



Emnekode : 0RG-308
Kandidatnr. : 4807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 1 av 19

Oppgave 1.

Partssamarbeidet er definert som spilleregler for interessekonflikter i arbeidslivet både nasjonalt og lokalt. Vi deler den tanken om at partssamarbeid gir styrket fellesskap. Partssamarbeidet er noe også det norske næringslivet sergent ved interessekonflikter blir tatt hånd om og løst på en god og riktig måte.

~~Part~~ Det norske arbeidslivet er gjennomregulert hvor vi har en konsensuspolitikk, men også interessefellesskap. Partssamarbeidet har sin opprinnelse fra 1935 da arbeidslivets bipol Hovedavtalen (HA) ble signert. Denne avtalen har blitt endret på i senere tid, men de grunnleggende prinsippene fra 1935 står fortsatt sentralt i avtalen. HA er en trepartsavtale mellom interesseorganisasjonen for arbeidstakerne (LO) og arbeidsgiverne (NHO) og regjeringen. Selve hovedavtalen regulerer ikke lønn, men har et fokus på hvordan man skal regulere interessekonflikter, og arbeidskonflikter. Lønnsoppgjøret blir regulert/bestemt av Hovedavtalen (HTA). Partssamarbeidet kan bli vist ved Risor. Stokke m.fl. har gitt en illustrasjon på hvordan forhandlingshierarkiet ser ut.



Emnekode : ORG-308
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 2 av 19

~~Partene~~
Avtaler

Partene

HA

LO og NHO

Garipfester
på nasjonalt
nivå

Forbund med LO
og Landsforeninger
med NHO

Lokale
avtaler
~~avtaler~~

Lokale partier

Som nevnt er det norske arbeidslivet gjennomregulert, og som og følger over visse akkordert sett. På det høyeste nivået har vi HA med LO og NHO som er bindende for alle partier. Dette er grunnsteinene i den norske modellen. Neste nivå kommer Garipfester som blant annet regulerer lønn. Lovparagrafer må følge de vedningslinjer (lover) satt ut av HA. ~~Nederst i~~ ~~partene~~ har i alle Garipfester kommer HA Avtale paragraf inn som første lov.

På det nederste nivået har vi Lokale virksomheter som drøyer sine egne lover eller har de selv mener er best. Holdpunktet her er at de ikke kan lage avtaler som er motsigende med noen av avtalene over seg/som man kan se fra (figur).



Emnekode : OPG-308
Kandidatnr. : 4807
Dato : 16/11/13
Ark nr. : 3 av 19

Det norske arbeidslivet er også regulert av Pels Arbeidsmiljøloven (AML) og aksjeloven. Den norske modellen om gøtt samarbeid bygger på at konflikter best løses på arbeidsplassen hvor selv konflikten starter. Det fordi partene som er med ~~samarbeidet~~ vet best selv "hvor steinen trykkes". Parbssamarbeidet bygger videre på at indirekte og direkte representasjon og direkte medvirkning kan leve side om side.

Med indirekte representasjon mener man at det er en person som tar og tar hensyn på egne ~~og~~ ^{og} sine deler, som ~~ikke~~ ^{er} deler dine interesser og dine behov. Dette gjøres gjennom en tillitsvalgt. Direkte medvirkning vil kort og greit si at man står på egne ben og representerer seg selv. Allikevel står man ikke helt ~~alene~~ ^{alene}, da man har AML som "støttespiller".

~~Hadde Hadde~~ Det er verdt å nevne §9,3 og §9,6 i hovedartiklen da disse deler omhandler indirekte representasjon og viser hva et godt eksempel på hvor gjennomregulert denne artkelen er. §9,3 og §9,6 i KA sier at tillitsvalgt alltid skal være med på i diskusjonen om nye endringer Pels lønnsoppsmøtet. Tillitsvalgt skal på sine sine argumenter på vegne av de ansatte og komme med hvis ønskelig et mottilbud. Tillitsvalgt har også funksjon på å være en jevnlig kontakt med ledelsen og skal til enhver tid bli det



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 4 av 19

seriøs. Tillitssvakt er også båndledet mellom ledelsen og de ansatte. Når det er sagt er det er snakk om diskusjon om nye endringer/forbøtninger. Snakker vi primært om driftning og forbedring. Driftning går på å diskutere hva man ønsker, og det intensjonen er ikke å skrive under på en ordte. Samtalen blir ikke bindende. Forbindlig er derimot er målet å skrive en ordte.

