Menon Economics

Forskerkompetanse i det norske arbeidslivet

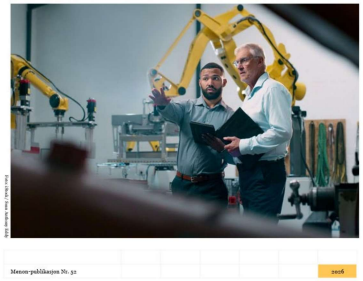
Forskerutdanningskonferansen 2026

22. Oktober

2026

Om oss og kunnskapsgrunnlaget vi benytter





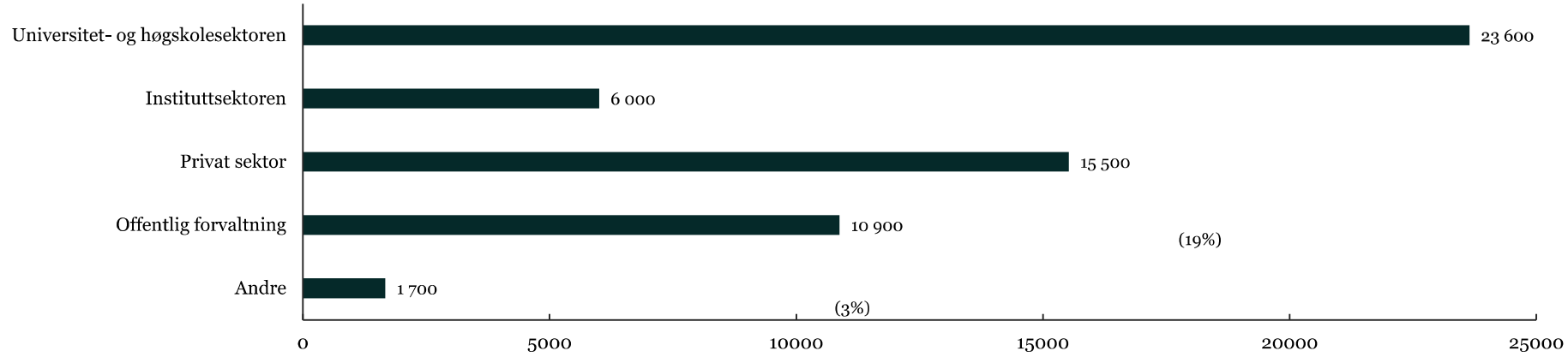


Situasjonsbeskrivelse

Hva skjer med personer som tar doktorgrad i Norge?

Om lag halvparten av personer i Norge med doktorgrad befinner seg i *bredden av arbeidslivet* i dag

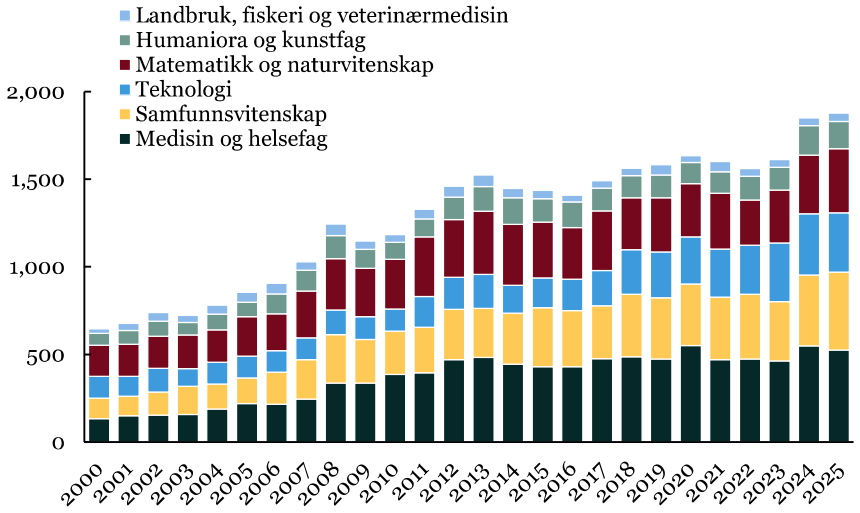
Anslått fordeling av personer med doktorgrad per sektor i 2025. *Kilde: Microdata.no, SSB (tabell 14552), og beregninger av Menon Economics*.*



