



oppg. 1) Et interviu er en ^{formalisert} samtale mellom en eller flere personer med formål til å bestemme egnethet for en jobb. Man har 5 forskjellige typer intervjuer:

En til en interviu: Dette er den mest vanlige formen for interviu. Her sitter en representant fra organisasjonen ansikt til ansikt med den aktuelle kandidaten. Intervjueren stiller spørsmål som er godt forberedt til interviuobjektet. Det er viktig at intervjueren "setter farten" og interviuobjektet innfinner seg med det.

Serieintervju: Dette er egentlig det samme som en til en interviu. Det som er forskjellen er at interviuobjektet går gjennom en serie med intervjuer. Det vil si at den må gjennom flere intervjuer som skal bestemme om vedkommende er egnet. Dette er ikke en veldig vanlig måte og den er veldig kostbar.

Panelintervju: Her blir interviuobjektet satt foran et panel av ~~en~~ intervjuere, dvs. flere enn en, intervjuer samtidig. ~~Den~~ Personen kan da få spørsmål fra hver og en intervjuer og de skal sammen bestemme egnetheten for interviuobjektet.

Gruppeintervju: Denne formen for interviu er ikke så veldig vanlig ~~ved~~ ved ansettelse av en "vanlig" arbeidstaker, men blir ofte brukt ved ansettelser og intervjuer av søker til en høyere stilling. Her ser man hvordan personen reagerer på spørsmål i en større gruppe og om vedkommende blir stresset eller ikke får seg affisere at det er flere enn han og intervjuere til stede.



Emnekode : ORB 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 2 av 14

Stressintervju: Dette er den siste formen for intervju. Denne har veldig mye til felles med gruppeintervju, men i dette tilfellet blir du i tillegg satt i en stresset situasjon for å se hvordan du arbeider og løser oppgaver når man er stresset. Denne er ja og si kun brukt ved ansettelser av folk i høyere stillinger.

For at et intervju skal bli vellykket er det viktig at det er godt forberedt. Intervjue har gått gjennom søknadspapirene og vet hva han skal spørre om. Det er viktig at det er intervjueren som er "lederen" i samtalen og intervjuobjektet skal følge disse premisser. Intervjueren må vise tillit og være positiv underveis. Int. objektet skal føle seg trygg slik at han eller henne får frem det som er ønskelig. Intervjueren må være en aktiv lytter, dvs. at personen må vise interesse ved det objektet snakker om og kanskje ikke hvis man er enig i noe som blir sagt. Samtalen skal, når sagt selvfølgelig, være konfidensiell. For at den skal bli vellykket må det også være en viss etisk standard og intervjueren bør ha en viss kjennskap til intervjueteknikker. Hvis ikke kan den fort bli ustrukturert.

Det som er positivt med et intervju er at man kan snakke om papirer som er sendt inn ved søknader. Man kan diskutere punkter som intervjuer lyver på fra attester, CV og eventuelt andre vedlegg. Dette gjør at blir en mer helhetlig tolkning av informasjonen søkeren har sendt inn på forhånd. Når man er på et intervju er det også mye lettere å få en dyper samtale. Intervjuer må kunne spørre om personlige spørsmål, noe



Emnekode : OR6 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 3 av 14

man ikke har tilgang til gjennom søknader. Dette er viktig og det fører til at det blir en fortrolig samtale mellom intervjuer og intervjubjekt noe som vil gi trygghet for søkeren.

Det som er bra med å ha et slikt intervju kan også være at det kan bidra til at intervjuerens kan påvirke egnede kandidater på en positiv måte. Hvis det er en god søker kan ett intervju helt klart bidra med å motivere denne personen til å ville ha jobben og det er jo bra for begge parter. Det vil også være mye lettere å tolke en persons kroppsspråk i en intervju situasjon. Dette gjelder alt fra at i Norge er det viktig med ett fast og godt håndtrykk til hvordan velkomne sitter på stolen sin. En ting som øyekontakt kan også være viktig. En person som har øyekontakt og tar å se på intervjuerens er en person med trygghet på seg selv og det er en viktig ting å vite om en person som skal jobbe hos deg. Dette er noe man ikke merker i søknader eller ved en telefonsamtale og som er bra og unikt ved et intervju.

