

# Arbeidsgiverundersøkelsen 2010

## Kortversjon



## Universitetet i Oslo

Det humanistiske fakultet

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Det matematiske og naturvitenskapelige fakultet

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Undersøkelsen er gjennomført av:



Kortversjonen er laget av  
Universitetet i Oslo

## Hovedfunn

### Arbeidsgiverne er fornøyd

9 av 10 arbeidsgivere kan tenke seg å ansette kandidater med samme bakgrunn fra UiO igjen. Dette tallet har økt siden forrige undersøkelse (2006) fra 86 til 88 prosent, og andelen er høy for alle grupper.

### Høy fagkompetanse og gode formidlingsevner

Arbeidsgiverne vurderer ferdighetene til kandidater fra UiO som gode. Den kvalifikasjonen som får høyest score er fagkompetanse, hvor kandidatene får en gjennomsnittscore på 4,1 til 4,5<sup>1</sup>.

Andre kvalifikasjoner som UiOs kandidater scorer høyt på er evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, og skriftlig og muntlig kommunikasjon.

### Viktigste kvalifikasjoner ved ansettelse

Lederne ble i undersøkelsen bedt om å velge ut kvalifikasjonene de mente er viktigst ved ansettelse. Evne til å tilegne seg ny kunnskap (55 prosent) var regnet som viktig av flest, men også evne til å formidle kunnskap (47 prosent), evne til å arbeide selvstendig (42 prosent) og evne til å arbeide produktivt i team (41 prosent) scoret høyt. Mange ser det dessuten som viktig å beherske muntlig og skriftlig kommunikasjon

### Kandidatene undervurderer egen kompetanse

Arbeidsgiverne vurderer de fleste av kandidatenes kvalifikasjoner som bedre enn det kandidatene selv gjør. Kandidaten vurderer imidlertid sin evne til analytisk tenkning og skriftlig kommunikasjon bedre enn det lederne vurderer dem. Kandidatene er minst fornøyde med den bransje- og virksomhetsforståelsen de har opparbeidet gjennom utdanningen, og vurderer den langt dårligere enn det arbeidsgiverne gjør.

### Mastergrad mest relevant

Av alle med god kjennskap til utdanningene ved UiO er det 93,3 prosent som vurderer utdanning på mastergradsnivå som relevant eller svært relevant. Utdanning på bachelorgradsnivå er også relevant og hele 86,6 prosent vurderer utdanning på dette nivået som relevant eller svært relevant. Det er særlig i utdanningssektoren at bachelorgradsnivå er vurdert som relevant.

### UiO-kandidater ønskes som søkere

Blant de som oppgir at de har ansatte med høyere utdanning fra de aktuelle fagområdene, men ingen fra UiO, er det to av tre som oppgir som årsak at de ikke har hatt noen søkere fra UiO. En av fire oppgir at kandidatene fra UiO ikke passer deres faglige profil. Fra kommentarene lederne har gitt kommer det frem at en del mener de ikke ansatte fra UiO på grunn av geografisk beliggenhet, og at det er mer naturlig å ansette kandidater fra lokale universiteter og høyskoler.

## Ulike bransjeprofiler

Undersøkelsen viser noen tydelige profiler i ulike bransjer. Hvilke kvalifikasjoner arbeidsgiverne legger vekt på ved ansettelse varierer mye etter hvilken bransje arbeidsgiveren representerer.

Innenfor faglig, vitenskapelig, og teknisk tjenesteyting (inkludert forskning) er de viktigste forventningene at kandidatene skal være flinke til å tilegne seg ny kunnskap, kunne arbeide selvstendig, beherske skriftlig kommunikasjon, ha god evne til analytisk tenkning og til en viss grad å kunne arbeide produktivt i team. Dette kan karakteriseres som en typisk "forskerprofil" og går igjen for ledere i denne bransjen enten de har ansatt kandidater fra MN, SV, HF eller UV.

I offentlig administrasjon og forsvar vektlegger lederne særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap, skriftlig kommunikasjonsevne, evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, evne til å arbeide selvstendig og til en viss grad evne til analytisk tenkning. Disse forventningene kan oppsummere i en

---

<sup>1</sup> På en skala fra 1 til 5, der 1 er svært lavt kvalifisert og 5 er svært høyt kvalifisert

"byråkratprofil", som finnes hos ledere i denne bransjen uavhengig av hvilket fakultet kandidatene kommer fra. Denne profilen gjenspeiler forventningene i offentlig sektor når vi ser bort fra lederne i utdanningsvirksomheter.