Det kan også oppstå konflikter/stridigheter og vi deler inn i interesse^{tvist} og rettstvist. Ved rettstvist skal det avgjøres i henhold til loven og saken er ikke et alternativ. Mens interesse^{tvist} derimot går på åles lønnsoppslaget og de ansatte har rett til saken.

~~Partssamarbeidet kan formidlet i samarbeidsforhold som i de fleste tilfeller. Dette betyr at man håndterer konflikter og~~

Partssamarbeidet er altså til for å bedre konkurranseevnen, løse konflikter på et tidlig nivå og bedre konkurranseevnen til det norske arbeidslivet. Vi har en filosofi om at fellesskap gir oss sterkere, og det er nettopp dette som gjør at vi kan si at den norske modellen er et konkurranseparadigma for norsk næringsliv. Men er det virkelig slike at vår fellesskaps modellen styrker norsk næringsliv?



Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 46084807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 5 av 109

Ser vi ^{Peters} på den andre siden av "Jammen" og over til USA møter man et arbeidsliv som bærer preg av den sterkeste rett og en "the winner takes it all" filosofi. Denne tankegangen kjennetegnes de som kjører det for for det dærlig veldig bra, mens de som slipper for det enda verre. Avstanden i samfunnet blir stor. Den norske modellen ~~basert på~~ gjør at det i Norge ikke er så store forskjeller mellom ~~arbeidstaker~~ mennesker i samfunnet sammenlignet med Peter USA. Kanskje kan man si at ved uten den sterkegangen vi har i den norske modellen ville enkeltpersoner/wirksomheter gjort det beste, men misslykket ~~blant~~ ^{blant} folk vil kanskje vært større.

I 1980 årene ~~ble~~ den norske modellen tenkte hver man mente at den norske modellen gjorde at vi hang hang etter resten av det internasjonale næringsliv. En diskuterte solidaritetsprinsippet, men ~~den norske~~ vi fortsatte med den samme filosofien og det har vist seg at det ~~er~~ har vært viktig i følge modellen.

Den norske modellen gjør at vi står styrtet hvor konflikter blir løst på et tidlig stadium og rettferdighetene for hvordan man håndterer alle sider av arbeidslivet er så gjennomført at mot andre som fokuserer på den sterkeste rett vil tape fremst; lengden. Den norske modellen blir også utpreget ved at den typiske fagforeningsarbeideren



Emnekode : OPG-308
Kandidatnr. : 4807
Dato : 20/11/13
Ark nr. : 6 av 19

her taler om et alle bør på det de
partjenar etter kompetanse og ikke leve på velferdssiden
Norge. Partssamarbeidet i Norge vil prioritere ^{på viktighets} dersom
kunstnersarbeiderne ikke blir med i interesseorganisasjonene.
Dette kan føre til at den norske modellen
svaktes ved at det er internt ure. Saa dette er
en utfordring det norske arbeidslivet står ovenfor.

Den norske modellen har ikke fått ut det fulle
potensialet og det er her i vente (Polkum og
Grimrud (Jort)) Dette ~~utsegred~~ ^{risikoen} er noe jeg er opptatt
i. Vi har over lang tid vist at måten vi gjør
det på her i Norge er den billigste måten
å gjøre det på. Både i perioder hvor det
internasjonale næringsliv har slitt har vi sett
at den ~~rest~~ det norske næringsliv holder stand
gjennom den norske modellen. Den norske modellen
må derfor ses på som et konkurransefordritt
hos Polkum og Grimrud (Jort) også iver.

Oppgave 2.

For å se på sammenhengen mellom karriere-
 utvikling og kompetanseutvikling må jeg først
 sjøre rede for kompetanse og hva som menes
 med karriere.

Kompetanse er summen av et individs
 ferdigheter, kunnskaper og holdninger (Bassul). Kompetanse
 er blitt mer og mer sentralt i dagens
 postindustrielle arbeidsliv. Hver fokuserer på å lære ny
 kunnskap står tett. Kompetansen til er person og der
 hvor langt denne personen kan nå, og ~~er~~ ~~den~~ ~~den~~
 hvilken karriere som er viktig.