En annen bra ting ved et intervju er at man kan tolke svarene intervjubjektet gir. Du kan se om visse typer spørsmål gjør personen ukomfortabel, selv om det ikke er noe man i seg selv. Det er mange positive sider med ett intervju og det å se en person ansikt til ansikt og ha en skikkelig samtale med ~~en~~ velkomne vil være positivt, selv om det kan være krevende å kalle inn mange personer til ett intervju.



Emnekode : OR6 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 4 av 14

Det finnes også en rekke ting med et intervju som ikke er like positive. Hvis det er snakk om ett en til en intervju så har bedømmingen fort en tendens til å bli subjektiv og man får kun en persons mening om søkeren. Dette kan igjen føre til at man får et stereotypet inntrykk av personen. Det vil si at hvis man ser på en spesiell egenskap hos en person så tenker du at denne personen er lik alle andre personer du kan tillegge denne egenskapen. Dette kan jo naturligvis være helt feil og det kan mistolkes. En annen ganske lik ting man kan "dømme" en person etter er den såkalte Halo-effekten. Den går ut på at du ser på ~~ett~~ en egenskap til ett menneske og ved hjelp av denne egenskapen legger du til mange flere egenskaper ved personen og dette er heller ikke bra. Derfor er det viktig at intervjueren har en viss psykologisk test for kanskje å unngå slikt.

Oftest gjennomføres det også ustrukturerede intervjuer. Det kan være at de er dårlig forberedt eller at intervjueren har liten erfaring. Det som kan være typisk i ustrukturerede intervjuer er at man kan stille dårlige spørsmål, noe som kan gjøre intervjuobjektet usikkert og føler seg ukomfortabel. En uerfaren intervjuer kan også legge mer vekt på det negative enn det positive ved egenskapene til personen som blir intervjuet. Hvis man hele tiden skal lette etter negative ting så vil man aldri bli fornøyd og det er ikke bra. Uerfarne intervjuer kan også være raske til å treffe beslutninger om personen som blir intervjuet. Du sitter i et intervju også



Emnekode : 026 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 5 av 14

svare personer noe som ikke du liker på ett spørsmål tidlig i intervjuet så kan dette sitte i bakhodet og du vil ha negativ innstilling til personen resten av intervjuet.

En annen viktig ting er at det ikke må bli slik at intervjueren snakker mer enn intervjubjektet og da vil ikke intervjubjektet få tid til eller mulighet til å få sagt det vedkommende ønsker.

For noen intervjuer er førsteinntrykk veldig viktig. Dette kan være avgjørende for noen og det går likesom ikke an å gjøre om ett førsteinntrykk i løpet av intervjuet så med mindre man får jobbes og kan endre på det vil det førsteinntrykket man får henge med deg resten av intervjuet.

Som man ser er det både positive og negative side med intervjuprosessen. Jeg tror nok likevel at dette er en av de viktigste formene for å finne ut om en person er egnet eller ikke til en jobb. Det er jo den eneste måten å få et skikkelig helhetsinntrykk av en person på så kort tid, men det er viktig at det er en person med en viss erfaring og kunnskap som gjennomfører intervjuet. Hvis ikke kan det fort gå skjis og såles intervju er en kostbar prosess så vil man prøve å gjøre så få feilgrep som mulig.



Oppg. 2) Begrepet karriere betyr "et individs yrkesmessige livsløp." Det vil si hva slags jobber vedkommende har hatt gjennom sin yrkesmessige del av livet. Begrepet kompetanse kan defineres som "de egenskaper og kunnskaper man ble født med og har tilegnet seg i løpet av livet."

Før i tiden var det å ha en karriere enkelt og greit bare å stige i gradene, gjerne hos samme arbeidsgiver. Man så for seg en lang karriere i ett og samme firma. Man fikk opprykk etter ansettelse og hvor lenge man hadde vært i organisasjonen. Det var ikke like viktig, at man hadde med seg stor kompetanse fra andre ting enn det man hadde lært på jobben tidligere og de systemene man kunne fra før av. Utviklingen siden den tiden har vært at arbeidsgiverer nå ansetter "kompetansen" og muligheten for personlig utvikling istedenfor etter ansettelse. Dette er fordi at fluke arbeider hele tiden "shopper" etter bedre jobber, både når det gjelder egen utvikling og andre motivasjonsfaktorer.

