



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 1 av 19

① Partssamarbeid, er den norske modellen et konkurransefortrinn for norsk næringsliv?

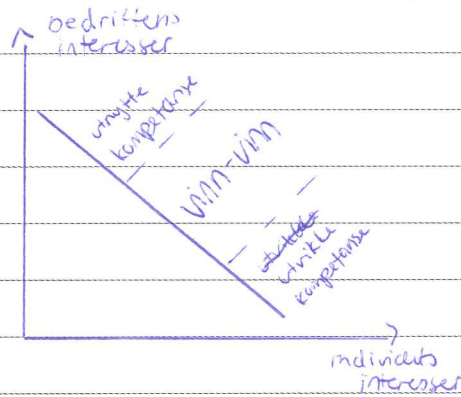
Dagens jobbmarked og næringsliv er kjennetegnet med krevende kunder, ambisiøse medarbeidere og organisasjoner og bedrifter som er preget av hard konkurranse. Med globaliseringen er ikke konkurransen bare lokal og nasjonal, men også internasjonal. Dette krever økt effektivisering og innovasjon. Bedriftene er derfor hardt presset.

Kunnskapsarbeideren har også interesser. Han/hun er preget av høy motivasjon og på leting etter utfordringer og selvrealisering. Kunnskapsmedarbeideren er travstet til bedriften, jobben skal gi noe mer enn bare en god lønn. Jobben skal også gi ^{prestisje} og gode fremtidsutsikter.

Det er ikke vanskelig å tenke seg at det fort kan bli noen interessekonflikter mellom bedriftene og arbeiderne.

Og ettersom arbeiderne blir stadig mer kompetente og krever sin rett fremys det et system for å håndtere disse utfordringene.

Bak partssamarbeidet ligger det en tro på at bedriftene og arbeidernes interesser ikke trenger å være motstridende. Mens bedriftene vil bruke og utnytte kompetansen, vil arbeiderne utvikle kompetansen og bli stadig dyktigere. Det ligger en tanke bak om at dette er fellesinteresser. Organisasjonen trenger kompetente medarbeidere i stadig utvikling og læring. Dette er jo også ønskelig for den enkelte. (se modell neste side)



Av denne modellen kan vi se at det kan skapes en vinn-vinn situasjon hvor begge parter kommer godt ut av en felles løsning.

Og det er akkurat det partssamarbeidet er ment som. Noe som kan komme alle til gode. Partssamarbeidet er en tre partsavtale mellom staten, arbeidstaker- og arbeidsgiversorganisasjoner. ^{interesse} Det er Hovedakterene er arbeidstaker og arbeidsgivers hovedorganisasjoner. Partssamarbeidet er laget for å sette en ramme rundt de konflikter som kan oppstå, og et regelverk å jobbe innenfor. Den skal sette grenser for en stadig maktkamp mellom partene og prøve å begrense konflikter og uopdrevne uenigheter med et lovverk som skal komme alle parter til gode.

Partssamarbeidet har 2 hovedfunksjoner:

1. Regulere arbeidskontrakten

(altså hva som står i denne med tanke på lønn, arbeidsvilkår osv).

2. Re Definerer spillereglene

(sette grenser og muligheter for partene. Hvordan kan man forhandle om lønn, hvem skal snakke for de ansatte osv.)



Emnekode : 0R6-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 3 av 19

Det blir skilt mellom interesserstrider og rettstrider i Norge. Rettstrider er hva tariffavtalen går ut på og kan ikke løses med streik, men med rettslige midler. Interesserstrider går ut på tolkning og utførelse av arbeidsloven, tariffavtalen ol. og kan ~~endte~~^{ende} i streik om partene ikke blir enige. En typisk ting det blir streiket for i disse dager er lønn. Arbeiderne føler ~~de~~ de ikke får så høy lønn, for eksempel under overtidarbeid, som de fortjener, og arbeidsgiver vil ikke gi de ~~sa høy lønn som arbeiderne trenger~~^{dette}. De kommer altså ikke til enighet. Man bør merke seg at saken skal til riksmeglingsmannen før den kan ende i streik.

Det blir også skilt mellom drøftinger og forhandlinger. Ved drøftinger har arbeidsgiver styringsrett, i motsetning til ved forhandlinger hvor arbeidsgiver og arbeidstaker er to likeverdige parter og det er her lagt vekt på at forhandlingene skal ende med en beslutning. Drøftinger er altså mer utormelle.

