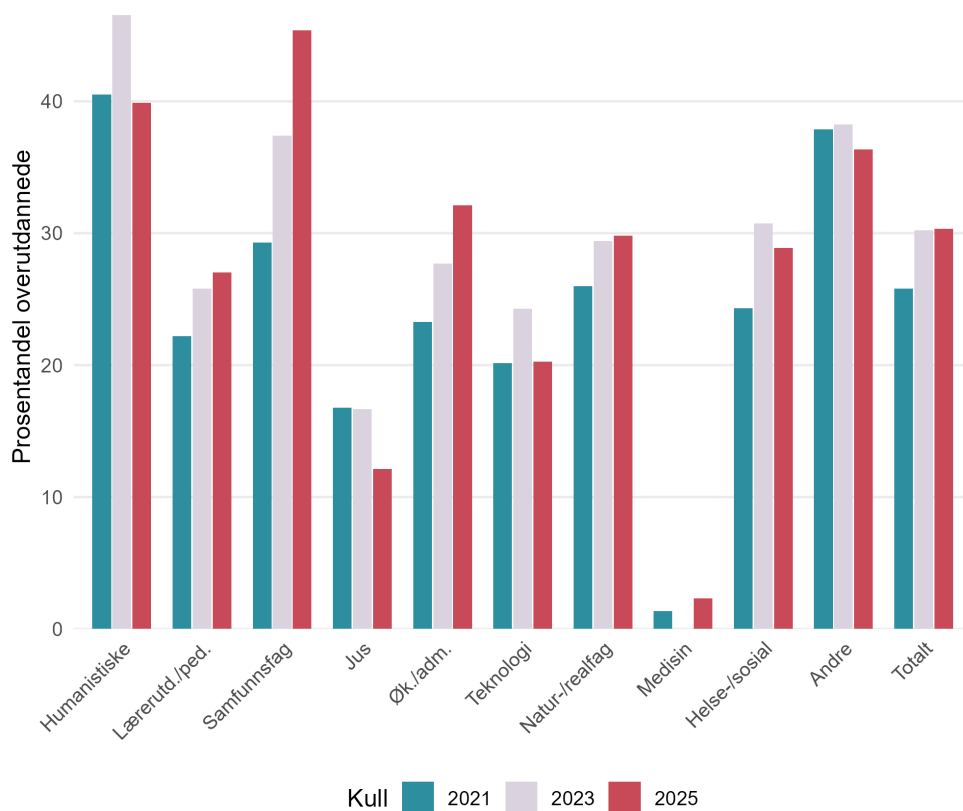


Figur 3.1 «Hvilket utdanningsnivå føler du er mest passende for denne jobben?»
Fordelt på fagfelt

Vi ser at sju av ti mener at mastergrad er passende nivå for den jobben de har. Andelen er høyest blant de som har studert de klassiske profesjonsfagene medisin (95 prosent) og jus (88 prosent). Lavest andel finner vi blant de som har studert samfunnsfag (54 prosent) og humanistiske og estetiske fag (60 prosent).

3.2 Overutdanning

Når man har mer utdanning enn det som kreves i jobben, kan dette defineres som *overutdanning*. For masterutdannede innebærer dette at jobben krever utdanning på bachelorgrad eller lavere. Figur 3.2 viser andelen sysselsatte som oppfatter seg som overutdannet i de tre siste kandidatundersøkelsene. Totalt sett ligger overutdanningen i 2025 på samme nivå som i 2023, som var litt høyere enn i 2021. Figuren viser også at det er betydelige forskjeller mellom fagfelt, både i andeler som oppfatter seg som overutdannet, og i utvikling over tid.



Figur 3.2 Andeler av sysselsatte som oppfatter seg som overutdannet. 2021, 2023 og 2025

Humanistiske og estetiske fag og samfunnsvitenskapelige fag har de høyeste andelen overutdannede, og for samfunnsviterne er trenden klart stigende. Få eller

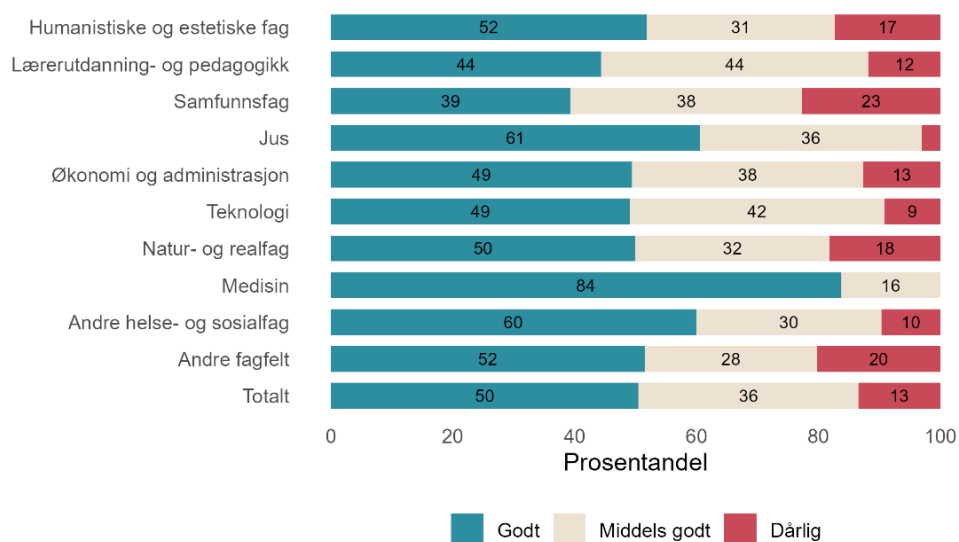
ingen leger er overutdannet.⁷ Blant juristene er også andelen relativt lav, og lavere i 2025 enn i tidligere år.

Kandidatundersøkelser som belyser situasjonen lengre tid etter fullført utdanning, viser at omfanget av overutdanning er betydelig lavere etter noen år i arbeidslivet (Støren, 2019; Mattos, Wiborg & Hovdhaugen, 2024; Wiborg, Ballo og Ulvestad, 2025). Dette viser at overutdanning for mange er et forbigående fenomen i overgangen fra utdanning til arbeid. I gjennomsnitt er andelen overutdannede 18 prosent målt 6-7 år etter fullført utdanning, mot 30 prosent blant nyutdannede (Wiborg mfl., 2025). Mindre omfang av overutdanning etter noen år i arbeidsmarkedet er tydeligst i fagfelt der nivået er særlig høyt blant nyutdannede (Wiborg mfl., 2025).

At betydelige andeler oppfatter at de har mer utdanning enn det jobben krever, er ikke unikt for Norge. Den europeiske kandidatundersøkelsen *Eurograduate* viser at omfanget av overutdanning blant masterutdannede er lavere i Norge enn i mange andre europeiske land (Mühleck mfl., 2025).

3.3 Samsvar mellom innhold i utdanningen og arbeidsoppgaver

De som er i arbeid, er spurt om i hvilken grad de synes at innholdet i utdanningen passer med arbeidsoppgavene de har. Resultatene framgår i figur 3.3.



Figur 3.3 «Hvordan synes du innholdet i utdanningen du avsluttet våren 2025 passer med arbeidsoppgavene i denne jobben?»

⁷ Ingen medisinerutdannede rapporterte overutdanning i 2023.

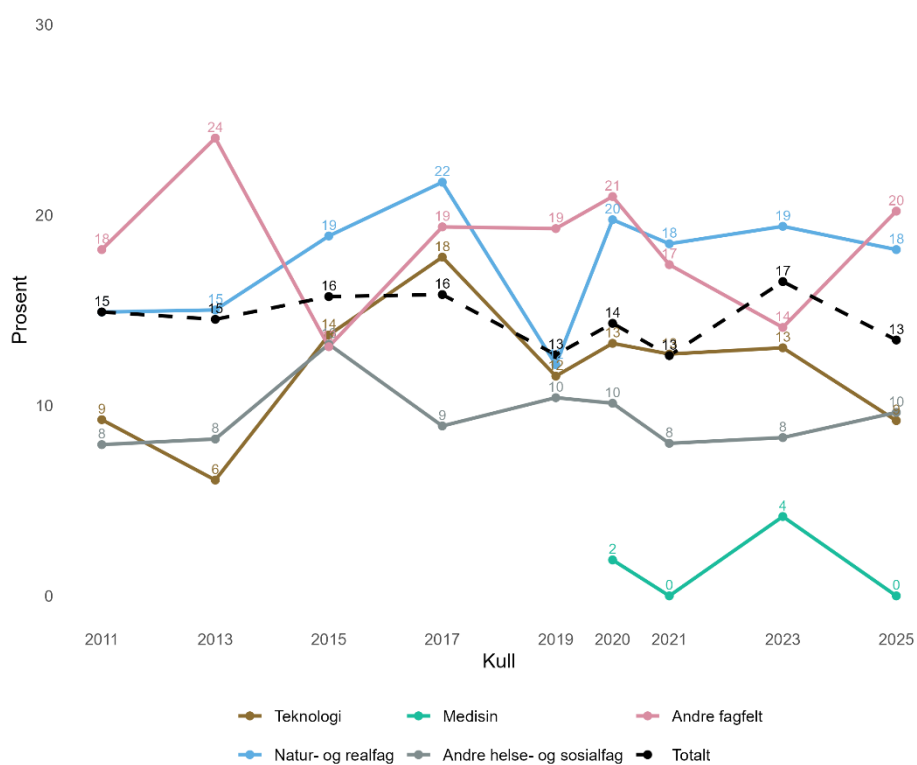
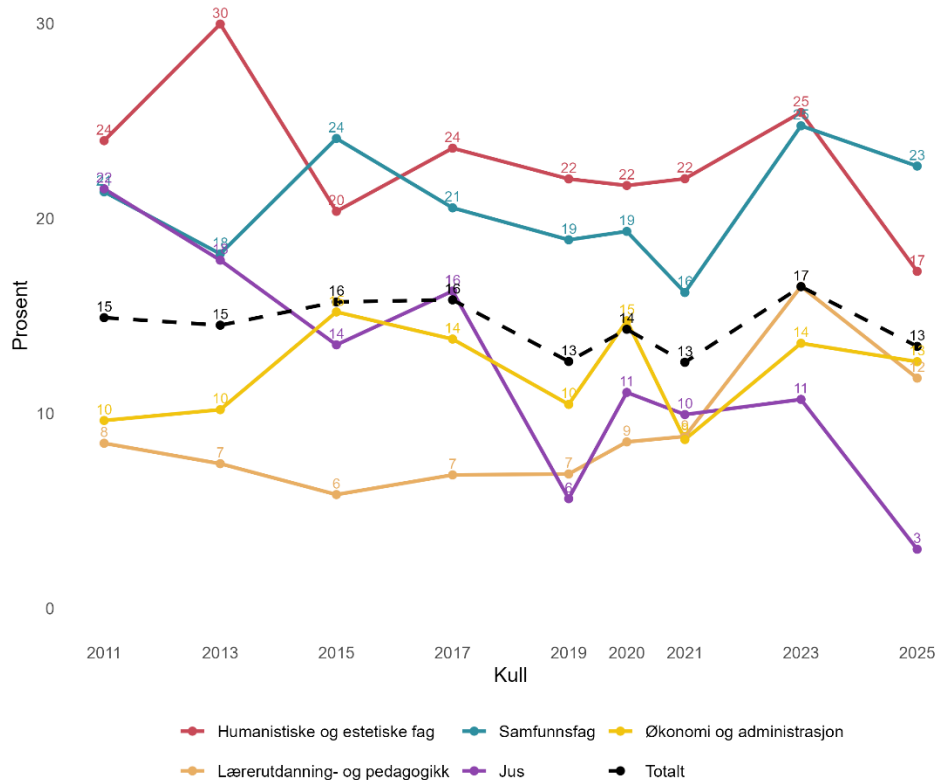
De som har studert medisin, er den gruppen som i størst grad oppfatter at innholdet i utdanningen passer godt med arbeidsoppgavene de har, og ingen av dem oppfatter samsvaret som dårlig. Matchen er også god blant jurister. Det kan synes overraskende at pedagogikk og lærerutdanning har en moderat andel som oppfatter samsvaret som godt, men dette er noe vi også så i Kandidatundersøkelsen som ble gjennomført i 2023 (Ballo mfl., 2024). Om man forutsetter at de fleste av disse jobber med undervisning, kan det altså synes som om en betydelig andel oppfatter at utdanningen ikke forbereder dem tilstrekkelig på arbeidsoppgavene.⁸

Høyest andel som oppgir dårlig samsvar mellom utdanningsinnhold og arbeidsoppgaver (innholdsmisforhold) i 2025 finner vi blant de som har studert samfunnsfag, natur- og realfag, humanistiske og estetiske fag og «andre fagfelt».

I figur 3.4 og 3.5 viser vi hvordan såkalt innholdsmisforhold har utviklet seg over tid. Totalt sett har andelen som opplever dårlig samsvar vært relativt stabil (svingt mellom 12 og 15 prosent), men det er betydelige fagforskjeller. For jus og humanistiske fag er trenden klart nedadgående.

Også manglende samsvar mellom utdanningens innhold og arbeidsoppgavene tenderer til å avta etter noen år i arbeidslivet. Kandidatundersøkelser gjennomført noen år etter fullført utdanning, viser at betydelig færre oppfatter at utdannings- og jobbinnhold matcher dårlig på det tidspunktet (Wiborg mfl., 2025).

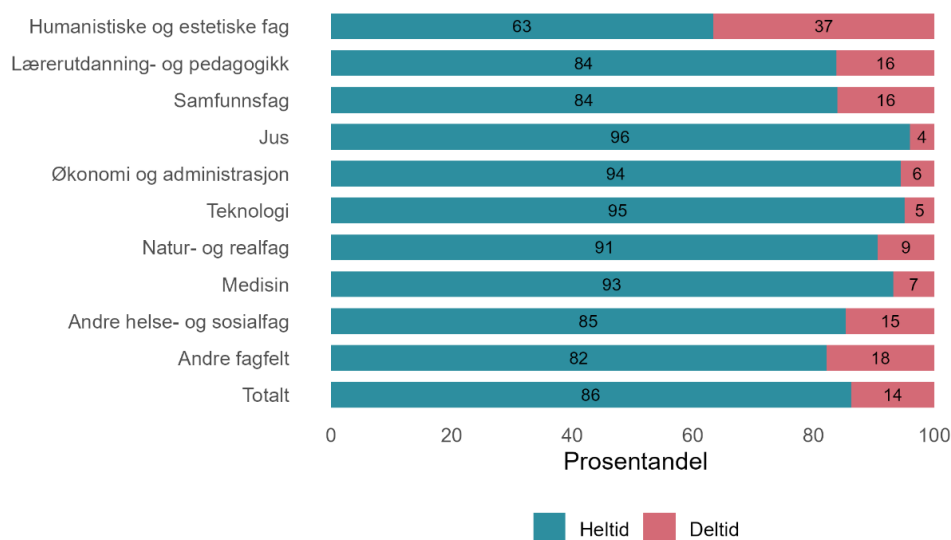
⁸ Vi har ikke analysert hvilken type arbeid de faktisk har.



Figur 3.4 a og b. Utvikling i andeler av sysselsatte som oppgir innholdsmisforhold

3.4 Heltid og deltid

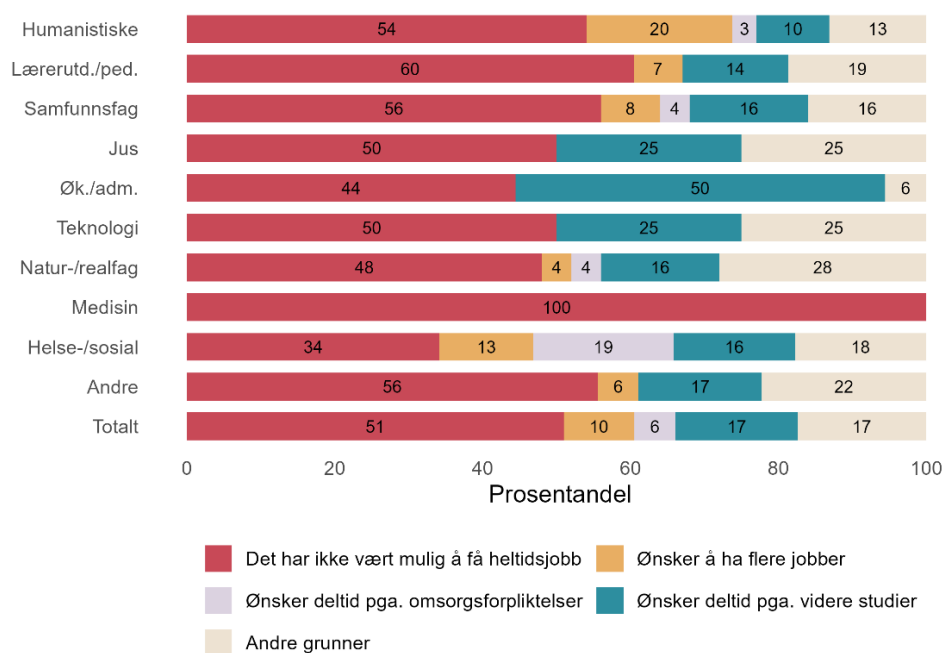
Et klart flertall av de sysselsatte er i full stilling (86 prosent). Men det er også en del som jobber deltid, slik vi kan se i figur 3.6.



Figur 3.5 Andel heltids- og deltidsansatte blant sysselsatte innen ulike fagfelt

Noen velger deltidsarbeid fordi de ønsker seg redusert stilling, mens andre gjør det fordi det ikke har vært mulig å få heltidsstilling. Den sistnevnte gruppen defineres som *undersysselsatte*. Vi har også sett på utviklingen over tid, og finner at andelen undersysselsatte viser en nedadgående trend (vedleggsfigur V 3.1 a og b)

Halvparten av de som arbeider deltid, oppgir at de gjør det fordi det ikke har vært mulig å få heltidsjobb (figur 3.6). Den andre halvparten oppgir grunner som i større grad kan karakteriseres som selvvalgte, som videre studier, omsorgsforpliktelser eller andre personlige forhold. Dette tyder på at deltidsarbeid blant nyutdannede både kan være et uttrykk for begrensede jobbmuligheter og for individuelle tilpasninger i en tidlig fase av karrieren.



Figur 3.6 Årsaker til deltidsarbeid blant deltidssysselsatte innen ulike fagfelt. N = 357

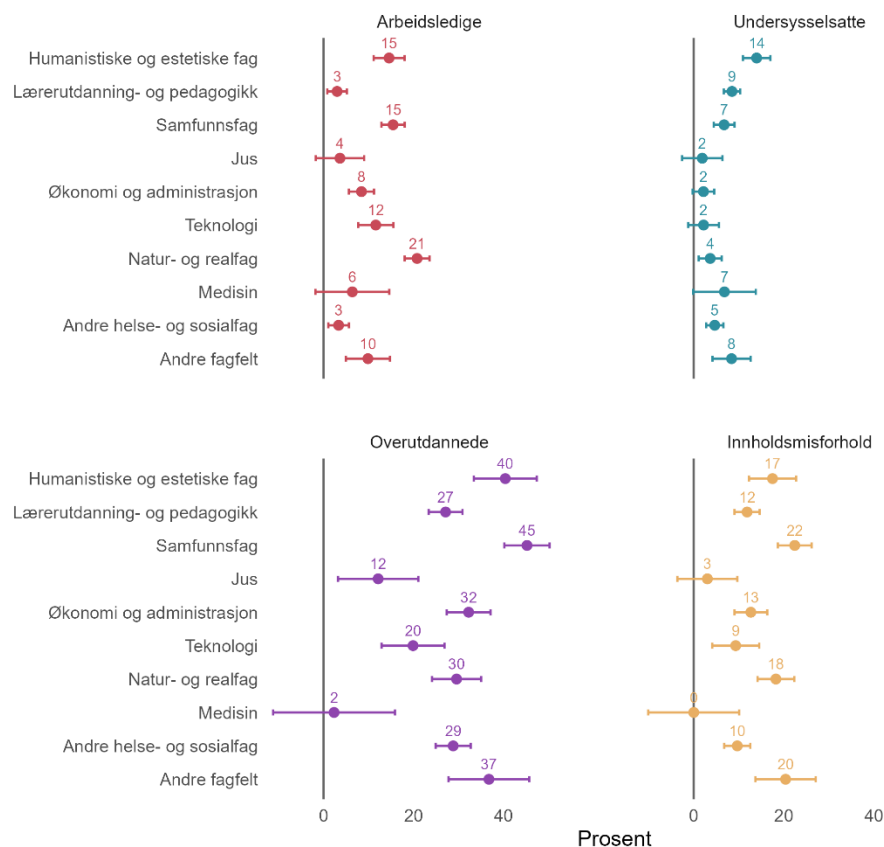
Når det gjelder fagforskjeller, ser vi at medisin og lærerutdanning og pedagogiske fag er de som oftest oppgir manglende heltidsmuligheter som hovedårsak. I andre fagfelt spiller frivillige årsaker en større rolle. Innen økonomiske og administrative fag oppgir mange at deltidsarbeid henger sammen med videre studier, noe som tyder på at deltidsarbeid her ofte kombineres med kompetanseheving. I helse- og sosialfag er bildet mer sammensatt, der både manglende heltidsstillinger, omsorgsforpliktelser og andre grunner bidrar til deltidsarbeid. For de fleste fagfelt er det i hovedsak kvinner som jobber deltid, men for humanistiske fag er drøyt 40 prosent av de deltidsansatte menn.

Vi har også sett kort på hvordan undersysselsetting henger sammen med andre former for underutnyttelse av kompetanse, fordi dette bidrar til å nyansere bildet av arbeidsmarkedstilpasning. Blant kandidater som er undersysselsatte, oppgir 40 prosent at innholdet i utdanningen passer dårlig med arbeidsoppgavene, mot 13 prosent blant kandidater som ikke er undersysselsatte. Tilsvarende er 61 prosent av de undersysselsatte overutdannet, sammenlignet med 28 prosent blant øvrige sysselsatte. Dette tyder på at undersysselsetting ofte inngår i et bredere mønster av svak arbeidsmarkedstilpasning: Kandidatene jobber ikke bare mindre enn de ønsker, men har også oftere jobber som i mindre grad samsvarer med utdanningens nivå og innhold.

3.5 Underutnyttelse av kompetanse

I dette kapittelet har vi undersøkt i hvilken grad nyutdannedes jobber samsvarer med utdanningens innhold og nivå, og om de har så høy stillingsprosent som de ønsker. Vi skal nå vise noen figurer som oppsummerer ulike indikatorer for underutnyttelse av kompetanse for de som fullførte sin utdanning i 2025. Disse inkluderer også arbeidsledighet, som er den mest alvorlige form for underutnyttelse av kompetanse.

Figur 3.7 viser fire ulike former for underutnyttelse av kompetanse i arbeidsmarkedet blant nyutdannede: arbeidsledighet, undersysselsetting, overutdanning og innholdsmisforhold, innen ulike fagfelt. Punktestimatene viser gjennomsnittlig andel kandidater innen hvert fagfelt som opplever de ulike formene for underutnyttelse. Konfidensintervallene angir usikkerheten til de estimerte gjennomsnittene. Når konfidensintervallene ikke overlapper, er forskjellene mellom fagfelt statistisk signifikante.

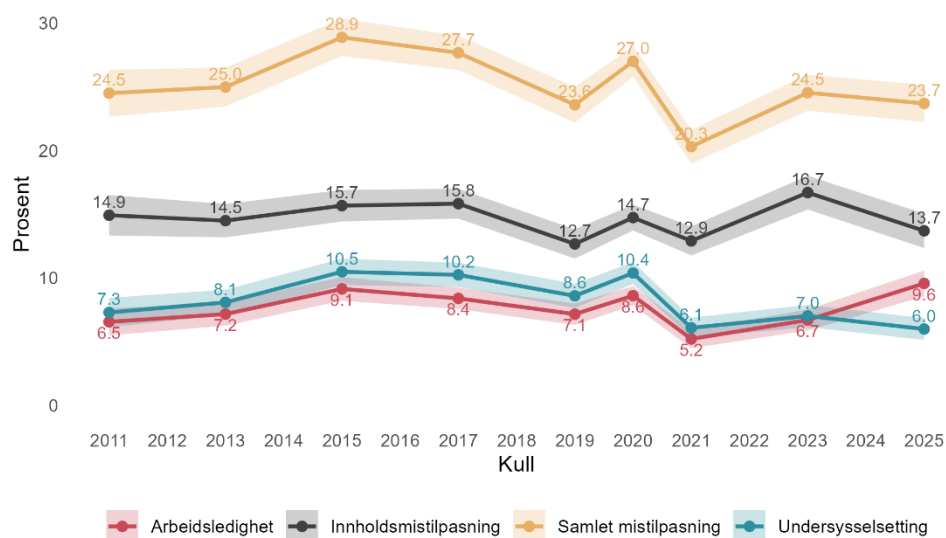


Figur 3.7 Fire former for underutnyttelse av kompetanse: andeler som oppgir arbeidsledighet som andeler av arbeidsstyrken, og undersysselsetting, overutdanning og innholdsmisforhold som andeler av sysselsatte innen ulike fagfelt. Prosent

Figuren illustrerer at ulike former for underutnyttelse av kompetanse forekommer i ulik grad på tvers av fagfelt. Mønsteret er litt ulikt for ulike indikatorer, men vi ser likevel at generelle disiplinlag er mer eksponert for dette sammenlignet med profesjonsrettede utdanninger.

I spørreskjemaet stilles de som oppgir at arbeidsoppgavene samsvarer dårlig med utdanningen et spørsmål om årsakene til dette. Her er det et klart flertall som oppgir at hovedårsaken er at det ikke har vært mulig å få arbeid i samsvar med utdanningen. Andelen økte fra 73 prosent i 2023 til 87 prosent i 2025. Andelen som svarer at de primært er opptatt med videre studier, har gått ned fra 11 til 3 prosent. De øvrige svaralternativene brukes av få kandidater. Særlig er det få som oppgir at de ikke er interessert i arbeid utdanningen kvalifiserer for, eller at lønnen i slike jobber er for lav. Dette tyder på at manglende samsvar i hovedsak oppleveres som et resultat av begrensede jobbmuligheter.

Neste figur (Figur 3.8) viser utvikling i underutnyttelse av kompetanse over tid, for alle som inngår i arbeidsstyrken (sysselsatte + arbeidsledige). Her har vi ikke med overutdanning, ettersom definisjonen av denne indikatoren ble endret i 2020/2021).⁹ Vi merker oss at selv om arbeidsledigheten har gått opp, er den samlede mistilpasningen nokså stabil mellom 2023 og 2025, og er på nivå med gjennomsnittet for perioden fra 2011.

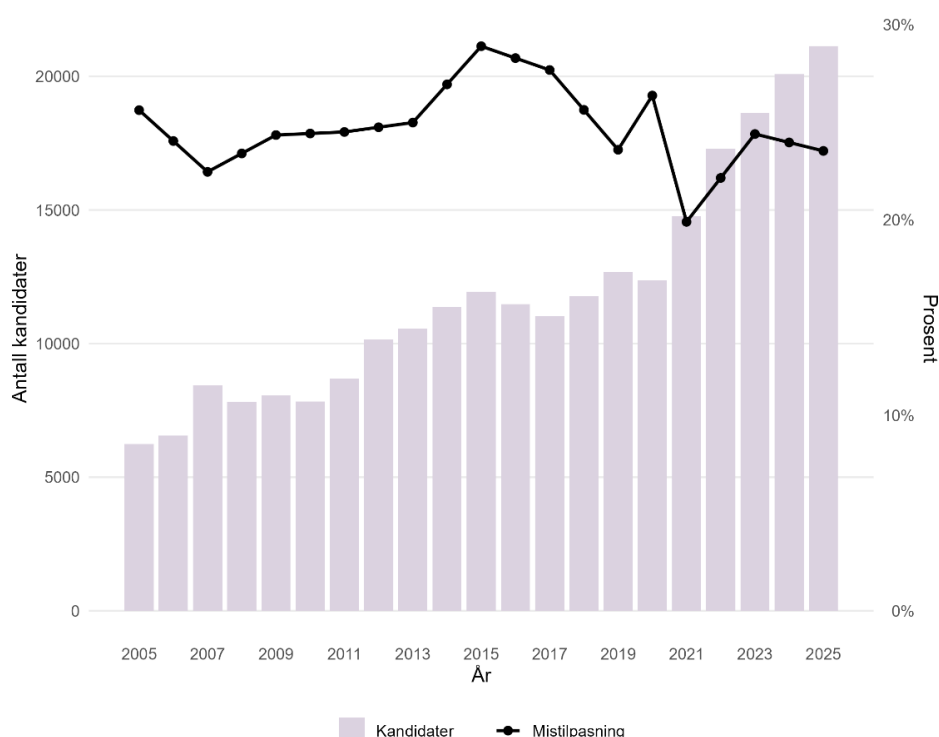


Figur 3.8 Utvikling i ulike former for mistilpasning blant nyutdannede masterkandidater i arbeidsstyrken, 2011–2025

Veksten i antall personer som uteksamineres med mastergrad har vært sterk, særlig siden 2021. Figur 3.9 viser utviklingen i antall kandidater (søylene) samt

⁹ Medisin inngår ikke i tallgrunnlaget, ettersom dette fagområdet ikke har vært med i alle årene som vises

andelen som opplever mistilpasning blant nyutdannede masterkandidater i perioden 2005–2025. Antall kandidater har økt fra rundt 6000 i midten av 2000-tallet til over 20 000 i de siste kullene. Samtidig ligger andelen som opplever mistilpasning relativt stabilt gjennom store deler av perioden. I 2021 ser vi et tydelig fall til rundt 20 prosent, før nivået igjen øker noe i de senere årene. Figuren viser dermed at selv om antallet kandidater sett har økt betydelig over tid, har nivået på mistilpasning totalt vært mer stabilt, og i tråd med svingningene i arbeidsmarkedet generelt. Figuren viser imidlertid kun det overordnede bildet, og det er ikke tatt høyde for fagforskjeller, eller endringer i fagsammensetning i løpet av perioden. Den illustrerer likevel at arbeidsmarkedet så langt i betydelig grad har absorbert et økende antall kandidater.



Figur 3.9 Antall kandidater fra vår-semesteret og andel med mistilpasning blant nyutdannede masterkandidater, 2005–2025. Kandidattall er hentet fra DBH.