Karriere ~~kan~~ er den yrkesmessige livsløp til
 et menneske. Karriere kan også bli definert som
 en kontinuerlig utvikling av mennesket, og karriere
 er ~~en~~ menneskets utvikling av identitet og personlig-
 het (Moxnes 2007)

Kompetansen
 til et individ
 (se senere i
 oppgavene)

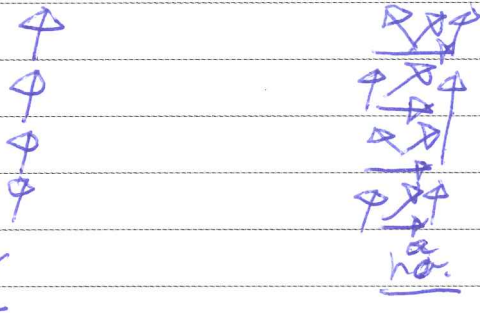
~~Utkompetansen~~

Karrierer var før preget av et løp hvor man
 prøvde å holde seg mest mulig opp på "karrierestigen".
 Det var ofte stor ~~distansert~~ avstand mellom over- og
 underordnet. For å rykke oppover sto alder, hvor
 lenge de hadde jobbet i bedriften sentralt. An-
 sennet sto høyt og alle de ansatte var veldig
 lojale mot bedriften og jobbet ofte kun et sted
 i hele livet. Ofte hierarkiske struktur på bedrifter.
 Karriere i dag preget av ~~en~~ desentralisert form
 med flate strukturer hvor det er liten avstand



Emnekode : ORG-308
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 8. av 19

Wolton over- og underordnet. Det er mer vanlig i
 jobbe i prosjekter og man bytter oftere stillinger
 både horisontalt, vertikalt og ofte mellom bedrifter.
 Loyaliteten står ikke like sterkt lenger og
 fokus på en selv og egen karriere står høyere.



Illustrasjonen over viser hvordan strukturer og
 karrierer har forandret seg.

Karrieren avhenger av makro- og mikro nivåene.
 Med makronivået mener man hvordan utdanningen
 er og hvilke muligheter man har. Mikro nivå er
 kompetansenivå, som i dag bærer preg av mer
 usikkerhet og fleksibilitet hvor leveliden til en
 bedrift ofte er 3-4 år.

Mikronivået går på individet og det at vi i dag
 har høyere krav og forventninger til karriere
 viktig å være ansatt for enhver tid da arbeidsplassen er mer
 usikker og man det kan hende at man må skifte jobb.

Karriereutvikling og kompetanseutvikling er
 sammenhengende. Det er ingen tvil om det, fordi
 karrieren i dag er til en mye større grad avhengig
 av kompetanse. Og vi velger vis en karriere hvor
 vi kan utvikle vår kompetanse. Bedrifter ønsker
 den beste kompetansen slik at de kan få dyktige
 ansatte som skaper resultater, tar ansvar og som



Emnekode : OPG-308
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 9 av 19

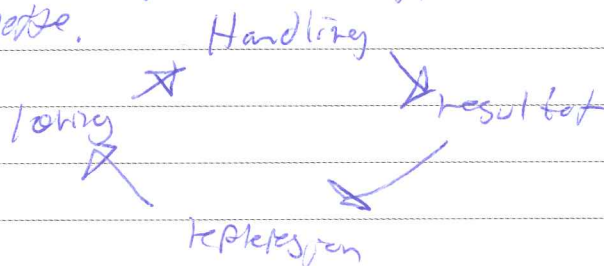
tilfører positive elementer til bedriften. For å tilrettelegge seg denne klare beste kompetansen er det også viktig å tilrettelegge for utvikling og læring for den ansatte. Den som dette er mulig vil bedriften tilrettelegge seg mennesken som ønsker kompetanseutvikling og som ønsker at karriereutviklinger skjer hos deres bedrift. (Kommer mer tilbake på dette i oppg. 3)

Vi ser derfor at karriereutvikling har sammenheng med kompetanseutvikling.

