



How to Val

Hur går ett val till?

1. Utlysning av val.
2. Välja vilken metod man vill ha för att välja den lämpligaste kandidaten.
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.
6. Kandidater får feedback vid efterfrågan.

Hur valprocessen ska gå till bestäms av valberedningen och valet måste anses lämpligt och godkännas av styrelsen. Det är rekommenderat att ha pratat med styrelsen i förväg för att undvika att valprocessen nekas. Om inget explicit anges så är Strukturerad intervju basfall.

Några exempel på valprocesser:

- Strukturerade intervju
- Semi-strukturerad intervju
- Intervju med sållningssteg
- Formulär
- Eget alternativ

1 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 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. Valberedningen kan välja att ha några utvalda följdfrågor i förväg eller att ställa följdfrågor under intervju baserat på vad den intervjuade svarar på frågorna. Valberedningen bör redovisa hur följdfrågorna har ställts.

2.1 Fördelar

- Kandidaten får möjlighet att korrigera sitt svar om hen har missförstått en fråga.
- Lik hur exempelvis jobbintervjuer ser ut
- 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 Intervju med sällningssteg

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 enbart intervju.
- Det ger kandidaten möjlighet att reflektera och få mer tid på sig att formulera sina svar.

3.2 Nackdelar

- Alla får kanske inte möjlighet att gå på intervju, vilket kan upplevas som orättvist
- Svårt att säkerställa om kandidaten har haft hjälp med svarenn från exempelvis AI

4 Formulär

Valet sker med ett formulär (t.ex. Google Forms) eller mejlbaserade frågor.

4.1 Fördelar

- Tidseffektivt

4.2 Nackdelar

- Svårt att säkerställa om kandidaten har haft hjälp med svarenn från exempelvis AI
- Kan vara svårare att få en uppfattning av hur kandidaten är som person

5 Eget alternativ

Ett eget alternativ ger inte valberedningen total frihet, valprocessen ska fortfarande följa våra styrdokument och valet ska baseras på postens kravprofil. Det är fördelaktigt att diskutera det egna alternativet med styrelsen för att inte behöva genomföra en valprocess som sedan nekas. Valprocessen ska redovisas tydligt utan att att delge information om kandidater.

5.1 Fördelar

- Hitta nya sett för att välja lämpligaste kandidaten
- Fler möjligheter för kandidaterna att visa upp sina styrkor



5.2 Nackdelar

- Större chans till att styrelsen nekar valprocessen
- Mer tidskrävande

I förtroende till styrelsen,

David Andersson
Framtidsledamot