Ledere i helse- og sosialtjenester legger størst vekt på samarbeidsegenskaper som evne til å arbeide tverrfaglig og evne til å arbeide produktivt i team, men også evne til å arbeide selvstendig. I denne bransjen er det også viktig å kunne tilegne seg ny kunnskap, se nye muligheter og perspektiver og tenke resultat- og løsningsorientert. Denne profilen som kan kalles "brobygger" finnes også på tvers av kandidatenes fagbakgrunn.

I finansierings- og forsikringstjenester er særlig evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å tenke resultat- og løsningsorientert, evne til å arbeide selvstendig og evne til å knytte kontakter og relasjoner viktige. Bransjeprofilen kan karakteriseres som en "forretningsprofil", og kjennetegner til en viss grad privat sektor generelt.

Utdanningsledere vektlegger evne til å formidle kunnskap høyere enn andre kvalifikasjoner. Andre kvalifikasjoner utdanningsledere anser som viktigere er evne til å tilegne seg kunnskap, beherskelse av muntlig kommunikasjon, evne til å arbeide produktivt i team og evne til å arbeide selvstendig. Evne til å lede vektlegges sterkere av utdanningsledere enn andre ledere. Profilen kan karakteriseres som en typisk "lærerprofil".

### **Generalister versus spesialister**

De ulike fagene scorer svært forskjellig i hvordan arbeidsgiverne vurderer hvor egnet de er for sin virksomhet. Noen fag er generelle med brede nedslagsfelt (som matematikk, norsk språk og lingvistik, pedagogikk og statsvitenskap), mens andre er mer spesialiserte, og dermed ikke relevant for alle typer av virksomhet (som farmasi og ikke-europeiske språk).

## **Høyere score på kvalifikasjoner**

Ledere vurderer kandidatene som overveiende gode på de fleste av kvalifikasjonene som er vurdert. Utdanningsledere gir gjennomgående kvalifikasjonene litt høyere score enn andre ledere gjør. Kvalifikasjonene som får høyest score er fagkompetanse, evne til å tilegne seg ny kunnskap, evne til å formidle kunnskap, evne til å arbeide selvstendig, evne til analytisk tenkning, og skriftlig og muntlig kommunikasjon. Kvalifikasjonene vurderes litt forskjellig avhengig av hvilken fakultetsbakgrunn kandidatene har. De kvalifikasjonene som gjennomgående får lavest score er evne til å behandle tall og statistikk (gjelder ikke for MN), bransje- og virksomhetsforståelse, arbeide under tidspress, effektiv tidsbruk og å administrere og koordinere oppgaver. Evne til å lede får bedre score av utdanningsledere enn andre ledere. Samtidig er ingen av kvalifikasjonene vurdert som direkte svake, laveste oppnådde score er 2,6 på en skala fra 1 til 5.

Ut i fra bransjene og bransjeprofilen vi så på tidligere i oppsummeringen er det klart at ledere som ønsker kandidater med "lærerprofil" gir kandidatene som er lærere i hovedsak god score ut fra dette bildet. Ledere innen offentlig administrasjon og forvaltning gir også kandidatene god score på kvalifikasjoner i forhold til "byråkratprofilen" og kvalifikasjonene de vektlegger. Slik er det også for de andre profilene. Hovedmønsteret er at de kvalifikasjonene som vurderes som viktige i de ulike bransjene også scorer bra på vurdering, men det er forbedringsområder for fakultetene innen de ulike bransjene.

### **Viktighet versus dyktighet**

Ser vi på rangeringen av hva ledere anser som viktige kvalifikasjoner opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer høyest og lavest på, er det noen forhold hvor det er klare gap mellom hva arbeidsgiverne mener er viktig og hvordan de vurderer kandidatenes kvalifikasjoner. Det gjelder særlig det å arbeide produktivt i team, å tenke resultat- og løsningsorientert, å administrere og koordinere oppgaver, bransje- og virksomhetsforståelse og til en viss grad evne til å lede. Dette er arbeidslivskvalifikasjoner som det med fordel kan legges større vekt på i utdanningen.

## **Universitetsutdannede lærere**

Ved UiO er det to veier fram til en karriere som lærer. Enten kan man gå via bachelor eller master og deretter ta praktisk pedagogisk utdanning (PPU) eller man kan ta det femårige Lektorprogrammet.