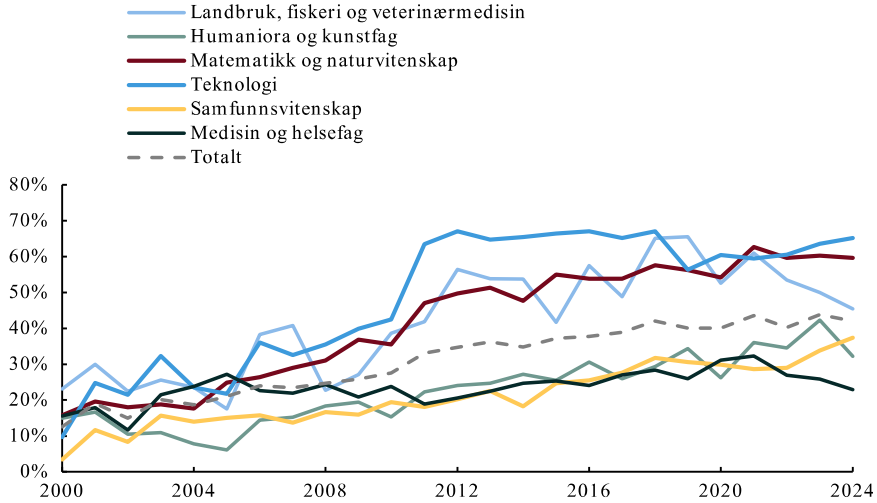
... Et sentralt spørsmål er hvordan denne fordelingen forventes å utvikle seg

Tilbudet av forskerkompetanse øker, og utenlandsk kompetanse utgjør en økende andel av tilbudet

Avlagte doktorgrader ved norske læresteder, etter fagområde, 2000-2025. *Kilde: SSB (tabell 13522).*

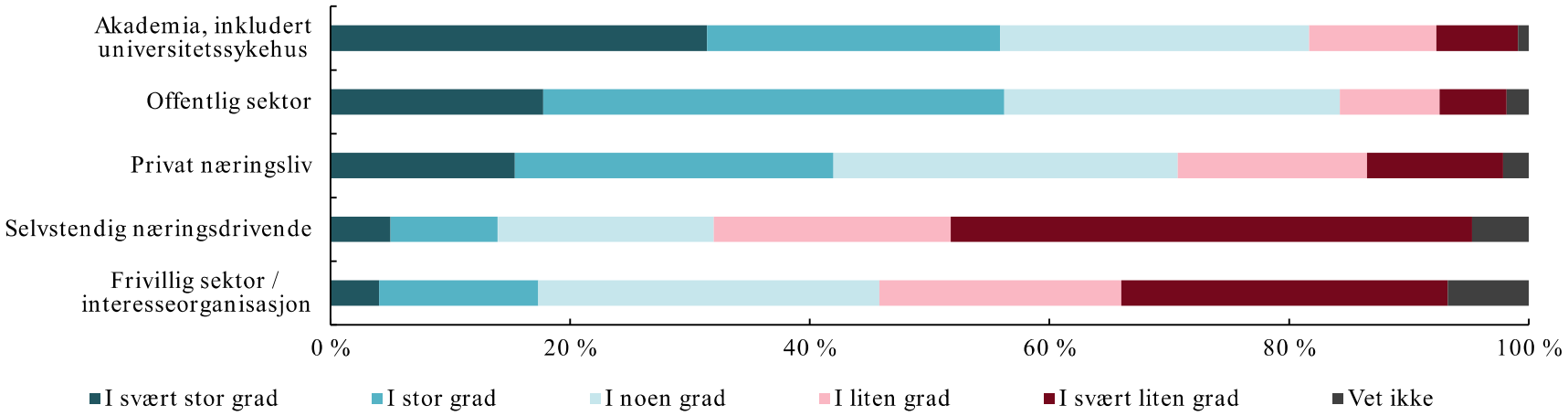


Utenlandske statsborgeres andel av doktorgrader avlagt i Norge innen ulike fagområder, i perioden 2000-2024.



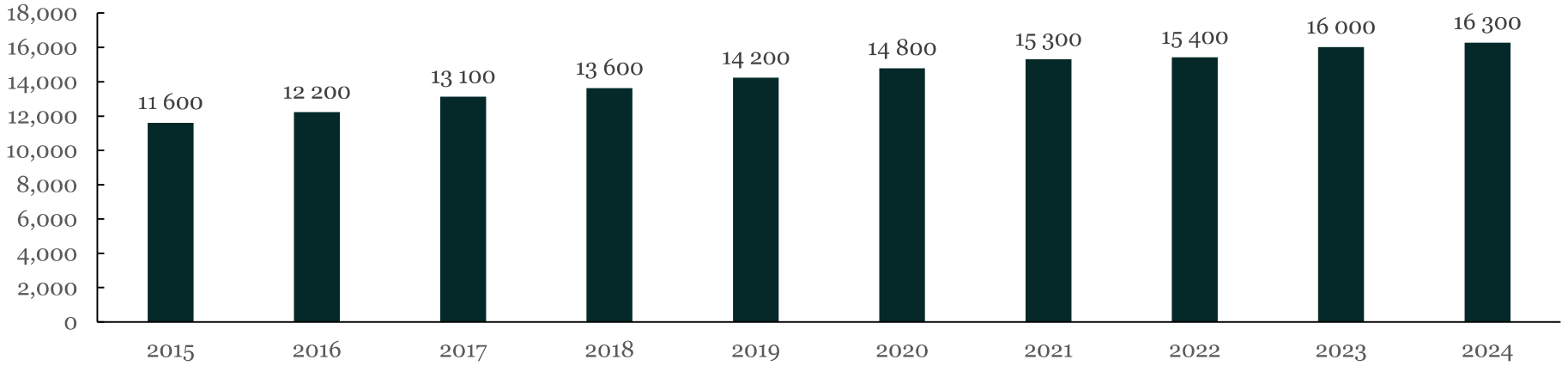
Og de fleste ser for seg en karriere i akademia

