

Valberedningens urvalsprocess

Vi i Valberedningen vill skapa en ökad transparens då det är många som inte känner till hur vår urvalsprocess går till. Vi har därför valt att skriva ihop en sammanfattning som förklarar rekryteringsprocessen.

Inför varje höst-, vinter- och vårmöte där förtroendeposterna inom sektionen skall tillsättas genomför Valberedningen en rekryteringsprocess. Arbetet inleds med att varje medlem inom Valberedningen är skyldig att uppge om hen är intresserad av en förtroendepost som inkluderas i rekryteringsprocessen. De personerna blir automatiskt uteslutna från rekryteringsprocessen för de förtroendeposter som har angetts.

Nästa steg i processen är att skapa kravprofiler för varje post genom att den sittande på posten intervjuas alternativt besvarar frågor skriftligt. Kravprofilerna diskuteras sedan sådant att alla inom Valberedningen är medvetna om vad som krävs för varje post och vilka egenskaper som är passande.

Efter att kravprofilerna har bestämts påbörjas arbetet med att sammanställa intervjufrågor utifrån de kravprofiler som skapats. Kravprofilerna är en bra grund för framställandet av intervjufrågorna då det ökar medvetenheten av vad som egentligen efterfrågas vilket gör att frågorna kan anpassas utifrån vad som efterfrågas.

Under eller efter att intervjufrågorna har fastställts öppnas nomineringsperioden där sektionens medlemmar kan nominera sig själva eller någon de tror är lämplig för posten. Följande steg i processen är att Valberedningen kallar de nominerade till intervjuer. Under intervjuerna är det två personer som intervjuar, en med huvuduppgift att intervju och en med uppgift att anteckna vad som sägs. Vid rekrytering för förtroendeposter till Arbetsmarknadsgruppen sker ett samarbete mellan D- och Y-sektionens Valberedningar och intervjun kan ha representanter från en eller bägge Valberedningar.

När intervjuerna är avklarade samlas Valberedningen till ett diskussionsmöte där varje posts kandidater diskuteras utifrån intervjun samtidigt som kandidaten matchas mot kravprofilen. Efter diskussioner där flera olika synvinklar behandlats utses kandidater som anses vara lämpliga till varje post. Är det en post där ingen av de kandidater uppfyller kravprofilen lämnas posten vakant.

Valberedningens uppdrag innebär att varje Valberedningsledamot ska med god sed uppehålla en rättvis och kvalitativ rekryterings- och urvalsprocess där Valberedningen i högsta mån ska motverka jäv och partiskhet. Exempel på åtgärder enligt ovanstående:

- Valberedningsledamot avstår att delta i en intervju
- Valberedningsledamot avstår att delta i diskussion om en kandidat.
- Valberedningsledamot diskuterar kandidaten endast utifrån informationen som erhålls under urvalsprocessen.

Under hela Valberedningens valprocess råder det tystnadsplikt. Det innebär att allt som sägs på intervjuer, interna diskussionsmöten och dylikt stannar inom Valberedningen. Tystnadsplikten gäller även efter att uppdraget har avslutats.

Antalet gånger en person blivit nominerad under nomineringsperioden påverkar inte

Valberedningens process.

Vi hoppas att denna information om rekryteringsprocessen kan leda till ökad förståelse hos sektionens medlemmar för det arbete vi i Valberedningen driver. Detta skapar förhoppningsvis en ökad transparens inom sektionen.