



Høgskolen i Telemark

EKSAMEN
5213 Personaladministrasjon og -ledelse

30.04.10

Tid: 09.00-13.00

Målform: Nynorsk/Bokmål

Sidetal: 3

Merknader: Oppgave 1 og 2 teller likt

Vedlegg:

Eksamensresultatene blir offentliggjort på studentWeb.



Bokmål

Oppgave 1

- a) Beskriv hvilke oppgaver som bør knyttes til personallederfunksjonen, og ta stilling til hvilken kompetanse ansatte med personallederansvar bør ha.
- b) Definer begrepene formell kompetanse og realkompetanse. Anta at du er ansatt som personalkonsulent på HR-avdelingen ved et somatisk sykehus: Hvilke tiltak ville du ha satset på for å utvikle sykepleiernes realkompetanse?
- c) Hva legger du i begrepet/perspektivet strategisk kompetansestyring?
- d) Pek på forstyrrelser, svakheter og svikt som kan snike seg inn i rekrutteringsprosessen, og som kan bidra til feilrekruttering.

Oppgave 2

- a) Det er bred enighet om at årsakene til høyt sykefravær i arbeidslivet er sammensatte. Det tales ofte om sykefravær som er arbeidsrelatert. Pek på forhold på arbeidsplassen som kan skape et høyt sykefravær.
- b) Hvilke tiltak kan man sette i verk for å fjerne eller svekke arbeidsrelaterte forhold som bidrar til høyt sykefravær?
- c) Arbeidsgiver kan i mange situasjoner ønske seg mest mulig fleksibilitet i ansettes tilsetningsforhold, bl.a. for å håndtere svingninger i arbeidskriftebehovet. Drøft hvordan dette kan virke inn på utformingen av arbeidsordninger (tilsetningsform, arbeidstid, arbeidssted etc), og redegjør for hvilke uheldige sider som kan være forbundet med denne orienteringen, sett både fra arbeidstakers og kundens ståsted.
- d) Pek på aktuelle trender som vi ser konturene av i det norske arbeidslivet, og ta stilling til hvilke konsekvenser dette kan få for rekruttering, ledelse og organisering av arbeidet i bedriften.



Nynorsk

Oppgåve 1

- a) Gje greie for kva for oppgåver som bør knytast til personalleiarfunksjonen, og ta stilling til kva for kompetanse tilsette med personalleiaransvar bør ha.
- b) Definer omgrepa kompetanse og realkompetanse. Føreset at du er tilsett som personalkonsulent på HR- avdelinga ved eit somatisk sjukehus: Kva for tiltak ville du ha satsa på for å utvikle realkompetansen til sjukepleiarane?
- c) Kva legg du i omgrepet/perspektivet strategisk kompetansestyring?
- d) Peik på forstyrningar, veike sider og svikt som kan snike seg inn i rekrutteringsprosessen, og som kan medverke til feilrekruttering.

Oppgåve 2

- a) Det er brei semje om at årsakene til høgt sjukefråvær i arbeidslivet er samansette. Ein talar ofte om sjukefråvær som er arbeidsrelatert. Peik på forhold på arbeidsplassen som kan skape eit høgt sjukefråvær.
- b) Kva for tiltak kan ein setje i verk for å fjerne eller svekkje arbeidsrelaterte forhold som skapar eit høgt sjukefråvær?
- c) Arbeidsgjevar kan i mange situasjonar ønskje seg mest mogleg fleksibilitet i tilsettingsforholdet med dei tilsette, m.a. for å handtere svingingar i behovet for arbeidskraft. Drøft korleis dette kan verke inn på utforminga av arbeidsordningar (tilsettingsform, arbeidstid, arbeidsstad osv), og peik på uheldige sider som kan gjere seg gjeldande med ei slik orientering, sett både frå arbeidstakar og kunden sin ståstad.
- d) Peik på aktuelle trendar som vi kan sjå konturane av i det norske arbeidslivet, og ta stilling til kva for konsekvensar dette kan få for rekruttering, leiing og organisering av arbeidet i bedrifta.