3.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt i hvilken grad de nyutdannede har arbeid som samsvarer med utdanningen, og funnet at de fleste har en jobb som i rimelig grad passer, men at graden av samsvar varierer mye mellom fagfelt. Sju av ti mener mastergrad er passende nivå for jobben de har, og andelen er klart høyest blant medisn- og jusutdannede og lavest innen samfunnsfag og humanistiske fag. Det samme mønsteret går igjen for både overutdanning og innholdsmisforhold, der de

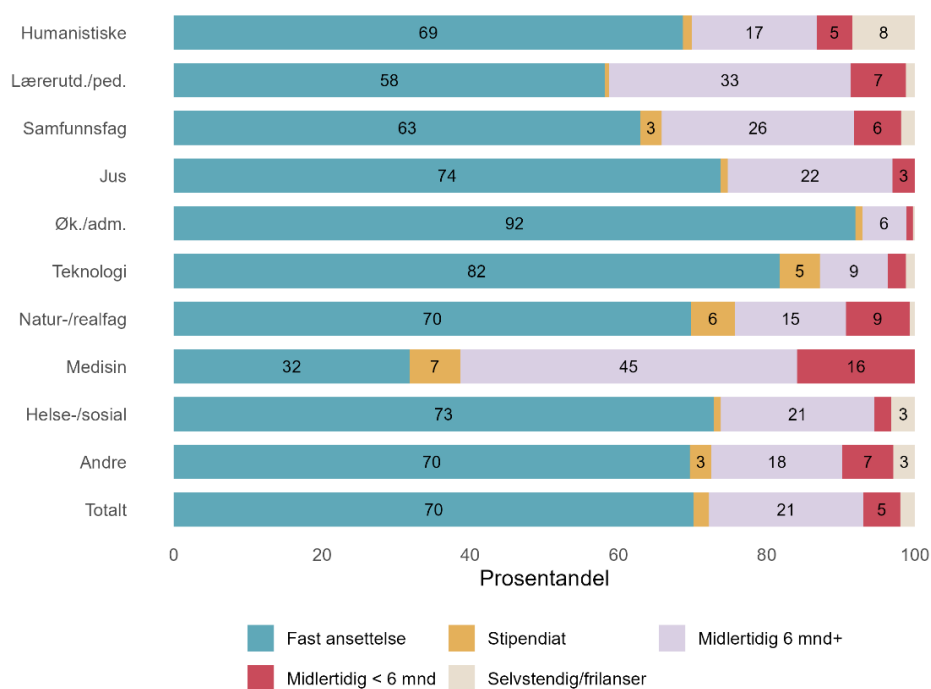
generelle disiplinlagene er mer utsatt enn de profesjonsrettede utdanningene. De aller fleste jobber heltid, men om lag halvparten av dem som arbeider deltid, oppgir at de ikke har klart å få en heltidsstilling. Samlet sett er mistilpasningen nokså stabil sammenlignet med 2023, til tross for at arbeidsledigheten har økt. Selv om antallet nyutdannede mastere har vokst kraftig de siste årene, har de aller fleste likevel funnet arbeid, noe som tyder på vedvarende behov for masterkompetanse i arbeidslivet.

4 Ansettelsesforhold, sektor og næring

I forrige kapittel undersøkte vi i hvilken grad jobbene nyutdannede har samsvarer godt med utdanningen de har tatt. I dette kapittelet skal vi se på noen flere karaktertrekk ved jobbene de nyutdannede har; om ansettelsesforholdet er fast eller midlertidig og i hvilken sektor og næring de befinner seg. Næringssammensetningen er ulik for offentlig og privat sektor, og varierer mellom ulike deler av landet, noe som igjen har betydning for hvilke muligheter nyutdannede har i arbeidsmarkedet.

4.1 Ansettelsesforhold

Vi starter med å se på om de nyutdannede har faste eller midlertidige stillinger. Figur 4.1 viser fordelingen av ulike typer ansettelsesforhold for hovedjobben blant kandidater innen de ulike fagfeltene. Totalt sett er sju av ti fast ansatt, men andelen varierer betydelig med fagfelt. Den er høyest blant de som har studert økonomi og administrasjon (92 prosent) og teknologi (82 prosent). Lavest andel fast ansatte finner vi blant de som har studert medisin (32 prosent), som har sammenheng med at mange medisinkandidater går inn i LIS-stillinger (Lege i spesialisering) etter endt utdanning. Lærer- og pedagogikutdannede har også høy andel midlertidighet; én av fire er ansatt i midlertidige stillinger. Vi ser også at andelen som har gått rett over i stipendiatstillinger er klart høyere i medisin, realfag og teknologi enn i andre faggrupper. Å jobbe som frilanser/selvstendig er mest vanlig blant de som har studert humanistiske og estetiske fag.



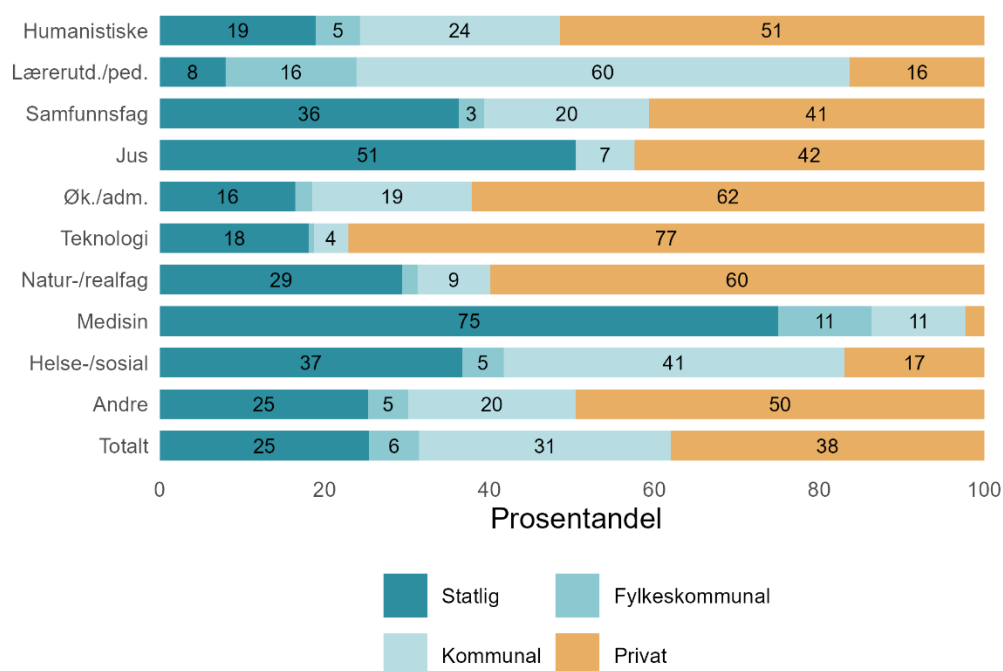
Figur 4.1 Typer av ansettelsesforhold blant sysselsatte kandidater med ulike typer utdanninger. Prosent

4.2 Sektor

Figur 4.2 viser hvilken sektor de nyutdannede jobber i. Totalt 38 prosent er i privat sektor¹⁰, mens resten fordeler seg på ulike deler av offentlig sektor. Denne andelen er betydelig lavere enn blant sysselsatte som helhet, hvor to av tre jobber i privat sektor¹¹. Det er store variasjoner mellom fagfelt. Blant de som har studert teknologi, realfag og økonomisk-administrative fag er godt over halvparten tilsatt i privat sektor, mens andelen er lav blant de med lærerutdanning, medisin og andre helse- og sosialfag – en fordeling som speiler hvilke jobber som finnes i offentlig og privat sektor.

¹⁰ Inkludert personlig eid selskap, aksjeselskap, organisasjon, stiftelse e.l.

¹¹ SSB, 2025: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/1-av-3-jobber-i-offentlig-forvaltning>

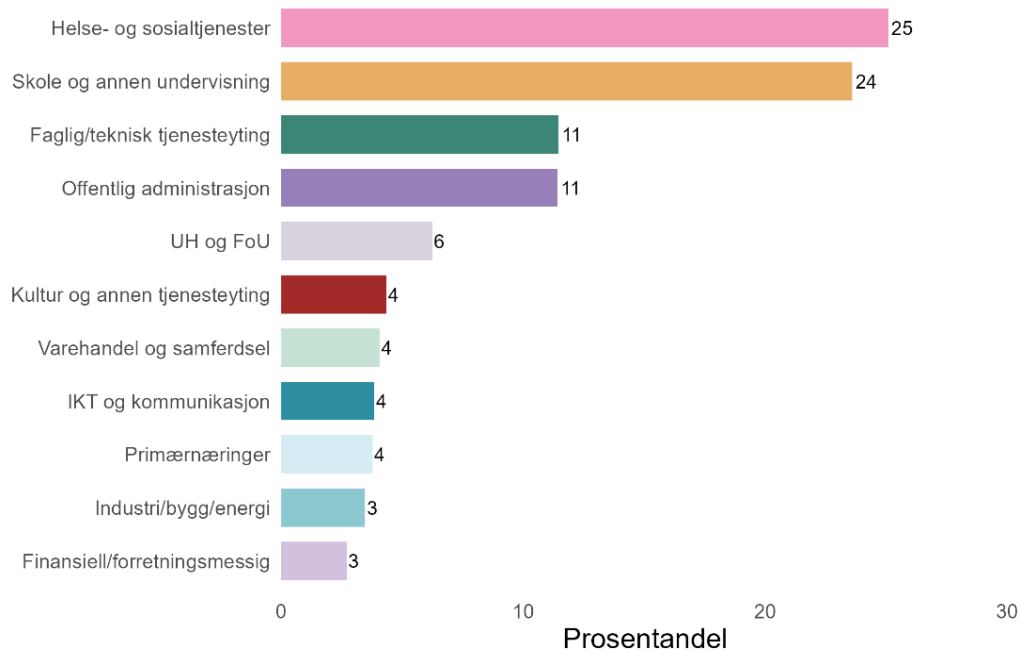


Figur 4.2 Andel som arbeider i ulike sektorer etter type utdanning.

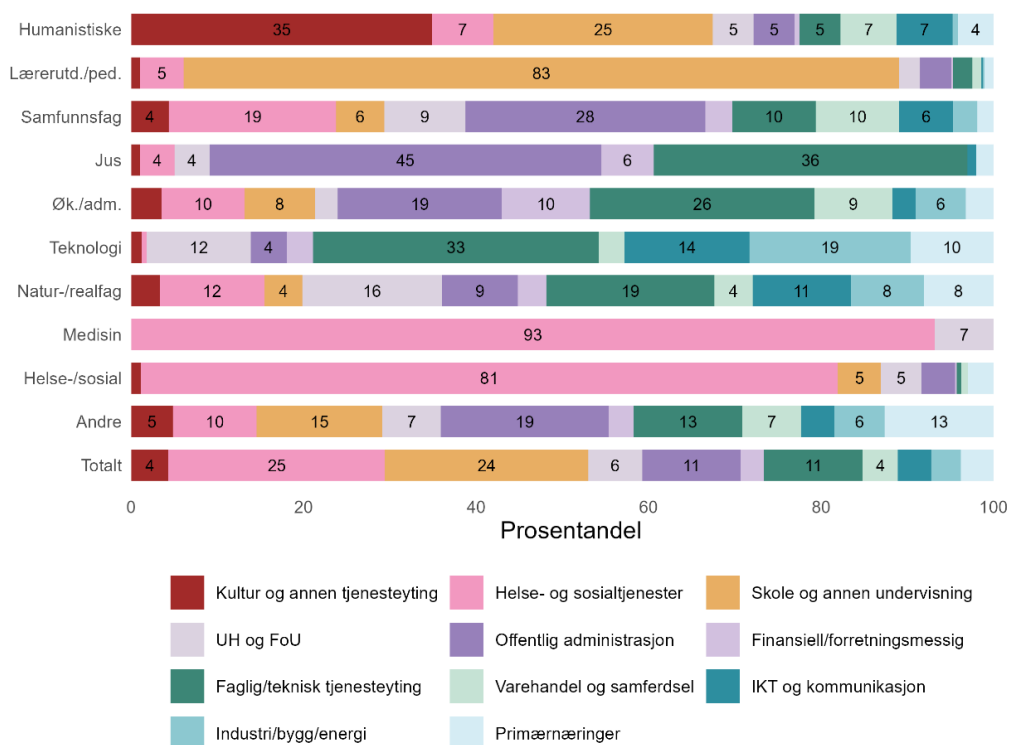
Andelen nyutdannede som går til offentlig sektor har økt med om lag ti prosentpoeng fra 2011 til 2025. Økningen er særlig tydelig innen helse- og sosialfag, og også jurister har opplevd en betydelig økning siden før pandemien. Lærerutdanning og pedagogikk har gjennom hele perioden hatt en høy andel i offentlig sektor. Utviklingen over tid for de enkelte fagfeltene er vist i figur V.4 1 a og b i vedlegg.

4.3 Næring

Nesten halvparten jobber i en av to store næringer: helse- og sosial og skole og annen undervisning (Figur 4.3), men variasjonene mellom fagfelt er store (Figur 4.4.). I noen faggrupper arbeider det store flertallet innenfor én næring (medisin, helse og sosial, lærerutdanning og pedagogikk), mens andre faggrupper fordeler seg på mange næringer (f.eks. natur- og realfag, samfunnsfag, jus, øk.adm, teknologi).



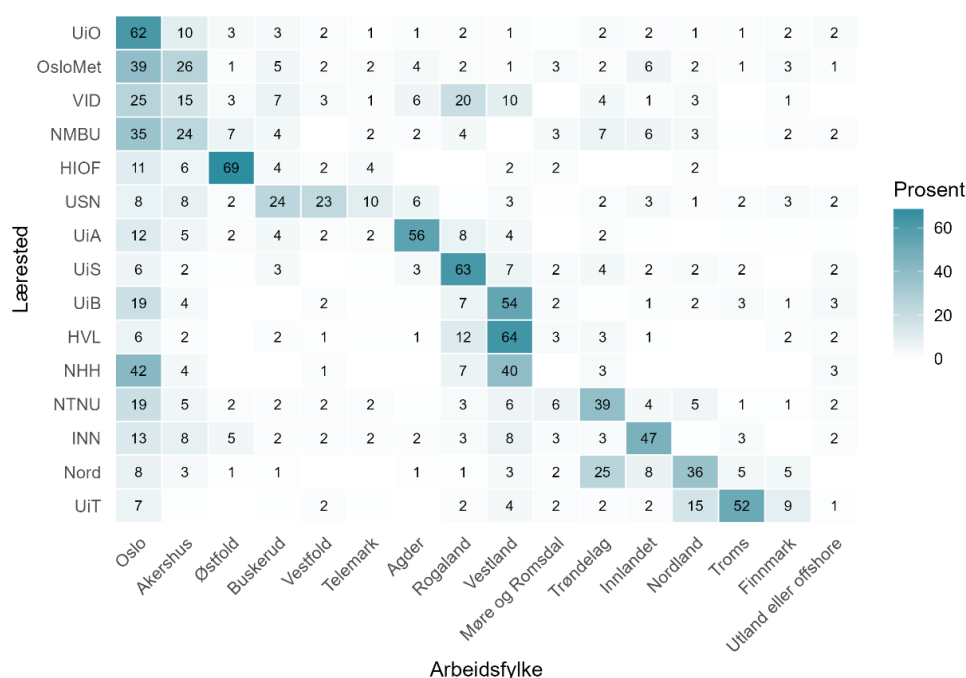
Figur 4.3 Andel som arbeider i ulike næringer.



Figur 4.4 Andel som arbeider i ulike næringer etter type utdanning.

4.4 Lærested og arbeidssted

For å undersøke den geografiske koblingen mellom utdanningssted og arbeidssted, ser vi i figur 4.5 på hvilket fylke kandidatene arbeider i, fordelt etter lærestedet de ble uteksaminert fra. Figuren viser bare sysselsatte kandidater fra 2025-kullet, fra læresteder med flere enn 50 respondenter i Kandidatundersøkelsen. Lærestedene og arbeidsfylkene er sortert etter samme geografiske rekkefølge. For læresteder med campus i flere fylker er lærestedet plassert etter hovedsete. Det innebærer at de mørke feltene langs diagonalen i hovedsak viser andelen kandidater som arbeider i samme fylke som lærestedets hovedsete.



Figur 4.5 Arbeidsfylke blant sysselsatte masterkandidater, etter lærested. 2025. Prosent

Blant de større breddeuniversitetene (UiO, UiA, UiS, UiB og UiT) arbeider over halvparten av de sysselsatte kandidatene i samme fylke som lærestedet. NHH har et noe annet mønster: Kandidatene går i hovedsak til de to store arbeidsmarkedene for økonomer: Oslo og Bergen (Vestland). Høgskolen i Østfold skiller seg ut blant lærestedene som er vist i figuren, med den største andelen kandidater (69 prosent) som arbeider i samme fylke som lærestedet. Dette må ses i lys av at høgskolen tiltrekker seg mange studenter som allerede er etablert lokalt, blant annet gjennom fleksible og deltidsbaserte studietilbud rettet mot personer som ofte er i arbeid under utdanningen.

Andre læresteder har en mer nasjonal spredning. NTNU har campus i flere fylker, og tilsvarende kandidater som finner arbeid i mange forskjellige fylker, selv

om Trøndelag er det vanligste arbeidsfylket etterfulgt av Oslo. Andre institusjoner med desentralisert campusstruktur, som USN, HVL, Nord og INN, har også kandidater spredt over flere fylker.

4.5 Oppsummering

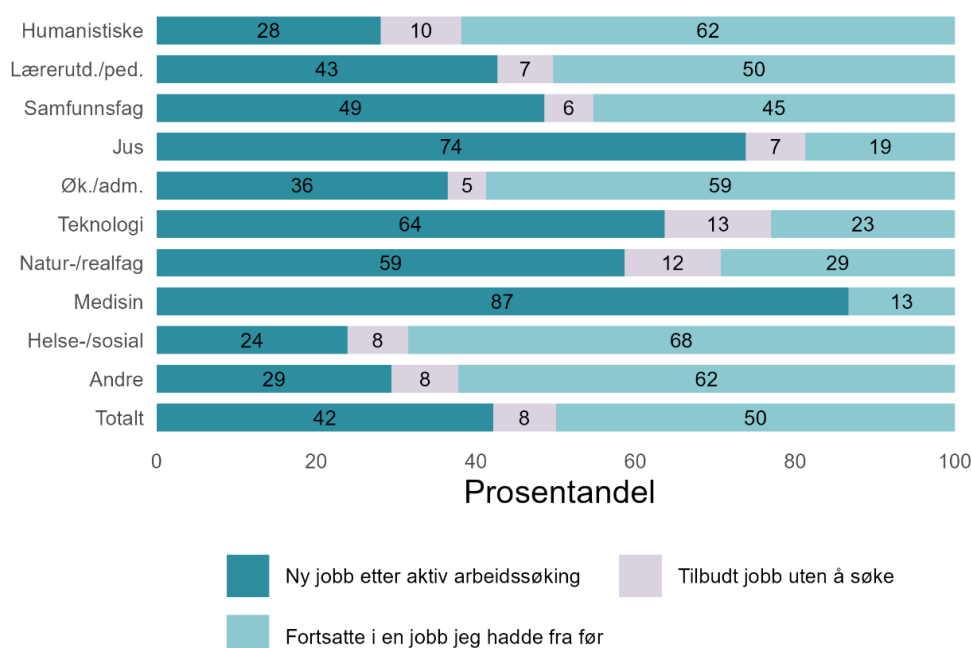
I dette kapittelet har vi sett at sju av ti som er i arbeid har fast jobb, men at andelen varierer noe med utdanningstype. Medisinutdannede er ofte i midlertidig stilling som LIS-lege, men også blant de med lærer- og pedagogikkutdanning, er midlertidige stillinger nokså utbredt. Flertallet av nyutdannede jobber i offentlig sektor, og andelen har økt over tid, og er høyere enn i arbeidsmarkedet generelt. Hvilken næring de arbeider i varierer mye med type utdanning. Mange forblir i samme fylke som de studerte, men det er også en del som flytter på seg etter fullført utdanning.

5 Erfaringer med overgang til arbeid

I kapittel 2 og 3 så vi at overgangen fra utdanning til arbeid kan være utfordrende. Noen opplever å være arbeidsledige, og betydelige andeler finner jobber der de ikke får utnyttet sin kompetanse fullt ut. Et nærliggende spørsmål i kjølvannet av dette er om dette er noe kandidatene har vært forberedt på, noe vi skal se på i dette kapitlet. Vi har spurt om i hvilken grad det har vært lettere eller vanskeligere å få jobb i tråd med kvalifikasjonene, i forhold til hva de forventet som studenter. I tillegg har vi bedt dem om å utdype sine erfaringer med overgang fra utdanning til arbeid i et åpent spørsmål. Men aller først skal vi se på hvordan de fikk sin første jobb.

5.1 Mange fortsetter i samme jobb

Figur 5.1 viser andelen av de sysselsatte som fortsatt er i en jobb de fikk før uteksaminering, og andelen som har skaffet seg jobb etter uteksaminering enten gjennom aktiv søking eller fordi de ble tilbudt jobb. Som vi ser av figur 5.1 er det litt flere som har fortsatt i samme jobb, enn som har fått arbeid gjennom aktiv søking. Andelen som er headhuntet er relativt lav, men noe høyere i teknologi og realfag enn i andre fag. Generelt er det betydelige fagvise variasjoner i hvordan de nyutdannede har fått jobb; for jurister og leger er det i hovedsak gjennom aktiv jobbsøking, det samme gjelder de som har studert teknologi og realfag. Kandidater i helse- og sosialfag fortsetter ofte i en jobb de hadde fra før, det samme gjelder de med økonomiske og administrative utdanninger og humanistiske og estetiske fag.

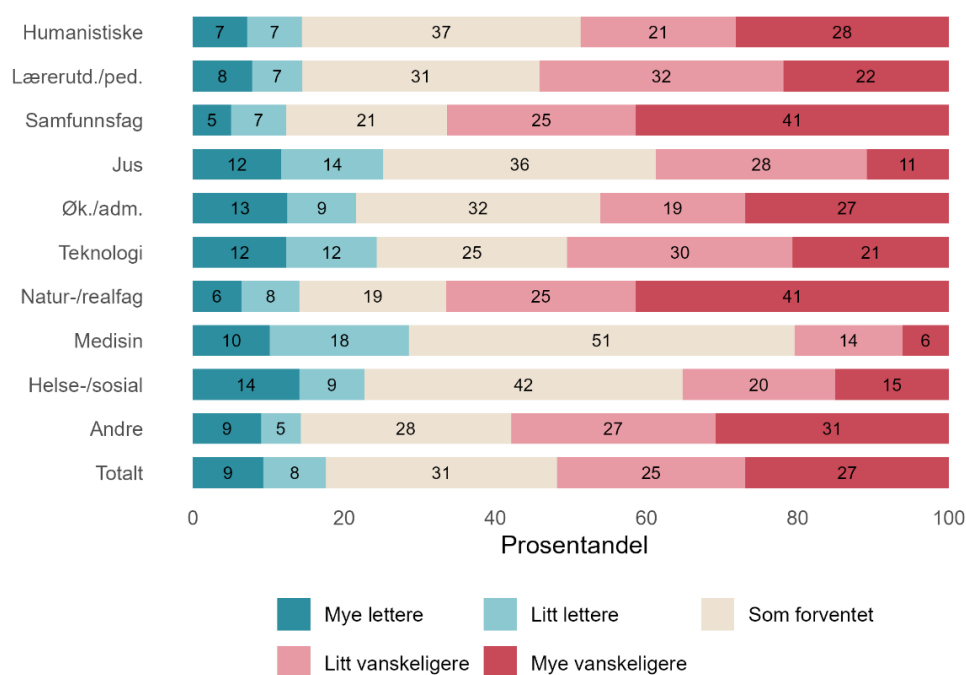


Figur 5.1 «Hvordan fikk du ditt første inntektsgivende arbeid etter fullført utdanning våren 2025?»

Svar på et åpent spørsmål (som vi skal komme tilbake til i 5.3) viser at gruppen som har fortsatt i jobb de har fra før er mangfoldig. Noen har tatt master som videreutdanning for å kvalifisere for høyere stilling eller lønn på samme arbeidsplass. Andre fortsetter i jobben de har mens de søker andre jobber. Det er også noen som gir uttrykk for at de har tatt mastergrad først og fremst for faglig påfyll, og for å kunne gjøre jobben sin bedre.

5.2 Overgang i tråd med forventningene?

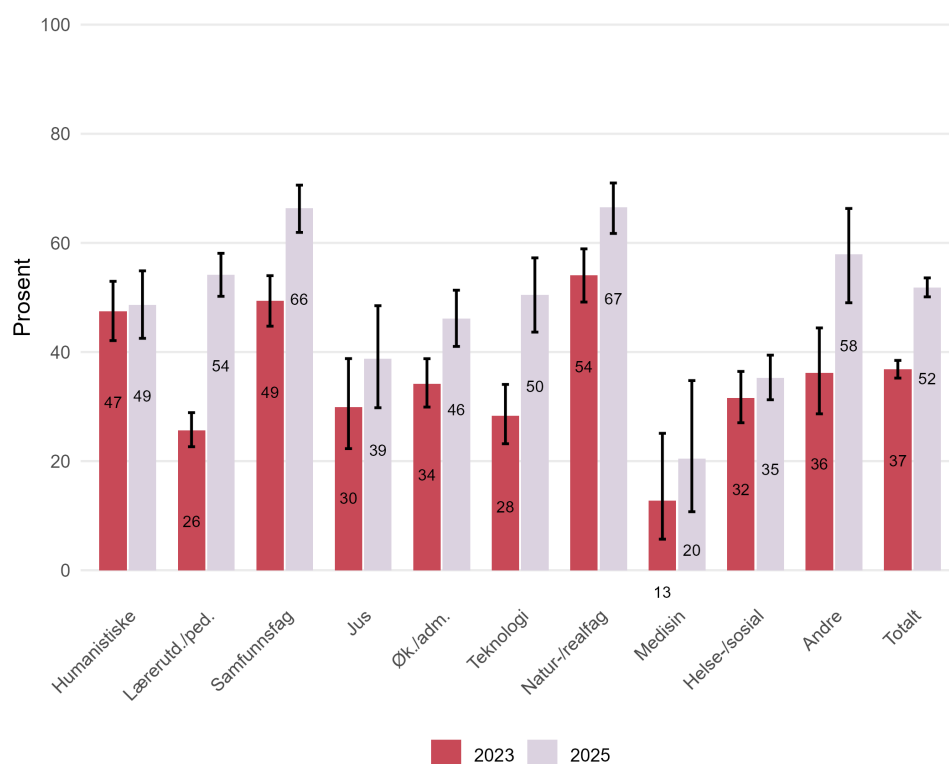
Figur 5.2 viser hvordan kandidatene har opplevd mulighetene for å få jobb i samsvar med sin kompetanse, i forhold til hva de forventet som studenter. Den inneholder svar fra alle, ikke bare de som er i arbeid. Drøyt halvparten har erfart at det er vanskeligere å få seg jobb enn de hadde forventet, mens kun 17 prosent synes det har vært lettere. Andelen som synes at det har vært vanskeligere enn forventet er høyest blant de som har utdanning i natur- og realfag og i samfunnsfag; her har to av tre erfart at det har vært vanskeligere enn forventet.



Figur 5.2 «Sammenlignet med forventningene du hadde som student, hvor lett eller vanskelig har det vært å finne arbeid i samsvar med din kompetanse?».

Det samme spørsmålet ble stilt i 2023-undersøkelsen, og i Figur 5.3 sammenligner vi 2023-og 2025-tallene. Vi ser at det totalt sett er en klart høyere andel som oppfattet det som vanskeligere¹² enn forventet i 2025, hele 15 prosentpoeng. Økningen er størst blant de som har master i lærerutdanning/pedagogikk og teknologiske fag, og minimal i humanistiske og estetiske fag og helse og sosialfag.

¹² «Litt vanskeligere enn forventet» og «Mye vanskeligere enn forventet» er slått sammen.



Figur 5.3 Andel som synes det var vanskeligere enn forventet å finne arbeid i samsvar med kompetansen sin, innen ulike fagfelt.

Kort oppsummert viser resultatene at mange nyutdannede er lite forberedt på at det kan være vanskelig å få seg arbeid, og at andelen har økt betydelig mellom 2023 og 2025. Det siste reflekterer at ledighetsnivået har økt i samme periode, men det kan likevel synes uventet at såpass mange overraskes av at det kan være vanskelig å få arbeid.

5.3 Arbeid i samsvar med kompetanse

Alle kandidater fikk anledning til å utdype hvordan det har vært å finne arbeid i samsvar med sin kompetanse i et åpent tekstfelt. Et høyt antall (2219) kandidater valgte å svare, og dette delkapittelet presenterer en eksplorativ tematisk analyse av disse svarene. Analysen bruker en relativ ny tilnærming i kvantitativ analyse av åpne svar: maskinelle språkmodeller (BERTopic med en flerspråklig sentence-transformer¹³) brukes for å identifisere tematiske mønstre på tvers av svar, uten å pålegge forhåndsdefinerte kategorier. Innledende analyse ga 34 smale tematiske

¹³ BERTopic-modellen ble kjørt med embedding-modellen paraphrase-multilingual-mpnet-base-v2 for å håndtere både norske og engelske svar i samme analyse. UMAP ble brukt for dimensjonsreduksjon, HDBSCAN for tetthetsbasert klynging, og klassebasert TF-IDF for å identifisere distinktive ord per klynge.

klynger. Etter manuell gjennomgang viste det seg at flere av disse klyngene var ulike språklige uttrykk for samme underliggende fenomen. For eksempel ble svar som beskrev å være i jobb før eller under studiene fordelt på ni separate klynger, med små variasjoner i ordvalg som «hadde jobb», «tok videreutdanning» og «jobbet ved siden av studiet», selv om svarene i realiteten beskrev samme situasjon. Klyngene ble derfor aggregert til 10 analytiske kategorier basert på tematisk likhet¹⁴, som videre presenteres innenfor tre overordnede temaer: positive erfaringer med overgang til arbeidslivet, strukturelle barrierer i arbeidsmarkedet, og kontekstuelle barrierer. Av de 2219 som svarte ble 887 svar ikke tildelt noen klynger, enten fordi de var for korte svar for å kunne bli plassert av språkmodellen, eller fordi de inneholdt mer enn ett tema, noe som også gjør det vanskelig for språkmodellen å tildele svaret til en tematisk klynge. Dermed er den tematiske analysen gjort på 1337 svar, og er med på å utdype hvorfor og hvordan det er for nyutdannede å finne arbeid i samsvar med sin kompetanse. Antall svar i hver kategori bør derfor tolkes med forsiktighet og bør ikke tolkes som representativt. De gir likevel en interessant innsikt i de nyutdannedes erfaringer. Nedenfor vil vi presentere resultatene av analysen, supplert med typiske utsagn for de aktuelle temaene.

5.3.1 Positive erfaringer med overgang til arbeidslivet

Av de 1337 svarene, beskriver 474 en positiv overgang til arbeidslivet. Disse faller inn under to underkategorier som handler om henholdsvis arbeidskontinuitet og smidig inntreden på nytt jobbmarked.

Arbeidskontinuitet og parallell utdanning er den største enkeltgruppen blant de positive svarene med 279 svar, og kommer for det meste fra kandidater som allerede var i relevant arbeid før eller under studiene. For disse fungerte masterstudiet snarere som kompetanseheving enn som en overgang fra nyutdannet til arbeidstaker. Mange tok studiet på deltid ved siden av fulltidsjobb: «Jeg hadde jobb når jeg gikk studiet. Tok master deltid» (helse- og sosialfag). For andre var studiet en formalisering av kompetanse de allerede hadde tilegnet seg gjennom arbeidet, eller knyttet til en utdanningsstilling hos arbeidsgiver: «Var allerede i jobb under utdanningen» (lærerutdanning og pedagogikk). Denne gruppen utfordrer det typiske bildet om at nyutdannede masterkandidater er «nye» på arbeidsmarkedet. For dem er overgangen lite problematisk – de er allerede etablert i yrket, og graden bidrar til faglig utvikling og eventuelt lønnsmessig uttelling snarere enn til å skaffe arbeid.

¹⁴ Den tematiske aggregeringen ble gjort manuelt av forfatterne basert på lesing av et stratifisert utvalg av svar fra hver klynge.