I hvilken grad nåværende ph.d. -kandidater ser for seg å jobbe i ulike sektorer etter doktorgraden? (N=738)



Akademia vokser, men tregere enn utdanningstakten av doktorgrader

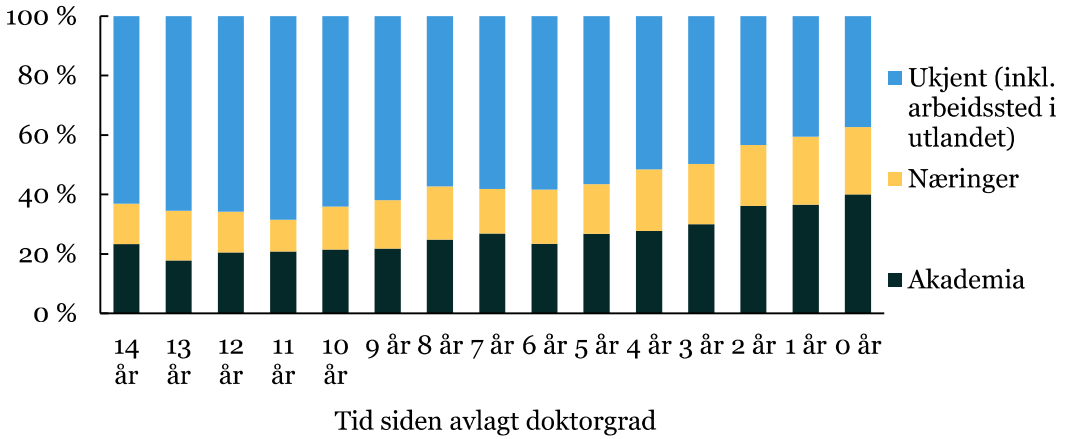
Antall forskere i akademia. *Kilde: SSB (tabell 14572).*



Problemstilling 1: antakeligvis vil vi få et økende tilbud av forskerkompetanse i bredden av arbeidslivet

Utenlandske personer med doktorgrad er en viktig kilde til kompetanse, og naturligvis vil en andel av disse flytte ut av landet

Arbeidssted i 2023 for utenlandske doktorander, etter antall år siden doktorgrad i Norge (andel). *Kilde: SSB tabell 13895*



Status for utenlandske personer med avlagt doktorgrad i Norge de siste fem årene.

Kilde: spørreundersøkelse av Menon Economics

	Alle (N=624)	Naturvitenskap og teknologi (N=377)	Humaniora og samfunns-vitenskap (N=116)	Medisin og helsefag (N=88)
Flyttet ut av Norge	39 %	40 %	40 %	39 %

Problemstilling 2: Antallet utenlandske doktorgradsutdannede i Norge er relativt stabilt over tid. I lys av en økende andel av ph.d.-ene utført av utlendinger, er det sannsynlig at vi "lekker" høyt kvalifiserte forskere, trolig både nyutdannede og erfarne, raskere enn vi er i stand til å ta dem inn i arbeidslivet.

Oppsummert ser vi to problemstillinger som forskerutdanningen bør hensynta

Problemstilling 1: antakeligvis vil vi få et økende tilbud av forskerkompetanse i bredden av arbeidslivet