Kompetanseutvikling i en bedrift kan oppres på flere måter. Dette kan være ved Top-down struktur eller bottom-up eller middle-up-down struktur. Kommer tilbake til dette men først nå vil se på hvordan kompetansen utvikles kompetanse.

Kompetanse blir utviklet gjennom å lære. Læring kan enten oppres på den formelle måten ved å gå på skole (videre utdanning) eller på den uformelle måten gjennom jobben eller gjennom erfaringsbasert læring eller teamlæring som vil si at man lærer ved å samarbeide med andre for å få det beste ut av hver persons typiske eksempel på dette er et 1+1=3.

Erfaringsbasert læring oppres at man lærer på bakgrunn av den erfaringen man opplever. Kolbs læringsprosess illustrerer dette.

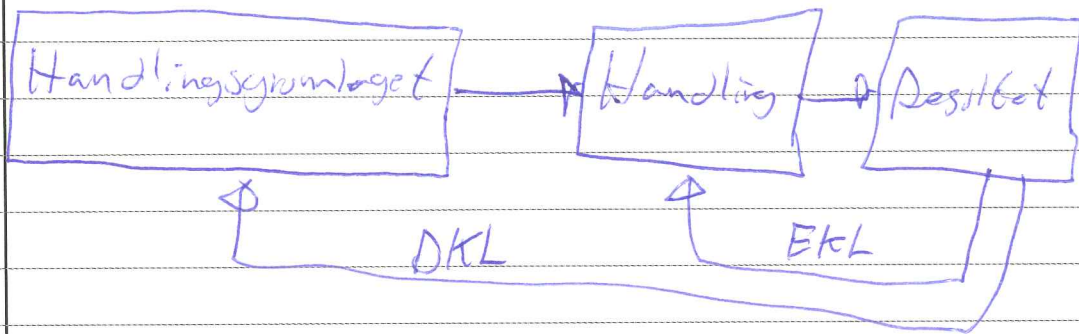




Emnekode : ORG-308
Kandidatnr. : 4807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 10 av 19

Kolbs læringsteori går ut på at individet vurderer seg en handling som gir et resultat, dette resultatet blir reflektert over, som da gir ny læring på bakgrunn av den erfaring man gjorde.

Argyris og Schön (1978) utviklet en teori om læring hvordan man lærer. De bruker begrepene enkeltlæringslæring (EKL) og dobbeltlæringslæring (DKL) for å forklare dette.



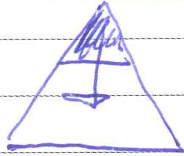
I følge Argyris og Schön ~~er EKL~~ går EKL ut på at man vurderer seg en handling som gir et resultat fra hvilket resultat, hvor man da justerer for dette resultatet. Dette er en "do-better" tankegang. DKL går ut på at man ~~gjør~~ endrer handlingsgrunnlaget når man blir et resultat fra resultatet. Dette er "do-different" tankegang og er en kompleks og krevende oppgave.

Kompetensutviklingen i en virksomhet kan som nevnt opples på forskjellige måter og det er fordeler og ulemper ved metodene.



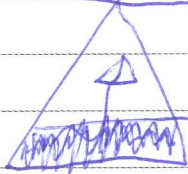
Emnekode : ORG-327
 Kandidatnr. : 48-07
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 11 av 19

Top-down



Denne strukturen er ~~en~~ typiske hierarkiske bedrift hvor ledelsen på toppen står for den meste av kompetansen. Ledelsen analyserer behovet ~~til~~ de ansatte kompetansebehovet til de ansatte og bestemmer på toppen om det er nødvendig med utdanning av de ansattes kompetanse. ~~Denne~~ typiske Denne strukturen kan ofte møte mye motstand da de ansatte ofte mener at ledelsen ikke ser det nødvendige behovet for læring og kompetanseutvikling. Ansettelse og Scholtes jobbetrening er ofte vanlig her da det er lettere i gjennomføre da de fordi ledelsen besitter mye makt.