Over 700 studenter tar PPU ved UiO hvert år, og Lektorprogrammet tar nå inn over 250 søkere i året. UiO er med dette Norges største lærerutdanner.

I dette kapitlet vil tallene kunne leses som en samlet bransjeprofil for lærere på tvers av fakultetene. Av respondentene som har ansatt lærere med universitetsutdanning var det 60,5 prosent av lærerne som hadde utdanning fra UiO. Dette tyder på at UiO har en sterk posisjon når det gjelder utdanning av lærere på landsbasis. Av totalt 588 ledere som har ansatt lærere fra UiO har 473 som oppgitt at de jobber som utdanningsledere. 20 prosent av lederne som har ansatt universitetsutdannede lærere fra UiO jobber ikke i skoleverket. Dette viser at ledere er bevisste på å ansette kandidater med lærerbakgrunn også utenfor skoleverket.

Det er flest ledere som har ansatt lærere med HF-bakgrunn (73,6 prosent), deretter følger lærere med SV-bakgrunn (64,1 prosent) og MN-bakgrunn (55,6 prosent). Denne undersøkelsen har kartlagt hvem som har ansatt lærere med formell lærerutdanning, enten gjennom bachelor/master og PPU eller gjennom lektorprogrammet. For universitetsutdannede lærere ved UiO vil de fleste ha tatt praktisk-pedagogisk utdanning ved UV-fakultetet.

Utdanningsledere har jevnt over gitt høyere score til sine ansatte enn de øvrige respondentene i denne undersøkelsen, uavhengig av hvilket fakultet de ansatte har sin bakgrunn fra.

### **Generalister versus spesialister**

Utdanningsledere scorer fagene pedagogikk og spesialpedagogikk høyest, og spesielt høyt på grunnskolenivå. Av skolefag scores matematikk, norsk og engelsk desidert høyest både på grunnskole og videregående nivå. Også fysikk, biologi, historie scores høyt på begge nivå. Fag som ikke tilbys som fag i skolen scores naturligvis lavt.

### **Relevant utdanningsnivå**

I grunnskolen regnes utdanning på bachelornivå som svært relevant av 72,7 prosent av lederne, mens 42,1 prosent svarer at utdanning på masternivå er svært relevant. PhD regnes ikke som særlig relevant i grunnskolen. I videregående skole regnes utdanning på bachelornivå som svært relevant av 69,4 prosent, mens utdanning på masternivå er svært relevant for 83,9 prosent. I videregående regnes PhD som relevant eller svært relevant av 41,2 prosent. I undersøkelsene har vi ikke spurt om hva som er det foretrukne nivået, men hva som er relevant. Resultatene tyder på at bachelorgrad er det foretrukne nivået i grunnskolen, men at mastergrad er relevant. I videregående ser det ut til at mastergrad er det foretrukne, mens bachelorgrad og PhD er relevant.

### **Viktighet versus dyktighet**

Det er relativt godt samsvar mellom hva lederne mener lærere fra UiO er gode på etter endt utdanning, og hva som er viktig i jobben de skal gjøre. Kunnskapsformidling og muntlig kommunikasjon er kandidatene både spesielt dyktige på og det er ansett som særskilt viktig.

Det er særlig to kvalifikasjoner det er et gap mellom lederes vurdering av viktighet ved ansettelse og deres vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner. Å arbeide produktivt i team blir vurdert som fjerde viktigste, men er vurdert som den ellefte sterkeste kvalifikasjonen. Det samme er tilfelle for evne til å lede, som er vurdert som den sjettede viktigste, og rangert som den tolvte beste kvalifikasjonen.