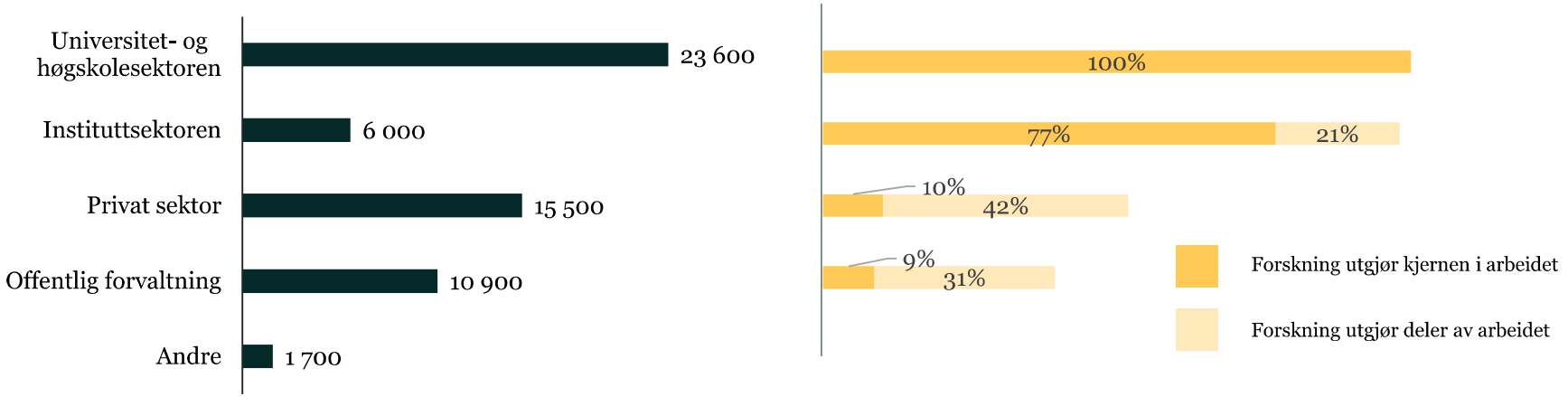
Problemstilling 2: vi får i for liten grad nyttiggjort oss av utenlandsk forskerkompetanse etter de har tatt doktorgrad i Norge

Situasjonsbeskrivelse

Hva får man ut av en doktorgrad i arbeidslivet i Norge

I privat sektor og offentlig forvaltning utgjør forskningsarbeid en mindre andel av arbeidsoppgaver

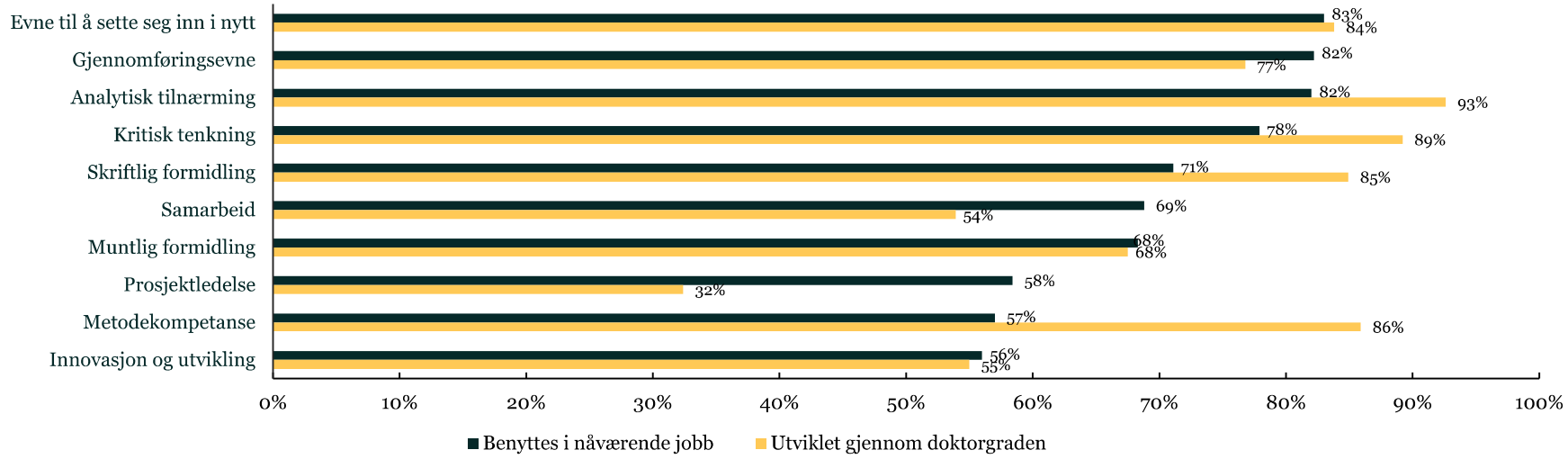
Hvor personer med doktorgrad jobber, og hvor stor andel som er involvert i forskning i ulike sektorer*. *Kilde: Microdata.no og Menon Economics, spørreundersøkelse blant doktorgradsutdannede (2026).*



Våre tall tyder på en mismatch mellom tilbud og etterspørsel av forskerkompetanse utenfor akademia. Det sentrale spørsmålet blir hvorvidt forskerkompetansen kan anvendes og nyttiggjøres utenfor forskningsoppgaver