Bottom-up



Her kjennetegnes det med flate strukturer hvor de ansatte besitter mye kompetanse. Her søker de ansatte selv behovet etter kompetanseutvikling. Denne type modell gir ofte mindre motstand da de ansatte spiller "hovedrollen". Fktl blir ofte brukt og det gir rom for mye diskusjon og nytenking for i sterke innovasjon. Denne modellen ~~er~~ passer til Peter Senes 'den lærende organisasjon' (1990)



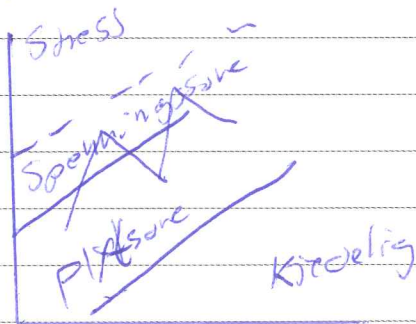
Emnekode : OPG-305
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 12 av 19

Senge mente at hver et bedrifter har lært og lære. Videre mente Senge at samfunnet er i konstant endring og det er derfor viktig at bedriftene er oppe på løns side at de kan omstille seg til andre endringer i omgivelsen. Senge har fem elementer for et en org. skal være lærende

1. Systemtenkning
2. Personlig mestring
3. Mentale modeller
4. Felles visjon
5. Team læring.

Systemtenkning gir oss på et da ansatte skal AS → Balansert & helhetlig forståelse. Alle har egne deler av rd dette skal bli en mulighet. Dette blir sett på som den viktigste forutsetningen.

Personlig mestring gir oss på et man skal på arbeidsoppgaver til beredshetsnivå, visjon med frihet



En ansatt beveger seg ofte frem og tilbake i plutsene og spenningssonen. Senge peker på et det er viktig at den ansatte får veiledning dersom den blir for lange i en stressnivå som

Når vi gir mestringstilbud. Et den ansatte i kjædesonhetssonen vil den heller ikke AS en personlig mestring ved som utløse frem til læring i organisasjonen



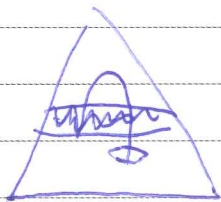
Emnekode : ORG-308
 Kandidatnr. : 4804
 Dato : 2011/13
 Ark nr. : 13. av 19

Mentale modeller gør det på så alle org. kan forstå forskellige tanker og det er vigtigt med tillid, åbenhed. Slike at tankene kan bli delt for å skape læring.

Felles visjon og formål gjør det på så alle i org. skal ha en felles visjon å jobbe med. Er det stor spenning fra ønsket resultat er det enda større grunn til læring ifølge Senge. Teamarbeid gjør det på så alle lærer og som er viktig del for den lærende organisasjon.

Senge sin teori om læring bidrar til kompetanseutvikling ved at dersom alle elementene er oppfylt vil en organisasjon lære, og det vil være store gode muligheter for kompetanseutvikling.

Middle-up-down



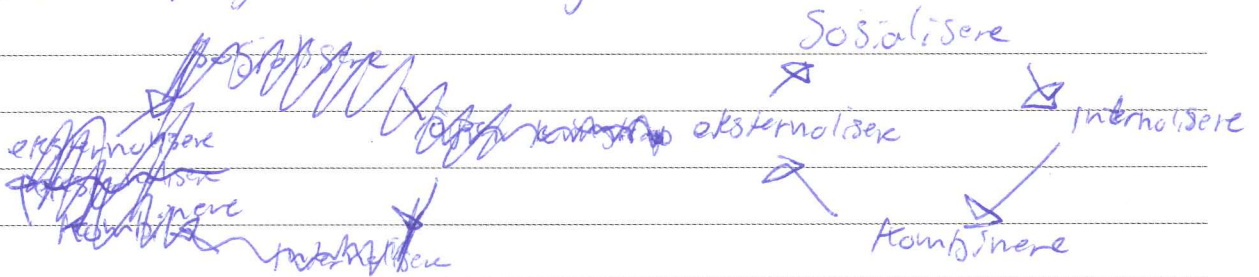
Denne modellen viser en org. hvor mellomlederne står sentralt. Mellomlederne har god kontakt med ansatte på bunnen og har med direkte om forberedinger og

direkte utvikling til ledelsen som spesielt betyr dersom det ikke er unormale krav. Denne modellen betyr ikke så alt så mye motstand da mellomlederne fungerer som et bindeledd som begge parter kan tiltre til. Denne modellen er den binære for kompetanseutvikling. Nonaka og Takeuchi har den kunnskapsopbyggende organisasjon (1995) passer



Emnekode : ORG-40308
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 19 av 19

font under denne modellen. Teorien gir ut på
 å organisere, men består mye tils kunstskap.
 Kunstskaperen må skapes, spres og artikuleres. De
 snakker om en spiral Per i sine boka hvordan
 dette fungerer i en org.