Smidig overgang til arbeidslivet er den andre gruppen i denne kategorien, med 195 svar. Disse beskriver en relativt enkel og rask overgang fra studier til arbeid. Noen viser til etterspurt fagkompetanse som forklaring: «Det har vært stor etterspørsel etter min utdanning og kompetanse, og derfor lett å finne relevant arbeid» (helse- og sosialfag). «Forventet at det var lett. Og det var det» (teknologi). Andre peker på betydningen av praksiserfaring, deltidsjobber under studietiden eller nettverk som døråpnere: «Det var praksisarbeid i relasjon til utdanningen som gjorde det lett å finne jobb» (samfunnsfag). «Man må være til stede, bygge relasjoner og nettverk – det gjør det lettere å finne jobber» (teknologi).

Helse- og sosialfag står for 132 av de 474 positive svarene (28 prosent), og er overrepresentert her sammenlignet med andelen kandidater fra dette fagfeltet i utvalget totalt. Samtidig er dette ikke overraskende i lys av at en høy andel av disse kandidatene fortsatte i en jobb de hadde fra før (jfr. figur 5.1).

5.3.2 Strukturelle barrierer i arbeidsmarkedet

Det største temaet i analysen består av 558 svar som beskriver ulike strukturelle hindringer i arbeidsmarkedet. Disse svarene fordeler seg på seks underkategorier som speiler ulike mekanismer mellom tilbud, etterspørsel og kompetanse. Mange svar går på at det er for få relevante stillinger lyst ut og at det er høy konkurranse om de stillingene som finnes. «Det er få ledige stillinger å søke på. Er heller ikke mange lengre vikariater» (lærerutdanning og pedagogikk). «Trolig ikke mulig innenlands eller et svært begrenset arbeidsmarked» (humanistiske og estetiske fag). «Svært vanskelig å finne fast arbeid. Mange søkere til samme jobb, få stillinger» (helse- og sosialfag). For enkelte bransjer oppleves situasjonen som direkte krisepreget: «Ingen trenger arkitekter, faget er i stor krise, ca 200 søkere for 1 stilling» (natur- og realfag). Mange i denne kategorien beskriver også det å være en av mange søkere som hovedhindringen: «Mange som konkurrer om samme stillinger, mange som har mastergrader i dag» (helse- og sosialfag). «Mange søkere på relevante jobber. De går som regel til folk med mange års erfaring» (natur- og realfag).

Noen peker også på at fagkombinasjonen ikke fullt ut treffer det arbeidsmarkedet etterspør, selv når de finner jobb: «Veldig lett å finne jobb som bioingeniør, men vanskelig å finne en jobb innenfor forskningsmiljø som samsvarer med mastergraden ettersom forskningsmiljø ofte ser etter folk med ph.d» (natur- og realfag), og når de ikke finner jobb: «Jeg har vært arbeidsledig i et halvt år nå, sendt flerfoldige søknader uten å bli innkalt til mer enn et intervju. Det er lite inngangsjobber og arbeidsmarkedet krever mye erfaring som mastergraden ikke gir deg. Det er også utrolig vanskelig å få denne relevante erfaringen før endt master da det ikke utlyses relevante sommerjobber innenfor fagfeltet» (Andre helse- og

sosialfag). En beslektet kritikk retter seg mot utdanningens innhold og synlighet hos arbeidsgivere: «Studiet er lite kjent blant arbeidsgivere. «Studiet gir veldig bred kompetanse, men ikke veldig spisset kompetanse» (teknologi). «Det er vanskelig med tanke på at jeg ikke har fått en bestemt tittel/profesjonsutdanning og at utdanningen var kun teoretisk rettet og uten praksis» (lærerutdanning og pedagogikk).

En del svar går på at søkeprosessen oppleves som krevende og at det er lang vei til relevant jobb. Altså er det selve søkeprosessen som blir omtalt som en barriere, snarere enn arbeidsmarkedet i seg selv. Mange kandidater beskriver lange søkeperioder uten respons fra arbeidsgivere: «6 måneder, og 120–130 søknader senere er jeg fortsatt arbeidsledig» (økonomi og administrasjon). «Søkt omlag 60 jobber så langt, ett intervju. Ingen jobbtillbud» (teknologi).

Andre peker på mønstre i hvilke kandidater som faktisk får intervju, der nyutdannede står tilbake for de med lengre erfaring eller bredere bakgrunn: «Mange utlyste stillinger, men vanskelig å komme inn til intervju. Snakket med mange medstudenter som var i samme situasjon» (lærerutdanning og pedagogikk). «Konkurrerer med folk i 50- og 60-årene på alle stillingene jeg har søkt til nå. Har søkt på alle relevante stillinger – kun fått vikariater» (humanistiske og estetiske fag).

En siste underkategori består av svar som beskriver strukturelle problemer spesifikt i skolesektoren. Et gjennomgående tema er lærermangel – det meldes om lærermangel nasjonalt, samtidig som kandidater opplever lokal overkapasitet: «Man hører om «lærerkrise» landet over, men dette stemmer ikke på Sørlandet, for her er det opp til 250 søkere på enkeltstillinger, selv kortere vikariater», «utrolig vanskelig å få lærerjobb på videregående i Bergen. Visste ikke at det skulle være så vanskelig». Andre peker på kommunal økonomi som strukturell begrensning: «Pga. ansettelsesstopp i flere kommuner har det vært vanskeligere å få nok jobb». «Det er dårlig kommuneøkonomi, som fører til at det er vanskelig å få en fast stilling».

Kandidater fra lærerutdanning og pedagogikk er overrepresentert blant strukturelle barrierer (147 av 558 svar, 26 prosent mot 22 prosent i utvalget totalt), særlig i de sektor-spesifikke svarene. Natur- og realfag er også noe overrepresentert. Helse- og sosialfag er derimot underrepresentert (12 prosent mot 17 prosent i utvalget), noe som speiler den motsatte tendensen vi så i den positive kategorien.

5.3.3 Kontekstuelle barrierer

Det siste temaet i analysen samler 107 svar, og går på kontekstuelle barrierer som språk, nettverk og geografi. Litt under halvparten av disse svarene er skrevet på engelsk. Den hyppigste enkeltbarrieren som beskrives er manglende norskkunnskaper: «Very hard to find jobs related to my degree especially we who are not

fluent in Norwegian » (natur- og realfag). « As an immigrant, it is difficult for me to find a job in Norway that matches my qualifications» (økonomi og administrasjon). «Language barrier, salary threshold, requirement for driving licence, permanent residency/EU citizenship, and all other UDI's requirement» (økonomi og administrasjon). For flere er konklusjonen at norsk arbeidsmarked ikke er tilgjengelig, og de orienterer seg utenlands i stedet: «Not possible in Norway, I have found a relevant job in my home country» (økonomi og administrasjon).

Geografiske barrierer er noe som rammer både internasjonale og norske kandidater. Mange beskriver at det relevante arbeidsmarkedet er konsentrert i Oslo eller andre større byer, og at kandidater som ikke kan eller ønsker å flytte må håndtere et mer begrenset utvalg: «Vanskelig å få jobb som nyutdannet psykolog i Oslo og omegn». «Få tilgjengelige jobber med min utdanning i Trondheim. Opplever at de fleste jobbene er i Oslo, men jeg ønsket ikke å flytte dit» (samfunnsfag). «Mye arbeid med bredt fokus på fagfeltet, men ikke noe som tilspisser seg til mitt arbeidssted i Troms/Finnmark» (helse- og sosialfag). Andre nevner kombinasjoner av fagspesifikke begrensninger «Den historiefaglige kompetansen er dessverre ikke svært ettertraktet i norsk næringsliv. Nå er planen å bli lektor – da finner jeg relevant arbeid» (humanistiske og estetiske fag). Det siste utsagnet illustrerer også at møtet med arbeidslivets realiteter kan få noen til å skifte karriermessig kurs.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at halvparten av masterkandidatene fortsetter i et arbeidsforhold de hadde fra før, og at like mange opplever det vanskeligere enn forventet å få seg jobb i samsvar med sin kompetanse. Analysen av åpne tekstfelt viser at noen opplever smidige overganger, men at mange peker på ulike barrierer for å finne arbeid i samsvar med kompetansen. Få stillingsutlysninger, høy konkurranse om de jobbene som finnes, og erfaring med å tape i konkurransen mot søkere med mer erfaring er blant tema som går igjen. Noen peker også på at arbeidsmarkedet er vanskelig i regionen de bor, at de mangler nettverk, og en del personer med innvandrerbakgrunn peker på at arbeidsgivere har høye krav til norskkunnskaper.

6 Faktorer som påvirker arbeidsmarkedsutfall

De foregående kapitlene har vist at overgangen til arbeidsmarkedet varierer betydelig mellom fagfelt. I tillegg til sysselsetting, har vi sett det finnes flere mulige mål på en vellykket overgang til arbeidslivet. En viktig dimensjon er om kandidatene får brukt utdanningen sin i jobben de har. Fra et effektivitetsperspektiv er det viktig at kompetansen som utdanningen gir, tas i bruk i arbeidslivet. Manglende samsvar mellom utdanning og jobb kan innebære at ressurser brukt på utdanning ikke utnyttes fullt ut. Tidligere studier viser også at samsvar mellom utdanning og jobb henger sammen med høyere jobbtilfredshet (Ge mfl., 2020). Tidligere i denne rapporten har vi sett at ulike former for underutnyttelse av kompetanse særlig rammer kandidater fra mer generelle eller disiplinorienterte fag, mens profesjonsrettede utdanninger gjennomgående har en sterkere kobling mellom utdanning og arbeid.

De deskriptive analysene har gitt et bilde av forskjeller mellom fagfelt og over tid. Samtidig sier de mindre om hvilke forhold som henger sammen med arbeidsmarkedsutfall når vi tar hensyn til flere kjennetegn samtidig. Fagfelt kan for eksempel henge sammen med andre forhold som også kan påvirke overgangen til arbeid, slik som karakterer, tidligere arbeidserfaring, kjønn, innvandrerbakgrunn og sosial bakgrunn. Dersom kandidater fra ulike fagfelt også skiller seg systematisk fra hverandre langs slike dimensjoner, kan en del av de observerte fagforskjellene skyldes sammensetningen av kandidatgruppen, og ikke bare fagfeltet i seg selv.

I dette kapitlet undersøker vi derfor hvilke faktorer som er forbundet med to arbeidsmarkedsutfall når flere kjennetegn analyseres samlet:

1. Sannsynligheten for å være sysselsatt blant kandidater som inngår i arbeidsstyrken.
2. Sannsynligheten for å ha en jobb som samsvarer godt med utdanningen de har tatt, blant kandidatene som er i arbeid.

Valget av forklaringsvariabler bygger både på tidligere kandidatundersøkelser og på teoretiske perspektiver på overgangen fra utdanning til arbeid.

Humankapitalteori (Becker, 1964) og signaliseringsteori (Spence, 1973) tilsier at utdanning og faglige prestasjoner kan ha betydning i overgangen til arbeid, enten fordi de reflekterer kompetanse som er relevant for arbeidslivet, eller fordi de fungerer som signaler til arbeidsgivere. I analysene fanges dette blant annet opp gjennom fagfelt og karakterer fra høyere utdanning. Tidligere analyser har vist at arbeidsmarkedstilpasning blant nyutdannede henger sammen med fagfelt, karakterer og relevant arbeidserfaring (Støren & Nesje, 2018; Støren mfl., 2016). Relevant arbeidserfaring og praksis eller andre forpliktende former for samarbeid med arbeidslivet har i tidligere kandidatundersøkelser vært forbundet med lavere risiko for arbeidsledighet og irrelevant arbeid (Støren & Nesje, 2018). Vi inkluderer innvandrerbakgrunn fordi tidligere analyser av kandidatundersøkelsene viser at kandidater med innvandrerbakgrunn opplever dårligere arbeidsmarkedstilpasning enn øvrige kandidater, også når det kontrolleres for fagfelt og andre kjennetegn (Støren et al., 2016; Støren & Nesje, 2018). Tidligere forskning på det norske arbeidsmarkedet har også pekt på at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn kan møte diskriminering i rekrutteringsprosesser (Larsen & Midtbøen, 2024).

Foreldres utdanning inkluderes som en indikator på sosial bakgrunn. I tidligere analyser av Kandidatundersøkelsen har foreldres utdanning inngått som kontrollvariabel, men resultatene tyder ikke på at sosial bakgrunn har like tydelig sammenheng med arbeidsledighet og irrelevant arbeid som for eksempel fagfelt, karakterer, relevant arbeidserfaring og innvandrerbakgrunn (Støren & Nesje, 2018). Variabelen inkluderes likevel for å ta hensyn til at kandidater kan ha ulik tilgang til informasjon, nettverk og andre ressurser i overgangen fra utdanning til arbeid. Regresjonsanalysene omfatter respondenter fra både 2023- og 2025-kullene samlet. Ved å slå sammen de to kullene får vi et større analyseutvalg og et mer robust grunnlag for å undersøke sammenhenger mellom kandidatkjennetegn, utdanningsbakgrunn og arbeidsmarkedstilknytning. I regresjonsanalysene kontrollerer vi for fagfelt, hovedkarakter fra høyere utdanning, relevant tidligere arbeidserfaring, innvandrerbakgrunn, foreldres utdanning, kjønn og kandidatkull. Resultatene skal tolkes som justerte sammenhenger, ikke som årsakseffekter.

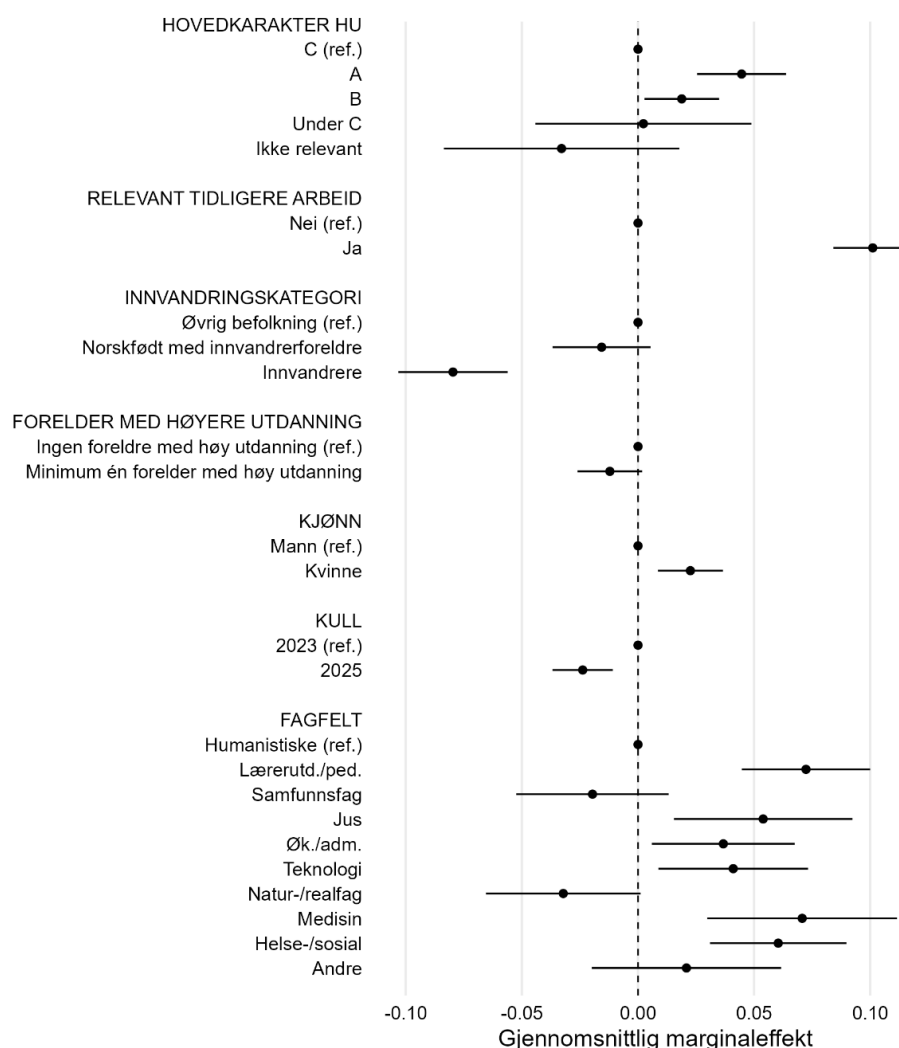
I tillegg til utdanningsbakgrunn og individuelle kjennetegn kan også geografisk plassering ha betydning for overgangen til arbeid. Arbeidsmarkedet nyutdannede kandidater møter varierer mellom regioner, både når det gjelder næringsstruktur, etterspørsel etter arbeidskraft og tilgangen på relevante jobber. I kapittelet undersøker vi derfor også geografiske forskjeller etter kandidatenes bostedsfylke.

6.1 Faktorer som forklarer sysselsetting

Figur 6.1 viser resultater fra en logistisk regresjon med marginaleffekter, der formålet er å undersøke hvilke faktorer som predikerer sannsynligheten for å

være sysselsatt. Analysen omfatter kandidater fra kullene 2023 og 2025 samlet, og utvalget består av 6217 personer. Se vedleggstabell V6.1 for en deskriptiv fordeling av utvalget på utvalgte variabler. Utfallet i modellen er om kandidaten er sysselsatt eller ikke, blant kandidater som inngår i arbeidsstyrken. Analysen undersøker dermed sannsynligheten for sysselsetting, som er motstykket til arbeidsledighet slik dette ble presentert i kapittel 2. I dette kapittelet er analysene med andre ord «snudd» i retning av positive arbeidsmarkedsutfall.

Vi bruker logistisk regresjon fordi utfallet er binært, altså om kandidaten er sysselsatt eller ikke. Samtidig er sysselsetting svært vanlig i utvalget, med et gjennomsnitt på over 90 prosent. I slike tilfeller er det mer hensiktsmessig å modellere sannsynligheten for sysselsetting med en logistisk modell enn med en vanlig lineær regresjon. Figuren viser gjennomsnittlige marginaleffekter, altså hvor mye sannsynligheten for å være sysselsatt i gjennomsnitt endres sammenlignet med referansekategorien, når de andre variablene i modellen holdes konstante. En marginaleffekt på 0,05 kan tolkes som om lag 5 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være sysselsatt. Tilsvarende betyr en marginaleffekt på -0,05 om lag 5 prosentpoeng lavere sannsynlighet. De horisontale linjene viser 95 prosent konfidensintervall. Intervallene uttrykker usikkerheten rundt estimatene. Når konfidensintervallet ikke krysser null-linjen, tyder det på at forskjellen er statistisk signifikant på 5-prosentnivå. Det er en indikasjon på at forskjellen ikke skyldes tilfeldigheter. Når intervallet krysser null, bør estimatet tolkes mer forsiktig, fordi vi ikke kan utelukke at den justerte forskjellen er null. Bredden på intervallet sier også noe om presisjonen i estimatet: smale intervaller tyder på mer presise estimater, mens brede intervaller tyder på større usikkerhet.



Figur 6.1 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være sysselsatt. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 6217

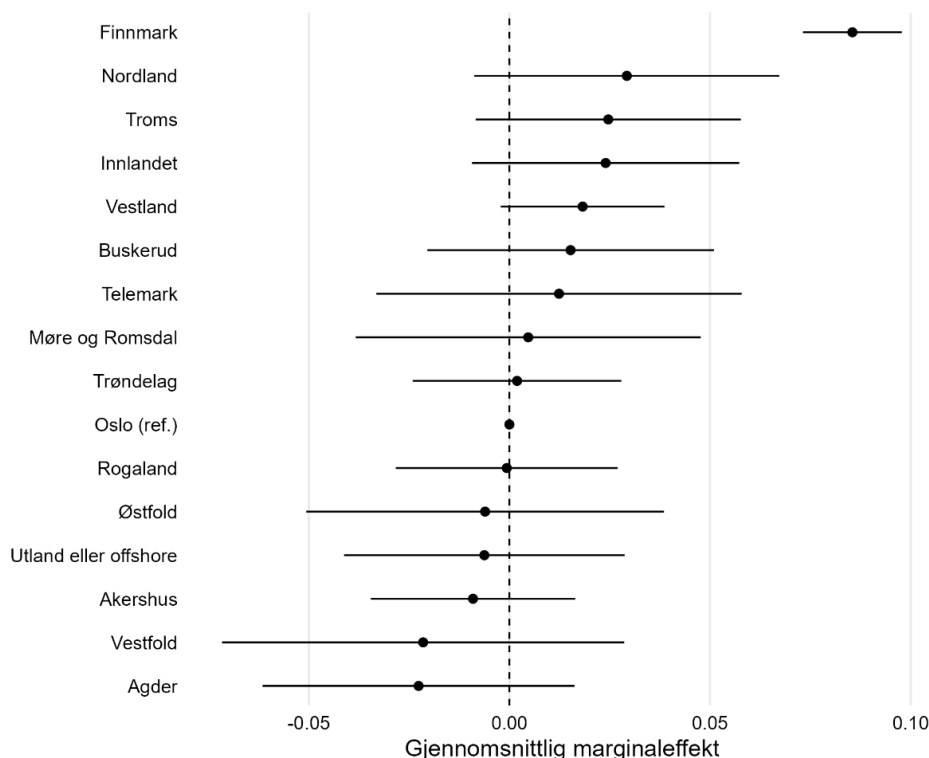
Resultatene viser at relevant arbeidserfaring før eller under utdanningen har den tydeligste positive sammenhengen med sysselsetting. Kandidater med relevant tidligere arbeidserfaring har klart høyere sannsynlighet for å være sysselsatt enn kandidater uten slik erfaring. Karakterer ser også ut til å ha betydning: sammenlignet med C har kandidater med både A og B noe høyere sannsynlighet for sysselsetting, mens kandidater der hovedkarakter ikke er relevant har lavere sannsynlighet. Denne gruppen omfatter kandidater fra utdanninger som ikke gir karakterer. Det er få personer i denne gruppen, i likhet med gruppen kandidater med karakterer lavere enn C, noe som fører til store konfidensintervaller og usikre estimater. Blant bakgrunnsvariablene har innvandrere lavere sannsynlighet for å være sysselsatt enn øvrig befolkning, mens forskjellen for norskfødte med innvandrerforeldre er ikke statistisk signifikant på femprosentnivå.

Nyutdannede med minst én forelder med høyere utdanning har, kanskje noe overraskende, noe lavere sannsynlighet for å være sysselsatt enn nyutdannede uten foreldre med høyere utdanning. Forskjellen er imidlertid liten og bør tolkes med varsomhet. Personer med fullført mastergrad er i seg selv en selektert gruppe hvor majoriteten har minst én forelder med høyere utdanning. Personer uten foreldre med høyere utdanning som likevel tar høyere utdanning, kan skille seg fra andre kandidater på måter som ikke fullt ut fanges opp i modellen. De kan for eksempel være en særlig motivert eller arbeidsmarkedsorientert gruppe, eller i større grad ha valgt utdanninger med tydelig kobling til arbeidsmarkedet.

Resultatene viser først og fremst at mønsteret fra kapittel 2 i hovedsak består når vi analyserer flere forhold samtidig. Selv om analysen her er «snudd» fra arbeidsledighet til sysselsetting, er hovedbildet det samme: Kandidater fra profesjonsrettede utdanninger har høyere sannsynlighet for å være i arbeid, mens kandidater fra enkelte mer disiplinorienterte fagfelt har svakere arbeidsmarkedstilknnytning kort tid etter fullført utdanning. Særlig kandidater fra lærerutdanning og pedagogikk, medisin og andre helse- og sosialfag har høyere sannsynlighet for sysselsetting enn kandidater fra humanistiske og estetiske fag. Natur- og realfag skiller seg derimot ut med lavere sannsynlighet. I tillegg har 2025-kullet noe lavere sannsynlighet for å være sysselsatt enn 2023-kullet, alt annet likt. Dette understøtter inntrykket fra kapittel 2 av at overgangen til arbeidsmarkedet var mer krevende for 2025-kullet.

Bosted spiller også en rolle i overgangen til arbeid, sammen med utdanningsbakgrunn og individuelle kjennetegn. Denne analysen tar utgangspunkt i geografiske forskjeller etter kandidatenes nåværende bostedsfylke, og viser dermed variasjon i overgangen til arbeid på tvers av regionale arbeidsmarkeder. Vi kontrollerer for de samme variablene som i foregående regresjon. Tilsvarende forskjeller mellom læresteder utforskes i kapittel 7, hvor vi ser på variasjoner innen utvalgte fagfelt.

Figur 6.2 viser gjennomsnittlige marginaleffekter for nåværende bostedsfylke, med Oslo som referansekategori. Analysen er kontrollert for de samme kjennetegnene som i forrige regresjon. Punktene viser forskjellen i sannsynlighet for å være sysselsatt sammenlignet med kandidater bosatt i Oslo, mens linjene viser konfidensintervallene. Når konfidensintervallet krysser null-linjen, er forskjellen til Oslo ikke statistisk signifikant.



Figur 6.2 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være sysselsatt med koeffisienter for nåværende bostedsfylke, kontrollert for alle kjennetegn vist i forrige regresjon. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 6199

Analysen viser at bostedsfylke har begrenset betydning for sannsynligheten for sysselsetting når vi tar hensyn til fagfelt, karakterer, relevant arbeidserfaring og øvrige kjennetegn. Unntaket er Finnmark, der kandidatene har klart høyere sannsynlighet for å være sysselsatt enn kandidater bosatt i Oslo. NAVs bedriftsundersøkelse viser at virksomhetene i fylket rapporterer om økende mangel på arbeidskraft (NAV Troms og Finnmark, 2026).

6.2 Faktorer som forklarer samsvar mellom utdanning og jobb

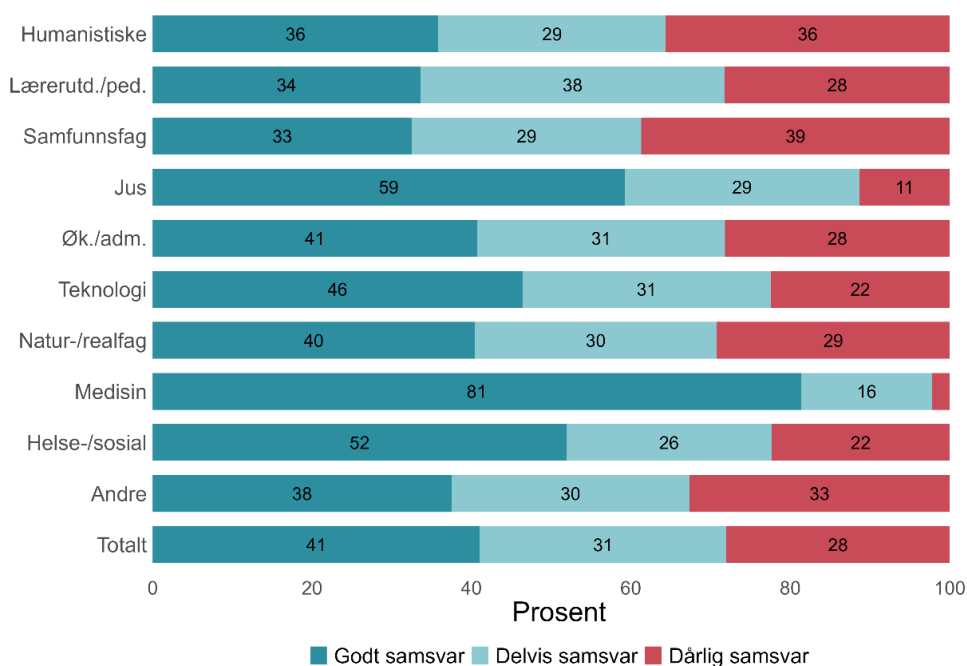
Sysselsetting alene er ikke tilstrekkelig for å kunne si om overgangen til arbeidsmarkedet har vært vellykket. Det er også viktig å ta i betraktning om kandidatene har fått en jobb som er relevant for utdanningen, eller om jobben er på et nivå som tilsvarende kompetansen de har opparbeidet seg. Manglende samsvar mellom utdanning og arbeid kan altså forstås både som overutdanning og innholdsmisforhold. Vi har konstruert et mål som kombinerer disse formene for mismatch, der vi skiller mellom *godt samsvar*, *delvis samsvar* og *dårlig samsvar*, som illustrert i tabell

6.1. Dette gir et mer nyansert bilde av arbeidsmarkedstilknytningen: En kandidat kan ha en jobb som bare delvis passer med innholdet i utdanning, men som samtidig krever utdanning på masternivå, eller omvendt.

Tabell 6.1 Klassifisering av jobbmismatch etter nivå- og innholdssamsvar

	Utdanningen passer...		
	... godt med arbeidsoppgavene	...delvis med arbeidsoppgavene	...dårlig med arbeidsoppgavene
Jobben krever master- eller ph.d.-nivå	Godt samsvar	Delvis samsvar	Dårlig samsvar
Jobben krever lavere utdanning enn mastergrad	Delvis samsvar	Dårlig samsvar	Dårlig samsvar

I figur 6.3 ser vi hvordan kandidatene fordeler seg på disse kategoriene. Fire av ti er i arbeid som passer godt og tre av ti som passer delvis med utdanningen. Nesten tre av ti er dermed i jobber med svakere samsvar.

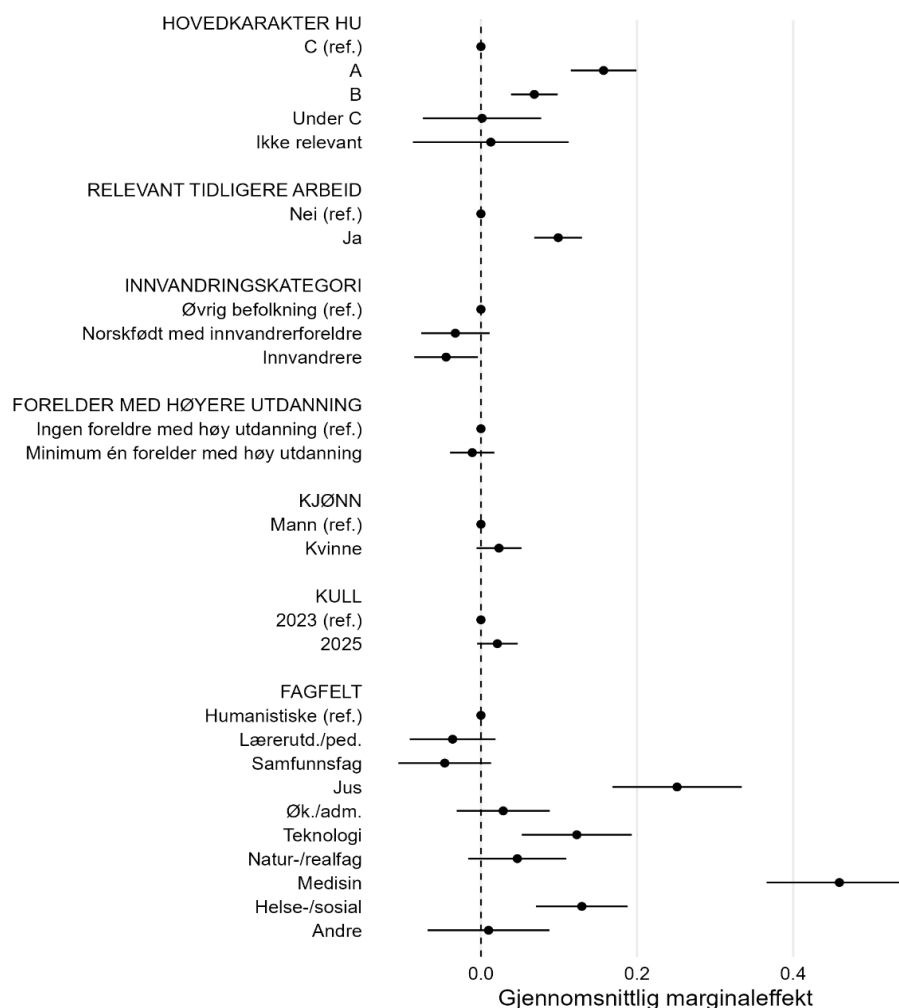


Figur 6.3 Andeler med god, delvis og dårlig jobbmismatch innen ulike fagfelt.

