



Black Box alternativ

Valprocessen sker med "Black Box" Motionen på följande sätt:

1. Utlysning av val
2. BLACK BOX ALTERNATIV
3. Urval – Valberedningen väljer kandidater utifrån en fastställd kravprofil.
4. Nominering – De valda kandidaterna nomineras officiellt.
5. Val – Kandidaterna ställs upp för beslut enligt gällande rutiner.

Steg 2 'BLACK BOX ALTERNATIV' tas fram av utskottsordförande och godkänns av styrelsen. Framtidsutskottet föreslår följande färdiga alternativ:

- Strukturerade intervju
- Semi-strukturerade intervjuer
- Intervju med sällningssteg

1 Riktlinje för strukturerad intervju

Detta förslag innebär att valprocessen förblir oförändrad och genomförs enligt nuvarande upplägg. Det innebär att en mall med intervjufrågor förbereds, där exakt samma frågor ställs till alla kandidater. Ingen möjlighet ges till följdfrågor eller förtydliganden vid missförstånd, i syfte att säkerställa att alla får en identisk intervjuupplevelse. Denna riktlinje är avsedd för dem som önskar bevara det tidigare etablerade systemet och möjliggör därmed stabilitet i sektionens valprocess.

1.1 Fördelar

- + Bibehållen stabilitet och kontinuitet i valprocessen.

1.2 Nackdelar

- Formell och byråkratisk.

2 Riktlinje för semi-strukturerad intervju

En semi-strukturerad intervju liknar en strukturerad intervju, men ger intervjuaren större flexibilitet. Utöver de förberedda frågorna kan intervjuaren ställa följdfrågor för att fördjupa sig i kandidatens svar. Det är också möjligt att ge förtydliganden eller styra om samtalet om kandidaten missförstår frågan eller svarar på något annat än det som efterfrågas.



2.1 Fördelar

- + Kandidaten får möjlighet att korrigera sitt svar om hen har missförstått en fråga.
- + Ger möjlighet för intervjuaren att ta reda på mer om just det som den är intresserad av från en kandidat.

2.2 Nackdelar

- Finns risk för att upplevas som en orättvis valprocess om inte alla kandidater får identiska frågor vid intervjutillfället.

3 Riktlinje för intervju med sållningssteg

Detta alternativ liknar den nuvarande valprocessen men med en förändring: inte alla sökande eller nominerade kallas automatiskt till intervju. Istället genomförs en första urvalsprocess baserad på en uppgift eller frågor, vilket möjliggör en mer fokuserad urvalsprocess innan intervjuerna. Urvalet sker genom att kandidater, i samband med sin nominering eller ansökan, får besvara frågor eller genomföra en uppgift. Baserat på dessa svar avgör valberedningen vilka kandidater som går vidare till intervju. Urvalet kan exempelvis ske med ett formulär (t.ex. Google Forms) eller mejlbaserade frågor. Frågorna ska vara direkt kopplade till kravprofilen för posten. Det innebär att svaren måste kunna bedömas utifrån kravprofilen, alltså utifrån relevanta kompetenser och erfarenheter. Exempel på en lämplig fråga: "Hur hanterar du stress?" Motivering: Om posten kräver att man kan hantera höga stressnivåer kan valberedningen välja att inte kalla någon till intervju om personen i sitt Google Forms-svar anger att de inte trivs i stressiga situationer.

3.1 Fördelar

- + Mängden intervjuer blir mer hanterbar för de som håller i intervjuerna.
- + Kandidater har möjlighet att visa sina styrkor på annat sätt än i intervjuformat.
- + Det ger kandidaten möjlighet att reflektera och få mer tid på sig att formulera sina svar.

3.2 Nackdelar

- Alla får inte möjlighet att gå på intervju vilket kan upplevas som orättvist.

Lund, dag som ovan

Anna Köpsén
Framtidsordförande