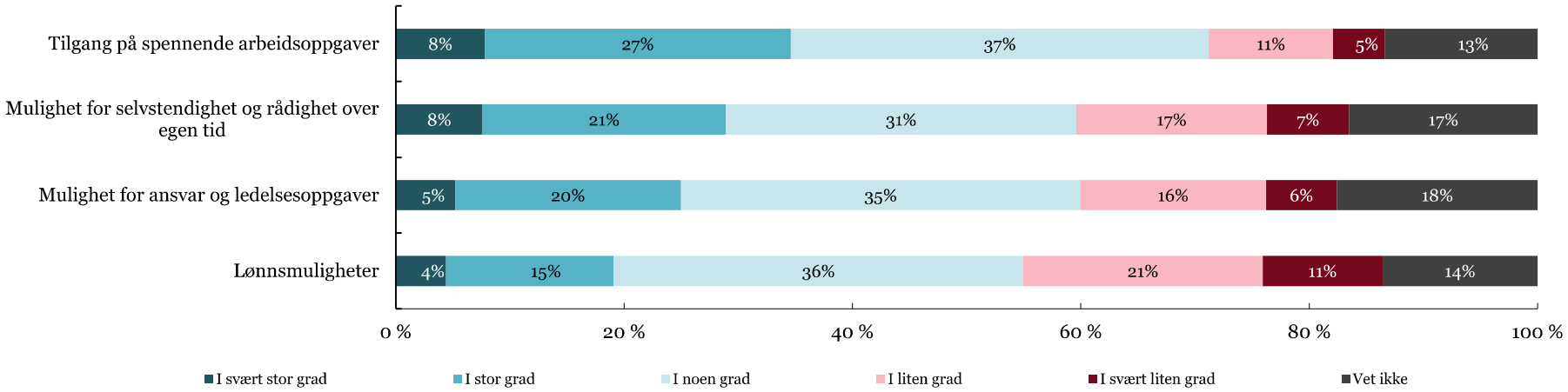
Doktorgradsutdanningen bidrar til ulike kompetanser som etterspørres i arbeidslivet

Andel som mener doktorgraden i stor eller svært stor grad utviklet kompetansen, og andel som i svært stor eller stor grad benytter den. Utenfor akademia, sortert etter andel som benytter kompetansen (n = 1 596–1 612)



Utbyttet av doktorgraden knytter seg ofte til annet enn lønn

I hvilken grad forskerkompetanse gir bedre vilkår i arbeidslivet utenfor akademia enn å være uten kompetansen. Alle respondenter (n = 3 726–3 731)



Utfordringer knyttet til utenlandske forskere

Utenlandske forskere i utlandet – utfordringer knyttet til rekruttering

- Små forskningsmiljøer og relativt lave lønninger svekker Norges konkurranseevne.
- Erfarne forskere vektlegger karrieremuligheter, faglig miljø og lønn.
- Yngre forskere tiltrekkes i større grad av arbeidsvilkår, trygghet, velferdsordninger og natur.
- Den mest krevende gruppen å rekruttere – begrenset synlighet og krevende relokaliseringsprosesser.

Utenlandske forskere i Norge – utfordringer knyttet til å beholde kompetanse

- Små forskningsmiljøer og begrensede karriereveier gjør det krevende å beholde forskere på lang sikt.
- Lav lønn, språkbarrierer og integreringsutfordringer påvirker tilfredsheten.
- Positive drivere: gode arbeidsvilkår, trygghet, velferdsordninger, tillitsbasert arbeidskultur og nærhet til natur.
- Lønn og karrieremuligheter vektlegges mer av erfarne forskere, mens arbeidsmiljø og livskvalitet betyr mer for yngre forskere.

Internasjonale studenter i Norge – barrierer i overgangen til arbeidslivet

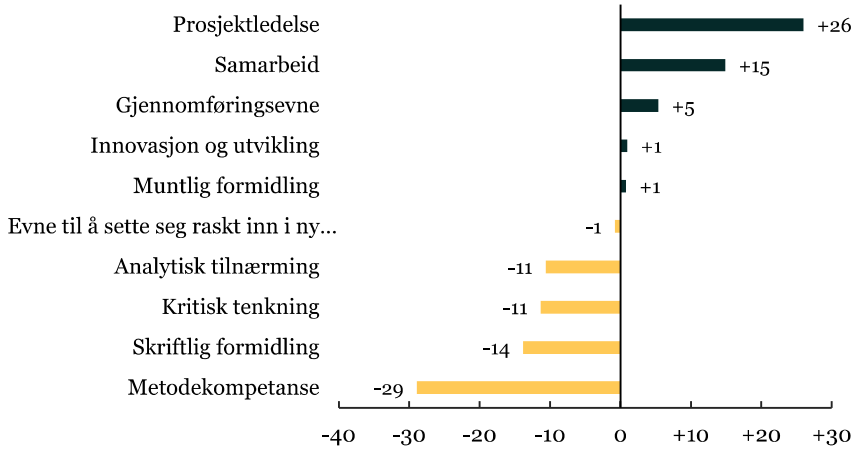
- Mange ønsker å bli, men møter utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet.
- Svake koblinger mellom akademia og næringsliv begrenser jobbmulighetene.
- Arbeidsgivere rapporterer om kompetansegap i forhold til næringslivets behov.
- Norges velferdsordninger, trygghet, livskvalitet og natur er fortsatt sterke trekkfaktorer.