Partssamarbeidet ^{arbeider} ~~føres~~ på nasjonalt nivå og på virksomhetsnivå. På virksomhetsnivå er det en tanke om at medarbeiderbestemmelse kan styrke bedriften. Gjennom direkte og indirekte deltakelse vil den enkelte medarbeider få styrket motivasjon og anerkjennelse. Den enkelte vil føle en tilhørighet og få identitetsfølelse med virksomheten. Direkte deltakelse vil arbeideren føle gjennom at han/hun er ansatt og har rettigheter og plikter. Indirekte deltakelse kommer gjennom tillitsvalgte.

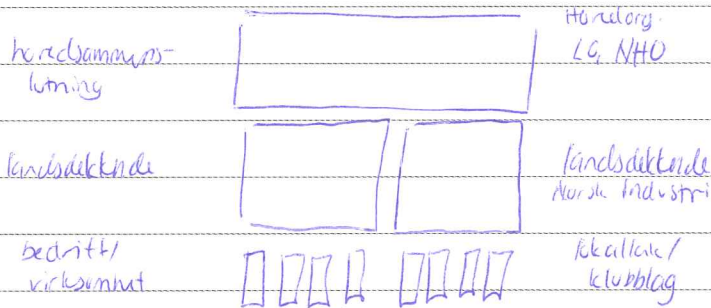


Emnekode : 026-308
 Kandidatnr. : 4811
 Dato : 26/11-13
 Ark nr. : 4 av 19

Medarbeidersamtalen er et eksempel på hvordan den enkelte kan påvirke egen arbeidssituasjon samt organisasjonens drift og arbeid. IT-avtalen er et annet eksempel

Det ligger også bak en tro på at beslutningene blir mer legitime. Arbeiderne på operativt nivå ser gjerne hva som trengs, og ser andre sider av saken enn det ledelsen gjør. Ved å få frem alle sider i lyset før en beslutning ^{tas} er det godt håp om at beslutningen er reliabel. Gjennom medbestemmelse i hverdagen vil også arbeidsmiljøet forsterkes og forholdene blir lagt til rette for en ~~sun~~ sunn arbeidsenhet.

Det å organisere seg i Norge er frivillig. (Alle offentlige virksomheter er organisert). Norske arbeidstakere er faktisk på verdens toppen i andel organiserte. Å organisere seg vil gi den enkelte fordeler/~~de~~ rettigheter og plikter. På landsnivå finner vi hovedorganisasjonene (LO, NHO osv.). ~~De~~ Under disse igjen finner vi organisasjoner på virksomhetsnivå (Norsk Industri osv.)



Legger merke til at alle forhandlingene skjer horisontalt. Bedrift forhandler med lokallag.

Arbeidsloven er bibelen i partissamarbeidet og under denne ligger avtaler som ferieavtalen, ferielønn osv.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : ~~26/11-13~~ 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 5 av 19

Partssamarbeidet i Norge er altså et samarbeid mellom stat, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgiverorganisasjoner. I Norge har vi gode samarbeidstradisjoner, og jeg tror at å holde på disse er en nøkkelfaktor for norsk næringsliv. Vi har et samfunn bygget på solidaritet og at vi løser problemer i felleskap. Dette tror jeg er en sunn kultur. Norge er en velferdsstat hvor alle skal behandles bra. Partssamarbeidet gir arbeiderne en rekke rettigheter og kan hjelpe til med å sikre Norge gode og sikre arbeidsplasser.

Partssamarbeidet gjør at bedrifter ikke kan være hensynsløse i forhold til sine ansatte, og at de ansatte også har forpliktelser i forhold til arbeidsgiver. Partssamarbeidet regulerer altså maktkonflikten mellom disse partene. Uten spillereglene og arbeidskontrakten i Norsk næringsliv tror jeg vi ville møtt på et problem, og vi kunne endt opp med unødvendige konflikter og urettigheter. Tariffavtalen gjør for eksempel at alle blir behandlet likt og rettferdig.