~~Det er ikke~~ Dette kom egentlig i gang fordi folk generelt blir flinkere og flinkere og får bedre og bedre utdanning. Dette fører til at man blir mer selvstendig og man vil ha direkte innflytelse på det som skjer på jobben istedenfor å kun gjøre det sjefen sier hele tiden. På 1780-tallet kom amerikanske ledelsesteorier inn i næringslivet for fullt. Dette var teorier med mange færre mellomledere, dvs. en flattere organisasjonsstruktur. Det betydde at man kunne møte kundenes preferanser bedre enn tidligere. Man fikk et ~~mer~~ mer direkte kundeforhold. Disse teoriene gjorde at det



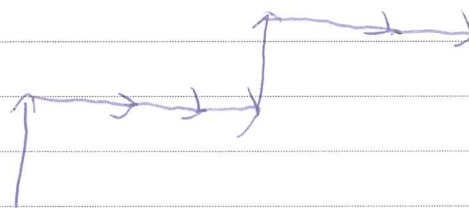
tradisjonelle måter å bygge opp en organisasjon, og en karriere også før den sakte skyld, måtte tilpasse seg. Med flater organisasjoner fulgte færre opprykksmuligheter i bedriftene. Man måtte ta i bruk en strategisk personaledeling istedenfor og de måtte ikke ~~ikke~~ med kompetente arbeidere med andre ting (både indre og ytre motivasjonsfaktorer). Det kunne være opplæring, høyere lønns, mer makt i bedriften, eller bonusordninger. Alt dette førte til at god kompetanse og anseelse ikke fører til direkte "opprykk" slik som før.

Man kan kalle det to karriereveier. Vertikal og horisontal. En vertikal karriere er slik som var vanlig før, med at man stiger i gradene hele veien, mens en horisontal karriere er en karriere hvor man, egentlig kanskje bytter jobb eller får andre oppgaver uten at du blir sjef. Det kan illustreres slik som en enkel modell:

VERTIKAL KARRIERE



HORISONTAL KARRIERE





Emnekode : Orbt 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 8 av 14

Man utvikle seg hele tiden når man er i jobb også. Man har en kompetanse som hele tiden trenger å fornyes og bygges på. For å få en bra karriere er det en viktig egenskap å kunne fornye seg og henge med i utviklingen. En av de viktigste kompetansene man har er evnen til å lære. Har du den så har du utviklingsmuligheter og har du den så har du gode forutsetninger for å gjøre en god karriere slik som det er blitt nå. Bedrifter ansetter folk til å jobbe for dem en mindre tid og de ansetter den kompetansen du har.

Medarbeidersamtale er en formalisert samtale mellom arbeidstaker og han eller hennes direkte overordrede. Når det gjelder medarbeidersamtaler i forhold til karriereplanlegging, så er det en god ting, fordi en medarbeidersamtale skal være en personlig samtale. Men den har to hovedfunksjoner. Vedlikeholdsfunksjonen som legger vekt på å snakke om åpenhet, trygghet, tillit, trivsel osv. Den andre hovedfunksjonen er planleggingsfunksjonen som diskuterer karriereplaner, organisasjonsendringer, permisjoner osv.

Når man sitter i et møte med sin direkte overordrede og snakker om karriereplanene dine så er det ikke alltid like lett å f.eks si at du har lyst på en bedre jobb. Likevel er det positivt fordi man kan få vite hvilke muligheter det er internt i bedriften for å gjøre noe annet for eksempel. Man kan diskutere om det er muligheter for å gå på noe kurs for å utvikle seg og få ny kompetanse. Det er lettere å snakke om slike ting når man sitter på et nøytralt sted under fire øyne med



Emnekode : UET 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 9 av 14

sjefen og man har satt av tid til det ens at man bare plutselig skal "droppe innom" kontoret for å snakke om det samme. Man kan diskutere utviklingen man har hatt siden arbeidstakeren startet i bedriften. Hvis de føler at det har vært en positiv utvikling vil det ha en positiv innvirkning på begge og det kan være muligheter for f.eks. beføring. Dette er en annen ting som kan diskuteres. Om det f.eks. skal komme ves nye belønning eller motivasjonsfaktorer. Det kan motivere personer til å ville fortsette karrieren i organisasjonen. ~~Etter~~ Karrieren er en viktig ting å diskutere på en medarbeidersamtale og det fører til klarhet over hvor både arbeidsgiver og medarbeider står i forhold til ønske og behov.