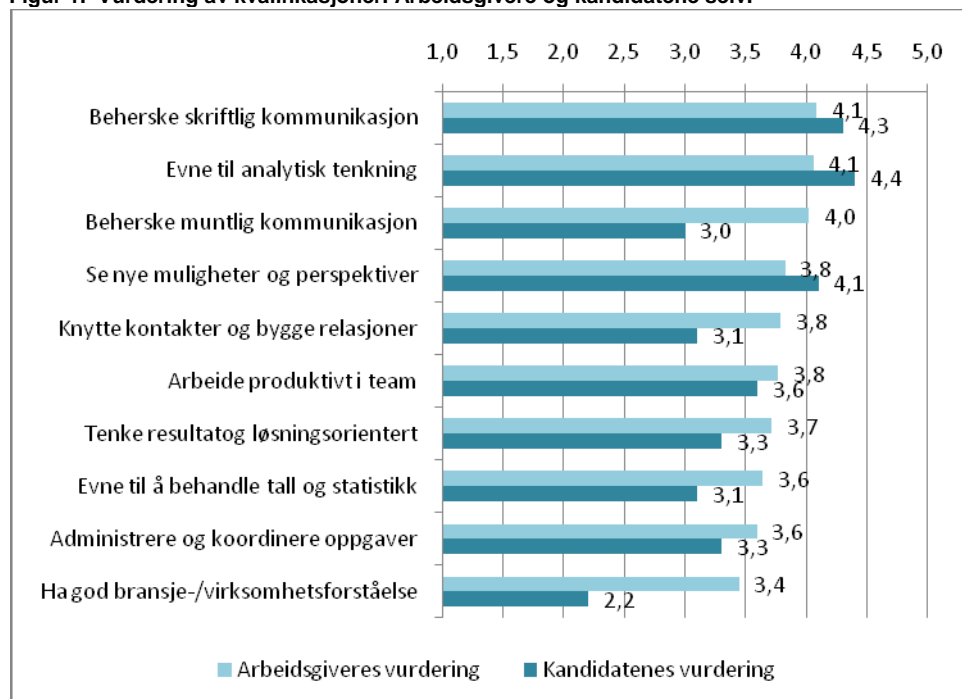
## **Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

Kandidater fra SV får jevnt over god score i vurderingen, men det er som vi ser ut fra figuren nedenfor klare gap mellom kandidatens vurderinger<sup>2</sup> av egne kvalifikasjoner og arbeidsgivernes vurderinger av dem. Det er særlig bransje-/ virksomhetsforståelsen og muntlig kommunikasjon der gapene er størst og arbeidsgiverne vurderer kvalifikasjonene som betydelig bedre enn kandidatene.

---

<sup>2</sup> Fra kandidatenes vurdering av egne ferdigheter tilegnet gjennom studiet i Kandidatundersøkelsen 2008

Figur 1. Vurdering av kvalifikasjoner. Arbeidsgivere og kandidatene selv.



### Vurdering av fagenes egnethet

Samfunnsøkonomi og statsvitenskap er de fagene flest ledere vurderer som egnet for deres virksomhet, begge med en score på 3,5<sup>3</sup>. Sosiologi er etter disse det faget flest mener er godt egnet, med en score på 3,3, etterfulgt av psykologi med en gjennomsnittsscore på 3,1. Dette er en overraskende høy score for psykologi som i stor grad er avgrenset til helsesektoren, hvor de blir regnet som svært egnet (4,6). Samfunnsgeografi og sosialantropologi blir i denne sammenheng oppfattet som egnet av færrest, med en score på henholdsvis 2,9 og 2,7.

### Viktighet versus dyktighet

Når vi ser på rangeringen av viktighet opp mot rangering av hvilke kvalifikasjoner kandidatene scorer best og dårligst på, er det noen forhold hvor det er klare gap mellom hva arbeidsgiverne mener er viktig og hvordan de vurderer kandidatenes kvalifikasjoner. Evne til å formidle kunnskap kommer for eksempel på andreplass for viktighet, men på syvendeplass i vurdering av kvalifikasjoner. Evne til å arbeide produktivt i team kommer på femteplass for viktighet, men på ellevtteplass i vurdering av kvalifikasjoner.

## Det humanistiske fakultet

I denne undersøkelsen er 66,5 prosent av lederne som har ansatt kandidater fra HF fra undervisningsbransjen. Disse er behandlet i kapittelet om lærerutdanningen ved UiO. De øvrige omtales i dette kapitelet.

Arbeidsgiverne vurderer generelt HF-kandidaters kvalifikasjoner som gode. Det er noen forskjeller fra bransje til bransje, men de kvalifikasjonene som får god score totalt sett scorer også godt på tvers av de ulike bransjene.

