

Jobbspionage/PIE-metoden

Område: Utsikt

Bakgrund:

Jobbspionage har sitt ursprung från PIE-metoden. Vi har döpt om metoden till jobbspionage men här ges förklaringen från ursprunget. Metoden går ut på att lära sig mer om olika yrkens arbetsinnehåll och att se vad som döljer sig bakom en yrkestitel. Samma yrkestitlar kan ha olika arbetsinnehåll och olika yrkestitlar kan ha liknande arbetsinnehåll beroende på branscher och organisationer. Exempelvis är arbetet som chef i ett litet familjeföretag helt annorlunda än chefsroller i ett stor internationellt företag. Likaså är arbetsinnehållet olika för en med yrkestitel ekonom i en kommunal förvaltning mot en annan ekonom som arbetar som banktjänsteman. En tekniker och en ingenjör kan ha liknade arbetsuppgifter även om de har olika yrkestitlar.

Funktion + bransch + organisation = jobbet

PIE

Vad och var är skillnaden?

Vad? Titel/funktion	Var? Företag	
	Stor organisation	Liten organisation
chef	Innehåll	Innehåll
ekonom	Innehåll	Innehåll

PIE

Vad och var är skillnaden?

Vad? Titel/funktion	Var? Bransch	
	Privat sektor	kommunal sektor
chef	Innehåll	Innehåll
ekonom	Innehåll	Innehåll

Upphovsman till metoden, Daniel Porot skriver:

"A title is difficult and often useless to define before meeting and talking to some people who work in the field in which you are interested. If you define a title before meeting with people in your field of interest, it is often merely an academic and theoretical exercise".

PIE är engelska där **P** står för **Pleasure**, metoden är rolig och enkel att använda. **I** för **Information**, syftet är att samla information och **E** för **Employment**, en fördel med att använda metoden är att individen får möjlighet att träffa personer som i bästa fall jobbar med det individen själv är intresserad av vilket kan leda till jobberbjudanden men det är inte syftet i första hand med att använda metoden.

Metoden går att använda med utgångspunkt från olika teorier. T.ex. deltagarna kan få välja att undersöka ett yrke som de är intresserade av men man kan också använda metoden för att deltagarna ska undersöka givna yrken som ledaren väljer för att vidga perspektiv och som Leif Andergren skriver, "se mer än vanligt". Eller inom ett specifikt område t.ex. intervjua chefer, ekonomer, jurister eller byggnadsarbetare. Beroende på målsättningen med att använda metoden och från vilken utgångspunkt/teori man väljer att använda sig av kan man sedan analysera svaren från intervjuerna.

Till exempel om syftet är att uppmana deltagarna att se "utanför boxen" och inte bara agera som de brukar kan ledaren utgå från *Happenstance learning teori* (Mitchell & Krumboltz), har ibland kallats planerad slump teorin. Det förklaras med att om individerna är villiga att prova nya saker så vidgar de sina perspektiv. Teorin betonar vikten av att agera eftersom det

finns oändliga möjligheter. Om individerna nöjer sig med vad de redan känner till så är risken att de begränsar sina valmöjligheter.

En annan utgångspunkt kan vara att individerna får undersöka yrken utifrån sina intressen för att se om det ökar eller minskar intresset för valt yrke. En modern matchnings teori som kan användas är CIP (cognitive information process) som har sin utgångspunkt i att individer jobbar med självkänedom och kunskaper om arbetsliv och lär sig fatta beslut och sätta mål.

Syfte:

Metoden syftar till att öka kunskaper om arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetsmiljö och om hur olika yrken/titlar kan skilja sig åt i arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetsmiljö beroende på var man arbetar. Deltagarna får kunskaper om yrken, yrkestitlar, arbetsmarknaden och utbildningsvägar samt att de får träna på intervjuteknik och hur man på ett effektivt sätt kan skapa ett nätverk.

Arbetsgång:

- Ledaren går igenom metoden. Inledningsvis bör deltagarna få kunskaper om vad som menas med arbetsförhållanden, arbetsinnehåll och arbetsmiljö, det kan ske genom föreläsning eller att deltagarna får söka information enskilt eller i grupp.
- Andra metoder som passar att använda sig av inledningsvis är ”arbetsplatsens attraktioner” (se metodboken) för att öka kunskaper om ett arbete och individernas egna intresse.
- Ge exempel på hur samma yrkestitel kan skilja sig åt beroende var arbetet genomförs och hur olika yrkestitlar kan ha samma innehåll.
- Vilka frågor ska ställas? Ledaren kan presentera lämpliga frågor eller så får deltagarna jobba i grupp och redovisa sina frågor för varandra. Deltagarna från de olika grupperna diskuterar sig fram till vilka frågor som de gemensamt beslutar sig för att använda. Om alla använder sig av samma frågor är det lättare att se skillnaderna mellan olika yrkestitlar och arbetsinnehåll. Ca. 15–20 frågor är ett lämpligt antal frågor att använda sig av.
- Metoden kan också användas till att träna deltagarna att skaffa sig ett nätverk. Då ska deltagarna intervjua minst 3 personer inom samma yrke och får då möjlighet att lära känna fler inom valt yrkesområde.
- Vem ska intervjuas? Beroende på syfte kan individerna få välja en lapp med ett yrke ur en burk, yrken som man inte har någon kunskap om, yrken som de inte alls kan tänka sig jobba med eller yrken som de är intresserade av att veta mer om.
- Alternativt att metoden används i en kurs med givna ramar. Exempelvis på SA-programmet i Luleå används metoden i kursen organisation och ledarskap där eleverna får intervjua ledare/chefer som ett delmoment i kursen.

Exempel på frågor:

1. Hur kom du in i detta yrke/arbete?
2. Vilka är dina arbetsuppgifter? Beskriv hur en vanlig dag ser ut?
3. Vad tycker du bäst om i ditt jobb/vilka fördelar finns?
4. Vad tycker du minst om i ditt jobb/vilka nackdelar finns?
5. Vilken kompetens och erfarenhet krävs för att vara framgångsrik i detta arbete? Vilken typ av utbildning kan vara lämplig för ditt jobb?
6. Hur ser utvecklingsmöjligheterna ut i detta yrke/arbete? Finns möjlighet till fortbildning?
7. Hur ser möjligheterna att få jobb i framtiden?
8. Hur är arbetsförhållandena när det gäller arbetstider. Miljön, stress?
9. Hur ser lönevillkoren ut, semester, andra förmåner?
10. Varför valde du att jobba med detta yrke?
11. Hur länge har du jobbat inom detta yrke?
12. Finns det möjlighet till fortbildning?

13. Jobbar man enskilt eller i grupp?
14. Är det ett självständigt arbete? Kan du påverka ditt arbete?
15. Vilken fackförening är du medlem i?
16. Hur skapar man lättast kontakt inom branschen?
17. Kan du ge mig två namn på personer som jag kan kontakta vidare inom samma yrke!
18. Hur skapar man lättast kontakt inom branschen?

Genomförande:

- Deltagarna bokar tid för intervju, 30 minuter är tillräckligt. Att spela in samtalet är en fördel då det kan vara svårt att hinna anteckna allt som sägs och det är lättare på att fokusera på frågorna och svaren.
- Deltagarna sammanställer svaren och redovisar för varandra

Uppföljning:

- Utvärdera med deltagarna vilka effekter metoden har gett dem.
- Vad gör man på jobbet, hur gör man det, var gör man det, vilka ord och termer användes, vilken timing/ känsla gav det.
- Hur bygger man ett nätverk, kan detta arbetssätt vara en väg till arbete?