Partssamarbeidet møter også utfordringer. Eksempel med kunnskapsmedarbeideren som sitter på makt i egen kompetanse og av denne grunn ikke trenger å organisere seg. Men jeg tror ikke av denne grunn at partssamarbeidet vil forvitne. Kunnskapsmedarbeideren er kanskje ikke så opptatt av felles lønn o.l., men det er viktig å huske at Norge er et samfunn bygget på fellesskap, og at det derfor er viktig at de "svabere" også blir passet på.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 6 av 19

Jeg har også nevnt tidligere at medbestemmelse ikke bare gir gevinster til den enkelte, men også til organisasjonene. Dagens næringsliv er så heldig å være utstyrt med kompetente medarbeidere med verdifulle meninger. At bedriften ser nytten av deres kunnskap kan være et konkurransefortrinn for norsk næringsliv.

Norsk stat kommer også godt ut av partssamarbeidet. Det legger til rette for å finne ut av konflikter og forhåpentlig vis kommer dette staten til gode i form av bedrifter som går godt, fornøyde medarbeidere som ikke tar ut sykelønn og feriedagspensjonerer seg, og et nærliggende som fungerer som en velsmurt maskin.



② Karriereutvikling og kompetanseutvikling

I dagens ^{næringsliv} ~~jobbmarked~~ kreves det mye av en bedrift. Den skal være konkurransedyktig, innovativ og må være preget av gode løsninger for å overleve i de stadig skiftende omgivelsene. Dette krever kompetente medarbeidere og god læring innad i bedriften.

Læring er utvikling av kompetanse. Vi bruker 4 begreper som til sammen utgjør handlingskompetansen til den enkelte. Og som kan være et mål for hvor kompetent den enkelte er.

Læringskompetanse : går ut på at den enkelte har lært å lære.

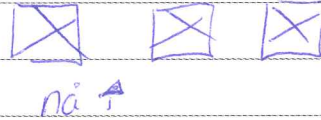
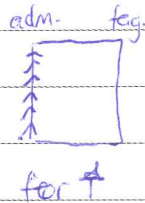
Metodekompetanse : at man har gode metoder for å løse ulike problemer.

Fagkompetanse : innterfor det enkelte fag.

Sosialkompetanse : evne til å samarbeide og jobbe med andre mennesker.

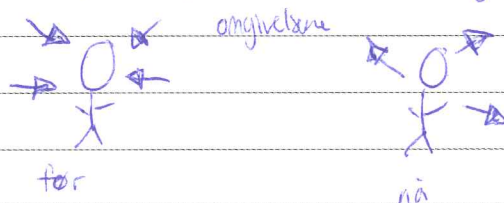
Kompetansen til den enkelte er definert som evnen til å løse problemer i møte med komplekse krav, utfordringer og situasjoner.

Før var karrierebegrepet annerledes. Da var det mer vanlig å få høyere stilling ettersom årene brukt i bedriften, og ettersom man hadde kompetanse og erfaring til å fylle kvalifikasjonskravene. Karriere var ansinnettsbasert og ^{en} vertikal forflytting oppover i bedriften.
(se modell neste side)



Nå er karriere definert som all form for bevegelse diagonalt, horisontalt og vertikalt innad i bedriften og fra bedrift til bedrift. Arbeiderne har blitt mer mobile og er ikke redd for å skifte arbeidsplass om bedriften ikke møter dens behov.

Mens karriere før var bedriftsbasert og bedriften tok beslutninger, er karriere nå individbasert. Tenker mindre på hva omgivelsene mener og større grad på egne forutsetninger og behov.



(men har fremdeles en del relasjoner som påvirker en)

Så når det er mindre fokus på ~~en~~ ansittet og alder, hva er det som legger karriereveien da?

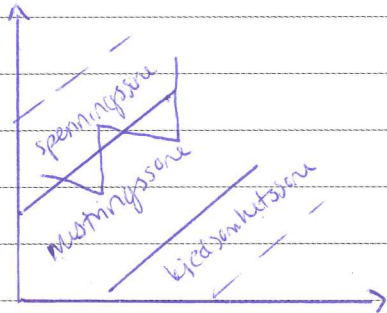
Ja, kompetanse! Etersom kompetansen øker og den enkelte får høyere ferdigheter blir den typisk belønnet med en høyere stilling. På denne måten vil individet møte nye utfordringer og dermed igjen øke sin kompetanse. På denne måten kan vi si at karriereutvikling og kompetanse utvikling går hånd i hånd.