Behov og tiltak

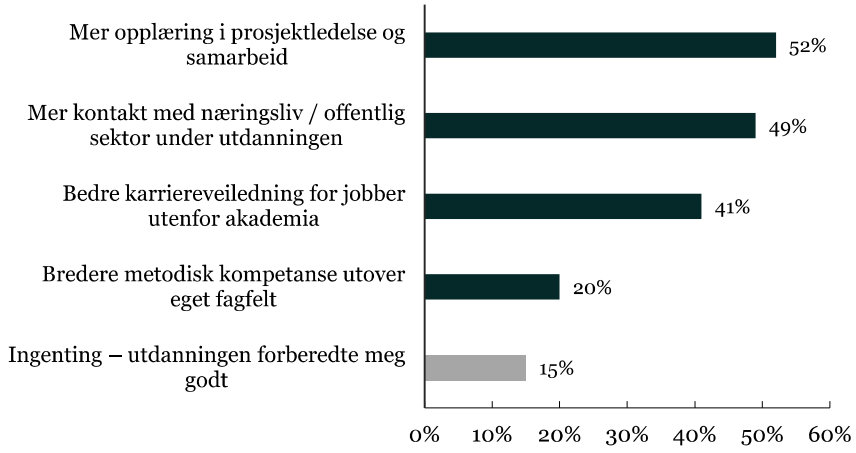
Hva kan gjøres med forskerutdanningen

For de som ender opp i *bredden av arbeidslivet* etterspørres kompetanseheving på prosjektledelse og samarbeid

Differanse i prosentpoeng mellom andelen som i svært stor eller stor grad benytter kompetansen i nåværende jobb og andelen som mener doktorgraden utviklet den. Utenfor akademia (n = 1 596–1 612)

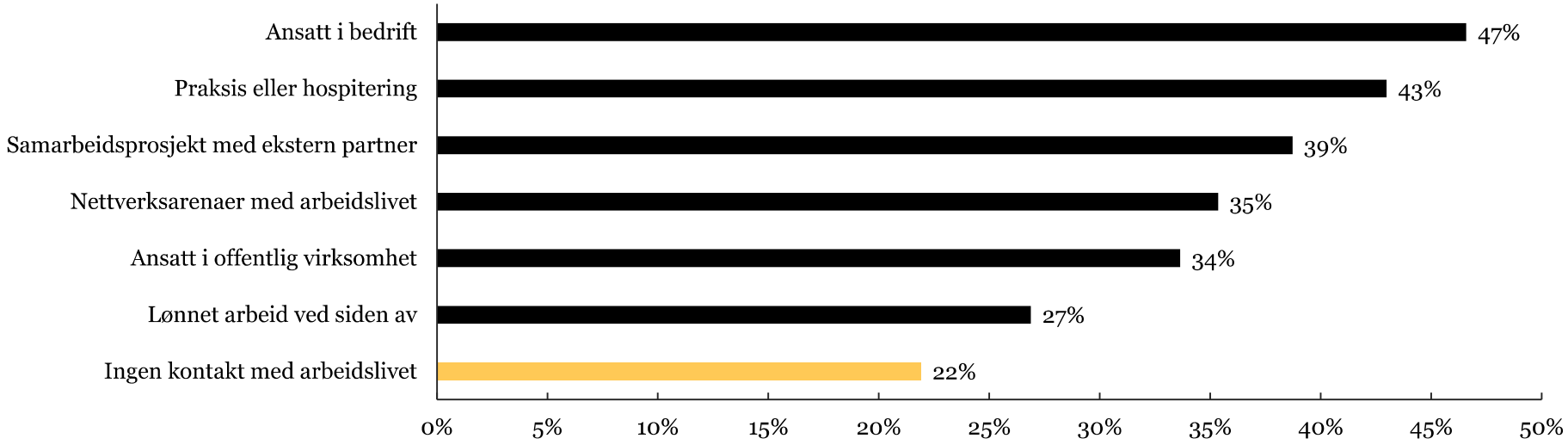


Hva kunne vært annerledes i doktorgradsutdanningen for å gjøre deg bedre rustet for jobb utenfor akademia? Andel som har krysset av (maks tre svar). Jobber utenfor akademia (n = 1 592)