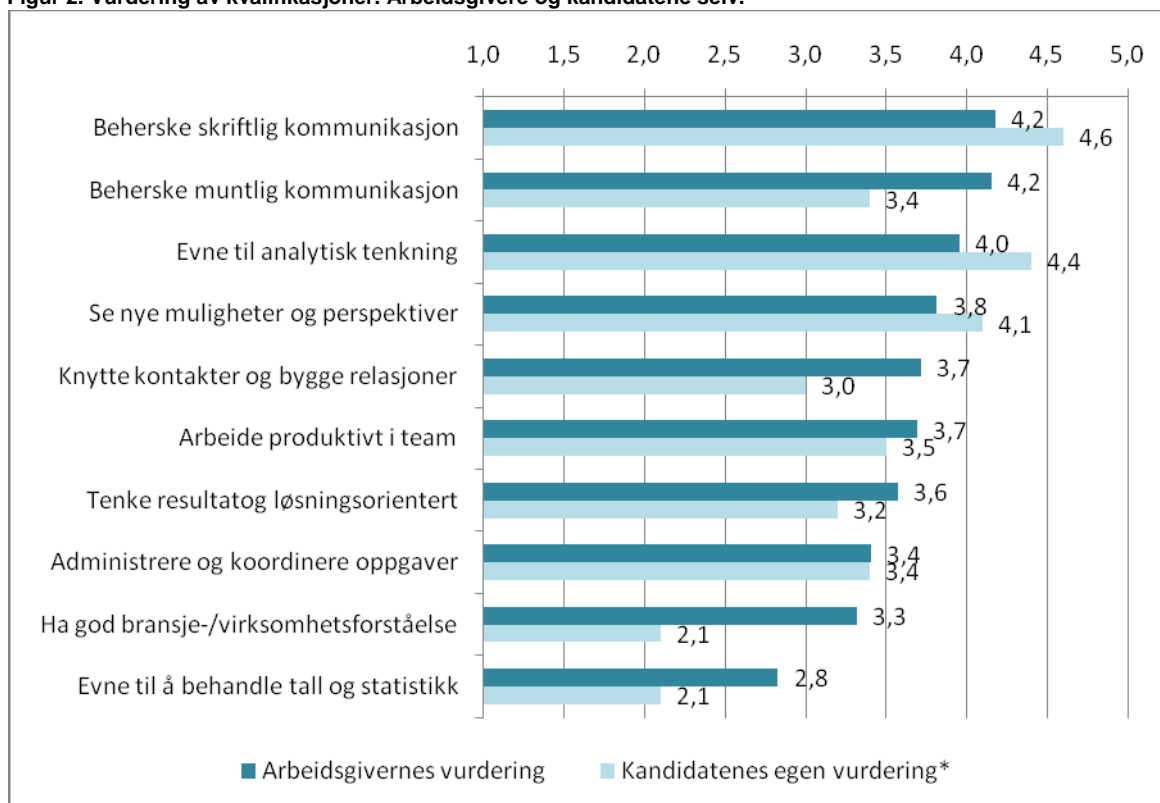
Når arbeidsgivernes vurdering av kvalifikasjonene sammenlignes med kandidatens egenvurdering<sup>4</sup> ser vi at det er gap mellom kandidatenes og arbeidsgivernes vurdering. Ut fra figuren under er det tydelig at kandidatene vurderer sin bransje- og virksomhetsforståelse, sin muntlige kommunikasjon, sin evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner og sin evne til å behandle tall og statistikk betydelig lavere enn hva arbeidsgiverne gjør. Forskjellen i score er på mellom 1,2 og 0,7 poeng for disse forholdene. For tre av kvalifikasjonene gir kandidatene selv kvalifikasjonene bedre score enn

<sup>3</sup> På en skala fra 1-5 der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet

<sup>4</sup> Hentet fra Kandidatundersøkelsen 2008.

arbeidsgiverne, og dette gjelder å beherske skriftlig kommunikasjon, evne til analytisk tenkning, evne til å se nye muligheter og perspektiver.

**Figur 2. Vurdering av kvalifikasjoner. Arbeidsgivere og kandidatene selv.**



### Vurdering av fagenes egnethet

HF har en stor bredde i sin studieretningsportefølje, fra mer generelle utdanninger som norsk språk og lingvistikk til spesialistutdanninger som arkeologi og konservering. Dette får følgelig konsekvenser for hvor godt egnet man mener de forskjellige utdanningene er i ulike bransjer.