ANT og snakke om at kunstskaperen artikuleres,
 som blir. Slike ut den blir åpne for berette å
 kombinere dette med de kunstskaperen man selv
 har for at det så blir til bare kunstskap igjen.
 Senge og NT har forskjellige synspunkter Per
 hvordan alle henger sammen. Senge mener at
~~Kompetanseutvikling~~ Kunstskap skapes, mens NT mener
 at kunstskap kan lagres. NT mener også at Det ikke
 er noe problem, mens Senge mener at det er
 veldig tungvint.

Kompetanseutvikling i virksomheter kan gjøres på
 forskjellige måter. Dagens Samfunn er Dragede av
 flate strukturer hvor den kunstskapsvite ersatt
 har mye å si. Omstillingsene og Være
 Konkurransedyktig til enhver tid er veldig
 virksomheter legger derfor ut mye godme Akas
 på å være en attraktiv arbeidsplass hvor
 kompetanseutvikling står sterkt.



Emnekode : 0AG-30p
Kandidatnr. : 4807
Dato : 20/11/13
Ark nr. : 15 av 19

* Kompetansen til en person er summen av sosial, lære, metode- og fagkompetanse. Dette blir kalt for handlingskompetanse.

Lære- og sosialkompetanse er verdt utvilsomt i dagens samfunn da læring og samarbeidsevne står sterke enn selve fagkompetansen. Metodekompetanse er personens evne til å vurdere og analysere

Oppgave 3

Rekruttering og seleksjon er et veldig viktig personalarbeid. Det har alltid vært det, og man fokuset er enda større i dag. Konsekvensene av en feilansettelse er store både økonomiske men også miljøet på arbeidsmiljøet da selvsagt en feilansettelse kan føle seg miljøet på jobben. Rekruttering og seleksjon er lederens viktigste og vanskeligste oppgave da målet er å finne en person som gir gode resultater, tar ansvar og følger opp positive ordre fra ledertor.

Kampen om kompetanse ~~er~~ har aldri vært større og det er viktigere enn noen gang for virksomhetene å fremsti som en utmerkede arbeids-plass for å tiltrukke seg de med høyeste kompetanse. ~~Det~~ Omgivelsene under seg raskt og det er lederens ansvar å finne de riktige nye medarbeidere som er dyktige på å omstille seg raskt. ~~er~~



Emnekode : 0rg-3-s
Kandidatnr. : 4807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 16 av 19

Intervjuet fungerer som den mest brukte seleksjonsverktøyet. For selve intervjuet er det viktig at lederen (eller kreates sammen med andre) beror seg en jobbanalyse. Det går ut på at de analyserer behovet for samme stillingen. Kanstje har kravet etter de omgivelsene endret seg, slik at de ønsker en ny form for kompetanse. Eller det kan være at de ikke lenger har bruk for stillingen og kan slå sammen to stillinger i stedet.

For selve innkallingen til intervjuet er det viktig at stillingsannonseren når ut til så mange som mulig. Dette er at de med rett kompetanse skal søke på jobben. Det er også viktig at stillingsannonseren er presis slik at de med riktig kompetanse ikke søker. Intervjuet er et kostbart seleksjonsverktøy og det er viktig å være presis. På innkallingen selekterer man bort de uegnede søkerne og kaller inn kun de som er aktuelle.

Intervjuet er en formalisert samtale med en klar hensikt hvor partene møtes ansikt til ansikt (Grimsjøen). Hovedmålet med intervjuet er å ansette den riktige personen. Hensikten med intervjuet er å få mest mulig informasjon om kandidaten. CV og søknad gir ikke alltid utvilsomt informasjon. Intervjuet gir også muligheten til å gå inn



Emnekode : ORG-208
Kandidatnr. : 4807
Dato : 26/11/13
Ark nr. : 17 av 19

Ettes kontroversielle

på tænder som kan udføre en reaktion hos
~~sykter~~ kandidaten og tænder som interview
vil vide mere om. Det kan være hull i cv
som interview vil AS stor på. Interviewet blir
også brugt for at se på holdninger og
adferd til kandidaten, etes terapisspråk. Interviewet
skal også dekke et delkilder man har om
kandidaten (kan etes være ^{et} nytte om personen).