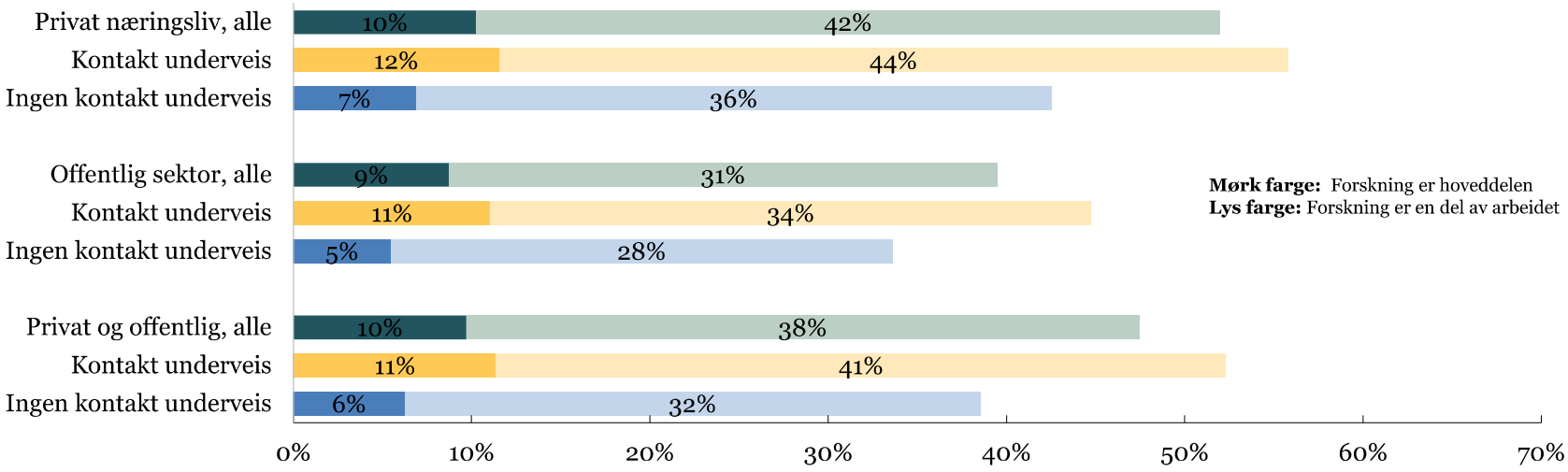
Dersom en stipendiat har hatt kontakt med næringslivet/forvaltningen underveis i doktorgradsløpet, føler hen seg mer forberedt…

Andel som mener doktorgraden i stor eller svært stor grad forberedte dem til karriere utenfor akademia, etter kontakt med arbeidslivet underveis. Flere svar mulig (n = 108–1 399)



… og øker sannsynligheten for at en driver med forskningsarbeid i sin jobb (utenfor UoH)

Andel som er involvert i forskning i nåværende jobb (mørk farge: forskning er hoveddelen, lys farge: forskning er en del av arbeidet), for alle og etter kontakt med arbeidslivet under doktorgraden. Privat næringsliv og offentlig sektor (n = 135–900)



Ulike tiltak som har blitt gjennomført i andre land for å binde akademia og det bredere arbeidsliv sammen

Danmark: Erhvervs-ph.d.

- Kandidaten er ansatt i en virksomhet og tar en ordinær doktorgrad
- Deltakerne jobber oftere i privat sektor og i lederstillinger enn andre doktorer (Innovationsfonden, 2021)

Innovationsfonden (2021), tilgjengelig her.

Catalonia: Doctorats Industrials

- Foretaket ansetter kandidaten på treårskontrakt
- Av kandidatene fra 2013–2018 arbeidet 75 prosent i foretak eller institusjoner, og 83 prosent hadde fast stilling (Generalitat de Catalunya, 2025)

Generalitat de Catalunya (2025), tilgjengelig her.

Sverige: Företagsforskarskolor

- Kandidaten er ansatt i et foretak, som må matche den offentlige finansieringen
- 44 prosent ble værende i vertsforetaket etter graden (Ramboll, 2024)

Rambøll (2024), tilgjengelig her.

Canada: Mitacs

- Utplasseringer på fire eller seks måneder, om lag 20 000 i 2024/25 (Mitacs, 2025)
- 46 prosent av tidligere deltakere i privat sektor er ansatt hos en tidligere partner (ISED, 2022)

ISED (2022), tilgjengelig her. Mitacs (2025), tilgjengelig her.