De lederne som har ansatte fra HF ved UiO, og som i tillegg kjenner til HF utdanningene, oppgir norsk språk og lingvistikk og engelsk som svært egnet for deres virksomhet, og begge har en score på 3,8<sup>5</sup> når vi vurderer egnethet. Deretter kommer historie med en score på 3,6 i egnethet. Dette er fagområder som står sterkt i utdanningsbransjen, og utdanningsledernes vurderinger trekker opp disse fagområdene. Mer spesialiserte studieretninger som ikke-europeiske språk (f. eks kinesisk), er ikke egnet i alle bransjer og har en snittscore på 1,9. Arkeologi og konservering (med snittscore på 1,9) og musikkvitenskap (med snittscore på 2,4) ligger på plassene over.

### Viktighet versus dyktighet

Når arbeidsgivernes vurdering av viktighet ved ansettelse sammenlignes med deres vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner ser vi noe interessante gap. Evne til å tilegne seg kunnskap kommer på andre plass for viktighet, men på sjette plass i vurdering av kvalifikasjoner. Evne til å arbeide produktivt i team kommer på tredjeplass for viktighet, men på ellevtteplass i vurdering av kvalifikasjoner. For de andre kvalifikasjonene er gapet mindre.

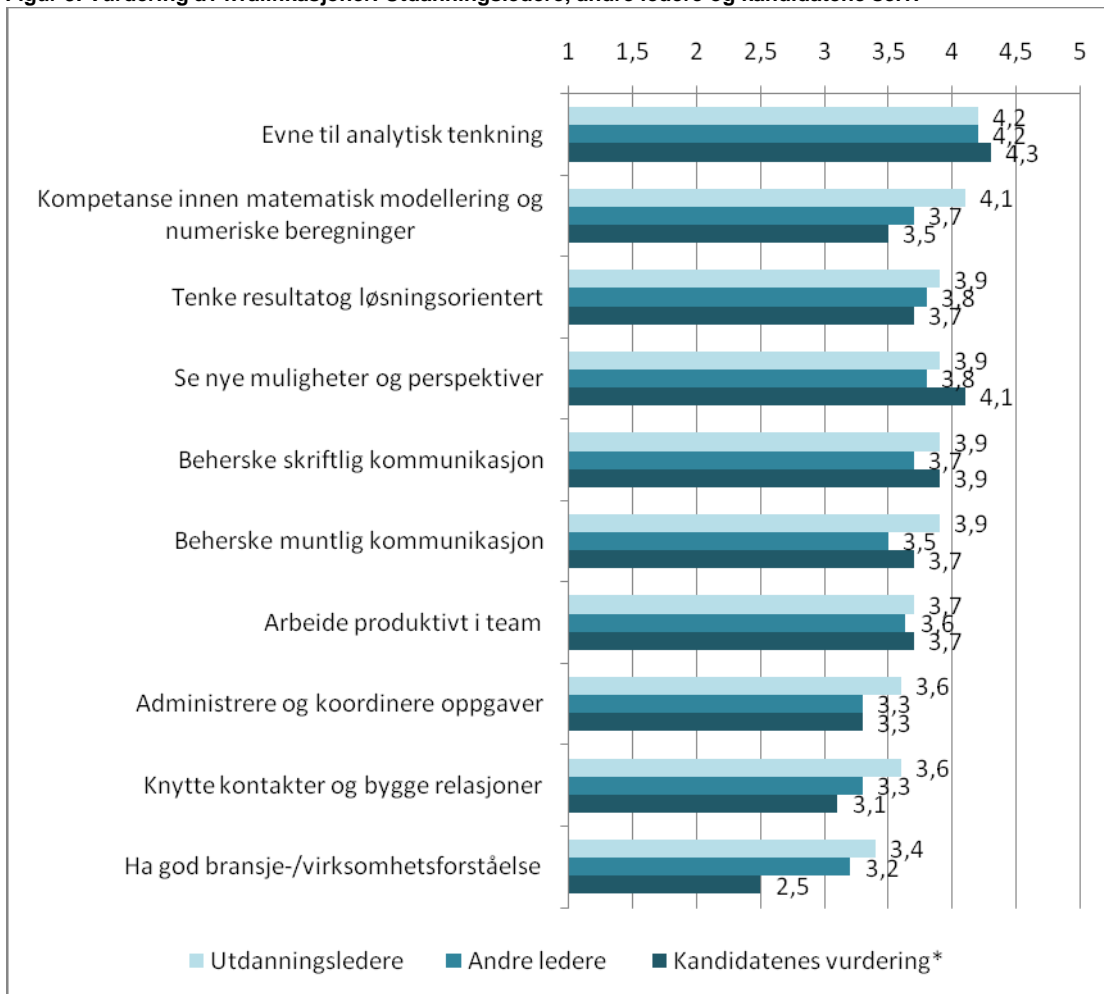
## Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har en bred studieportefølje som spenner fra profesjonsstudiet i farmasi til de brede fagene informatikk og matematikk.