1. Kompetanse er organisasjonens viktigste ressurs og læring er dermed organisasjonens viktigste prosess



Emnekode : OR6-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 9 av 19

For at individet skal utvikle kompetanse er det viktig at han føler mestring, samtidig som han får nye utfordringer og hjelp og veiledning til å møte disse.



For å bli riktig stimulert bør medarbeideren inn i spenningssonen og dermed når han mestrer dette igjen komme inn i mestringssonen. Er han for lenge i spenningssonen kan dette bli

svært utmattende og ende i sykemelding. Det er også viktig at han heller ikke er for lenge i kedsomhetssonen.

Dette kan gjøre medarbeideren lite motivert og kanskje føre til at han begynner å se etter arbeid andre steder. Liten fisk i liten balle. Stor fisk i havet!

Alltid blir ikke medarbeideren dyktig og kompetent om han ikke får mulighet ^{og rom} til å utvikle seg.

Som nevnt er læring utvikling av kompetanse.

Bedriften kan bruke ulike metoder for utviklingen av kompetansen:

Formell-læring: Formell-opplæring: Dette kan være i form av kurs og lignende. Det er her lett å lære opp flere samtidig og det er i tillegg enkelt for bedriften å bestemme hva som skal læres. Dessverre kan det oppstå et "transfer"-problem, hvor det kan være vanskelig å overføre den lærte lærdommen til praktiske situasjoner.

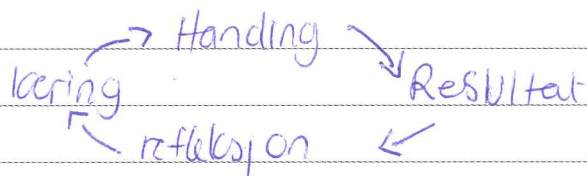
Jamstakt læring: Her lærer man av hverandre og i fellesskap. Det er her viktig at alle er åpne og interessert i å dele sin kunnskap for fellesskapets beste.



Emnekode : ORG-308
 Kandidatnr. : 4811
 Dato : 26/11-13
 Ark nr. : 10 av 19

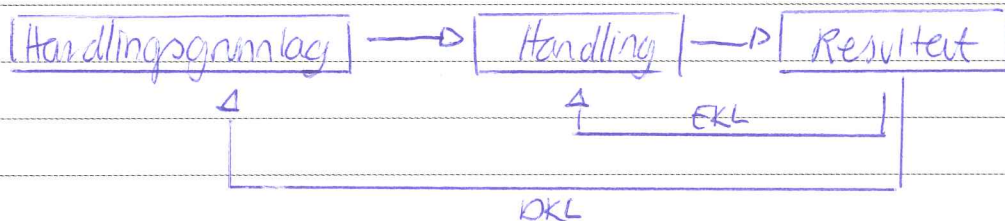
Bessverre kan denne typen lære være preget av mye enkeltkretsloer og lite dobbeltkretskere (kommer inn på dette senere).

Erfaringslæring: Her lærer man av de erfaringer man gjør. Kolbs læringsspiral går ut på dette



Ved å reflektere over resultatene kan man lære hva som ble gjort galt og rett under handlingen. Dette kan gjøres både etter handling og i handling. Dette kan skje både kollektivt og individuelt. Ved kollektiv refleksjon diskuterer man og snakker åpent om mulige løsninger og hvordan komme frem til den mest effektive framgangsmåten.

Vi kommer nå frem til forskjellen mellom enkeltkretsloer og dobbeltkretskure.



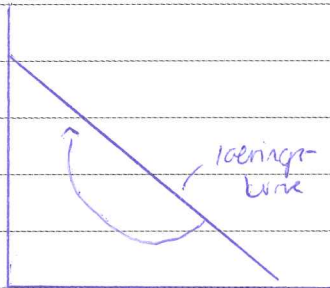
Ved enkeltkretskure vil man finne ut hva det var i handlingen som gjorde at det er et gap mellom forventede resultat/ønskede resultat og enelig resultat. Man vil "do better". Utførelsen blir derfor gransket for å komme opp med forslag til forbedringer.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 11 av 19

Ved enkeltkretslære tenker man innenfor boksen.