Det finnes også negative ting med å snakke om karriereplanlegging ved en medarbeidersamtale. ~~Det~~ Hvis f.eks. medarbeideren sier at han eller henne vil bort fra bedriften kan det være med på å smu sjefen i sitt syn. Selv om det ikke skal ha noen betydning så vil det ligge i bakhodet på sjefen hva du har sagt. Det vil hindre karrieren din hvis du ikke får ny jobb fordi du ~~har~~ nevnte det for sjefen. Kanskje kan eller hus vil hindre deg hvis eller andre former for karriere og kompetansebygging.

Det er ikke lett å ta opp med sjefen din at du ønsker å endre karriere og kanskje gjøre noe annet. ~~Det~~ Hvis du har tenkt lenge på det, men du tar ikke si fra, at du har lyst å gjøre noe annet vil det hindre karriereplanleggingen din fordi man er redd for å for eksempel bli spekket eller sett ned på i etterkant. Du frykter at du ikke vil



Emnekode : OR6308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 10 av 14

Jå er ny jobb og sitte helle ipe med at du vil kanskje ha en endret karriere og det jore til at du er på den gamle jobben og du har gått uttrykt for at du her det bra det selv om du ønsker nye utfordringer. Det kan være demotiverende og du gir litt opp de planene om ny karriere.

Det Medarbeidersamtale er helt klart ett virkemiddel som både kan fremme og hindre karrieres dis. Det er uansett viktig at man er ærlig og sier det man ønsker. Det er bedre å si at du ønsker deg bort enn at du ikke sier noe. Det vil helt klart også gjefes dis ønske at du gjør. Vær ærlig!

Oppg. 3) IA-avtalen betyr "Inkluderende arbeidsliv" og har som mål å jå flest mulig inn i arbeidslivet og beholde de som allerede er der. Det er hovedmålet. Det er også formet tre delmål. Det første er at sykefravær skal ned med 20% → ~~nummer to er å øke pensjonsalderen med ett halvt år. Det tredje målet for IA-avtalen er å øke pensjonsalderen med ett halvt år. De har lyktes med å øke pensjonsalderen, men sykefravær har ikke gått ned like mye som ønsket. Det har heller ikke~~

Nummer to er en tilbakegang på antall tryggede i landet.

vard noen tilbakegang på antall tryggede, men plan reksten har fløtet ut kvartfall. En annen viktig del av IA-avtalen er å jå flest mulig funksjonshemmede



Emnekode : OR6308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 11 av 14

i arbeid, dvs. folk med redusert arbeidsevne. Det viser seg at mange med funksjonshemminger ønsker jobb, men får ikke jobb.

Det norske samfunnet er bygd opp på tillit og det vil si at arbeidstakeren har respekt for arbeidsgiver og motsatt. Det betyr at IA-avtalen legger opp til forventninger ~~om~~ om f.eks. dette med egenmeldinger når man er syk. Arb.givere stole på de ansatte når de sier de er syke. Man kan skrive 8 dager strekk og maks, 24 dager i året med egenmelding. ~~Arb.givere~~ IA-avtalen forventer at ikke organisasjonene skal "skrive" ut f.eks. eldre medarbeidere. ~~Arb.givere~~ Med økt behov for arbeidskraft i fremtiden er det viktig å ha de eldre i arbeid. ~~Arb.givere~~ Man skal være åpne for å ta imot folk som har vært ~~ut~~ borte på trygd en stund og ta de inn i virksomheten. De fleste som har vært på trygd og som aldri kommer tilbake i arbeidslivet er de eldre.

Organisasjonene kan også bli flinkere til å legge forholdene bedre til rette for innvandrere. Man kan legge opp til norskundervisning f.eks. selv om det egentlig bare lar seg gjøre hos store bedrifter som har penger og ressurser til det. Man må også bli flinkere til å integrere de inn på jobben. Hvis en innvandrer bare blir overført på jobben vil man elle herne med sannsynlig føle seg utilpass og vil slutte i jobben og heller ende opp på trygd.

Organisasjonene, spesielt store bedrifter ~~kan~~ ~~ikke~~ ~~ikke~~ forventes av IA-avtalen at de skal legge til rette for at folk med redusert arbeidsevne, enten fysisk eller psykisk,



Emnekode : OR6 308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 12 av 14

slik at de ikke føler seg oversett og utelatt i samfunnet. Hvis de har en jobb så føler de at de også kan bidra til fellesskapet.