<sup>5</sup> På en skala fra 1-5 der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet

I motsetning til for HF og SV er det stor grad av sammenfall mellom lederne og kandidatenes vurdering<sup>6</sup> av kvalifikasjonene kandidatene tilegnet seg gjennom studiene.

Figur 3. Vurdering av kvalifikasjoner. Utdanningsledere, andre ledere og kandidatene selv.



### Generalister versus spesialister

Det er klar forskjell mellom profesjonsrettede fag som farmasi, som er svært godt egnet i noen bransjer og mindre i andre, og brede fag som matematikk og informatikk, som er generelt egnet i alle bransjer. Farmasi får en gjennomsnittscore på 1,8<sup>7</sup> i alle bransjer, men hvis vi kun ser på bransjene diverse service hvor vi finner apotekene og i helse og sosialtjenester, så er scoren henholdsvis 3,8 og 4,0. Matematikk derimot har en gjennomsnittscore på 3,9, mens informatikks gjennomsnittscore er 3,5. Dette er fag med et bredt bruksområde. Dessuten er matematikk et skolefag og det står dermed svært sterkt i undervisningsbransjen. Det samme gjelder for fysikk, som har en gjennomsnittscore på 3,4. Biologiske fag har en score på 3,2, det samme har kjemi. Disse er også skolefag, men står ikke like sterkt i alle bransjer. Geofag har en gjennomsnittscore på 2,9, noe som kan forklares av at det er aktuelt for færre bransjer.

### Viktighet versus dyktighet

På samme måte som for HF og SV er det gap når vi sammenligner lederne vurdering av kvalifikasjonenes viktighet ved ansettelse og deres vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner. Det er særlig to forhold som skiller seg ut. Arbeide i produktivt i team vurderes som det tredje viktigste forholdet, men ligger på tolvteplass av i vurderingen av kvalifikasjonene. Det motsatte er tilfelle for analytisk tenkning som blir vurdert som den nest beste kvalifikasjonen, men er kun den tiende viktigste.

<sup>6</sup> Hentet fra Kandidatundersøkelsen 2008

<sup>7</sup> På en skala fra 1-5 der 1 er svært dårlig egnet og 5 er svært godt egnet

## Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Som navnet tyder på er utdanningssektoren den desidert største arbeidsgiver for kandidater fra Det utdanningsvitenskapelige fakultet. I undersøkelsen svarte 446 av 637 respondenter at de var utdanningsledere og disse omtales i siste kapittel. UV deltok ikke i Kandidatundersøkelsen 2008 og det er derfor ikke grunnlag for å sammenligne arbeidsgivernes og kandidatenes vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner.

### Vurdering av kvalifikasjoner

Ansatte med UV-bakgrunn får jevnt over god score av ledere når det gjelder vurdering av kvalifikasjoner, men det er særlig noen kvalifikasjoner som utmerker seg som svært gode. De kvalifikasjonene ansatte med UV-bakgrunn scorer høyest på er fagkompetanse (4,2), evne til å formidle kunnskap (4,1), det å beherske muntlig (4,2) og skriftlig kommunikasjon (4,1), samt til å arbeide selvstendig (4,1). Kvalifikasjonene som scorer lavest er evne til å behandle tall og statistikk (3,1), effektivt tidsbruk (3,5) og arbeide under tidspress (3,5).

### Generalister versus spesialister

De to utdanningene som var med i undersøkelsen fra UV, pedagogikk og spesialpedagogikk, gir veldig forskjellige kompetanser. Spesialpedagogikk (gjennomsnittscore på 4,3) er en mer spesialisert utdanning enn pedagogikk (gjennomsnittscore på 4,5). Dette gjenspeiles til en viss grad i hvordan fagene vurderes i ulike bransjer. Utenfor undervisningsbransjen vurderes pedagogikk generelt høyest, mens i undervisningsbransjen vurderes de likt (gjennomsnittscore på 4,7).