Medisin skiller seg klart ut med høyest andel godt samsvar, der åtte av ti har en jobb som passer godt med utdanningen. Jus, helse- og sosialfag, og teknologi ligger også over gjennomsnittet. I motsatt ende finner vi samfunnsfag og humanistiske fag, der andelen med dårlig samsvar er høyest.

I delkapittel 3.4 så vi at fire av ti har en jobb som kjennetegnes av godt samsvar i *både* nivå og innhold i utdanningen, men hvor fagforskjellene er til dels betydelige. Slike forskjeller mellom fag kan henge sammen med at kandidatmassen er ulikt sammensatt for eksempel når det gjelder karakterer, tidligere relevant

arbeidserfaring, innvandrerbakgrunn, foreldres utdanning, kjønn og kull. Derfor gjennomfører vi en regresjonsanalyse hvor vi undersøker om disse forskjellene består når vi samtidig kontrollerer for andre kjennetegn ved kandidatene. Analysen (Figur 6.4) viser hvilke faktorer som predikerer sannsynligheten for å ha en jobb som både passer godt med utdanningens innhold og krever utdanning på master- eller ph.d.-nivå. Vi inkluderer de samme kontrollvariablene som i sysselsettingsanalysen og estimerer en logistisk regresjon med gjennomsnittlige marginaleffekter, der utfallet er sannsynligheten for å ha godt samsvar mellom utdanning og jobb. Analysen omfatter kandidatene fra 2023- og 2025-kullene samlet, og utvalget består av 5345 personer.



Figur 6.4 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for godt samsvar. Godt samsvar definert som jobb som krever master eller ph.d, og hvor arbeidsoppgavene matcher godt med innhold i utdanning. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 5345.

Resultatene viser at karakterer har betydning for sannsynligheten for godt samsvar. Sammenlignet med kandidater med C som hovedkarakter har kandidater med A og B høyere sannsynlighet for å ha godt samsvar, og effekten er tydeligst for A. For kandidater med karakterer under C og for dem der karakter ikke er relevant, er forskjellene små og mer usikre.

Relevant tidligere arbeidserfaring har også en klar positiv sammenheng med godt samsvar. Kandidater med relevant tidligere arbeidserfaring har høyere sannsynlighet for å være i en jobb med god match enn kandidater uten slik erfaring. Funnet er i tråd med tidligere analyser av Kandidatundersøkelsen, som har vist at kandidater med jobb under studiene, særlig relevant jobb, har høyere sannsynlighet for å være i arbeid etter fullført utdanning (Ballo mfl., 2024), og at relevant arbeidserfaring før uteksaminering henger sammen med lavere sannsynlighet for arbeidsledighet (Støren & Nesje, 2018).

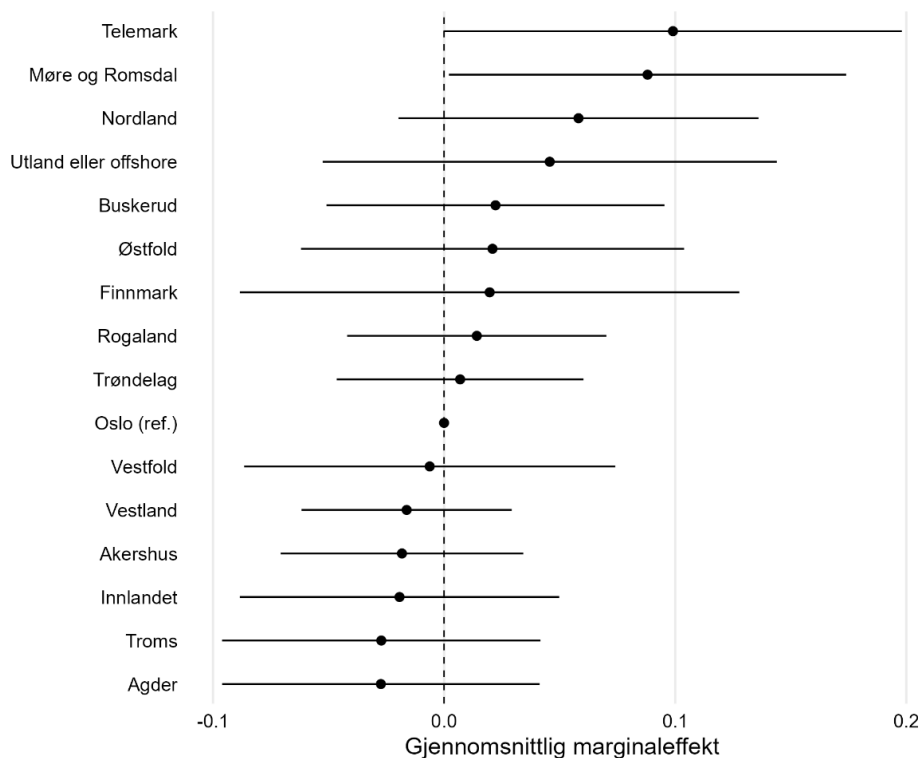
Både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har lavere sannsynlighet for godt samsvar enn øvrig befolkning, men effekten ser tydeligst ut for innvandrere. Forskjellene må tolkes som justerte forskjeller mellom grupper, ikke som årsakssammenhenger.

Foreldre med høyere utdanning og kjønn er i liten grad relatert til sannsynligheten for godt samsvar. Kandidater med minst én forelder med høyere utdanning ligger noe lavere enn referansegruppen, men effekten er liten og usikker. Det er ingen signifikante forskjeller mellom 2023- og 2025-kullene.

De største forskjellene finner vi mellom fagfeltene. Sammenlignet med humanistiske fag har særlig medisin klart høyere sannsynlighet for godt samsvar. Jus har også en tydelig positiv sammenheng, og helse- og sosialfag og teknologi ligger også høyere enn referansegruppen. Lærerutdanning- og pedagogikk og samfunnsfag ligger derimot lavere enn humanistiske fag.

For å finne ut om sannsynligheten for å få god jobbmatch varierer geografisk, legger vi til bostedsfylke i den samme regresjonen som vist på forrige side. Som i analysen av sysselsetting undersøker vi regionale forskjeller etter bostedsfylke, snarere enn forskjeller mellom læresteder. Figur 6.5 viser at det er noe variasjon i punkttestimatene mellom fylkene, men kun Telemark og Møre og Romsdal er marginalt signifikant forskjellig fra Oslo, med høyere sannsynlighet for god jobbmatch når vi tar hensyn til øvrige kjennetegn i modellen. Dette kan henge sammen med forskjeller i regional næringsstruktur og kompetanseetterspørsel. I Møre og Romsdal peker både NHO og NAV på utfordringer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft, og fylket beskrives som en eksportrettet region med sterke maritime og marine næringer (NAV Møre og Romsdal, 2026; NHO & NAV, 2025). I Telemark, som ikke har like stor mangel på arbeidskraft, kan en mulig forklaring være at fylkets tydelige industriprofil, med blant annet prosessindustri, teknologi- og

ingeniørrelaterte miljøer, gir gode jobbmuligheter for enkelte grupper av jobbsøkere med høyere utdanning (se NAV Vestfold og Telemark, 2026).



Figur 6.5 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være å ha god jobbmatch med koeffisienter for nåværende bostedsfylke, kontrollert for alle kjennetegn vist i forrige regresjon. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 5332

6.3 Oppsummering

Analysene viser at flere av de samme forholdene har betydning for både sysselsetting og godt samsvar mellom utdanning og jobb. Kandidater med relevant arbeidserfaring og gode karakterer har høyere sannsynlighet for begge utfall, noe som tyder på at både praktisk erfaring og faglige prestasjoner styrker kandidatenes posisjon i overgangen til arbeidslivet. Dette er i tråd med tidligere kandidatundersøkelser, som viser at arbeidserfaring, karakterer og fagfelt har betydning for nyutdannedes arbeidsmarkedstilpasning (Støren & Nesje, 2018)

Fagfelt har fortsatt stor betydning også når vi kontrollerer for andre kjennetegn. Dette understreker at utdanningens kobling til bestemte yrker og arbeidsmarkeder er viktig. Samtidig har innvandrerbakgrunn negativ sammenheng med både sysselsetting og god jobbmatch, i tråd med tidligere analyser av kandidatundersøkelsene og forskning som viser at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn kan

møte barrierer i rekrutteringsprosesser (Støren & Nesje, 2018; Larsen & Midtbøen, 2024).

Samtidig er mønsteret ikke identisk for de to indikatorene. Noen forhold ser ut til å ha særlig betydning for om kandidatene kommer i arbeid, mens andre i større grad handler om hvor godt jobben samsvarer med utdanningen. De regionale analysene illustrerer dette: Finnmark skiller seg positivt ut for sysselsetting, mens Telemark og Møre og Romsdal skiller seg positivt ut for god jobbmach. Dette viser at sysselsetting og god jobbmach fanger opp ulike sider ved overgangen til arbeidslivet. Resultatene støtter perspektivet fra kapittel 1 om at overgangen fra utdanning til arbeid må forstås som et samspill mellom kandidatenes kompetanse og erfaring, arbeidsgiveres vurderinger og strukturelle forhold i arbeidsmarkedet.

7 Dypdykk i økonomi og administrasjon, teknologi og realfag

Høyere utdanning spenner over et bredt spekter av studieretninger. I de foregående kapitlene har vi gruppert faglig beslektede utdanninger inn i ni fagfelt. Fagfelt er en nyttig, men grov, inndeling og tidligere analyser har vist at variasjonen innad i fagfeltene kan være like stor som variasjonen mellom dem (Næss, Salvanes og Wiers-Jenssen, 2016; Støren & Nesje, 2018; Næss & Wiers-Jenssen, 2022).

En sentral skillelinje mellom ulike typer studier går mellom spesialiserte og generalistpregede utdanninger. Spesialiserte program er ofte profesjonsrettede og tett koblet til bestemte yrkestitler og arbeidsmarkedssegmenter, noe som gir kandidatene en klarere vei inn i arbeidslivet. Dette står i kontrast til mer disiplinorienterte og generalistpregede masterprogram, som gir bredere, men mindre spesifikke kompetanse og dermed mer åpne karriereveier. Næss (2020) finner at denne forskjellen har konsekvenser: kandidater fra generalistutdanninger har en vanskeligere overgang til arbeidsmarkedet enn kandidater fra spesialiserte utdanninger som ikke forklares av andre kjennetegn ved kandidatene.

I dette kapitlet undersøker vi variasjonen i noen store og faglig heterogene fagfelt. Vi ser på fagfeltet økonomi og administrasjon og vi ser på utdanninger innen natur- og realfag og teknologiske fag. Dette er fagfelt der godt over halvparten er tilsatt i privat sektor, men også en vesentlig andel arbeider i offentlig sektor. For hver av disse fagfeltene grupperer vi studieprogrammene inn i faglig meningsfulle utdanningsgrupper, beskriver sammensetningen av kandidatene, og undersøker om arbeidsmarkedsutfallene varierer systematisk mellom gruppene. Analysene tar utgangspunkt i kandidatene fra 2023- og 2025-kullene samlet. Ved å slå sammen de to kullene får vi et større analyseutvalg og et mer robust grunnlag for sammenligningene.

7.1 Økonomi og administrasjon

I dette underkapitlet ser vi på utdanninger som går inn under SSBs og NIFUs fagfelt kategori «økonomi og administrasjon» ofte forkortet til øk.adm. Vi

beskriver først bakgrunnen for utdanningene før vi går inn på de ulike undergruppene av utdanninger i dette fagfeltet. Vi presenterer deretter litt informasjon om kandidatene som har fullført disse utdanningene i 2023 og 2025 og avslutter med å undersøke om det er forskjeller mellom ulike undergrupper i deres arbeidsmarkedstilpasning.

7.1.1 Bakgrunn

Økonomi og administrasjon er ett av de største fagfeltene i norsk høyere utdanning (jfr. Figur 1.2), og uteksaminerer kandidater til et svært bredt yrkeslandskap på tvers av privat næringsliv, offentlig forvaltning og ideell sektor. Stillingene spenner fra spesialistroller til generalistfunksjoner og personer med økonomisk administrative utdanninger kan finnes på alle nivåer i organisasjonshierarkiet. Utdanninger innenfor fagfeltet økonomi og administrasjon er tradisjonelt ansett som et trygt valg med bred yrkesmessig anvendelse.

Antall personer med høyere utdanning innenfor fagfeltet økonomi og administrasjon har økt betydelig i Norge de siste årene. Tilstandsrapporten for høyere utdanning viser at det ble uteksaminert 3 041 personer med en mastergrad i økonomi og administrasjon i 2015, mot 4 272 i 2025, en økning på 40 prosent i løpet av en 10-årsperiode (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026d). Interessen for økonomiske og administrative fag er fortsatt økende: 2026 markerte seg med ny rekord med 28 000 førstevalgssøkere med grunnutdanninger i økonomi og administrasjon som sitt førstevalg (HK-dir, 2026a), en vekst på 8 prosent fra 2025.

Det er ikke bare i Norge økonomi og administrasjon er en populær utdanning. Personer med utdanning innenfor økonomi, administrasjon og juridiske fag utgjør nær en fjerdedel av alle personer med høyere utdanning i OECD. I Norge, Sverige og Danmark ligger andelen på rundt 16 prosent, mens i land som Sveits, Østerrike og Tyskland utgjør denne gruppen mer enn 24 prosent av alle personer med høyere utdanning (OECD, 2025).

Til tross for at gruppen er stor, har økonomiske og administrative fag fått relativt lite oppmerksomhet i den offentlige debatten om kompetansebehov. Diskusjonen om framtidens arbeidskraft har i stor grad vært dominert av bekymring for mangel på kandidater innenfor teknologi og realfag eller velferdsutdanningene, og på arbeidsmarkedsrelevansen av utdanninger innenfor humanistiske og estetiske fag. Ledighetsutviklingen de siste to årene, som vist i kapittel 2, gir imidlertid grunn til å rette oppmerksomheten mot nettopp denne gruppen.

Kandidater med mastergrad i økonomi og administrasjon har hatt et gunstig arbeidsmarked historisk sett. Som vist i kapittel 2 har det mellom 2011 og 2023 stort sett vært lav, og fallende, ledighet. De har generelt hatt rask overgang til

relevant arbeid (Wiborg mfl., 2025) og tidligere studier viser at de har hatt en høyere begynnerlønn enn de fleste andre (Wiers-Jenssen, Støren & Arnesen, 2014). Fra 2023 til 2025 snudde imidlertid bildet markant: kullet uteksaminert våren 2025 opplevde en ledighet som var over dobbelt så høy som 2023-kullet og vesentlig høyere enn snittet for det siste tiåret. I tillegg har det vært en økning i andelen som synes det har vært vanskeligere enn forventet å få arbeid i samsvar med sin kompetanse (fra 34 prosent i 2023 til 46 prosent i 2025). Siden 2021 har det også vært en økning på omtrent 10 prosentpoeng i andelen overutdannede. Funnene reiser spørsmålet om hvorvidt tilbudsveksten nå har overgått etterspørselen i arbeidsmarkedet. Samtidig har arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede mastere i 2025 generelt vært vanskeligere enn tidligere og arbeidsledigheten har økt også innen flere andre fagfelt, slik at utfordringene kan skyldes arbeidsmarkedssituasjonen.

Fagfeltet økonomi og administrasjon har fått ekstra oppmerksomhet i kandidatundersøkelsen ved to tidligere anledninger. I 2015 ble det publisert en rapport som så på situasjonen på arbeidsmarkedet for både personer med bachelor og master innen økonomiske og administrative fag. Rapporten viste at det var stor tilbøyelighet til å gå videre fra bachelorstudier til masterstudier og en relativt sterk tilknytning til arbeidsmarkedet for personer med masterutdanning (Arnesen, Støren & Wiers-Jenssen; 2015). I 2014 ble det publisert en annen rapport, i forbindelse med Econas 75 års jubileum som blant annet så på utdanningenes oppbygging og omfang og også arbeidsmarkedssituasjonen og fant at ledigheten var lav, men at personer med økonomisk og administrativ utdanning var mer konjunkturutsatt enn for eksempel samfunnsvitere og humanister (Wiers-Jenssen, Aamodt & Næss; 2014).

7.1.2 Om utdanningene

Fagområdet økonomisk-administrative utdanninger omfatter både den tradisjonelle siviløkonomutdanningen, økonomiutdanninger som har røtter i de gamle distrikthøgskolene og økonomiutdanninger som tilbys ved private læresteder. Allerede tidlig på 1990-tallet hadde fagområdet vokst til å bli en av de største i Norge, og samtidig økte også antallet som tok slik utdanning i utlandet (Wiers-Jenssen mfl., 2014). Mens det på 1980-tallet syntes å være et nærmest umettelig behov for økonomisk-administrativ kompetanse, spesielt i privat sektor, endret arbeidsmarkedet seg brått etter finanskrisen på slutten av 1980-tallet. Det ble stilt spørsmål om ekspansjonen hadde gått på bekostning av kvaliteten på utdanningene, og om studiene var tilstrekkelig godt tilpasset arbeidsmarkedets behov og utdanningene ble gjennomgått (Wiers-Jenssen mfl., 2014). Som beskrevet

innledningsvis, har de siste 15 årene igjen vært en god periode på arbeidsmarkedet for personer med disse utdanningene, før det siste årets nedgang.

De aller fleste utdanningene er generelle økonomisk administrative studier, ofte kjent som siviløkonomstudier, men det finnes også en del tilbud som er mer spesialisert, slik som studier innenfor regnskap og revisjon, ledelse og innovasjon og entreprenørskap. I tillegg finnes det egne profesjonsorienterte mastergrader i bedriftsøkonomi og ledelse (MBA) som skiller seg fra øvrige mastergrader innenfor økonomi og administrasjon ved at de typisk er rettet mot personer med arbeidserfaring og ofte blir ansett som videreutdanninger. Studiet har mye til felles med siviløkonomstudiet, men legger større vekt på ledelsespraksis enn fagøkonomisk dybde.

Studiene innen økonomisk-administrative fag er klart yrkesrettet, men skiller seg likevel fra de typiske profesjonene som medisin og jus. De økonomisk-administrative utdanningene er ikke en klassisk profesjon da de ikke har monopol på bestemte arbeidsoppgaver, og, med unntak av revisjon, at en bestemt utdanning ikke et absolutt krav for å utøve yrket. Utdanningene er såpass brede og anvendelig at de derfor også har en del fellestrekk med generalistutdanninger.

7.1.3 Klassifisering av utdanningene

NIFUs inndeling av utdanninger tar utgangspunkt i Norsk Standard for Utdanningsgruppering (NUS). Økonomi og administrasjon er det som klassifiseres som et fagfelt, det vil si den groveste inndelingen av utdanninger inn i grupper som er faglig lignende hverandre. Utdanningsklassifiseringen deler igjen hvert fagfelt inn i faggrupper. Utfordringen med inndelingen er at den er gjennomgående for alle nivåer, noe som medfører at den ikke fungerer så godt til å skille mellom de ulike økonomisk-administrative utdanningene i høyere utdanning da så godt som alle havner i den samme undergruppen med denne klassifiseringen.

Vi har derfor laget en egen kategorisering basert på hva studieprogramnavnet signaliserer om retningen på utdanningen. Tabell 7.1 viser antallet personer som er registrert fullført med hver av disse masterutdanningene våren 2023 og våren 2025. Handelshøyskolen BI som er en stor tilbyder ønsker ikke å delta i Kandidatundersøkelsen og er således ikke med i datamaterialet. Det er derfor viktig å tolke alle resultatene i lys av dette.

Vi ser at siviløkonomene utgjør omtrent halvparten av personene med utdanning innenfor økonomi og administrasjon. Utdanninger innenfor ledelse og organisasjon er den nest største gruppen og utgjør nesten 18 prosent, etterfulgt av MBA og erfaringsbaserte lederutdanninger og regnskap og revisjon som hver utgjør omtrent 10 prosent av de nyutdannede. Felles for disse studiene, kanskje med unntak av regnskap og revisjon, er at det er relativt brede utdanninger. Det er

derfor ikke overraskende at mer «nisjeutdanninger» slik som innovasjon og entreprenørskap og internasjonal business utgjør en mindre andel av kandidatene. I tillegg observerer vi at SSBs fagfeltklassifisering medfører at utdanningsledelsesutdanninger, herunder rektorutdanningen og adferdsvitenskap, faller inn under økonomiske og administrative utdanninger. Vi ekskluderer derimot disse fra videre analyser.

Tabell 7.1 Andel kandidater fra ulike utdanningsgrupper og andel av alle økonomisk-administrative kandidater

Utdanningsgruppe	Populasjon		Respondenter	
	N	%	N	%
Siviløkonom / Økonomi og administrasjon	2 357	48,5	466	44,7
Ledelse og organisasjon	817	16,8	220	21,1
MBA og erfaringsbaserte lederutdanninger	607	12,5	157	15,1
Regnskap og revisjon	433	8,9	55	5,3
Innovasjon, entreprenørskap og bærekraft	292	6,0	66	6,3
Internasjonal business og markedsføring	239	4,9	48	4,6
Pedagogisk og utdanningsrettet ledelse	81	1,7	22	2,1
Adferdsvitenskap	38	0,8	9	0,9

Note: Tabellen viser fordelingen av personer på ulike utdanningsgrupper under økonomi og administrasjon. Datagrunnlag: Kandidatundersøkelsen 2023 og 2025 og populasjonen av inviterte, basert på uttrekk fra Felles studentsystem. Handelshøyskolen BI er ikke med.

I 2025 tilbys økonomisk-administrativ utdanning ved mange læresteder rundt i landet. Utdanning på bachelornivå finnes ved ni av landets elleve universiteter og ved ni høyskoler, herunder private og vitenskapelige høyskoler og mange av disse har også masterutdanning (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2025). Tabell 7.2 viser hvordan respondentene våre fordeler seg på de ulike lærestedene, og viser at Norges Handelshøyskole og NTNU er de største aktørene i vårt materiale.

Tabell 7.2 Antall uteksaminerte kandidater fra de ulike lærestedene

Lærested	N
Norges handelshøyskole	219
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	93
Nord universitet	88
Universitetet i Agder	87
Universitetet i Stavanger	83
Universitetet i Sørøst-Norge	72
OsloMet	69
Høgskolen Kristiania	65
Universitetet i Tromsø-Norges arktiske universitet	57
Høgskulen på Vestlandet	47
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, NMBU	42
Universitetet i Innlandet	38
VID vitenskapelige høyskole	18
Universitetet i Oslo	17
Høgskolen i Molde - Vit høyskole i logistikk	17

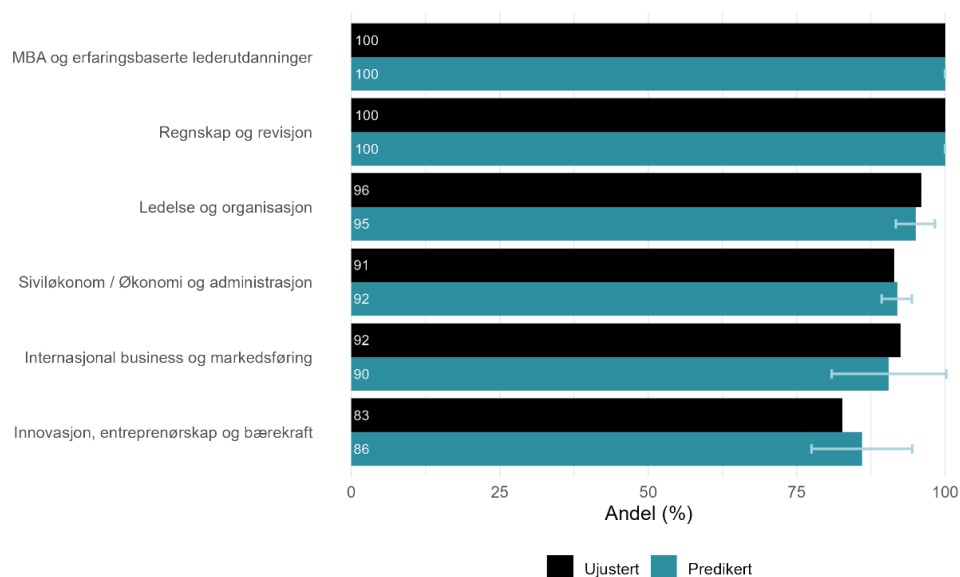
Note: Tabellen viser fordelingen av respondenter på læresteder under økonomi og administrasjon. Datagrunnlag: Kandidatundersøkelsen 2023 og 2025. Handelshøyskolen BI er ikke med.

7.1.4 Arbeidsmarkedstilpasning

Vi undersøker om kandidater fra de ulike utdanningsgruppene har ulik arbeidsmarkedstilpasning, og følger kapittel 6 ved å se på to utfallsvariabler: sysselsetting og samsvar mellom utdanning og arbeid. Vedleggstabell V7.1 viser at kandidatene fra de ulike utdanningsgruppene har noe ulik sammensetning av bakgrunnskjennetegn. Siden kapittel 6 viste at slike kjennetegn kan være assosiert med arbeidsmarkedsutfall kontrollerer vi for de kjennetegnene vi undersøkte i kapittel 6: karakteren fra høyere utdanning, tidligere arbeidserfaring, innvandringskategori, foreldrenes utdanning, kjønn og kull. Vi benytter logistisk regresjon med utdanningsgruppe som hovedforklaringsvariabel, og beregner predikerte sannsynligheter for god jobbmatch og sysselsetting for hver gruppe. Den predikerte sannsynligheten representerer et gjennomsnitt over fordelingen av disse kjennetegnene for personer med øk.adm.-utdanning.

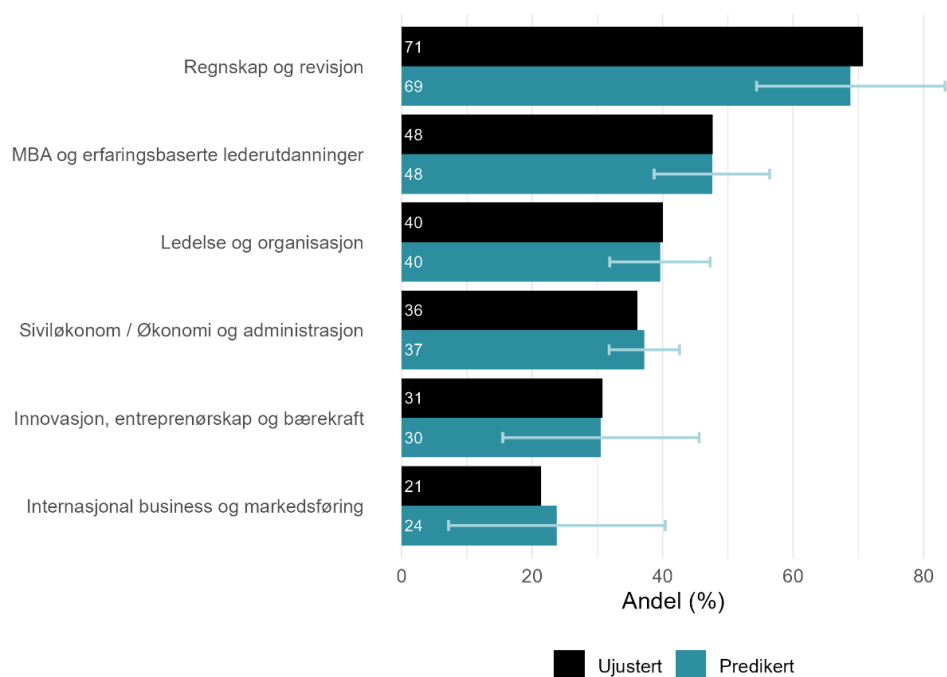
Figur 7.1 viser den ujusterte andelen sysselsatte i hver faggruppe med svart søyle og den predikerte sannsynligheten for å være sysselsatt som tar hensyn til sammensetningen i blå søyle. For den predikerte andelen er konfidensintervall markert med lyseblå linjer. Alle respondentene innen MBA og erfaringsbaserte lederutdanninger og regnskap og revisjon er sysselsatt. Lavest andel sysselsatte finner vi innen innovasjon, entreprenørskap og bærekraft med 86 prosent. Det er kun forskjellen mellom ledelse og organisasjon på den ene siden og innovasjon,

entreprenørskap og bærekraft på den andre siden som er statistisk signifikant. Merk at for både regnskap og revisjon, innovasjon, entreprenørskap og bærekraft og internasjonal business og markedsføring er antallet observasjoner relativt lavt, med kun mellom 50 og 70 respondenter.



Figur 7.1 Predikert og ujustert andel sysselsatte i de ulike undergruppene

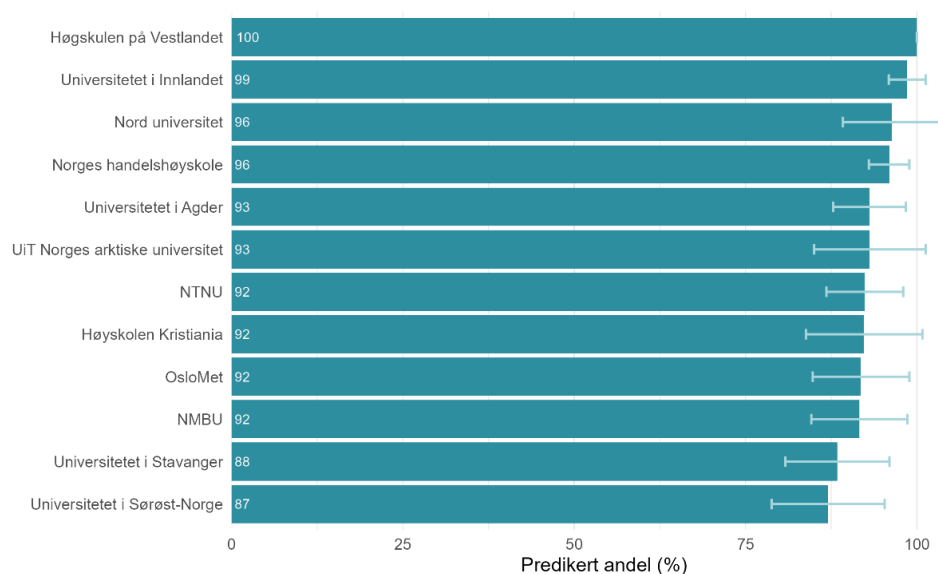
Figur 7.2 viser en tilsvarende figur for godt samsvar mellom utdanning og arbeid for personer som er sysselsatt. Variabelen er definert likt som i kapittel 3 og 6 og er basert på at det er både godt samsvar både mellom utdanningens innhold og arbeidsoppgaver og samsvar mellom utdanningsnivå og behovet i stillingen. Figuren viser at regnskap og revisjon har høyest predikert sannsynlighet for å ha godt samsvar mellom utdanning og arbeid (71 prosent), mens internasjonal business og markedsføring har lavest predikert sannsynlighet for å ha godt samsvar (30 prosent). Regresjonsanalyser (ikke vist) viser at forskjellene mellom regnskap og revisjon og de andre utdaningsgruppene er statistisk signifikante. I tillegg er forskjellen mellom MBA og regnskap og revisjon og internasjonal business og markedsføring signifikant.