Dobbeltkretslære handler om at man innser at gapet mellom ønsket resultat og faktisk resultat kommer av at handlingsgrunnlaget er feil. Dette er svært vanskelig og kompleks. Man innser at man må "do different". Man må da forkaste gamle tenkesystemer og tenke nytt. Man må tenke utenfor boksen.



Man beveger seg utover boksen bortover på læringskurven, men begynner på en ny kurve (ved dobbeltkretslære). ~~¶~~

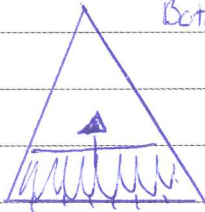
Dette er spesielt vanskelig for bedrifter som gjør noe bra og kallas "suksessfellen". Hvorfor forandre på en suksessoppskrift?

Hvordan bedriften velger at kompetanuetvikling og læring skal foregå kan baseres på deres politikk og struktur. Jeg skal se på 3 måter bedriften kan velge å lære på. Top-down, Bottom-up og Middle-up-down.

Bottom-up er mye brukt i dag med kompetente medarbeiderne som ser muligheter og problemer. Her er medarbeiderne som hele tiden er i kontakt med kundene som kommer med forslag. Det er basert på et syn om at de som er "der det skjer" er de som best legger merke til hva bedriften trenger.

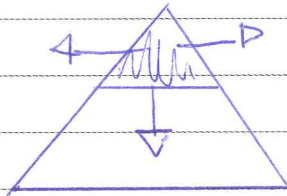


Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 12 av 19



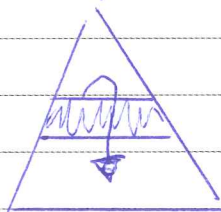
Bottom-up: denne modellen er preget av lite dobbeltkretslære siden det ofte er ledelsen som har makten nok til å sette igang denne prosessen. Men den har ~~lite~~ motstand i og med at det er arbeiderne selv som ser problemet. Preget av erfaringskuring.

Up-down: Typisk for mer hierarkiske bedrifter.



Ledelsen legger her merke til omgivelsene og finner ut av nødvendigheten for forandring og læring. Her er dobbeltkretslære mer vanlig, og styrtes derfor denne modellen. Det som svekker den er at endringene fort kan møte motstand på operativt nivå da arbeiderne her kanskje ikke ser den samme nødvendigheten som ledelsen.

Middle-up-down: Mellomledelsen ser her utfordringene og hva som bør gjøres. De henter dermed støtte fra ledelsen og gjennomfører på operativt nivå. Trenger ikke møte så mye motstand siden bestemmelser ikke kommer helt ovenfra.



Hvilken politikk/modell som brukes avhenger av faktorer som type bedrift, miljø/omgivelser, markedsituasjon osv. Alle kan fungere på hver sine måter og alle kan være feller hvis de ikke blir brukt med god nok forståelse.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : ~~26/11-13~~ 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 13 av 19

Kompetanseutvikling er altså svært viktig i en organisasjon. Både for å møte konkurransen fra ut- og andre i en sterk konkurranse hvor de svakeste må gå. Men også for å holde på de verdifulle ansatte og for å tiltrkke seg nye. Bedriften må ha alle de 4 kompetansebegrepene som nevnt tidligere, og at disse fungerer sammen. Peter Senge kom med en teori om "den lærende organisasjon".

Senge mente at for at bedriften skulle holde tritt med markedet og konkurransen måtte bedriften lære å lære. Han baserte dette på 5 disipliner som må være til stede i bedriften, og om disse 5 fungerer bra vil bedriften ~~ha~~ ha stor fordel. Den gikk ut på at det må være tillit, åpenhet og handlingsfrihet i bedriften. Når en bedrift først har lært å lære kan den ha en kontinuerlig prosess hvor læring står i sentrum. På denne måten blir bedriften fleksibel og kan hele tiden tilpasse seg til de stadig skiftende omgivelsene. Systemtenkning, personlig mestring, mentale modeller, felles visjon og felles læring er de 5 forutsetningene / disiplinene som må være til stede i organisasjonen for at læringen og kompetanseutviklingen skal være optimal.