### Viktighet versus dyktighet

Det er stor grad av sammenfall mellom hvordan ledere rangerte de kvalifikasjonene de vurderer som viktige ved ansettelse, og hvorvidt de mener UV-ansatte tilegner seg disse kvalifikasjonene i utdanningen. For eksempel kommer evne til å formidle kunnskap på førsteplass for viktighet og på andreplass for dyktighet. Samtidig er det klare gap for noen forhold. Å arbeide produktivt i team kommer på tredjeplass i viktighet, men på niendeplass etter vurdering av kandidatenes kvalifikasjoner. Evnen til å lede scorer også høyt på viktighet (nummer syv), men ikke fullt så høyt på vurdering (nummer tolv).

## Fakta om undersøkelsen

På oppdrag fra Universitetet i Oslo (UiO) har TNS Gallup gjennomført en arbeidsgiverundersøkelse for 2010. Med denne undersøkelsen følger UiO opp arbeidsgiverundersøkelsen fra 2006, samt kandidatundersøkelsene fra henholdsvis 2008 og 2005.

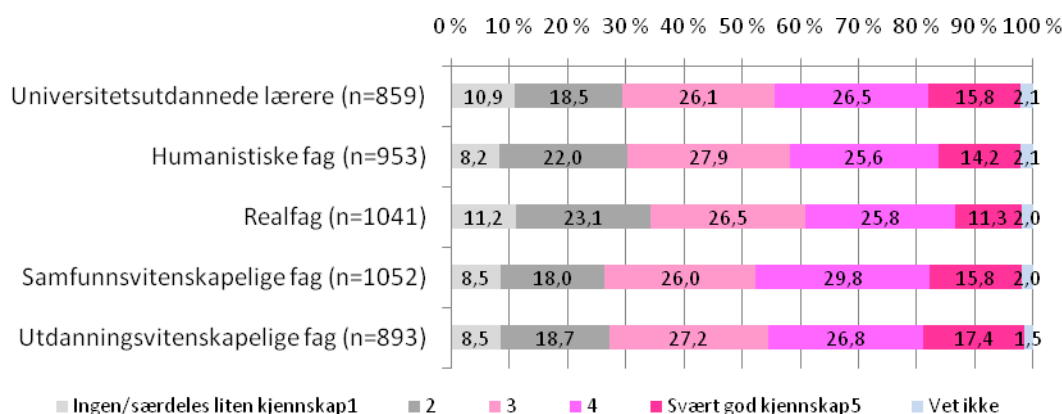
Følgende fakulteter ble involvert i Arbeidsgiverundersøkelsen for 2010: Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV), Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Det humanistiske fakultet (HF) og Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV).

Utvalget for undersøkelsen omfatter de arbeidsgiverne som er de mest relevante mottakerne av kandidater fra HF, MN, SV og UV-fakultetene. Svarene kommer fra virksomheter som har ansatt personer med høyere utdanning, og fra de som har ansatte fra Universitetet i Oslo. Kortrapporten har fokusert på kandidater fra bachelor- og mastergradsnivå. PhD.-kandidatene er omtalt i fullversjonen av rapporten.

Til sammen har 9 709 avdelingsledere/bedriftsledere gått inn på undersøkelsen for å besvare den. 7 220 har svart at de har ansatte med høyere utdanning i sin virksomhet/avdeling.



**Figur 4. Kjennskap til de ulike fagområdene/utdanningene ved UiO**



Ut fra tabellen ovenfor ser vi at 1487 ledere hadde god kjennskap<sup>8</sup> til fagområdene ved UiO. Disse fordelte seg jevnt mellom de ulike fakultetene. Universitetsutdannede lærere ble vurdert av 588 ledere, HF av 645 ledere, MN av 663 ledere, SV av flest med 753 ledere og UV av 637 ledere. Respondentene vurderte i mange tilfeller mer enn et fakultet.

Universitetet i Oslo setter stor pris på at så mange ledere ved forskjellige bedrifter har tatt seg tid til å svare på denne undersøkelsen. Kunnskap om arbeidsgiveres syn på UiOs kandidater vil være sentralt i universitetets videre arbeid med å tilpasse og utvikle utdanningstilbudet, samt styrke kandidatenes posisjon på arbeidsmarkedet. Videre vil det være et grunnlag for å utforme tiltak for å rekruttere nye studenter og styrke kommunikasjon med potensielle arbeidsgivere

<sup>8</sup> 3 til 5 på en skala fra 1 til 5 der 1 er ingen/særdeles liten kjennskap og 5 er svært god kjennskap.