Figur 7.2 Predikert og ujustert andel med godt samsvar i de ulike undergruppene

Arbeidsmarkedsutfall varierer ikke bare mellom utdanningsgrupper, men også mellom læresteder innenfor samme gruppe. Økonomi- og administrasjonsutdanninger er spredt over et stort antall institusjoner med til dels svært ulik størrelse og profil, fra de store etablerte handelshøyskolene til mindre regionale institusjoner. Nedenfor ser vi derfor på predikert sannsynlighet for sysselsetting og samsvar mellom utdanning og arbeid for de ulike lærestedene, ved hjelp av samme metode som for utdanningsgrupper. Selv om vi kontrollerer for enkelte observerbare kjennetegn er det likevel stor sannsynlighet for at vi ikke har kontrollert bort all seleksjon. Analysen viser derfor bare en korrelasjon, og vi kan derfor ikke konkludere hvorvidt forskjellene mellom lærestedene skyldes at utdanninger ved ulike lærestedene gir kandidatene ulike arbeidsmarkedsutfall eller om de ulike læresteder tiltrekker seg kandidater med ulik sjanse til å lykkes på arbeidsmarkedet.

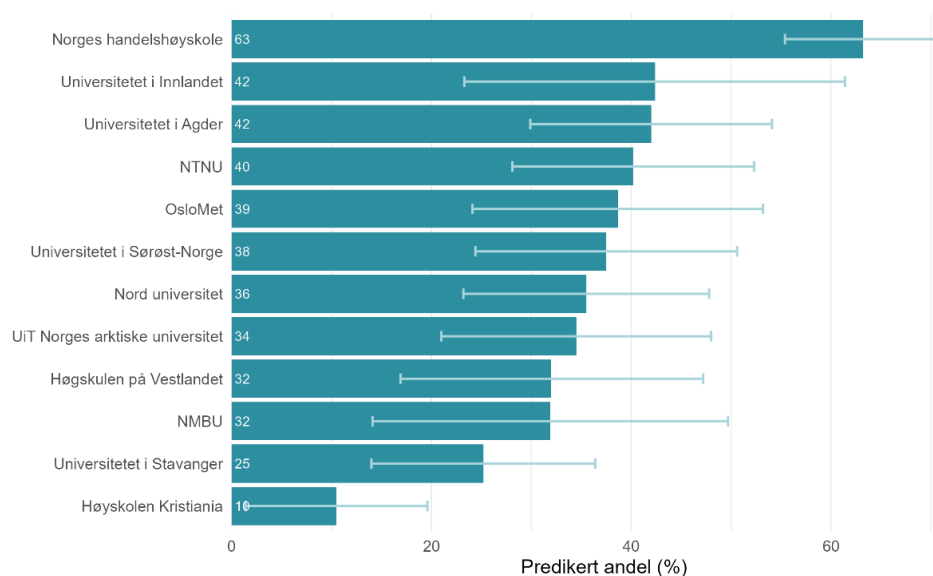
Figur 7.3 viser predikert sannsynlighet for sysselsetting ved hvert lærested med over 20 kandidater. Alle respondentene fra Høgskolen på Vestlandet er sysselsatt, og det er høy sysselsettingsandel for alle lærestedene. Lavest andel sysselsatte finner vi for Universitetet i Sørøst-Norge og Universitetet i Stavanger med 87 og 88 prosent. Det er et lavt antall observasjoner ved flere av lærestedene, og for USN og Universitetet i Stavanger er det kun forskjellen til Universitetet i Innlandet og Norges Handelshøyskole som er statistisk signifikant.



Figur 7.3 Predikert sannsynlighet for å være sysselsatt per lærested

Figur 7.4 viser tilsvarende analyse for godt samsvar mellom utdanning og arbeid. Norges Handelshøyskole skiller seg markant fra de øvrige med en predikert sannsynlighet på 63 prosent etterfulgt av Universitetet i Innlandet med 42 prosent. Forskjellen til alle de andre lærestedene er statistisk signifikant. Kandidatene uteksaminert ved NHH er en svært selektert gruppe da inntakskarakterene ved NHH er høye. Selv om vi kontrollerer for enkelte observerbare kjennetegn er det likevel stor sannsynlighet for at vi ikke har kontrollert bort all seleksjon. Analysen viser derfor bare en korrelasjon, og vi kan derfor ikke konkludere hvorvidt det er NHH som gjør at kandidatene har bedre arbeidsmarkedsutfall eller om NHH tiltrekker seg kandidater som har bedre sjanser på arbeidsmarkedet.

Lavest ligger Høyskolen Kristiania med 10 prosent og Universitetet i Stavanger med 26 prosent. Høyskolen Kristiania skiller seg signifikant fra alle de andre lærestedene, med unntak av Universitetet i Stavanger. Usikkerhet i prediksjonen til Universitetet i Stavanger er derimot stor, illustrert med det lyseblå konfidensintervallet, og kun forskjellen til Norges Handelshøyskole er statistisk signifikant.



Figur 7.4 Predikert sannsynlighet for å ha arbeid som samsvarer godt med utdanningen per læresteder

7.2 Matematikk, naturvitenskap og teknologi

I dette underkapittelet ser vi på utdanninger som går inn under SSBs fagfeltkategori «naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag» (heretter naturvitenskapelige og teknologiske fag), utdanninger som ofte er referert til som MNT-utdanninger (matematikk, naturvitenskap og teknologi). På masternivå inkluderer fagfeltet både sivilingeniørutdanningene og disiplinutdanninger innen realfag. I kandidatundersøkelsen deler vi tradisjonelt dette fagfeltet i to: natur- og realfag og teknologiske fag, men i dette kapittelet skal vi benytte en finere inndeling av undergrupper av utdanninger innen dette fagfeltet. Vi presenterer først litt informasjon om utdanningene og kandidatene som har fullført disse utdanningene i 2024 og 2025 og avslutter med å undersøke om det er forskjeller mellom ulike undergrupper i deres arbeidsmarkedstilpasning.

7.2.1 Bakgrunn

Naturvitenskapelige og teknologiske fag er det nest største fagfeltet blant masterutdannede i Norge, og uteksaminerer kandidater til et yrkeslandskap som strekker seg fra grunnforskning og academia til ingeniørfag, teknologiutvikling og enkelte helserelaterte yrker. Antallet personer uteksaminert med en masterutdanning innenfor fagfeltet har økt fra rundt 2500 i 2015 til i overkant av 3600 i 2024, en økning på rundt 40 prosent (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026d). Fagfeltet er det største fagfeltet i mange av OECD -landene, i gjennomsnitt har 26 prosent av personer med høyere utdanning i disse landene en utdanning

innen dette fagfeltet. For Norge er tilsvarende andel 21 prosent, noe som plasserer Norge blant landene med lavest andel MNT-utdannede totalt (OECD, 2025). På masternivå er imidlertid andelen omtrent på linje med OECD totalt (OECD, 2025).

Naturvitenskapelige og teknologiske fag har tradisjonelt vært et fagfelt med en relativt høy representasjon av utenlandske statsborgere blant masterstudentene: andelen utenlandske statsborgere var i 2024 på 14 prosent i naturvitenskapelige fag og nesten 10 prosent i tekniske fag i 2024. Til sammenligning er snittet over alle utdanninger 8 prosent (Norges forskningsråd, 2025). Tallet på utenlandske statsborgere innenfor disse fagfeltene er imidlertid vesentlig redusert etter at studieavgifter ble innført for studenter for land utenfor det europeiske utdanningsområdet i 2023 (Direktoratet for Høyere utdanning og kompetanse, 2026d).

Naturvitenskapelige og teknologiske fag er et mangefasettert fagfelt. Det spenner fra disiplinorienterte naturvitenskapelige utdanninger som fysikk, kjemi og matematikk til profesjonsrettede teknologi- og IKT-utdanninger. Skillet mellom de mer disiplinorienterte naturvitenskapelige utdanningene, og de mer profesjonsrettede teknologiske utdanningene ligger til grunn for at NIFU, i motsetning til SSB, behandler disse utdanningene som to separate fagfelt. Men selv dette skillet er overordnet og dekker over betydelig intern heterogenitet. Det er derfor interessant å se nærmere på ulike undergruppene av utdanninger.

7.2.2 Om utdanningene

Sivilingeniørutdanningen er den største og mest etablerte utdanningen innenfor fagfeltet naturvitenskapelige og teknologiske fag, og har en lang historie i norsk høyere utdanning. Utdanningen har tradisjonelt vært konsentrert ved NTNU i Trondheim, men tilbys i dag også ved flere andre institusjoner. Sivilingeniørstudiet er en profesjonsrettet femårig master i teknologiske fag. Det dekker et bredt spekter av fagretninger fra mer ledelsesorienterte utdanninger som industriell økonomi, til ulike former for energi- og kraftteknologi, bygg og anlegg og marin-teknikk. Felles for alle retningene er at de kvalifiserer for tittelen sivilingeniør og forutsetter solid matematisk og naturvitenskapelig grunnkompetanse.

Selv om tittelen sivilingeniør er beskyttet, gir den i motsetning til de fleste andre profesjoner ikke tilgang til et lukket arbeidsmarked, slik som f.eks. lege- og advokatutdanningene. Kandidatene konkurrer derfor i et relativt åpent arbeidsmarked der kompetansen kan anvendes på tvers av sektorer og bransjer. Utdanningen har historisk sett hatt sterk etterspørsel i privat næringsliv, særlig innenfor olje- og gassindustrien, bygg og anlegg og teknologiutvikling. I dagens arbeidsmarked trekkes etterspørselen etter ingeniører i to retninger samtidig: behovet er redusert i olje- og gassindustrien, men teknologisk utvikling og det grønne skiftet kan medføre økt etterspørsel etter andre typer teknologisk kompetanse (Vigtel,

2024). Tidligere kandidatundersøkelser har vist at teknologenes overgang til arbeidsmarkedet er følsomt for konjunktursvingninger (Skjelbred & Nesje, 2022).

En annen stor undergruppe er utdanninger innen informasjon, kommunikasjon og teknologi (IKT). IKT har bidratt mest til økningen i studentmasse på masternivå blant de tekniske fagene de siste årene og hadde nærmere 5200 studenter høsten 2024, en økning på 119 prosent sammenlignet med 2015, mot 9 prosent økning for de andre tekniske fagene (Norges forskningsråd, 2025). Samtidig har det vært en nedgang i søkermassen de siste to årene (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2026d). IKT-studier deles ofte inn i to underkategorier: informatikk og datateknologi. Studier innen datateknologi er typisk ansett som ingeniørstudier og en arbeider gjerne systemrettet med maskin- og programvare, ofte for industrien. Studier innen informatikk, eller også kalt IT og informasjonssystemer, arbeider derimot med program- og systemutvikling, brukerstøtte og IT-forvaltning. En IT-utdanning har dermed ikke bare fokus på teknologien, men også på samfunnet rundt og menneskene som skal bruke den. Tidlige NIFU-analyser av IKT-arbeidsmarkedet identifiserte det som ble kalt et «IKT-paradoks»: at nyutdannede IKT-kandidater i 2017 opplevde relativt høy arbeidsledighet samtidig som de ble beskrevet som fagfelt som var særlig etterspurt, men mer dyptgående analyser viste at det var variasjoner over tid og mellom ulike utdanninger under IKT-paraplyen (Støren mfl., 2020).

De naturvitenskapelige disiplinutdanningene – matematikk, fysikk, kjemi og biologi – skiller seg fra de mer profesjonsrettede teknologiutdanningene ved å være akademisk orienterte og uten en direkte kobling til bestemte bransjer eller yrkesfunksjoner. De naturvitenskapelige fagene har hatt en stabil utvikling i både studentmassen og fullførte masterutdanninger de siste årene (Norges forskningsråd, 2025). Utdanningene er forankret i de tradisjonelle universitetene og skal både fylle rollen med å rekruttere til stillinger i academia og forsyne det øvrige arbeidsmarkedet med personer med realfagskompetanse. Kapittel 2 viser at kandidater med mastergrad innen natur- og realfag ofte har høy arbeidsledighet og en høy andel som rapporterer at overgangen til arbeidsmarkedet var vanskeligere enn forventet.

7.2.3 Klassifisering av utdanningene

Vår kategorisering i dette kapittelet tar utgangspunkt i fem av de ni faggruppene SSB definerer under fagfeltet: informasjon og datateknologi, matematikk og statistikk, fysiske og kjemiske fag, biologiske fag og til sist geofag. De øvrige utdanningene deles inn i to grupper: Arkitektur og eiendom som inneholder utdanninger innen arkitektur, eiendomsutvikling og byplanlegging, utdanninger som ikke gir sivilingeniørtittel; og tekniske ingeniørfag, utdanninger som gir

sivilingeniørtittel. Sivilingeniørutdanningene er identifisert ved følgende metode: 1) NUS-kodenavn som inneholder ordet sivilingeniør 2) studieprogramnavn som inneholder ordet sivilingeniør og 3) manuell identifikasjon ved bruk av informasjon på nettsider om enkelte studieprogram. Utdanninger som gir sivilingeniørtittel er definert som «tekniske ingeniørfag» uavhengig av om de tilhører en av faggruppene informasjon og datateknologi, matematikk og statistikk, fysiske og kjemiske fag, biologiske fag og til sist geofag i SSBs faggruppe inndeling.

Tabell 7.3 viser hvordan populasjonen av uteksaminerte og respondentene fordeles seg på de nevnte gruppene av utdanninger. Vi ser at tekniske ingeniørfag er den største gruppen og utgjør 32 prosent av de uteksaminerte masterne i fagfeltet. Informasjon og datateknologi er nest størst med 26 prosent. Biologiske fag er den største disiplinen og utgjør 17 prosent av de uteksaminerte innen fagfeltet etterfulgt av fysiske og kjemiske fag med 9 prosent. Personer med utdanning innen Arkitektur og eiendom utgjør 8 prosent, mens geofag og matematikk og statistikk utgjør henholdsvis 4 og 3 prosent.

Vi har også identifisert noen utdanninger som ikke naturlig passer inn i disse kategoriene, slik som optometriutdanninger, pedagogiske utdanninger og mer generiske administrative utdanninger som «Naturbasert reiseliv og besøksforvaltning» som ikke naturlig tilhører i noen av undergruppene. Vi har skilt mellom helseutdanninger der MNT kunnskap er sentralt og utdanninger der MNT kunnskap ikke er sentralt. Disse er derimot ekskludert fra videre analyser, og det samme er matematikk og statistikk på grunn av lavt antall respondenter.

Tabell 7.3 Andel kandidater fra ulike utdanningsgrupper og andel av alle kandidater innen naturvitenskap og teknologi

Faggruppe	Populasjon		Respondenter	
	N	%	N	%
Tekniske ingeniørfag	1,842	31,8	382	26,8
Informasjons- og datateknologi	1,501	25,9	335	23,5
Biologiske fag	964	16,6	289	20,2
Fysiske og kjemiske fag	514	8,9	152	10,6
Arkitektur og eiendom	470	8,1	129	9,0
Geofag	239	4,1	72	5,0
Matematikk og statistikk	174	3,0	32	2,2
Ikke MNT	68	1,2	24	1,7
Helse MNT	28	0,5	13	0,9

Note: Tabellen viser fordelingen av personer på ulike utdanningsgrupper under SSBs fagfelt naturvitenskapelige fag, håndverksfag og teknologiske fag. Datagrunnlag: Kandidatundersøkelsen 2023 og 2025 og populasjonen av inviterte, basert på uttrekk fra Felles studentsystem.

Tabell 7.4 viser hvordan respondentene i de seks faggruppene vi skal følge videre, tekniske ingeniørfag, informasjon og datateknologi, matematikk og statistikk,

fysiske og kjemiske fag, biologiske fag og geofag fordeler seg på ulike læresteder. De viser at NTNU er den største aktøren, etterfulgt av NMBU. Det finnes dog naturvitenskapelige og/eller teknologiske utdanninger ved hele 15 ulike læresteder.

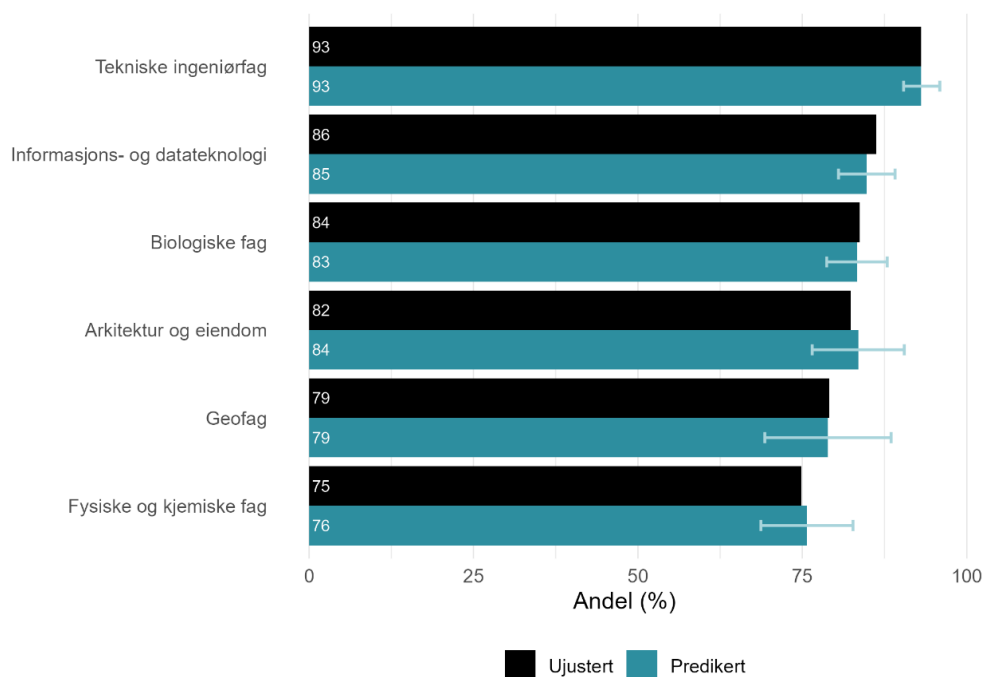
Tabell 7.4 Antall uteksaminerte kandidater fra de ulike lærestedene

Lærested	N
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	334
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet, NMBU	216
Universitetet i Oslo	205
Universitetet i Bergen	163
Universitetet i Agder	96
Universitetet i Stavanger	74
Universitetet i Tromsø-Norges arktiske universitet	62
Universitetet i Sørøst-Norge	61
OsloMet	56
Høgskolen Kristiania	28
Høgskulen på Vestlandet	25
Universitetet i Innlandet	17
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	8
Høgskolen i Østfold	8
Nord universitet	6
N	1 359

Note: Tabellen viser fordelingen på læresteder. Datagrunnlag: Kandidatundersøkelsen 2023 og 2025.

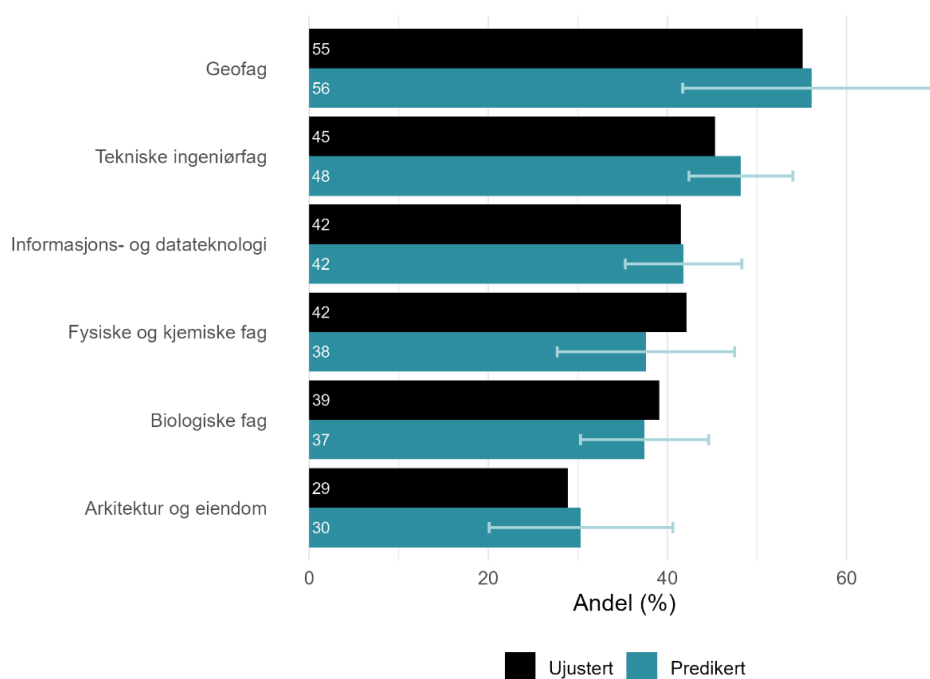
7.2.4 Arbeidsmarkedstilpasning

I Figur 7.5 gjør vi samme analyser som for økonomi og administrasjon og beregner predikerte sannsynligheter for sysselsetting for hver utdanningsgruppe ved hjelp av logistisk regresjon uten kontrollvariabler (svart søyle) og med kontrollvariabler (turiks søyle). Forskjellene mellom faggruppene er for dette utfallet relativt upåvirket av justeringen for sammensetning. Predikert sannsynlighet for å være sysselsatt er høyest for tekniske ingeniørfag med 93 prosent, og lavest for fysiske og kjemiske fag med 76 prosent. Regresjonsanalyser (ikke vist) bekrefter at forskjellen mellom tekniske ingeniørfag og de andre fagene er statistisk signifikant på 5 prosent nivå. Fysiske og kjemiske fag har signifikant lavere andel sysselsatte enn tekniske ingeniørfag, biologiske fag og informasjons- og datateknologi, men ikke arkitektur og eiendom eller geofag. Kategorien fysiske og kjemiske fag består som tidligere nevnt kun av fag innen denne faggruppen som ikke er definert som sivilingeniørutdanninger.



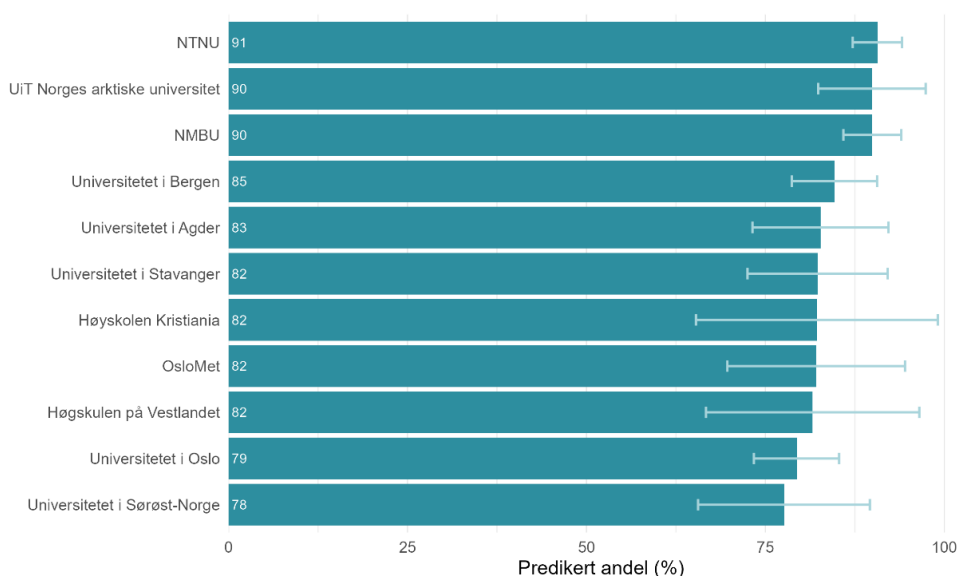
Figur 7.5 Predikert og ujustert andel sysselsatt i de ulike undergruppene

Figur 7.6 viser en tilsvarende figur for godt samsvar mellom utdanning og arbeid for personer som er sysselsatt. Figuren viser at geofag har høyest predikert sannsynlighet for å ha godt samsvar mellom utdanning og arbeid (56 prosent) etterfulgt av tekniske fag (48 prosent), mens arkitektur og eiendom har lavest predikert sannsynlighet for å ha godt samsvar (30 prosent). Regresjonsanalyser (ikke vist) viser at det kun er forskjellene mellom tekniske ingeniørfag og geofag på den ene siden og arkitektur og eiendom og fysiske og kjemiske fag på den andre siden som er signifikant (på femprosentnivå).



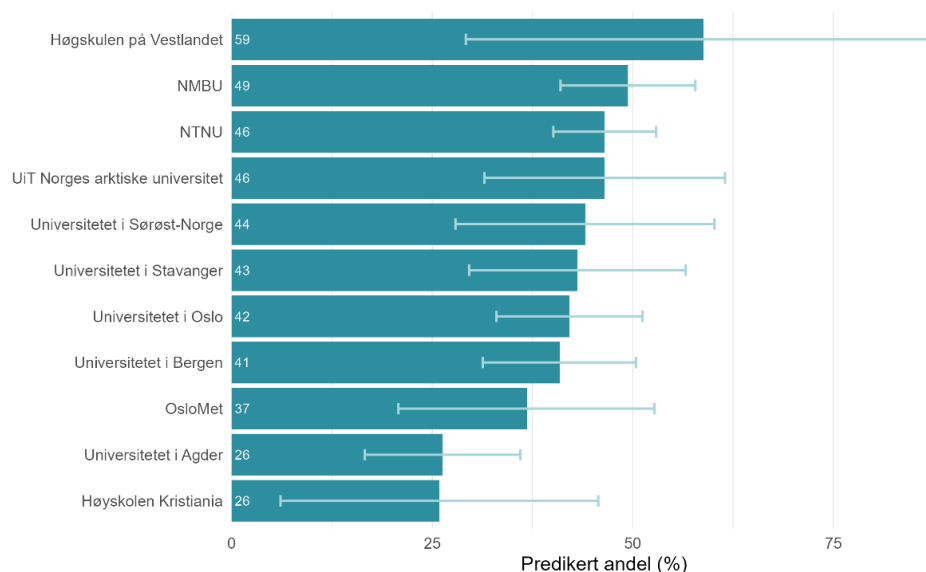
Figur 7.6 Predikert og ujustert andel med godt samsvar i de ulike undergruppene

Figur 7.7 viser predikert sannsynlighet for sysselsetting ved hvert lærested. Kandidater utdannet ved NTNU, UiT og NMBU har høyest sannsynlighet for å være sysselsatt, mens personer fra USN har lavest. Forskjellen mellom de tre øverste og de to nederste lærestedene er statistisk signifikant på fem prosentnivå; øvrige forskjeller er ikke signifikante.



Figur 7.7 Predikert sannsynlighet for å være sysselsatt for ulike læresteder gitt gjennomsnittet av fordeling på øvrige kjennetegn

Figur 7.8 viser tilsvarende analyse for godt samsvar mellom utdanning og arbeid. Høgskulen på Vestlandet skiller seg markant fra de øvrige med en predikert sannsynlighet på 58 prosent etterfulgt av NMBU med 48 prosent. Lavest ligger Universitetet i Agder og Høyskolen Kristiania med 26 prosent. Usikkerhet i prediksjonene er derimot stor, som illustrert med de lyseblå konfidensintervallene og kun forskjellen mellom Høgskulen på Vestlandet og Universitetet i Agder er statistisk signifikant.



Figur 7.8 Predikert sannsynlighet for å ha arbeid som samsvarer godt med utdanningen for ulike læresteder gitt gjennomsnittet av fordeling på øvrige kjennetegn

7.3 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på arbeidsmarkedstilpasningen for ulike undergrupper av utdanninger innad i de brede fagfeltene økonomi og administrasjon og naturvitenskapelig og teknologiske fag. Analysene viser at type utdanning har stor betydning for arbeidsmarkedstilpasningen, målt i form av sysselsetting og jobbmatch. Innen økonomi og administrasjon har spesialiserte utdanninger, særlig regnskap og revisjon, klart bedre samsvar mellom utdanning og arbeid enn mer generelle utdanninger som internasjonal business og markedsføring. Tilsvarende finner vi for profesjonsrettede utdanninger under naturvitenskapelige og teknologiske fag. Særlig tekniske ingeniørfag (sivilingeniør), har høy sysselsettingsgrad og samsvar mellom utdanning og arbeid. Disiplinorienterte fag som fysikk og kjemi har lavere sysselsetting og svakere jobbmatch. En mulig forklaring på disse funnene kan være betydningen av tydelig yrkesretting og kobling til arbeidsmarkedet. Denne koblingen kan virke gjennom to mekanismer: den kan gjøre det lettere for arbeidsgivere å matche kandidater til relevante stillinger, og

den kan gjøre det lettere for kandidatene selv å gjenkjenne relevansen av egen utdanning.

Analysene kontrollerer for en rekke kjennetegn som er vist å ha sammenheng med arbeidsmarkedsutfall, både i tidligere forskning og i kapittel 6. Likevel kan vi ikke konkludere i hvilken grad de observerte forskjellene er drevet av forhold ved utdanningene, kandidatene eller arbeidsmarkedet. I kapittel 1 beskrev vi en rekke forhold som kunne påvirke overgangen til utdanning og flere av disse kan også påvirke undergrupper av studenter ulikt.

8 Tilfredshet med utdanningen

Kandidatundersøkelsen inneholder også spørsmål om hvordan nyutdannede vurderer utdanningen de har tatt. Gjennom deres vurderinger av ulike aspekter ved utdanningene, kan vi si noe om opplevd kvalitet på utdanningene. Spørsmålene stilles på et overordnet nivå, og kan fortelle oss noe om helhetsinntrykket av utdanningen sett i retrospekt. En fordel med dette er at masterkandidatene har fått prøvd seg i arbeidsmarkedet, slik at spørsmål som studiets relevans for arbeidslivet er spesielt egnet for denne gruppen. Dette gir dermed et annet perspektiv enn Studiebarometeret, der målgruppen er studenter under utdanning.¹⁵ Spørsmålene som stilles i Kandidatundersøkelsen er

«Hvis du skal gi en samlet vurdering, hvor fornøyd vil du si at du har vært med ...

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

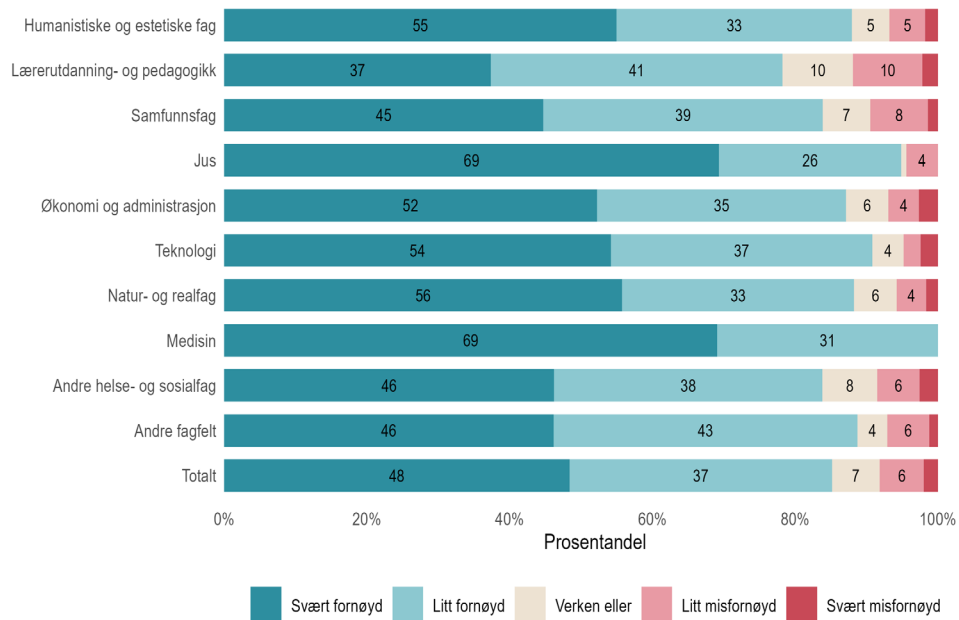
Tilfredshet med ulike aspekter ved utdanningen kan variere med en rekke ulike forhold. Vi presenterer i første rekke forskjeller mellom fagfelt, og ser også på utvikling over tid og forskjeller mellom læresteder. Noen av figurene summeres ikke til 100 prosent på grunn av avrunding av desimaler.