Vi har forskellige interview typer:

- en til en interview er en kandidat som blir interviewet av en interviewer. ~~Denne~~ ofte bruket ved mindre ~~stiller~~ stillinger der denne form er preget av den subjektive mening hos interviewer.
- Panelinterview som vil si at kandidaten blir interviewet av en rekke mennesker (et panel). Negativt med denne formen er at ~~et~~ kandidaten ofte kan bli stresset av ~~ett~~ alle personene avan han. ~~Interviewer~~ Panellet kan ha interne inntrykk som gjør at notiset gjør veldig bra sykter. Positivt er at deltakere ved en-till-en blir bedre.
- Serieinterview er når kandidaten blir interviewet flere ganger av flere personer. Det kan etes være personer innenfor flere fagfelt.
- Gruppeinterview blir bruket når kandidaten er like og man ønsker å se hvilke rolle kandidaten har i en gruppe.



Emnekode : ORG-305
Kandidatnr. : 48-4807
Dato : 26/11/11
Ark nr. : 18 av 19

- Stressintervju er brukt ved operative stillinger som militær, politi osv.,

Intervju er et viktig ledd i en ansøkningsprosess og det gir mye informasjon om kandidaten. Men det er også mange ~~for~~ feilkilder ved intervjuet. Intervjuers subjektive mening spiller en stor rolle. Selv om man prøver å være objektiv vil det alltid være en subjektiv mening som spiller inn. Forhåndsopplæring må man også passe på. Det kan være nyttig som går om en persons arbeidsplass. Det kan oppstå en halo-effekt som vil si at man oppmerksom på bakgrunn av noen egenskaper som personen besitter. Følelser og tanker, da tenker man at denne personen også er smart.

Intervjuet kan bare prog. av at man ser etter personer som er like en selv. Noe som man vil ha den kreative delen da man ofte tenker likt. Fordommer er også en stor feilkilde. Det kan være at man har mening om personen før intervjuet på bakgrunn av hans religiøse eller hudfarge.

Intervjuers spåevne er i følge Per et godt ikke en feilkilde. Intervjuer skal ha erfaring og kompetanse. Og et dårlig intervju er der intervjuer ikke lar kandidaten slippe til og utøver stor makt ved samtalen. ~~videre opp~~



Emnekode : 0AG-308
 Kandidatnr. : 4807
 Dato : 26/11/13
 Ark nr. : 19 av 19

Intervjuer gjør sine oppgaver sin dersom han gjør kandidaten veldig usikker og stiller vediske spørsmål. Intervjuer må passe på at han viser tillit, åpenhet, ~~ikke~~ slik at kandidaten blir seg derfrem og får vist seg fra sin beste side.

Kandidaten må ved et intervju påvisere at han er i stand til å vise lederskapskunnskap til å vurdere og reflektere, og med menneskelige forhold. Det intervju mister også sin effekt dersom kandidaten er for nervøs og ikke får vist seg fra sin beste side.

Det er intervjuer som legger prinsippene og fører samtalen. For intervjueren er det viktig å skille mellom empati og sympati. Det er viktig å fokus på deltakere ved intervjuet og ikke trekke slutninger basert på på opplysninger.

Jeg kan i denne oppgaven ^{sett på} ~~oppsummer~~ ^{oppsummer} positive og negative sider ved et intervju. Intervjuet er helt klart en veldig sentral del av en ansattelsesprosess, men intervjuers subjektive mening og andre faktorer spiller en stor rolle. Det kan derfor noen ganger være vanskeligheten å vurdere reliabiliteten ved et intervju. Intervju som er flere seleksjons-
 verktøy ~~kan~~ er for meg det beste alternativ.
 Intervju med ^{Rolle} case oppgaver vil gi en enda bedre muligheten for å vurdere kandidaten. Dette er en kostbar metode, men gerinsten ved å ansatte den ~~beste~~ ^{beste} kvalifikerte personen er så mye større.