Det som forventes av IA-avtalen på virksomhetsnivå er rett og slett i samband med malere som er satt i denne avtalen. Det vil si hindre utstøting av alle slags grupper, legge forhold til rette for at alle skal trives på jobb så godt som mulig selv om de ikke er lik som alle andre.

De siste årene har utbetaling av ~~for~~ forskjellige trygde gått mye opp. Dette er enorme summer. Spesielt den gunstige sykelønsordningen vi har i landet har økt. Som tidligere nevnt i oppgaven så er det nok et samfunn bygd opp på tillit. De siste årene kan kanskje tyde på at vi misbruker denne tilliten. Det er kanskje lett å ta ei egenmelding og si du er syk en dag fordi du helst ønsker en fridag. Det kan ha noe med folkets holdninger å gjøre. Kanskje ~~er~~ vi er for godtroende om hverandre.

Hvis regjeringen velger å stramme inn på den sykelønsordningen vi har nå så vil det jo gi veldig utøve de som faktisk er syke og ikke kan gå på jobb. Dette vil føre til at folk ikke lenger har "råd" til å være syke. De blir nødt å gå på jobb selv om de egentlig burde holdt seg hjemme. For å sette det litt på spissen så vil jo det føre til at de syke kan smitte de andre på jobben og hvis det er mange syke på jobben vil produktiviteten gå ned, og bedriften vil tape penger. Dette vil også gå utøve folkehelsen generelt. Hvis de reduserer i sykelønsordningen vil det utestilt



Emnekode : OR6308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 13 av 14

gå utover spesielt de som har dårlige betalte jobber og de som har fysiske jobber eller mindre gode jobber. Statistisk sett så er det ingen tvil om at det er folk i fysisk krevende jobber og dårligst betalte jobber som er mest syke. Sykefraværet er lavt blant ~~gode~~ de som har gode kontorjobber. Dette er jo egentlig ganske naturlig. Det er derfor veldig synd, for de som ^{har} tunge jobber, og som vil få fysisk slitasje hvis de plutselig ikke får utbetalt det samme som tidligere, og de må gå halvkadet til jobb. Det er jo typisk de med de beste jobbene som sitter å bestemmer at slik skal det være fordi de berøres ikke i like stor grad.

Det som tak for en ~~en~~ innsamling på sykelønsordningen er at da slipper man kanskje "snylterord". De som typisk har vært på fylla dagen før og er "syke". Det vil uten tvil få opp arbeidsmoralen til mange folk. Det er jo ikke snakk om at det skal være slik det var for 100 år siden hvor man nesten var ~~tvunget~~ tvunget til å gå på jobb hvis ikke mistet man jobben og man fikk ikke noen trygdebetalinger heller. Varselt ville en innsamling føre til en oppkvikke og det er mange, spesielt de unge, som trenger en løvepenge. Det er altfor lett å "lure" staten og arbeidsgiveren. Det handler om tillitt og respekt og misbruk av det.

En annen grunn er ~~responsivitet~~ Hvis det blir en slik innsamling så vil det få konsekvenser for det inkluderende arbeidsliv også fordi at mange i disse dårlig betalte og fysisk belastende jobbene er de



Emnekode : OR6308
Kandidatnr. : 2566
Dato : 03.12.09
Ark nr. : 14 av 14

jobbene som de som sliter å få jobb innehar. Derfor vil ett kutt i sykelønsordningen gjøre det enda verre for de gruppene som allerede sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Derfor er det ikke sikkert det er så lurt hvis du sammenligner LA-avtalen og det tiltaket regjeringens ønsker å gjennomføre. Man kan ikke gå i pose og sekk, man må gå og tenke.

Det er jo både positive og negative side med en innstramning i sykelønsordningen. ~~Man~~ Kanskje burde det vært en slags forskjell i utbetalingen, forhold til hvilken jobb du har? Det er ikke ett lett tiltak å gjennomføre for ~~alle~~ hvem skal bestemme hvilke jobber det skal gjelde? Det som uansett jeg spør meg selv: "Hvorfor skal noen idioter som snytter på systemet ødelegge for alle andre arlige og redelige arbeidere?"