Storbritannia: Parlamentsstipend (POST)

- Kandidaten skriver notater for parlamentet i om lag tre måneder
- 26 prosent av tidligere deltakere arbeider senere i statsforvaltningen eller parlamentene (Parry, 2021)

Parry (2021), tilgjengelig her.

Hva evalueringene peker på

- Best dokumentert for samfinansierte stillinger (Innovationsfonden, 2021; Rambøll, 2024)
- Langsiktig samarbeid med formelle avtaler fungerer bedre (Borrell-Damian mfl., 2009, 2015)

- Borrell-Damian mfl. (2009), tilgjengelig her. Borrell-Damian mfl. (2015), tilgjengelig her.

Merk: Bare den danske evalueringen har sammenlikningsgruppe. De øvrige tallene viser utfall for deltakerne.

Tiltak i andre land for å beholde utenlandske forskere og lette overgangen til arbeidslivet

Beholde utenlandske forskere og doktorgradskandidater

Nederland: Orientation Year Permit og 30 %-regelen

- Ett års full arbeidstillatelse for nyutdannede og 30 prosent skattefritak for internasjonale eksperter
- Flere blir værende etter studiene, og andelen utenlandsk akademisk personale økte fra 19 til 48 prosent (2003–2023)

Finland: Fast Track og toårig jobbsøkertillatelse

- Oppholdstillatelse behandles på ni dager i snitt, og nyutdannede får to år til å søke jobb eller starte bedrift
- 73 prosent av internasjonale studenter var fortsatt i Finland ett år etter fullført utdanning (2022)

Canada: Post-Graduation Work Permit og Express Entry

- Inntil tre års arbeidstillatelse etter studiene og merittbasert vei til permanent opphold
- Økte stipender ga 70 prosent flere søknader, men bare 20–30 prosent av internasjonale studenter får permanent opphold

Overgang fra akademia til det bredere arbeidslivet

Sverige: MSCA Fellows og Switch to Sweden

- Seks måneders lønnstilskudd til bedrifter som ansetter forskere, og digital plattform som kobler forskere med arbeidsgivere
- Høy overgang til faste stillinger; forskerne brukes også som prosjektledere, analytikere og strateger

Finland: Talent Hubs og støtte til arbeidsgivere

- Regionale plattformer med karriereprogrammer, nettverkstreff og støtte til partnere, samt veiledning til arbeidsgivere som rekrutterer internasjonalt
- Andelen utenlandske akademikere i spesialistjobber økte fra 42 prosent etter ett år til 60 prosent etter fem år

Singapore: Innovation & Enterprise Fellowship

- 12–18 måneder utplassert i samarbeidsbedrift med månedlig stipend, og felles forskningssentre mellom A*STAR, universiteter og næringsliv
- Om lag halvparten av SINGA-stipendiatene ble værende etter endt utdanning (2016–2020)

Kilde: Kapittel 5 i rapporten Utenlandsk forskerkompetanse i Norge. Tiltak for å rekruttere forskere som allerede er etablert i utlandet, er utelatt.

Anbefalte tiltak rettet mot utenlandsk forskerkompetane

Kompetansekilde og *strategi*	**Tiltak**
Utenlandske forskere som jobber i Norge *Beholde*	• Synliggjøre karrieremuligheter for etablerte forskere på tvers av sektorer • Synliggjøre fagforeningene og støtteapparatet • Styrke muligheten til å påta seg bierverv • Utvide muligheten for å finne ny relevant jobb etter endt arbeidsforhold • Økonomisk støtte til språkkurs
Utenlandske studenter i Norge *'Tiltrekke' og beholde*	• Informasjon om etablering i Norge • Tettere kobling mellom akademia og næringsliv • Forlenget periode for å finne relevant arbeid etter mastergrads- eller ph.d.-utdannelse, samt mer fleksibel definisjon av relevant jobb • Økt satsing på nærings-ph.d-ordningen • Finansiert overgangsordning mellom akademia og næringsliv ('nærings-postdoc')
Utenlandske forskere i utlandet *Tiltrekke*	• Informasjon og koordinering • Målrettet rekruttering og tiltak • Samarbeid om nordisk forskningsprofilering • Vurdering av en ordning tilsvarende EU-blåkort • Nedbetaling av studielån for toppkandidater • Skatteinsentiver

Takk for oss!

Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et konsulentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt.

Les mer om vårt arbeid på menon.no.



Glenn Widenhofer
Senior manager

+47 906 98 856
glenn.widenhofer@menon.no



Sebastian Johansson
Senior analyst

+47 404 49 448
sebastian.johansson@menon.no