(Har også teorier som Nonaka og Takeuchis "den kunnskapsbyggende organisasjon" og Illeris med oppsummering av faktorer som bør ligge til rette for at en bedrift kan lære, men de har jeg dessverre ikke tid til å gå inn på.)



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 14 av 19

③ Seleksjon og rekruttering. → Intervju.

Kompetanse er som nevnt organisasjonens viktigste ressurs. Kompetansen til de ansatte er avgjørende for bedriftens resultater. Det er derfor som nevnt viktig med gode læringsprosesser og metoder. Men noe annet som også påvirker kompetansebeholdningen til en organisasjon er rekrutteringen av nye ansatte.

Rekruttering er å ~~å~~ fylle de ledige stillingene til organisasjonen, ~~men~~ ^{mens} seleksjon er de prosesser og metodene som brukes for å finne den rette.

Dette er et personallederansvar. Det er både det viktigste og vanskeligste ansvaret og bør gjøres med omhu.

Feilansettelser kan ikke bare koste mye penger og ressurser, men også tid. Det kan i tillegg ødelegge arbeidsmiljø og kultur om feil person blir ansatt. Ikke bare skal personen ha rett fagkompetanse, men også sosialkompetanse, læringskompetanse og metodekompetanse. Det å finne den rette personen som både har riktige kvalifikasjoner, passer inn i gruppa og som kan tilføre organisasjonen en rekke positive elementer er ikke lett å finne. Og når denne rette personen er funnet gjelder det også om han/~~han~~ hun er interessert i å jobbe i organisasjonen.

Ulike seleksjonsverktøy kan bli brukt for å finne denne personen. ~~Her skal intervju gå nærmere inn~~ Her skal det gå nærmere inn på intervju som seleksjonsmetode.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 15 av 19

Intervju er definert som en samtale med en klar hensikt hvor partene møtes ansikt til ansikt.

Målet med intervjuet er å finne rett man/kvinne til stillingen. Hensikten er å få tak i nok informasjon slik at en kan forutse om en person er egnet for stillingen eller ikke.

Er det på
over riktig?

Det er viktig å få frem informasjon som ikke kommer frem av CVen. Intervjuet er en ereste lang persepsjonsprosess hvor sansene brukes aktivt for å lage et inntrykk av vedkommende. Alt fra klær, hår, generelt utseende, håndtrykk, ~~stemmeleie~~^{stemmeføle} lukt osv. kan påvirke intervjuers oppfattelse av intervjuobjekt.

Det er viktig at intervjuet er reliabelt og har validitet, for at dette^{er} har derfor ulike krav som må fylles for at dette det er størst mulighet for dette.

- stillingsannonser må samsvare med de kvalifikasjonskravene som stillingen innebærer.

Det er dyrt og unødvendig å få mennesker på intervju som ikke har riktige ~~tt~~ kvalifikasjoner til stillingen. Det er derfor viktig at det gjøres en god og grundig jobb i utarbeidelse av stillingsannonser for å tiltrukke seg riktige mennesker.

- Intervjuer må ha satt seg inn i søkerens vita.

Intervjuer må ha lest seg opp på forhånd så tiden ikke blir brukt til å få informasjon man kunne fått fra CVen. Man må heller fokusere på å ~~ta~~ få forklart hull i denne. En god intervjuer må kunne få ut så mye nyttig informasjon som mulig av søkeren.



Emnekode : OR 6-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 16 av 19

- Intervjuer bør ha intervjukunnskap og erfaring. På denne måten kan intervjuer gjennomskue løgn og få riktig informasjon ut av søkeren. Intervjuer må også være bevisst på en rekke feller som første inntrykk, glorieeffekt, like seg selv osv.
- Intervjuet må være godt forberedt og strukturert. Intervjuer bør ta notater og ha liste over nødvendige spørsmål og informasjon som er nødvendig. Intervjuet bør fremgå profesjonelt og gi et inntrykk til søkeren om at det er en ansvarsbekjert bedrift.
- Det bør være satt av god tid til intervjuet. På denne måten føler ingen av partene ^{forhåpentligvis} stress og det er derfor best grunnlag for å få god og rik informasjon om søker. Ved intervju er informasjonstilgangen stor, og dette bør utnyttes.