8.1 Samlet vurdering utdanning og lærested

I figur 8.1 viser vi 2025-kandidatenes samlede vurdering av utdanningen for ulike utdanningsgrupper. Vi ser at de aller fleste har en positiv helhetsvurdering av utdanningen de nylig fullførte. Omtrent halvparten er svært fornøyd, og når vi legger til dem som er litt fornøyd, finner vi at 85 prosent lander på den fornøyd siden (figur 8.11). Under én av ti er samlet sett misfornøyd. Dette er kanskje ikke

¹⁵ I Studiebarometeret er målgruppen studenter i 2. studieår, spørsmålene er mer detaljerte, og analysene gjøres på studieprogramnivå

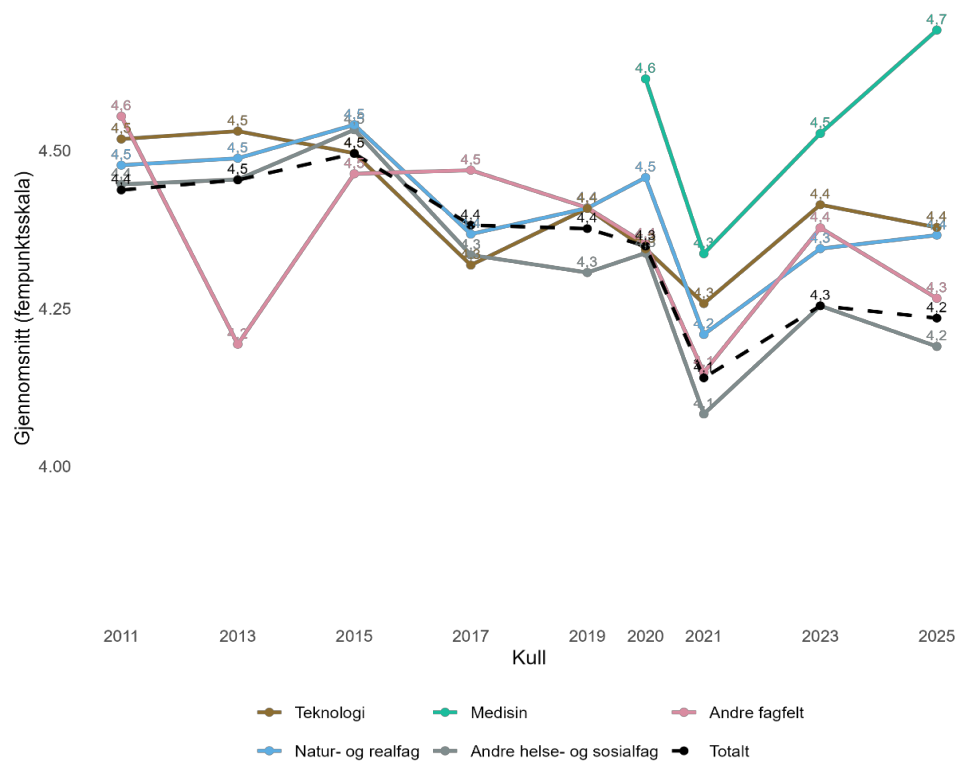
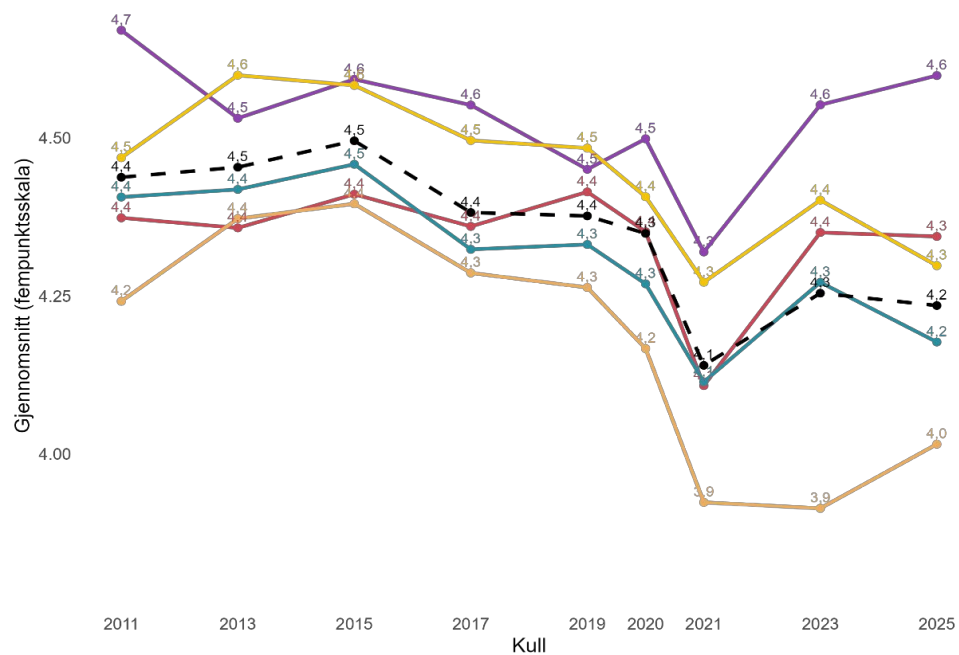
overraskende når respondentene har fullført en mastergrad, noen av de som har vært lite fornøyde med utdanningen har trolig falt fra underveis.



Figur 8.1 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt. Prosent.

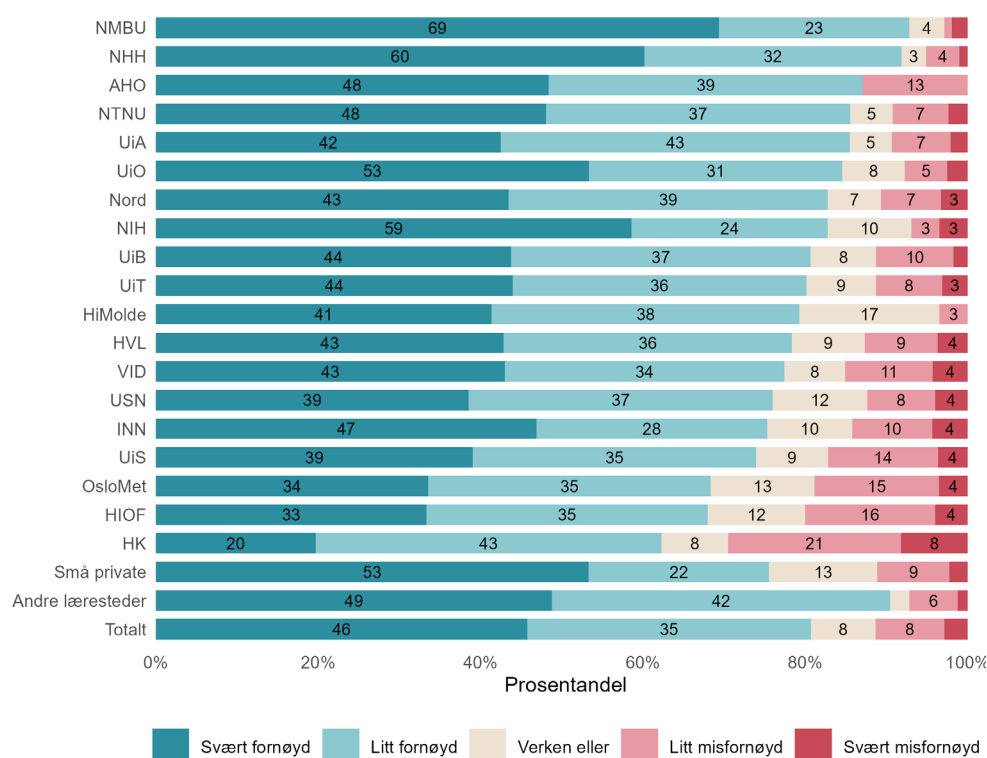
Det er betydelige variasjoner mellom fagfelt, særlig når vi ser på andelen som er svært fornøyd. Høyest tilfredshet med utdanningen finner vi blant kandidater fra medisin og jus, der om lag sju av ti er svært fornøyd, og praktisk talt alle er på den fornøyd siden. Også kandidater fra natur- og realfag, humanistiske og estetiske fag, teknologi og økonomi og administrasjon har høye andeler svært fornøyd – godt over halvparten i hver av disse gruppene. Lavest tilfredshet finner vi blant kandidater fra lærerutdanning og pedagogikk, der under fire av ti er svært fornøyd. Lærerutdanning og pedagogikk har også den høyeste andelen misfornøyd (om lag en av åtte). Dette mønsteret observerte vi også i forrige undersøkelse i 2023 (Ballo mfl., 2024).

Figurene 8.2a og 8.2b illustrerer at tilfredsheten med utdanningene gikk ned under pandemien, men at den senere har tatt seg opp. For mange fag, er likevel tilfredsheten fremdeles litt lavere enn før pandemien. Her må vi ha i mente at en del av de som fullførte utdanningen i 2023 og 2025 også var studenter under pandemien, og at deres helhetsvurdering kan være påvirket av dette. Vi noterer oss at de som har tatt lærerutdanning og pedagogiske fag rapporterer om mindre grad av tilfredshet enn andre, men at det har vært en positiv utvikling mellom 2023 og 2025. Merk at y-aksen på figur 8.2a og b er innsnevret for å synliggjøre små forskjeller mellom fag.



Figur 8.2 a og b Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt, 2011-2025. Gjennomsnitt av fempunktsskala

Vi har også spurt de nyutdannede om hvor fornøyd de er med universitetet eller høyskolen de har tatt utdanningen ved. Figur 8.3 viser at mer enn åtte av ti er fornøyd med lærestedet, men at andelen fornøyd, og særlig «svært fornøyd» varierer betydelig mellom ulike utdanningsinstitusjoner. Blant de største lærestedene skiller NMBU seg klart ut med høyest andel svært fornøyd (sju av ti). Deretter følger NHH med seks av ti, og UiO og NTNU der om lag halvparten er svært fornøyd. Lavest andel svært fornøyd blant de største lærestedene finner vi ved OsloMet, der om lag en tredel er svært fornøyd. Enkelte mindre læresteder, som Kunsthøgskolen i Oslo og Høgskolen i Østfold, har en lavere andel svært fornøyd, men estimatene er usikre på grunn av få observasjoner.



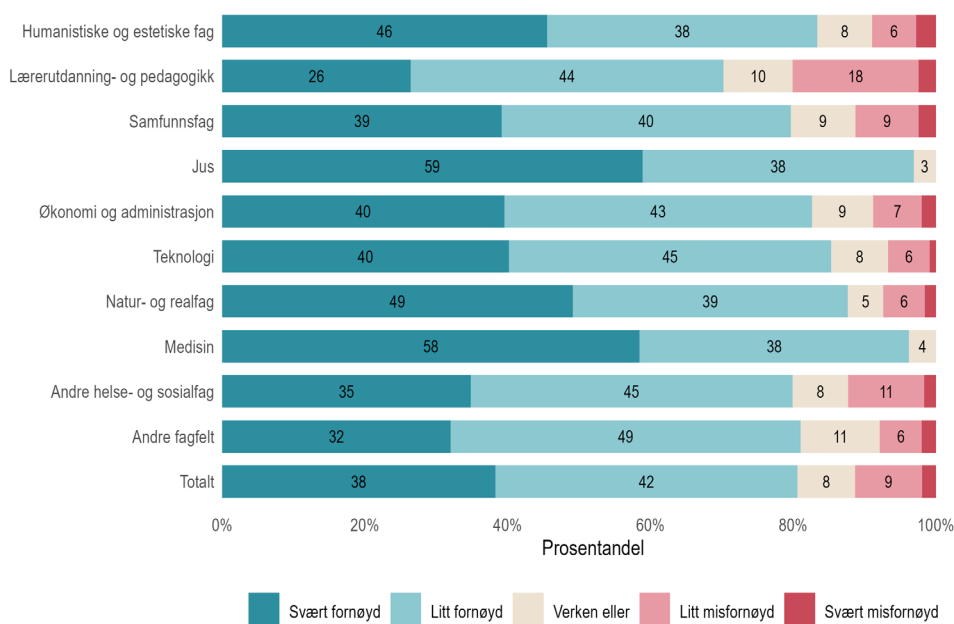
Figur 8.3 Samlet vurdering av lærested etter lærested

Forskjellene mellom læresteder må ses i sammenheng med hvilke utdanninger som tilbys på de ulike lærestedene. Eksempelvis utgjør lærere en stor andel av kandidatene ved enkelte læresteder, og ettersom dette er en gruppe som generelt er mindre fornøyd, bidrar disse til å trekke gjennomsnittet ned.

8.2 Vurdering av ulike aspekter ved utdanningen

Vi skal nå se på hvordan de nyutdannede vurderer ulike sider ved utdanningen; faglig innhold (figur 8.4), undervisningskvalitet (figur 8.5), tilbakemelding og veiledning (figur 8.6) og arbeidslivsrelevans (figur 8.7).

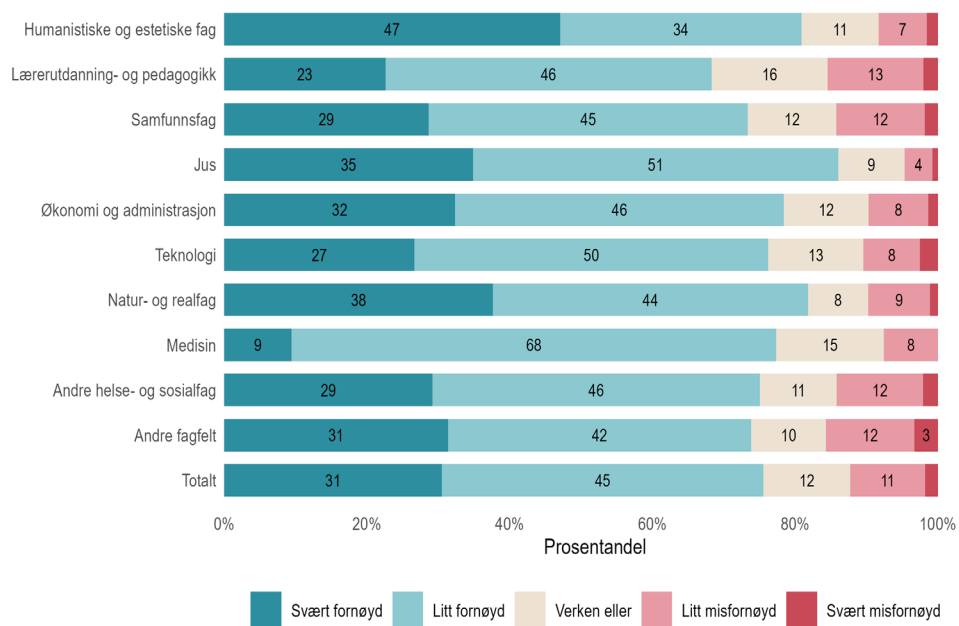
Når det gjelder det faglige innholdet i utdanningen, viser figur 8.4 at om lag fire av ti er svært fornøyd med dette. Legger vi sammen andelene som er svært fornøyd og litt fornøyd, ser vi at fire av fem er på den fornøyd siden.



Figur 8.4 Tilfredshet med faglig innhold etter fagfelt. Prosent.

Kandidater fra jus og medisin har høyest andel svært fornøyd – nær seks av ti i begge gruppene – fulgt av kandidater fra natur- og realfag og humanistiske og estetiske fag. Minst fornøyd med faglig innhold er kandidater fra lærerutdanning- og pedagogikk, der bare omtrent en av fire er svært fornøyd, og hvor om lag en av fem er misfornøyd.

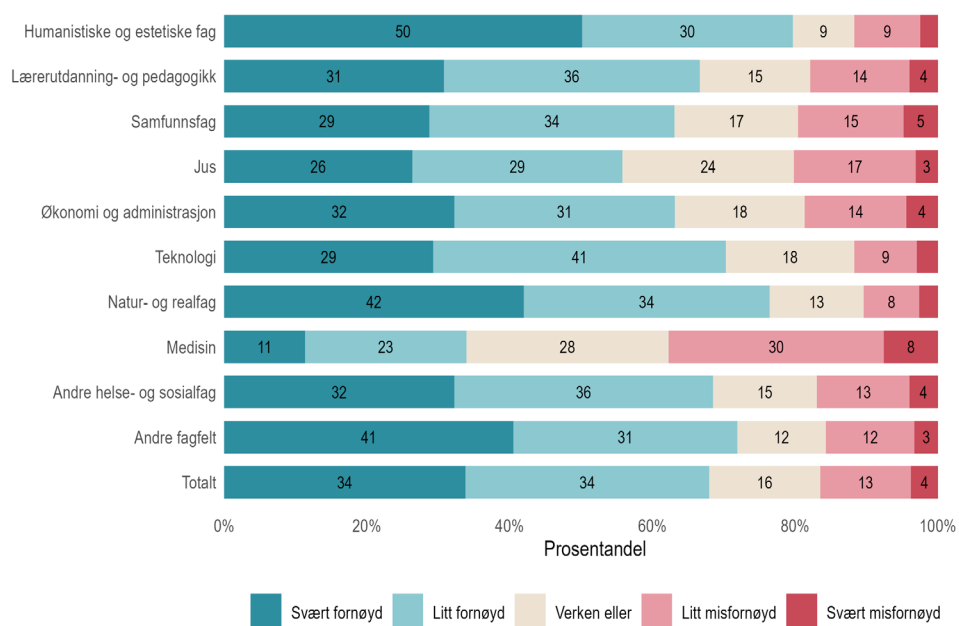
Figur 8.5 viser tilfredshet med undervisningskvaliteten. Totalt sett er om lag tre av ti svært fornøyd, og rundt tre av fire gir en positiv vurdering når vi legger sammen svært fornøyd og litt fornøyd.



Figur 8.5 Tilfredshet med undervisningskvalitet etter fagfelt. Prosent.

Humanistiske og estetiske fag har høyest andel svært fornøyde – nær halvparten – fulgt av natur- og realfag og jus. Lavest andel svært fornøyde finner vi blant kandidater fra lærerutdanning- og pedagogikk og medisin. Medisinerne har om lag tre fjerdedeler samlet fornøyd, men kun rundt en av ti svært fornøyd, som er et stort spenn. Det tyder på en moderat, ikke entusiastisk, tilfredshet, og en negativ utvikling i forhold til 2023-undersøkelse, da 35 prosent av medisinerne svært fornøyde og 47 prosent litt fornøyd. Antall besvarelser fra medisinutdannede er imidlertid lavt, både for 2023 og 2025, og det er derfor knyttet noe usikkerhet til tolkningen.

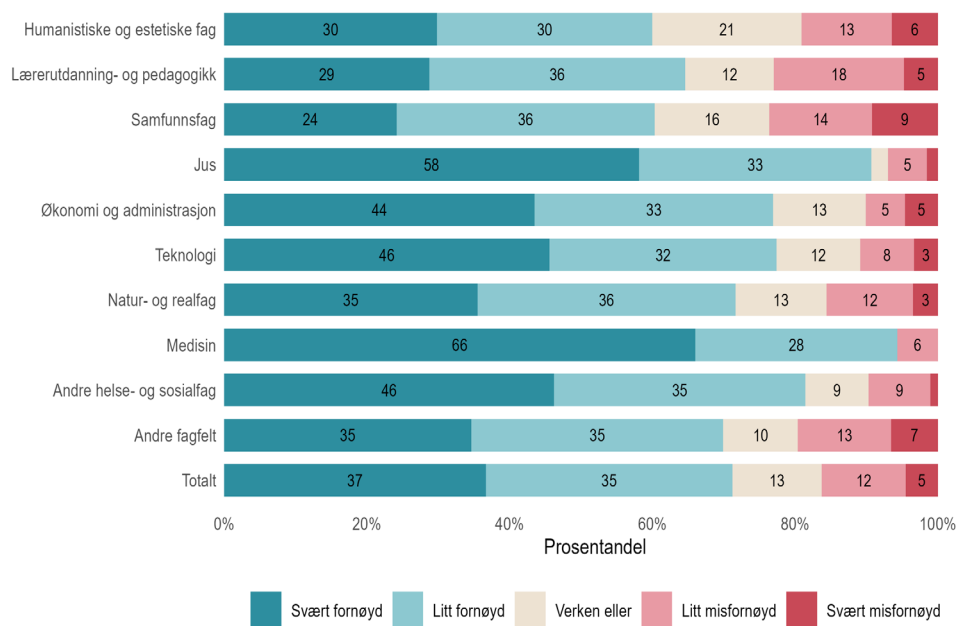
Figur 8.6 viser tilfredshet med tilbakemelding og veiledning fra undervisningspersonalet. Dette er det aspektet kandidatene samlet sett er minst fornøyde med: rundt en av tre er svært fornøyde, og om lag to av tre er fornøyde samlet, mens om lag en av seks er misfornøyd.



Figur 8.6 Tilfredshet med tilbakemelding og veiledning etter fagfelt. Prosent.

Samtidig ser vi at det er store fagforskjeller. Høyest andel svært fornøyde finner vi blant kandidater fra humanistiske og estetiske fag, fulgt av natur- og realfag. I andre enden finner vi medisinerne, der nær fire av ti er misfornøyde. Også kandidater fra jus rapporterer relativt lav tilfredshet med tilbakemelding og veiledning. Det er tydelig at kandidatene fra disse fagfeltene ønsket seg mer oppfølging i studiet.

Utdannings arbeidslivsrelevans er et tema som står høyt på den politiske agendaen, og universiteter og høyskoler forvalter et viktig samfunnsoppdrag i å utdanne kandidater som møter arbeidslivets kompetansebehov (Meld. St. 16, (2020–2021)). Hvor relevant en utdanning er for arbeidslivet, er et tema som kan være vanskelig å vurdere som student, men som man har bedre forutsetninger for å vurdere når man faktisk har prøvd seg som arbeidssøker eller i jobb. Figur 8.7 viser hvor fornøyde kandidater med ulike typer utdanninger er med arbeidslivsrelevansen. Samlet er om lag tre av ti svært fornøyde og syv av ti fornøyde, mens om lag en av seks er misfornøyde



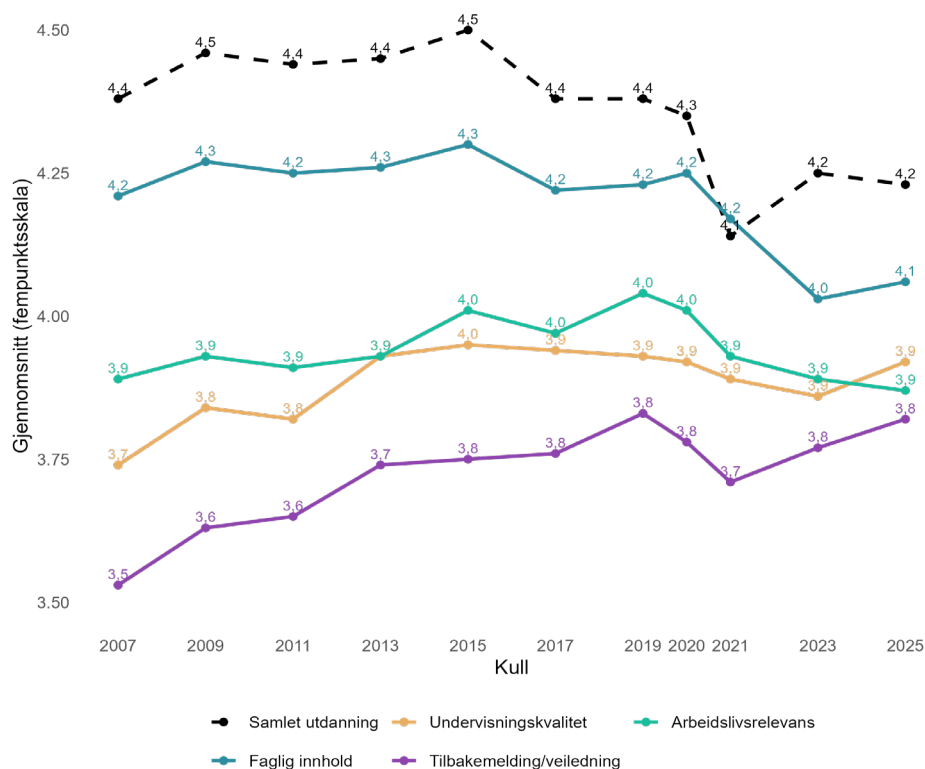
Figur 8.7 Vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans etter fagfelt. Prosent

Kandidater fra medisin og jus har de mest positive vurderingene, der nær to av tre er svært fornøyd, og over ni av ti er fornøyd samlet sett. Også andre helse- og sosialfag og teknologi har høye andeler svært fornøyd. Lavest andel svært fornøyd finner vi blant kandidater fra samfunnsfag, lærerutdanning- og pedagogikk og humanistiske og estetiske fag. Samfunnsfag har også høyest andel misfornøyd – nær en av fire.

Sett i sammenheng med funnene fra kapittel 2 og 5 ser vi et mønster i vurderingen av arbeidslivsrelevans som samsvarer til dels med kandidatenes arbeidsmarkedsutfall. Samfunnsfag og humanistiske og estetiske fag har både høyere arbeidsledighet, flere som oppfatter overgangen til arbeidslivet som vanskeligere enn forventet, og lavere tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans. Jus, medisin og helse- og sosialfag plasserer seg gjennomgående i motsatt ende av disse dimensjonene. To fagfelt skiller seg likevel ut med mer sammensatte mønstre. Natur- og realfag har høy arbeidsledighet og flest som synes overgangen var vanskeligere enn forventet, men kandidatene rapporterer likevel relativt høy tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans. Det kan tyde på at relevans i kandidatenes vurdering omfatter mer enn de umiddelbare jobbutsikterne. Lærerutdanning- og pedagogikk viser et motsatt mønster: relativt lav arbeidsledighet, men gjennomgående lav tilfredshet med arbeidslivsrelevans, og en av de største økningene i andelen som har funnet overgangen vanskeligere enn forventet fra 2023 til 2025. Det kan tyde på at lærerkandidatene møter utfordringer som ikke fanges av sysselsettingstall alene. Lærerutdanning og pedagogikk har historisk skilt seg ut med lav tilfredshet med utdanningens arbeidslivsrelevans (Ballo mfl.,

2024). I 2025 ligger lærerutdanning- og pedagogikk på omtrent samme nivå som i 2023-undersøkelsen, men andre fagfelt som humanistiske og estetiske fag, samt samfunnsfag rapporterer om like – eller lavere – andeler svært fornøyde. Samlet tyder dette på at relevans, fra kandidatenes perspektiv, er en bredere vurdering enn arbeidsmarkedsutfall alene, og at noen fagfelt møter utfordringer som ikke nødvendigvis fanges av arbeidsledighetstall.

I figur 8.8 presenterer vi tidsserier for de fem målene på utdanningstilfredshet, for alle fagfelt samlet. Punktene i figuren viser gjennomsnittet for hvert kull på fempunktsskalaen.



Figur 8.8 Ulike former for utdanningstilfredshet over tid. ¹⁶

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

¹⁶ Beregnede 95 prosent konfidensintervaller var gjennomgående smale (typisk $\pm 0,03$, ingen over $\pm 0,05$) og er utelatt av hensyn til figurens lesbarhet.

juristyrket osv., selv om man ikke vurderer alle sider ved utdanningstilbudet like positivt.

Tilbakemelding og veiledning fra undervisningspersonalet er det kandidatene jevnt over er minst fornøyde med. Også dette er noe som er dokumentert i andre undersøkelser, som Studiebarometeret (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, 2025).

De som ble uteksaminert i 2021, var klart mindre fornøyde enn de foregående kullene på flere mål, og særlig på samlet vurdering av utdanningen og faglig innhold. Det er rimelig å se denne nedgangen i sammenheng med koronapandemien og nedstengningstiltakene som påvirket studiehverdagen for dette kullet.

Etter 2021 har samlet vurdering av utdanningen igjen steget signifikant, og 2023- og 2025-kullene ligger på om lag samme nivå. Tilfredshet med tilbakemelding og veiledning har også steget signifikant fra 2021 til 2025. Vurderingen av utdanningens arbeidslivsrelevans har imidlertid gått gradvis nedover siden et toppnivå i 2019, og 2025-nivået er signifikant lavere enn 2019-nivået. Vurderingen av det faglige innholdet lå på et høyt nivå i tidlige kull (rundt 4,25–4,30 for kullene 2009–2015), men har ligget klart lavere de siste to målingene (rundt 4 for 2023- og 2025-kullene), uten signifikant endring mellom 2023 og 2025. For lærested, undervisningskvalitet og samlet vurdering ser vi ingen signifikante endringer fra 2023 til 2025.

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

8.3 Oppsummering

De fleste kandidater er tilfredse med utdanningen totalt sett. Den samlede vurderingen av utdanningen og av lærestedet ligger gjennomgående høyere enn vurderingen av enkeltaspekter ved utdanningen. Dette mønsteret er også vist i tidligere undersøkelser og indikerer at kandidatene gjør en bredere helhetsvurdering av studietiden enn det summen av enkeltspørsmålene tilsier. Samlet vurdering av utdanningen har vært stabil siden oppgangen fra 2021-kullet, og 2025-kullet ligger på samme nivå som 2023.

Det er moderate forskjeller mellom fagfelt i andelene som er fornøyde med utdanningen samlet sett, men betydelige forskjeller når vi ser på andelen «svært fornøyde». Profesjonsutdanningene jus og medisin har høyest andel som er svært fornøyde både med utdanningen samlet og med utdanningens arbeidslivsrelevans. Dette samsvarer med funnene fra kapittel 2 og 3, der vi så at kandidater fra disse fagfeltene i mindre grad var berørt av arbeidsledighet og oftere opplevde godt samsvar mellom utdanning og jobb. Vurderingen av utdanningens arbeidslivsrelevans har gått gradvis nedover siden 2019, og 2025-nivået er signifikant lavere

enn toppnivået. Samfunnsfag har høyest andel misfornøyde med arbeidslivsrelevansen, noe som samsvarer med mønsteret vi så i kapittel 5: i kapittel 5: samfunnsfagkandidater er overrepresentert blant svar som beskriver krevende søkeprosesser og uavklart samsvar mellom utdanning og arbeid.

Tilbakemelding og veiledning fra undervisningspersonalet er det aspektet ved utdanningen kandidatene samlet sett er minst fornøyde med. Tilfredsheten med dette aspektet har imidlertid hatt en positiv utvikling de senere årene. Kandidater fra humanistiske og estetiske fag rapporterer høyest tilfredshet med undervisningskvalitet og med tilbakemelding og veiledning. En mulig forklaring kan være at humanistiske og estetiske fag ofte har relativt små studentkull og dermed bedre mulighet for tettere oppfølging. Medisinerne skiller seg klart ut med lav tilfredshet med tilbakemelding og veiledning, et mønster vi også så i forrige kandidatundersøkelse til nyutdannede.

Koblingen mellom tilfredshet og arbeidsmarkedsutfall er likevel ikke nødvendigvis så direkte som dette mønsteret antyder. En amerikansk studie viser at alumner sin tilfredshet med utdanningen i liten grad varierer med arbeidsmarkedsutfall, kandidater med svakere overganger til arbeidslivet rapporterer også høy tilfredshet med utdanningen sin (Bettinger & Fidjeland, 2024). Det tyder på at tilfredshet med utdanningen fanger noe annet enn jobbmuligheter og økonomisk avkastning, og at fagfeltforskjellene vi finner kan ha andre kilder enn arbeidsmarkedstilpasning alene.

9 Avsluttende diskusjon

I dette kapittelet skal vi løfte fram noen sentrale funn fra undersøkelsen, og diskutere dem i en bredere kontekst, blant annet ved å trekke veksler på perspektiver trukket opp i innledningskapittelet.

9.1 Et vanskeligere arbeidsmarked for nyutdannede

Kandidatundersøkelsen 2025 har vist at ni av ti nyutdannede masterkandidater som har meldt seg på arbeidsmarkedet har fått jobb. Arbeidsledigheten har imidlertid økt betydelig siden forrige undersøkelse i 2023. Resultatene fra Kandidatundersøkelsen samsvarer godt med ferske tall fra SSB, som viser at det tar noe lenger tid enn tidligere for nyutdannede å finne arbeid (Villund, 2026). Ledigheten blant nyutdannede har tradisjonelt ligget på et høyere nivå enn i arbeidsstyrken generelt, men mønsteret i svingningene har vært omtrent det samme. Vi ser imidlertid at ledigheten blant nyutdannede i 2025 økte mer enn den totale ledigheten. Hva som er årsakene til økt ledighet, kan vi foreløpig ikke si noe sikkert om, men vi vil diskutere noen mulige forklaringer nedenfor.

Én mulig årsak er generell usikkerhet i den norske økonomien. Selv om 2025 ikke kan betegnes som lavkonjunktur, så var det en økning i arbeidsledigheten generelt. Som vi var inne på i kapittel 1, har svingninger i økonomien betydning for jobbmuligheter. Konjunktursvingninger har generelt større utslag blant nyutdannede enn andre, og økt ledighet i denne gruppe er også noe som ble observert i forbindelse med lavkonjunkturen på begynnelsen av 2000-tallet og finanskrisen i 2008-2009 (Arnesen, Støren & Wiers-Jenssen, 2012) og koronapandemien i 2020 (Skjelbred & Ulvestad, 2021). Konjunktursvingninger har større betydning for noen grupper enn andre, og har tradisjonelt hatt større utslag for rekruttering i privat enn i offentlig sektor. I 2003 var arbeidsledigheten blant nyutdannede 11 prosent totalt (altså høyere enn i 2025), og 17 prosent i naturvitenskapelige og tekniske fag, der flertallet går til privat sektor. Høy arbeidsledighet blant nyutdannede er altså noe vi har sett også tidligere. Det vil være interessant å følge utviklingen videre, og se om det er noe som vedvarer eller er et forbigående fenomen også denne gangen.

En annen mulighet kan være at tallet på uteksaminerte har økt mer enn etterspørselen. Som vi så i kapittel 3 (Figur 3.11) og som vist i tidligere analyser av data fra Kandidatundersøkelsen (Støren & Wiers-Jenssen, 2016) har det på overordnet nivå, så langt, vært lite sammenheng mellom kandidattall og utfordringer med å få (relevant) arbeid. Arbeidsmarkedet har med andre ord i vesentlig grad klart å absorbere de kandidatene som uteksamineres. Dette utelukker imidlertid ikke at endringer kan være på gang, og at det kan være ubalanse i kandidatproduksjon og arbeidsmarkedsmuligheter for noen undergrupper av fagfelt.

En tredje mulighet er endringer i arbeidsmarkedet knyttet til generativ KI. Deresom KI bidrar til effektivisering av tekst-, analyse- og kunnskapsintensive oppgaver, kan det tenkes å påvirke etterspørselen etter nyutdannet arbeidskraft, særlig i inngangsposisjoner der kandidatene i mindre grad kan vise til relevant erfaring. Samtidig er dette neppe like relevant i alle deler av arbeidslivet. I en annen publisasjon basert på Kandidatundersøkelsen 2025, har vi sett at KI benyttes blant de nyutdannede i mindre omfang enn man kan få inntrykk av i samfunnsdebatten, og at de nyutdannede i begrenset grad opplever at arbeidsgivere forventer at de skal benytte seg av slike verktøy i arbeidet (Ballo, 2026). Et ferskt arbeidsnotat viser også at lanseringen av ChatGPT i november, 2022 ikke førte til økt ledighet blant unge personer i arbeidsmarkedet (Facijs & Iacono, 2026), men KI har utviklet seg i rekordfart siden, og de langsiktige effektene på arbeidsmarkedet er fortsatt uklare.

Sammenhengen mellom KI og etterspørselen etter nyutdannet arbeidskraft er uansett ikke entydig. KI kan bidra til å effektivisere enkelte oppgaver, men teknologien kan også øke behovet for høyt utdannet arbeidskraft dersom den virker komplementært til eksisterende kompetanse. Det kan for eksempel skje ved at virksomheter får økt behov for arbeidstakere som kan ta i bruk, tolke, kvalitets-sikre og videreutvikle KI-baserte løsninger, eller gjennom nye oppgaver knyttet til dataanalyse, personvern, etikk, sikkerhet og organisatorisk implementering. KI kan dermed både redusere etterspørselen etter enkelte typer inngangsoppgaver og samtidig skape nye kompetansebehov i arbeidsmarkedet. Det vil derfor være viktig å følge utviklingen over tid for å forstå hvordan KI påvirker overgangen fra utdanning til arbeid, og hvilke typer kompetanse som blir mest etterspurt.

En stor del av de nyutdannede har erfart at det er vanskeligere enn forventet å få arbeid i samsvar med kvalifikasjonene, og andelen har økt siden forrige undersøkelse. Ut fra dette kan det synes å være behov for noe mer realitetsorientering, noe som både kandidatene selv, lærestedene som utdanner dem og ulike aktører i arbeidslivet har et visst ansvar for. Kandidatene peker på flere typer barrierer, men de mest framtrædende er strukturelle forhold, som høy konkurranse om relevante stillinger og mangel på inngangsjobber. I tillegg peker mange på

betydningen av arbeidserfaring, der nyutdannede ofte opplever å tape i konkurranse med søkere med mer arbeidserfaring.

Selv om ledigheten har økt, har Kandidatundersøkelsen samtidig vist at vertikal og horisontal mismatch ligger totalt sett på omtrent samme nivå som ved forrige undersøkelse i 2023. Det vil si at de som har fått jobb, har arbeid med omtrent samme grad av relevans som tidligere, med unntak for et par fagfelt. Samtidig så vi i kapittel 3 at tre av ti oppfatter at de har mer utdanning enn det jobben deres krever. Sett i sammenheng med de åpne tekstsvarene er det tydelig at arbeidsmarkedet er komplekst, og at én forklaring sjelden er nok til å forklare hvorfor noen har fått jobb i samsvar med sin kompetanse og andre ikke.

9.2 Profesjonsfag versus generalistutdanninger

De som har tatt profesjonsutdanninger har ofte en enklere overgang til arbeidsmarkedet enn de som har tatt disiplinutdanninger. Dette er et mønster vi også har sett i tidligere kandidatundersøkelser. De som har studert jus og medisin er sjelden arbeidsledige, og opplever god match mellom utdanning og arbeid. Det er også lite arbeidsledighet blant de som har studert pedagogiske fag og helse- og sosialfag (utenom medisin). De sistnevnte gruppene erfarer imidlertid noe svakere samsvar mellom utdanning og arbeid enn leger og jurister. Også mange lærerutdannede rapporterer om et vanskeligere arbeidsmarked enn forventet, og midlertidige stillinger og behov for å flytte for å få arbeid inngår i dette bildet.

Mønsteret i fagforskjeller i mismatch ligner det vi så for arbeidsledighet. Vi noterer oss imidlertid at kandidater i natur- og realfag opplever mismatch i noe mindre grad enn humanister og samfunnsvitere. En mulig tolkning kan være at de heller venter med å gå inn i arbeidsmarkedet, enn å ta en jobb som ikke er relevant. Analyser som SSB nylig har foretatt, kan støtte opp om en slik hypotese. De har målt arbeidsmarkedstilknytning for det samme kullet som Kandidatundersøkelsen 2025, ca. tre måneder senere enn NIFU, og finner at kandidater i kategorien «naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag» relativt sett kommer bedre ut på dette tidspunkt (Vigtel, 2026). SSBs viser imidlertid ikke tall for realfagene (disiplinfagene) isolert.

Mønstrene i fagforskjellene for både ledighet og mismatch har mange likhetstrekk med de siste to kandidatundersøkelsene. Vi ser imidlertid tendenser til en vanskeligere situasjon også for teknologer og kandidater med master i økonomisk-administrative fag. I kontrast til dette hadde juristene en mer gunstig situasjon i 2025 enn for de fleste tidligere måletidspunkter.

Regresjonsanalysene i kapittel 6 viser at fagfelt har betydning for arbeidsmarkedsutfall også når vi kontrollerer for andre kjennetegn ved kandidatene, som karakterer, relevant tidligere arbeidserfaring, innvandrerbakgrunn, sosial bakgrunn,

kjønn og kandidatkull. Det tyder på at forskjellene mellom profesjonsrettede og mer generalistpregede utdanninger ikke bare skyldes ulik sammensetning av kandidatgruppene, men også henger sammen med utdanningenes ulike kobling til arbeidsmarkedet. Forskjellene mellom profesjons- og disiplinutdanninger bør derfor ikke tolkes som et enkelt spørsmål om hvilke utdanninger som er «mest relevante». Profesjonsutdanninger har ofte en tydeligere og raskere overgang til bestemte yrker, mens disiplinutdanninger gir bred analytisk kompetanse, metodekunnskap, kritisk tenkning og evne til å sette seg inn i nye problemstillinger. Slike ferdigheter er ofte sentrale i disiplinutdanningene, nettopp fordi de ikke er rettet mot ett bestemt yrke, men gir kompetanse som kan være viktig i arbeidsmarkeder preget av omstilling og skiftende kompetansebehov. Utfordringen ligger i større grad i å gjøre denne kompetansen synlig og anvendbar for arbeidsgivere, og i å gi kandidatene erfaringer og kontaktflater som letter overgangen til arbeidslivet. Både kandidater og arbeidsgivere kan ha et mindre klart bilde av hvordan denne kompetansen kan komme til nytte, noe som kan forsinke integreringen i arbeidslivet. Dette kan ses i sammenheng med begrepene *graduate capital*, *employability* og *employer-ability*, som vi viste til i innledningskapittelet, som illustrerer at mulighetene i arbeidslivet avhenger av både kandidatenes kompetanse, deres evne til å fremme denne kompetansen, arbeidsgivernes oppfatning av kandidatenes kompetanse i tillegg den generelle etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft.

Analyser der vi har sett på undergrupper av utdanninger innen fagfeltene økonomi og administrasjon og teknologi og realfag viser betydelige variasjoner i arbeidsmarkedstilpasning mellom disse undergruppene. Tilsvarende er vist også for humaniora og samfunnsvitenskap (Næss, Salvanes & Wiers-Jenssen, 2016; Næss & Wiers-Jenssen, 2022). Det er viktig å ha dette i mente når man tolker resultatene; selv om nyutdannede i et fagfelt totalt sett har utfordringer, er det undergrupper innenfor disse fagfeltene som har en nokså problemfri overgang til arbeidsmarkedet, også innenfor disiplinlag.

9.3 Forskjeller knyttet til kjennetegn ved kandidatene

I tillegg til fagforskjeller, har vi sett at kjennetegn ved individene kan virke inn på sannsynligheten for å være i jobb, og å være i jobb som samsvarer godt med utdanningen. Gode karakterer øker sjansen for en enkel overgang fra utdanning til arbeid. Arbeidsgivere kan tolke dette som et uttrykk for høy fagkunnskap, men også som et signal om læringsevne, arbeidsinnsats osv. Arbeidsgivere benytter karakterer som en silingsmekanisme (Skjelbred mfl., 2024; Neugebauer, Heisig & Bol, 2026), og det kan tenkes at dette gjøres i større grad om det er mange søkere til stillinger.

Relevant arbeidserfaring har også stor betydning, noe som kom fram både i regresjonsanalysene og i svar på et åpent spørsmål. Arbeidserfaring kan øke den samlede humankapitalen, men også signalisere at en person faktisk fungerer i arbeidslivet. Tidligere analyser av data fra Kandidatundersøkelsen har også vist at kontakt og samarbeid med arbeidslivet gjennom studiene, eksempelvis gjennom praksisperioder, kan ha positiv betydning (Thune & Støren, 2015).

Kjønn og sosial bakgrunn har liten betydning for utfallene vi har sett på i denne rapporten, men vi ser at det å ha innvandrerbakgrunn reduserer sannsynligheten for en enkel overgang til arbeidsmarkedet. Dette er et vanlig funn i analyser av Kandidatundersøkelsen (se for eksempel Arnesen mfl., 2012; Støren mfl., 2016; Støren & Nesje, 2018), og i samsvar med tall fra SSB (Vigtel, 2026). Vi kan ikke med våre data slå fast hvilke mekanismer som forklarer hvorfor innvandrere og barn av innvandrere har lavere sannsynlighet for en vellykket overgang til arbeid. Det kan være relatert til forhold som manglende norskferdigheter eller manglende nettverk. Tidligere forskning har imidlertid pekt på at diskriminering basert på etnisk bakgrunn forekommer både internasjonalt (Quillian & Midtbøen, 2021) og i Norge (Larsen & Midtbøen, 2024), og vi kan ikke utelukke at dette kan være en medvirkende faktor.

Det er også en rekke andre trekk knyttet til kandidatene som har betydning for om de lykkes med å komme inn på arbeidsmarkedet, som for eksempel motivasjon og personlighetstrekk. I innledningskapittelet viste vi til en modell utviklet av Tomlinson (2017) som peker på ulike former for ressurser, eller kapital, som påvirker ansettbarhet. Eksempler på dette er sosial kapital (nettverk og relasjoner), kulturell kapital (forståelse av normer og praksiser i arbeidslivet) og identitetskapital (evnen til å utvikle og formidle en profesjonell selvforståelse). Dette er forhold som er kompliserte å måle kvantitativt, og som det i liten grad er rom for å dekke i Kandidatundersøkelsen. Personlighetsprofil har imidlertid vært inkludert i en tidligere undersøkelse, og analysene viste blant annet at det var en sammenheng mellom personlighetsprofil og lønn (Sadeghi, Wiers-Jenssen & Thørrisen, 2022).

9.4 Forskjeller mellom læresteder

Læresteder i Norge skiller seg fra hverandre langs flere dimensjoner, blant annet fagsammensetning, hvilken type studenter de rekrutterer, og undervisningspersonalet fagkompetanse. Dette kan tenkes å påvirke læringsutbytte og attraktivitet på arbeidsmarkedet. Samtidig vet vi at det er betydelig geografisk variasjon i behovet for arbeidskraft, noe som innebærer at sannsynligheten for en enkel overgang til arbeidsmarkedet også varierer med hvor de nyutdannede bor – eller er villige å flytte til.

Det er generelt komplisert å isolere effekten av hvilken institusjon kandidatene har gått på for arbeidsmarkedstilpasning. Om man tar hensyn til forhold som fagsammensetning og ulike former for seleksjon forsvinner mye av institusjonsforskjellene. Eksempelvis viser en analyse basert på norske registerdata at lønn har langt sterkere sammenheng med hvilken type utdanning man har tatt, enn hvilket lærested man har tatt utdanningen ved (Kirkebøen, Leuven & Mogstad, 2016). I denne rapporten har vi derfor i liten grad undersøkt forskjeller i arbeidsmarkedsutfall etter lærested. I kapittel 7, der vi gjorde dypdykk i økonomisk-administrative fag og teknologi- og realfag, gjorde vi imidlertid noen analyser som så på forskjeller mellom læresteder, og fant betydelige variasjoner. Utfordringen er likevel at antallet observasjoner er nokså lavt for en del av lærestedene, og det er derfor vanskelig å utelukke at forskjeller skyldes tilfeldig variasjon.

Selv om vi kontrollerte for kjennetegn ved de nyutdannede er det også vanskelig å konkludere om forskjellene skyldes uobserverte forhold ved kandidatene, for eksempel at noen læresteder tilstrekker seg spesielt flinke studenter eller forhold ved utdanningene eller fagsammensetningen. Om man for eksempel ser på arbeidsledighet etter institusjon, finner man at kandidater fra Universitetet i Oslo har klart høyere ledighet enn snittet, til tross for at dette universitetet har høyeste plasseringen på internasjonale rangeringer av norske institusjoner. Her er det nok først og fremst fagsammensetningen som slår ut; Universitetet i Oslo utdanner mange kandidater i disiplin-fag Regionale arbeidsmarkeder er et annet forhold som illustrerer at arbeidsmarkedsutfall i begrenset grad er egnet for å si noe om lærestedenes kvalitet; etterspørselen etter ulike typer utdanninger er ikke den samme over hele landet. For lærestedene selv kan det imidlertid være nyttig å få informasjon om hvordan det går med deres kandidater, og slike data er tilgjengelig for et knippe utvalgte indikatorer på NIFUs nettsider [Lærestedsdata – Kandidatundersøkelsen – NIFU](#).

9.5 Overgangsproblem?

Kandidatundersøkelser NIFU har foretatt noen år etter fullført utdanning, viser at andelene som er uten arbeid eller som matcher kompetansen dårlig på dette tidspunkt er betydelig lavere enn blant nyutdannede (Støren, 2019; Wiborg mfl. 2025). Kandidatundersøkelser som lærestedene selv får utført, viser samme mønster (Høgestøl & Bjørnebekk, 2024; Marti, Høgestøl & Bjørnebekk, 2025), og analyser av registerdata viser at sysselsettingsandelen øker over tid (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse 2026b; SSB, 2026). Dette viser at det ordner seg for de fleste som fullfører en mastergrad, de finner arbeid i tråd med utdanningen etter hvert. For noen vil dette trolig innebære en justering av forventninger og ambisjoner, og kanskje behov for å flytte. Et halvt år etter fullført utdanning er

nokså kort tid, og noen vil fremdeles være i en prosess der de vurderer hvilke muligheter som er realistiske, og hvilke kompromisser de er villige til å inngå.

Som nevnt i kapittel 1, er det ikke gitt at enhver jobb er et springbrett til videre karriere, det er også en viss risiko for at nyutdannede kan bli værende i en situasjon der de i begrenset grad får utnyttet sine kunnskaper og. Hvis man ønsker å finne ut i hvilken grad arbeidsmarkedsstatus få måneder etter fullført utdanning virker inn på senere karrieremuligheter, kreves longitudinelle analyser, det vil si at samme individer observeres på flere måletidspunkt. Dette er utfordrende å få til med spørreskjemadata, på grunn av avtakende svarprosent. NIFU gjorde noen slike analyser på starten av 2000-tallet, og disse viser at andelen sysselsatte er høyere 1-4 år etter fullført utdanning enn for nyutdannede (Arnesen, 2007). Analysene viser imidlertid også at det å være arbeidsledig, eller erfare andre former for mistilpasning, som nyutdannet, hadde en negativ effekt på lønn åtte år etter fullført utdanning (Arnesen, 2010). Også andre studier dokumenterer at utfordringer i overgangen til arbeidslivet starten av karrieren kan ha negativ betydning for senere karriere og yrkesdeltakelse. Eksempelvis har Madsen og Røberg (2021) vist at overutdanning er assosiert med økt risiko for langvarig sykefravær. Det er imidlertid få studier som ser på høyt utdannede spesielt, noe som peker på et behov for mer kunnskap om karriereløp for ulike grupper av mastergradsutdannede.

9.6 Norge versus andre land

Hvordan er situasjonen for masterkandidater i Norge i forhold til andre land? Det er et spørsmål det ikke er enkelt å svare på. Kandidatundersøkelser i ulike land, varierer både med hensyn til måletidspunkt (hvor lang tid etter fullført utdanning undersøkelsen foretas) og definisjoner av arbeidsmarkedsindikatorer. Den europeiske Kandidatundersøkelsen Eurograduate, som ble gjennomført som en pilotundersøkelse i 17 europeiske land 2022, viste at masterkandidater utdannet i Norge i mindre grad er utsatt for arbeidsledighet og mismatch enn masterkandidater fra de fleste andre landene som inngikk i undersøkelsen (European Commission, 2025).

Hva som er et høyt og lavt nivå på arbeidsledighet og andre former for mistilpasning i arbeidslivet, er dessuten et definisjonsspørsmål. I en dansk undersøkelse defineres fagfelt med høy ledighet som fagfelt der mer enn 30 prosent av kandidatene er arbeidsledige et år etter fullført utdanning, mens lav ledighet defineres som ti prosent eller mindre (EVA, 2024). Om man brukte en slik definisjon, ville ingen fagfelt kategoriseres som å ha høy ledighet i Norge.

9.7 Videre forskningsmuligheter

Utdannings- og arbeidsmarkedslandskapet er i rask utvikling. Kandidatundersøkelsen er en viktig datakilde til informasjon om overgangen til arbeidsmarkedet, men også om nye aspekter ved utdanningen og arbeidslivets behov for disse. Spørsmål om KI-kompetanse, som ble inkludert i 2025-undersøkelsen og analysert i en separat publisering (Ballo, 2026), er et eksempel på hvordan Kandidatundersøkelsen kan innlemme dagsaktuelle tema. Hvordan KI påvirker utdanning og arbeidsliv er et tema som er naturlig å følge opp i en framtidige undersøkelser, i tillegg til andre tema som det kan oppstå særlig interesse for.

I denne rapporten har vi gjort et dypdykk i noen fagfelt; økonomi og administrasjon og teknologi og realfag. Tilsvarende analyser er relevante å gjøre for andre fagfelt. Dette kan gjøres med data fra Kandidatundersøkelsen, men også suppleres med registerdataanalyser. Registerdata inneholder informasjon om alle som har tatt en mastergrad (ikke bare de som har svart på et spørreskjema), noe som gjør at vi kan bryte ned tallene på flere undergrupper av fag. I en tid der oppslutningen om spørreundersøkelser generelt er avtakende, kan det være fint å ta i bruk registerdataanalyser for noen typer analyser. Karriereutvikling over tid er et slikt tema, eksempelvis i hvilken grad arbeidsledighet i perioden etter fullført utdanning har konsekvenser for senere lønn og karriere, og om det er noen grupper som er særlig utsatt for negative konsekvenser, såkalte «scarring effects».

Vi kan også gå nærmere inn på flyttemønstre; eksempelvis hvilke kandidater som blir værende på stedet de tok utdanningen, og hvilke som velger de å flytte til hjemkommunen eller et annet sted. Også denne type analyser er det aktuelt å kombinere data fra spørreundersøkelse med registerdata. Spørreskjemadataene kan gi innsikt i *hvorfor* kandidater flytter på seg, mens registerdata er egnet for å kartlegge mønstre over tid. Registerdata er også godt egnet til å undersøke hvordan overgangen fra utdanning til arbeid varierer mellom undergrupper som ofte er vanskelige å nå i tilstrekkelig antall eller vanskelige å identifisere i spørreundersøkelser. Eksempler på slike grupper er personer med funksjonsnedsettelse, personer som i perioder har stått utenfor utdanning og arbeidsliv, personer som får barn under studiene, eller personer med innvandrerbakgrunn og variasjoner etter botid og innvandringsgrunn, for å nevne noen.

I Kandidatundersøkelsen 2025 har vi for første gang gjort en systematisk analyse av data fra et åpent svarfelt. Ny teknologi gjør det mulig å systematisere informasjon fra et stort antall respondenter, og slike analysemetoder er det høyst aktuelt å benytte seg av, og videreutvikle, i framtidige undersøkelser. De utdypende svarene gir innsikt i hvordan nyutdannede erfarer overgangen fra utdanning til arbeid, og er et viktig bidrag til tolkningen av resultatene. Likevel er det begrensninger knyttet til hvor omfattende beskrivelser som kan innhentes gjennom åpne svarfelt i spørreskjema. Mer detaljerte beskrivelser av nyutdannedes erfaringer og

opplevelse av prosessen med overgang til arbeidsmarkedet, inkludert strategiske avveininger og arbeidssøking, krever mer kvalitative metoder for datainnhenting. Det kan derfor være nyttig å supplere spørreskjemadata med intervjuer, om man ønsker å øke kunnskapen om *hvorfor* noen grupper mastergradsutdannede har større utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet enn andre.

Referanser

- Arnesen, C.Å., Støren, L.A. & Wiers-Jenssen (2012). *Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper av nyutdannede*. NIFU-rapport 39/2012 <https://hdl.handle.net/11250/280923>
- Arnesen, C. Å., Støren, L. A., & Wiers-Jenssen, J. (2015). *Teknologer, realister og økonomer på arbeidsmarkedet: Kandidatundersøkelse tre år etter fullført utdanning blant teknologer, realister og økonomer*. NIFU-rapport 2015:30 <https://hdl.handle.net/11250/2357670>
- Arnesen, C.Å. (2010). *Åtte år ut i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene?* NIFU STEP-rapport 10/2010 <https://hdl.handle.net/11250/279107>
- Arnesen, C.Å. (2007) *Arbeidsmarkedstilpasning i perioden 2000 – 2004 for kandidater utdannet våren 2000*. NIFU Step-rapport 16/2007 <https://hdl.handle.net/11250/278762>
- Ballo, J.G., Bergene, A.C. & Wiers-Jenssen, J. (2024). *Kandidatundersøkelsen 2023. Første resultater: Overgang fra utdanning til arbeid*. NIFU Arbeidsnotat 2024:6. <https://hdl.handle.net/11250/3127478>
- Ballo, J.G. & Wiers-Jenssen, J. (2026) *Kandidatundersøkelsen 2025: Arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede masterkandidater. Første resultater*. Arbeidsnotat 2026: 8. <https://hdl.handle.net/11250/5489152>
- Ballo, J.G. (2026). *KI-kompetansen til nyutdannede er selvlært og underutnyttet i arbeidslivet* <https://hdl.handle.net/11250/5517209>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.
- de Besche, T.; Larsen, M. & Ballo, J. G. (2026). *Dokumentasjon av data fra Kandidatundersøkelsen 2025*. NIFU Arbeidsnotat 2026:9. <https://hdl.handle.net/11250/5488620>
- Bettinger, E.P. & Fidjeland, A. (2024). *College rankings, labor market outcomes, and alumni satisfaction*. *Education Economics*, 32(5), 703–720. <https://doi.org/10.1080/09645292.2024.2354848>
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cappelli, P. H. (2015). *Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches: Evidence and Arguments for the United States*. *ILR Review*, 68, 251-290. <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>

- Cedefop (2012). *Building on skills forecasts: Comparing methods and applications*. Cedefop Research Paper No. 18. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/5518>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2025). *Fullførte vitnemålsgivende studieprogram, etter institusjonstype* [Datasett]. DBH – Database for statistikk om høyere utdanning. <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/7.1>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2026a). *Søkertall for universitet og høyskoler i Samordna opptak 2026*. HK-dir. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/sokertall-for-universitet-og-hogskoler-i-samordna-opptak-2026>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2026b). *Samfunnets kompetansebehov og dimensjonering av høyere utdanning*, Rapport 2. [Samfunnets kompetansebehov og dimensjonering av høyere utdanning | HK-dir](https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/samfunnets-kompetansebehov-og-dimensjonering-av-hoyere-utdanning)
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2026c). *Studiebarometeret 2025: Overordnede resultater fra Studiebarometeret for universiteter og høyskoler*. Hentet fra: <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/les-rapporten/studiebarometeret-uh-2025/forord>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2026d) *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2025*. Hentet fra: <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2025>
- Drange, I. (2016). Degrees of closure and economic success in the Norwegian labour market: field of study and non-Western immigrant performance. *Journal of Education and Work*, 29(4), 402-426.
- European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Mühleck, K., Jühlke, R., Köppen, L., Peter, F. et al., *Careers, competences and values of European higher education graduates in 2022 – EUROGRADUATE 2022 – Comparative synthesis report*. Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/5393637>
- EVA (2024) Overgangen fra kandidat til arbeidsmarkedet. <https://www.eva.dk/Media/638532673654114732/Overgangen%20fra%20kandidat%20til%20arbejdsmarkedet.pdf>
- Furholt, J. de Besche, T og Børing, P. (2026) *Kompetanseheving som tiltak og strategi. Innsikter frå NHOs Kompetansebarometer 2025*. NIFU Rapport 2026:4 <https://hdl.handle.net/11250/5369535>
- Ge, Q., Jordan, E. J., Kim, M., & Shen, L. (2020). Returns to job satisfaction in the presence of horizontal mismatch. *Applied Economics*, 52(27), 2913–2930. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1696941>
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). *Education, knowledge capital, and economic growth*. In *The Economics of Education* (2nd ed.). Elsevier

- Hershbein, B., & Kahn, L. B. (2018). Do recessions accelerate routine-biased technological change? *American Economic Review*, 108(7), 1737–1772 DOI: 10.1257/aer.20161570
- Hovdhaugen, E. og J. Wiers-Jenssen (2015), Hvordan vurderer studenter og nyutdannede utdanningens kvalitet og relevans? I Frølich (red). *Hva skjer i høyere utdanning? Perspektiver fra studenter og vitenskapelig ansatte*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Humburg M, Van der Velden R. 2015. Skills and the graduate recruitment process: evidence from two discrete choice experiments. *Econ. Educ. Rev.* 49:24–41
- Høgestøl, A. & Bjørnebekk, O. (2024). *Kandidatundersøkelsen 2023. Universitetet i Oslo*. Grafisk rapport. Ideas2Evidence rapport 5:2024
<https://www.ideas2evidence.com/index.php/publications/kandidatundersokelsen-universitetet-i-oslo-2023>.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kirkeboen, L. , Leuven, E. & Mogstad, M. (2016) Field of Study, Earnings, and Self-Selection, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 131, Issue 3, August Pages 1057–1111, <https://doi.org/10.1093/qje/qjw019>
- Larsen, M., de Besche, T & Ballo, J.G (2026). Dokumentasjonsnotat av data fra Kandidatundersøkelsen 2025. <https://hdl.handle.net/11250/5488620>
- Larsen, E. N., & Midtbøen, A. H. (2024). Det etniske hierarkiet: Diskriminering på grunnlag av landbakgrunn, religion og hudfarge i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 65(4), 207–226.
<https://doi.org/10.18261/tfs.65.4.1>
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. I E. A. Hanushek, S. Machin & L. Woessmann (red.), *Handbook of the Economics of Education* (Vol. 4, s. 283–326). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53444-6.00009-6>
- Madsen, A.Å. & Røberg, K.I.K. (2021) Education-occupation mismatch and long-term sickness absence: a longitudinal study of over- and under-education using Norwegian population data, 2003–2013, *Journal of Education and Work*, 34:4, 443–458, <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1946491>
- Marti, A.R., Bjørnebekk, O.L. & Høgestøl, A. (2025) *Kandidatundersøkelsen 2025 NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*. Ideas2Evidece rapport 13:2025
<https://www.ideas2evidence.com/index.php/nb/publications/kandidatundersokelsen-2025-norges-teknisk-naturvitenskapelige-universitet-ntnu>
- 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.
<https://hdl.handle.net/11250/3159815>