Ulike intervju typer som kan brukes er:

- en-til-en intervju: Her er det en intervjuer og en søker som er i dialog. Dette kan føre litt mangelfullt fordi man bare får ett ^{syn} på saken. Kan bli en lite objektiv avgjørelse.
- serie intervju: Søkeren snakker da gjerne med en i fagavdelingen først for så å snakke med en i HR-avdelingen. På denne måten kan man få flere syn og anagelig en mer objektiv avgjørelse. Man får da også sett om søkeren innehar flere av handlingsbegrepene (fagkompetanse og sosialkompetanse). Men man må huske at dette er en mer ressurskrevende type en-til-en intervju.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 17 av 19

° Panelintervju: Her blir søkeren spurt ut av et "panel" med intervjuere. Dette kan fort bli som et forhør hvor søkeren fort blir stresset. For at denne formen skal fungere optimalt er det viktig at panelet/intervjuere er samstemte så det ikke blir diskusjoner og forvirring av søkeren.

° Gruppeintervju: Her møtes flere søkere til en felles informasjon og utdyping av stillingen. Kan brukes for å se hvordan søkeren fungerer i en gruppe og kan typisk være nyttig ved ansettelse av en leder.

° Stressintervju: Brukes for å se hvordan søkeren takler faktorer stressende situasjoner. Blir lite brukt idag.

Som en oppsummering kan det nevnes at rekruttering er en veldig viktig del av personalleder sitt ansvar. Og det er langt fra en enkel oppgave. Det krever ressurser og tid. I tillegg vil det alltid være en sjanse for at feiltildringer feilansettelser kan oppstå.

Det er en rekke forutsetninger som bør være til stede for at avgjørelsen skal være ~~rel~~ intervjuet skal være reliabelt og ha validitet. Er ikke disse forutsetningene til stede er sjansen større for å ta en feilvurdering.

Det er både positive og negative sider med intervjuet. Positivt er det at man har adgang til masse og god informasjon. Ved å se søkeren ansikt til ansikt kan man få inntrykk av personen i en her og nå situasjon. Det gir et helt annet grunnlag enn det man får av å lese gjennom en CV.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 18 av 19

De inntrykk man får ved å snakke og lytte direkte til en person er det lite som kan måle seg med og det er antagelig derfor intervjuet er det mest værelige seleksjonsverktøyet som blir brukt idag. For ikke å snakke om hva det blir lagt mest vekt på.

Ansettelser påvirkes ikke bare det fagelige i bedriften, så å lese av karakterer er ikke nok. Nye medarbeidere påvirker miljøet innad i organisasjonen og å derfor få et inntrykk av personen som et sosialt vesen er derfor viktig.

Jeg har tidligere nevnt noen feiler med intervjuet. Jeg tenker da på årsaker til en feilavgjørelse med tanke på hva som skjer i persepsjonsprosessen. Man kan dessverre aldri få ^{et} helt objektivt inntrykk. En objektiv virkelighet finnes ikke. Eksempel her er at fordommer gjør at du ser negativt på personen før han eller hun i det hele tatt åpner munnen. Dette kan være fordommer man ikke vet om selv engang. Serie-intervju kan ta rikk noen av disse feilene.

En annen ting som er typisk er at man ansetter mennesker som er ~~like~~ lik seg selv. ~~De~~ Disse menneskene har man "kjennskap" til og det kan føles trygt. Men med bare like personer i en organisasjon kan det gå galt. Det kan føre til lite innovasjon og lite kreativitet. Å være bevisst på slike ting kan hjelpe frem til den riktige avgjørelse.

Om man finner ut at søkeren er den riktige for stillingen eller ikke er det viktig å fremstille bedriften så godt som mulig.



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 2 4811
Dato : 26/11-13
Ark nr. : 19 av 19

Spesielt viktig er det selvfølgelig, at om du finner riktig person er det svært avgjørende om denne personen er positivt eller negativt innstilt til bedriften. Det er ikke tatt for gitt at personen vil takke ja. Det er viktig å gi god og riktig informasjon om stillingen. Hjelper ikke så mye om søkeren takker ja til stillingen hvis det er på feil grunnlag og senere slutter. Da må en ny og kostbar prosess startes.

Er ikke kandidaten den rette for stillingen er det ~~framtid~~ fremdeles viktig at personen sitter igjen med et godt inntrykk av bedriften. Slik skaper ~~man~~ man et godt omdømme.