- McCall, J.J. (1970). "Economics of Information and Job Search." *Quarterly Journal of Economics*, 84(1), 113–126.
- Meld. St. 31 (2023–2024). *Perspektivmeldingen 2024*. Finansdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-31-20232024/id3049290/>
- Meld. St. 16 (2020–2021). Utdanning for omstilling. Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20202021/id2838171/>
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Moore, W. E. (2021). *The conduct of the corporation: A spirited invasion of the privacy of big private enterprise*. Hassell Street Press.
- Morely, L. (2001) Producing New Workers: quality, equality and employability in higher education. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 129-139.
- Mortensen, D.T. (1986) Job search and labor market analysis. I O. Ashenfelter & R. Layard (red.), *Handbook of Labor Economics* (vol. 2, s. 849–919). Elsevier.
- Mühlecke, K., Jühlke, R., Köppen, L., Frauke, P. Weßling, K. & Dau, J. (2025). *Careers, Competences and Values of European Higher Education Graduates in 2022*. European Commission, Careers, competences and values of European higher education graduates in 2022 - Publications Office of the EU.
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/5393637>
- National Centre of Education Statistics (2026), *Digest of Education Statistics table 603.30*. https://nces.ed.gov/programs/digest/d23/tables/dt23_603.30.asp
 Nedlaset 16.03.26
- NAV Møre og Romsdal. 2026. *Bedriftsundersøkelsen 2026*.
- NAV Troms og Finnmark. 2026. *Bedriftsundersøkelsen 2026*
- NAV Vestfold og Telemark. 2026. *Bedriftsundersøkelsen 2026: Telemark fylke*.
- NHO og NAV. 2025. *Arbeidskraftløft Møre og Romsdal*.
<https://www.nho.no/contentassets/288b00aed86545e38daf91e6ad1028ec/akl-hoved-more-og-romsdal-final-050125-digital.pdf>
- OECD (2025), *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en>
- Norges offentlige utredninger. (2025). NOU 2025: 1 Felles ansvar, felles gevinst: Partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2025-1/id3083356/>
- Neugebauer, M., Heisig, J.P., & Bol, T. (2026) What does successful university graduation signal to employers? A factorial survey experiment on sheepskin effects, *European Sociological Review*, Volume 42, Issue 2, April 2026, Pages 165–182, <https://doi.org/10.1093/esr/jcaf028>

- Norges forskningsråd. (2025). *Indikatorrapporten 2025: Kapittel 3.3 Utdanning*.
<https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/menneskelige-ressurser/utdanning/>
- NOU 2020: 2. (2020). *Fremtidige kompetansebehov III*. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2020-2/id2689744/>
- Næss, T. (2020). Master's degree graduates in Norway: Field of study and labour market outcomes. *Journal of Education and Work*, 33(1), 1-18.
- Næss, T. & Wiers-Jenssen, J. (2022) Labour market mismatch among master's graduates in the humanities from 1995 to 2015 in Norway. *European Journal of Higher Education*.
<https://www.tandfonline.com/doi/epub/10.1080/21568235.2022.2105369?needAccess=true>
- Næss, T., Salvanes, K. V. & Wiers-Jenssen, J. (2016). Samfunnsviteres og humanisters overgang til arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(4), 327–348. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-04-03>
- OECD (2024), *OECD Economic Surveys: Norway 2024*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cb13475f-en>.
- Quillian, L., & Midtbøen, A.H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47, 391–415. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as cultural matching: The case of elite professional service firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022.
- Sadeghi, T., Wiers-Jenssen, J. & Thørrisen M.M. (2022) International student mobility and labour market outcomes: the role of personality dimensions. *Research in Comparative and International Education*, 18(1).
<https://doi.org/10.1177/17454999221126065>
- Shah, C. & Burke, G. (2005). Skills shortages: concepts, measurement and policy responses. *Australian Bulletin of Labour*, 31(1), 44–71.
<https://ideas.repec.org/a/fli/journl/27700.html>
- Sicherman, N. & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.
- Skjelbred, S.E & Nesje, K. (2022). Differences in transition to the labour market across STEM graduates. *Research in Comparative and International Education*.
<https://doi.org/10.1177/17454999221134399>
- Skjelbred, S-E., Alne, R., Reiling, R.B., Ulvestad, M., Furholt, J. og Skålholt, A. (2024). *Arbeidsgiverundersøkelsen 2022: utdanning i et kunnskapsintensivt samfunn*. NIFU Rapport 2024:1 <https://hdl.handle.net/11250/3114706>
- Skjelbred, S-E. & Ulvestad, M. (2021). *Vanskeligere inngang på arbeidsmarkedet for nyutdannede under koronapandemien*. NIFU Innsikt nr 6-2021
<https://hdl.handle.net/11250/2737598>.

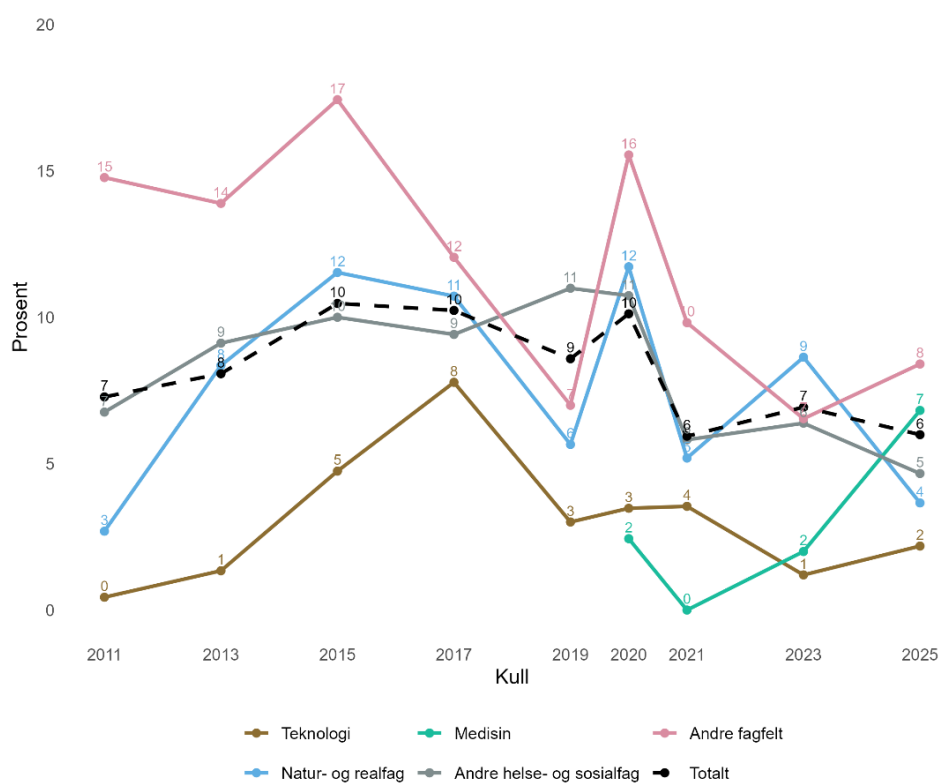
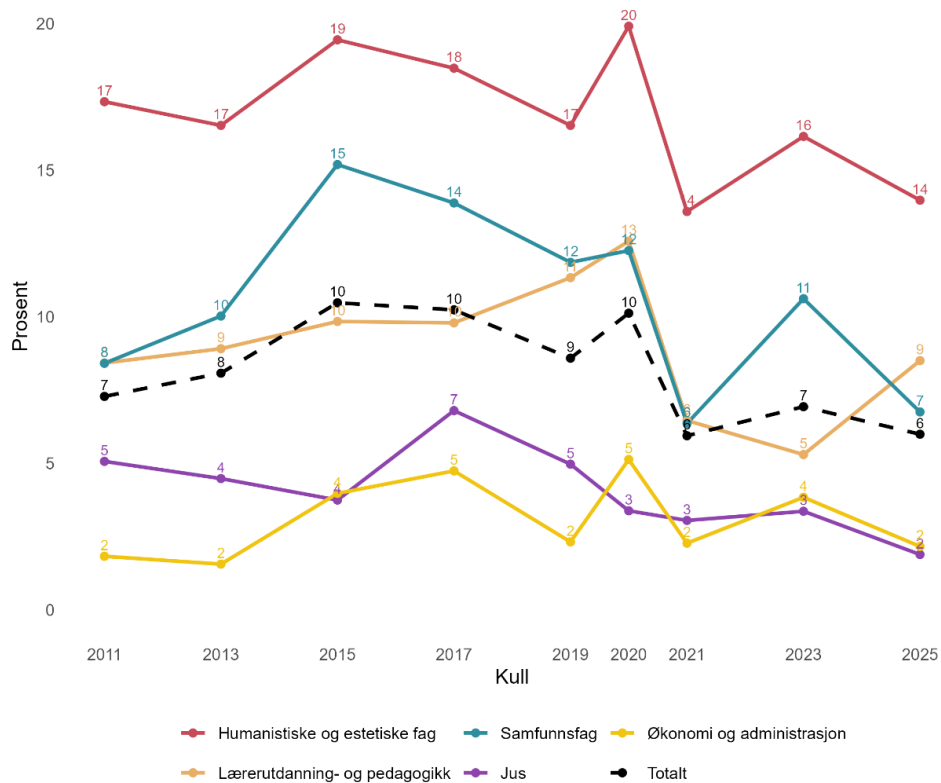
- Skjøstad, O. & Danielsen, M. (2026) *Navs bedriftsundersøkelse 2026: vedvarende mangel på helsepersonell*. Rapport 2026:2
<https://bibliotek.nav.no/record/6225?v=pdf>
- Skjøstad, O., Sørbø, J. & Myklathun, K.H (2025) *Navs bedriftsundersøkelse 2025: Stor mangel på folk med fagbrev*. Rapport 2025:4.
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>
- Slotte, S. (2025). Talent Without Opportunity: The Policy-Practice Divide and Employer-Ability in Finland's International Student Labour Market. *INT Internationalisation of Higher Education* pp 111-131.
<https://doi.org/10.25162/int-2025-0006>
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & van den Brink, H. M. (2019). Horizontal Mismatch between Employment and Field of Education: Evidence from a Systematic Literature Review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567-603.
<https://doi.org/10.1111/joes.12271>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- SSB (2026). <https://www.ssb.no/statbank/table/03824>
- Stubhaug, M. E & Ballo, J. G (2024): *Implikasjoner av skjevheter i Kandidatundersøkelsen: En analyse av systematiske og tilfeldige målefeil*. NIFU Arbeidsnotat 2024:13 <https://hdl.handle.net/11250/3998314>
- Støren, L. A., Salvanes, K. V., Reymert, I., Arnesen, C. Å., & Wiers-Jenssen, J. (2016). *Kandidatundersøkelsen 2015: I hvor stor grad er nyutdannede mastere berørt av nedgangskonjunkturen?* NIFU Rapport 2016:17.
<https://hdl.handle.net/11250/2393490>
- Støren, L.A, Wiers-Jenssen, J. (2016) Transition from higher education to work: are master graduates increasingly over-educated for their jobs?. *Tertiary Education and Management* 22, 134–148 (2016).
<https://doi.org/10.1080/13583883.2016.1174290>
- Støren, L. A., & Nesje, K. (2018). *Kandidatundersøkelsen 2017: Nyutdannede mesteres møte med arbeidslivet og vurdering av relevans, studiekvalitet og læringsutbytte*. NIFU-rapport 2018:22
<https://hdl.handle.net/11250/2558181>
- Støren, L. A. (2019). *Spesialkandidatundersøkelsen 2019: Arbeidsmarkedssituasjonen to–tre år etter eksamen*. NIFU Arbeidsnotat 2019:18. <https://hdl.handle.net/11250/2623398>
- Støren, L. A., Spjelkavik Mark, M., Årnes Madsen, A., Sutherland Olsen, D., Klitkou, A., Ulvestad, M. E. S., & Edelhard Tømte, C. (2020). *Arbeidsmarkedet for IKT-kandidater med høyere utdanning*. NIFU-rapport 2020:15
<https://hdl.handle.net/11250/2675765>
- Thune T. & Støren L. A. (2015). Study and labour market effects of graduate students' interaction with work organisations during education: A cohort

- study". *Education + Training*, Vol. 57 No. 7 pp. 702–722, doi:
<https://doi.org/10.1108/ET-10-2014-0126>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, Vol. 59 No. 4 pp. 338–352, doi:
<https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Tunnsjø, H., Chrisanthar, R., Paulsen, L. K., & Andersen, H. (2026, 28. april). Vi utdanner til arbeidsledighet mens helsetjenesten mangler bioingeniører. *Khrono*. <https://www.khrono.no/vi-utdanner-til-arbeidsledighet-mens-helsetjenesten-mangler-bioingeniorer/1055384>
- Verhaest, D. & Van der Velden, R. (2013) Cross-country Differences in Graduate Overeducation, *European Sociological Review*, Volume 29, Issue 3, Pages 642–653, <https://doi.org/10.1093/esr/jcs044>
- Verhaest, D. & Omeij, E. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123–140.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537113000559>
- Vigtel, T. (2024) *Framskrivning av tilbud av og etterspørsel etter utdanning mot 2050*. Rapport 48. Statistisk Sentralbyrå <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/framskriving-av-tilbud-av-og-etterspørsel-etter-utdanning-mot-2050>
- Villund, O. (2026). *Ni av ti med lang høyere utdanning er i arbeid et halvår etter fullføring*. [Ni av ti med lang høyere utdanning er i arbeid et halvår etter fullføring – SSB](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/framskriving-av-tilbud-av-og-etterspørsel-etter-utdanning-mot-2050)
- Wiborg, V. S., Ballo, J. G. & Ulvestad, M. E. S. (2025). *Arbeidsmarked, utdanning og bosted 6–7 år etter fullført masterutdanning: Rapport fra tematisk kandidatundersøkelse 2025*. NIFU-rapport 2025:8.
<https://hdl.handle.net/11250/3222733>
- Wiers-Jenssen, J., Støren, L.A. & Arnesen, C.Å. (2014). *Kandidatundersøkelsen 2013: Mastergradsutdannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter fullført utdanning*. NIFU-rapport 2014:17.
<https://hdl.handle.net/11250/280129>
- Wiers-Jenssen, J., Aamodt, P.O & T. Næss (2014). *Utdanner vi økonomer for framtidens arbeidsliv?* NIFU-rapport 35/2014.
<https://hdl.handle.net/11250/280314>
- Wiers-Jenssen, J., Stensaker, B. R., & Grøgaard, J. B. (2002). Student satisfaction: Towards an empirical deconstruction of the concept. *Quality in higher education*, 8(2), 183-195.
- Yorke, M. (2006) *Employability in higher education: what it is what it is not*. The higher education academy Learning & Employability series 1.

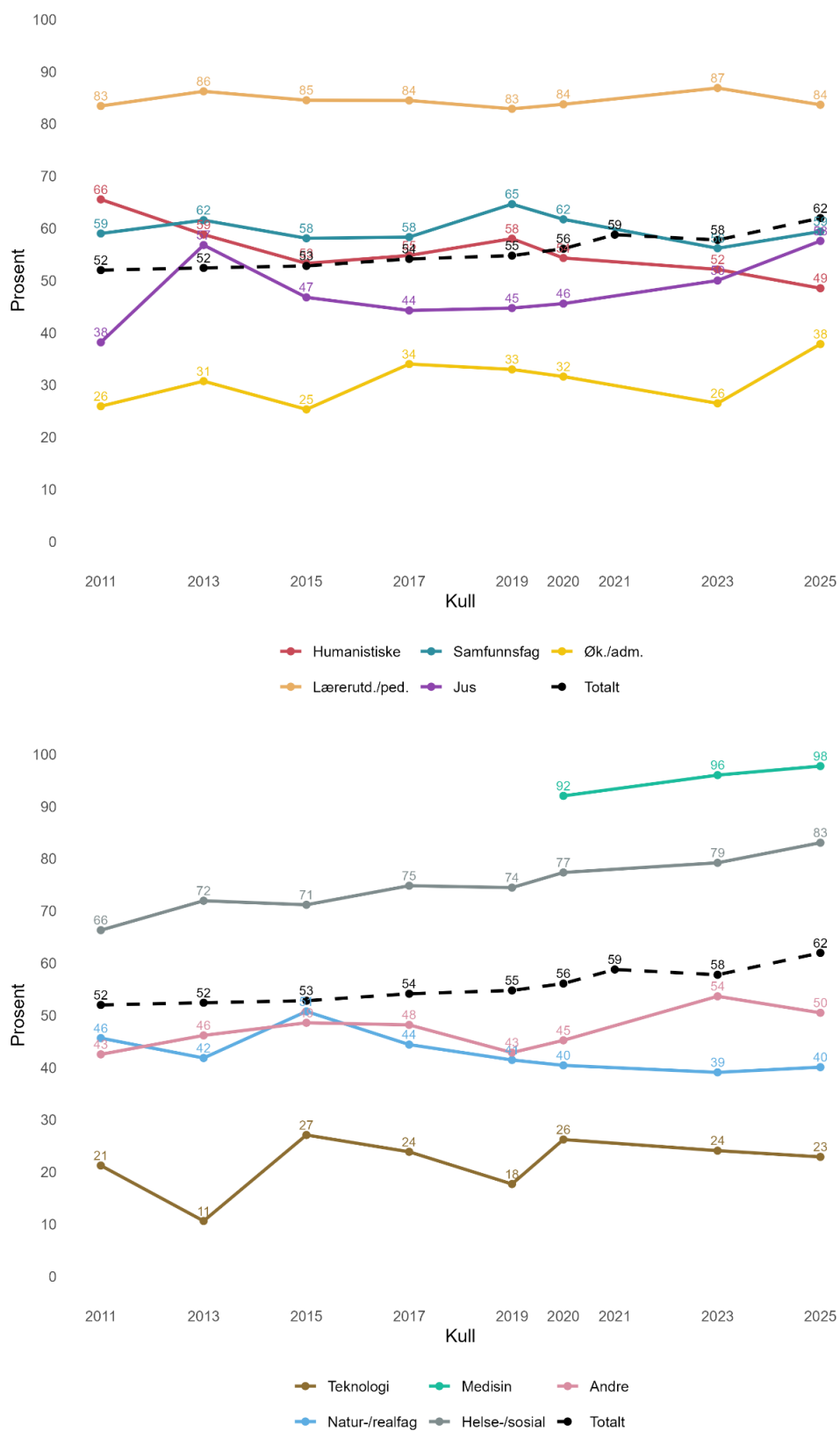
Vedlegg

Tabell V2.1. Sysselsatte og arbeidsledige etter bostedsfylke 2025.

Bostedsfylke	Sysselsatt (N)	Arbeidsledig (N)	Total (N)	Sysselsatt (%)	Arbeidsledig (%)
Akershus	258	31	289	89,27	10,73
Oslo	660	109	769	85,83	14,17
Vestland	405	29	434	93,32	6,68
Rogaland	196	25	221	88,69	11,31
Trøndelag	266	29	295	90,17	9,83
Innlandet	127	7	134	94,78	5,22
Agder	134	12	146	91,78	8,22
Østfold	89	6	95	93,68	6,32
Møre og Romsdal	91	7	98	92,86	7,14
Buskerud	111	10	121	91,74	8,26
Vestfold	84	5	89	94,38	5,62
Nordland	105	5	110	95,45	4,55
Telemark	61	3	64	95,31	4,69
Troms	130	9	139	93,53	6,47
Finnmark	54	0	54	100,00	0,00
Utland eller offshore	52	18	70	74,29	25,71
Total	2 828	306	3 134	90,24	9,76



Figur V3 a og b. Utvikling i andeler av arbeidsstyrken som oppgir undersysseletsetting innen ulike fagfelt



Figur V.4.1 a og b. Andel av sysselsatte som jobber i offentlig sektor, tidsserie.

Tabell V6.1 Kjennetegn ved kandidater som inngår i analyseutvalg i kapittel 6.

Variabler	Antall	Prosent
Foreldres utdanning		
Ingen foreldre med høy utdanning	2465	34,6 %
Minimum én forelder med høy utdanning	4654	65,4 %
Innvandrerbakgrunn		
Innvandrere	860	13,1 %
Barn av innvandrere	661	10,1 %
Barn av norskfødte	5040	76,8 %
Hovedkarakter fra høyere utdanning		
A	1088	14,2 %
B	3810	49,8 %
C	2270	29,6 %
Under C	245	3,2 %
Ikke relevant	245	3,2 %
Kandidatkull		
2023	3905	47,7 %
2025	4287	52,3 %
Relevant tidligere arbeid		
Ja	5376	71,8 %
Nei	2110	28,2 %

Tabell V7.1 Kjennetegn blant respondenter separat for ulike faggrupper innen øk.adm.

	Organisasjon og ledelse	Siviløkonom	MBA
Kjønn (%)			
Mann	25,6	56,7	45,3
Kvinne	74,4	43,3	54,7
Innvandrerbakgrunn (%)			
Øvrig befolkning	68,2	65,0	75,7
Norskfødt med innvandrerforeldre	10,9	9,4	1,4
Innvandrere	6,6	12,0	10,1
Uoppgitt	14,2	13,6	12,8
Karakterer VGS (%)			
Lavere enn 3	0,5	1,8	0,7
3,0-3,49	5,2	6,0	4,1
3,5-3,99	11,4	9,0	10,8
4,0-4,49	26,1	18,4	20,3
4,5-4,99	29,4	23,7	28,4
5,0-5,49	13,7	21,4	16,9
5,5 eller høyere	3,8	8,5	7,4
Annet	0,5	2,5	0,0
Uoppgitt	9,5	8,5	11,5
Aldersgruppe (%)			
18-24	5,7	11,3	5,4
25-29	32,2	60,4	2,0
30-34	4,7	10,6	7,4
35 og eldre	47,9	8,5	70,3
Uoppgitt	9,5	9,2	14,9
N	211,0	434,0	148,0

Note: Tabellen viser fordelingen på ulike kjennetegn blant respondenter til Kandidatundersøkelsen separat for de tre utdanningsgruppene Siviløkonom, MBA og erfaringsbaserte lederutdanninger og utdanninger innen organisasjon og ledelse. Datagrunnlag: Kandidatundersøkelsen 2023 og 2025. Handelshøyskolen BI er ikke med.

Tabell V7.2 Kjennetegn blant respondenter separat for faggrupper innen naturvitenskapelige og teknologiske fag

	Siving	IKT	Biologi	Fysikk/Kjemi	Arkitektur	Geofag
	%	%	%	%	%	%
Kjønn (%)						
Mann	68,8	67,8	30,4	42,8	34,9	50,0
Kvinne	31,2	32,2	69,6	57,2	65,1	50,0
Innvandrerbakgrunn (%)						
Øvrig befolkning	60,5	57,6	59,2	57,9	62,8	61,1
Norskfødt med innvandrerforeldre	8,9	11,6	10,0	11,8	7,0	5,6
Innvandrere	16,5	15,2	19,7	20,4	14,7	19,4
Uoppgitt	14,1	15,5	11,1	9,9	15,5	13,9
Karakterer VGS (%)						
Lavere enn 3	0,3	1,8	1,7	0,0	0,8	0,0
3,0-3,49	1,8	3,9	2,1	1,3	0,0	5,6
3,5-3,99	4,7	10,1	6,6	4,6	2,3	2,8
4,0-4,49	15,7	15,5	12,8	8,6	14,7	12,5
4,5-4,99	19,6	21,8	26,3	15,8	25,6	18,1
5,0-5,49	27,2	22,7	29,1	34,2	30,2	34,7
5,5 eller høyere	20,9	9,9	8,7	20,4	14,0	8,3
Annet	1,6	4,5	5,5	9,2	4,7	8,3
Uoppgitt	8,1	9,9	7,3	5,9	7,8	9,7
Aldersgruppe (%)						
18-24	11,3	13,4	11,8	16,4	6,2	11,1
25-29	59,4	51,0	55,4	61,8	65,9	66,7
30-34	10,7	11,9	15,6	7,9	8,5	5,6
35 og eldre	7,1	10,7	7,6	5,3	7,8	5,6
Uoppgitt	11,5	12,8	9,7	8,6	11,6	11,1
N	382,0	335,0	289,0	152,0	129,0	72,0

Tabelloversikt

Tabell 6.1 Klassifisering av jobbmatch etter nivå- og innholdssamsvar	67
Tabell 7.1 Andel kandidater fra ulike utdanningsgrupper og andel av alle økonomisk-administrative kandidater	76
Tabell 7.2 Antall uteksaminerte kandidater fra de ulike lærestedene	77
Tabell 7.3 Andel kandidater fra ulike utdanningsgrupper og andel av alle kandidater innen naturvitenskap og teknologi	84
Tabell 7.4 Antall uteksaminerte kandidater fra de ulike lærestedene	85
Tabell V2.1. Sysselsatte og arbeidsledige etter bostedsfylke 2025.....	117
Tabell V6.1 Kjennetegn ved kandidater som inngår i analyseutvalg i kapittel 6.....	120
Tabell V7.1 Kjennetegn blant respondenter separat for ulike faggrupper innen øk.adm.	120
Tabell V7.2 Kjennetegn blant respondenter separat for faggrupper innen naturvitenskapelige og teknologiske fag.....	121

Figuroversikt

Figur 1.1 Andel i ulike aldersgrupper med mastergrad som høyeste utdanningsnivå. Prosent. (Alle tall fra 2024, Island fra 2023).....	19
Figur 1.2 Antall kandidater uteksaminerte med mastergrad (eller tilsvarende) 2000-2025.....	20
Figur 1.3 Relasjon mellom arbeidsmarked, kandidater og arbeidsgivere	26
Figur 2.1 Andel sysselsatte og arbeidsledige av arbeidsstyrken. Prosent	28
Tekstboks 1: Definisjoner og kategoriseringer i Kandidatundersøkelsen.....	29
Figur 2.2 Endring i arbeidsledighet fra 2023 til 2025 i ulike utdanningsgrupper. Prosentpoeng.....	30
Figur 2.3 a og b. Utvikling i andel arbeidsledige av arbeidsstyrken innen ulike fagfelt.....	31
Figur 2.4 Andel arbeidsledige i arbeidsstyrken og blant nyutdannede masterkandidater per november 2011-2025.	32
Figur 2.5 «Betraktet du deg i uken 10.-16. november2025 <i>hovedsakelig</i> som ...». Svarfordeling innen ulike fagfelt.....	33
Figur 2.6 Type utdanning blant de som tar mer utdanning. N = 473	34
Figur 3.1 «Hvilket utdanningsnivå føler du er mest passende for denne jobben?» Fordelt på fagfelt.....	36
Figur 3.2 Andeler av sysselsatte som oppfatter seg som overutdannet. 2021, 2023 og 2025.....	37
Figur 3.3 «Hvordan synes du innholdet i utdanningen du avsluttet våren 2025 passer med arbeidsoppgavene i denne jobben?»	38
Figur 3.4 a og b. Utvikling i andeler av sysselsatte som oppgir innholdsmisforhold	40
Figur 3.5 Andel heltids- og deltidsansatte blant sysselsatte innen ulike fagfelt	41
Figur 3.6 Årsaker til deltidsarbeid blant deltidssysselsatte innen ulike fagfelt. N = 357	42

Figur 3.7 Fire former for underutnyttelse av kompetanse: andeler som oppgir arbeidsledighet som andeler av arbeidsstyrken, og undersysselsetting, overutdanning og innholdsmisforhold som andeler av sysselsatte innen ulike fagfelt. Prosent.....	43
Figur 3.8 Utvikling i ulike former for mistilpasning blant nyutdannede masterkandidater i arbeidsstyrken, 2011–2025	44
Figur 3.9 Antall kandidater fra vår-semesteret og andel med mistilpasning blant nyutdannede masterkandidater, 2005–2025. Kandidattall er hentet fra DBH.....	45
Figur 4.1 Typer av ansettelsesforhold blant sysselsatte kandidater med ulike typer utdanninger. Prosent.....	48
Figur 4.2 Andel som arbeider i ulike sektorer etter type utdanning.....	49
Figur 4.3 Andel som arbeider i ulike næringer.....	50
Figur 4.4 Andel som arbeider i ulike næringer etter type utdanning.....	50
Figur 4.5 Arbeidsfylke blant sysselsatte masterkandidater, etter lærested. 2025. Prosent	51
Figur 5.1 «Hvordan fikk du ditt første inntektsgivende arbeid etter fullført utdanning våren 2025?».....	54
Figur 5.2 «Sammenlignet med forventningene du hadde som student, hvor lett eller vanskelig har det vært å finne arbeid i samsvar med din kompetanse?».	55
Figur 5.3 Andel som synes det var vanskeligere enn forventet å finne arbeid i samsvar med kompetansen sin, innen ulike fagfelt.....	56
Figur 6.1 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være sysselsatt. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 6217	64
Figur 6.2 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være sysselsatt med koeffisienter for nåværende bostedsfylke, kontrollert for alle kjennetegn vist i forrige regresjon. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 6199	66
Figur 6.3 Andeler med god, delvis og dårlig jobbmatch innen ulike fagfelt.	67
Figur 6.4 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for godt samsvar. Godt samsvar definert som jobb som krever master eller ph.d, og hvor arbeidsoppgavene matcher godt med innhold i utdanning. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 5345.....	68
Figur 6.5 Logistisk regresjon med marginaleffekter. Sannsynlighet for å være å ha god jobbmatch med koeffisienter for nåværende bostedsfylke, kontrollert for alle kjennetegn vist i forrige regresjon. 2023- og 2025-kullene samlet. N = 5332	70
Figur 7.1 Predikert og ujustert andel sysselsatte i de ulike undergruppene.....	78

Figur 7.2 Predikert og ujustert andel med godt samsvar i de ulike undergruppene	79
Figur 7.3 Predikert sannsynlighet for å være sysselsatt per lærested	80
Figur 7.4 Predikert sannsynlighet for å ha arbeid som samsvarer godt med utdanningen per læresteder	81
Figur 7.5 Predikert og ujustert andel sysselsatt i de ulike undergruppene	86
Figur 7.6 Predikert og ujustert andel med godt samsvar i de ulike undergruppene	87
Figur 7.7 Predikert sannsynlighet for å være sysselsatt for ulike læresteder gitt gjennomsnittet av fordeling på øvrige kjennetegn	87
Figur 7.8 Predikert sannsynlighet for å ha arbeid som samsvarer godt med utdanningen for ulike læresteder gitt gjennomsnittet av fordeling på øvrige kjennetegn	88
Figur 8.1 Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt. Prosent.	91
Figur 8.2 a og b Samlet vurdering av utdanning etter fagfelt, 2011-2025. Gjennomsnitt av fempunktsskala	92
Figur 8.3 Samlet vurdering av lærested etter lærested	93
Figur 8.4 Tilfredshet med faglig innhold etter fagfelt. Prosent.	94
Figur 8.5 Tilfredshet med undervisningskvalitet etter fagfelt. Prosent.	95
Figur 8.6 Tilfredshet med tilbakemelding og veiledning etter fagfelt. Prosent.	96
Figur 8.7 Vurdering av utdanningens arbeidslivsrelevans etter fagfelt. Prosent.	97
Figur 8.8 Ulike former for utdanningstilfredshet over tid.	98
Figur V3 a og b. Utvikling i andeler av arbeidsstyrken som oppgir undersysselsetting innen ulike fagfelt.	118
Figur V.4.1 a og b. Andel av sysselsatte som jobber i offentlig sektor, tidsserie.	119

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no