

Sollicitatieprocedure gemeenteraadsverkiezingen Volt Rotterdam Zuid-Holland Zuid

Inleiding	1
Sollicitatieprocedure	2
Algemeen	2
Terminologie	2
Beschikbaarheid	2
(Schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling	2
Verwerking persoonsgegevens conform AVG	3
Indienen sollicitatie(documenten) en check vereisten kandidaatstelling	3
Beoordeling	4
Harmonisatie beoordeling documenten	5
Interviews	5
Referentencheck	6
Beoordeling integriteit	6
Beroep	7
Onherroepelijk	7
Herbenoeming Kandidaat	7
Doorschuiven van vertegenwoordigers	8
Harmonisatie interviews	8
Mededeling advies	8
Overdracht aan het afdelingsbestuur	9
Integriteitscheck afdelingsbestuur	9
Advies van het bestuur	9
Stemming op het congres	10
Vertrouwenspersoon	11

Inleiding

In dit document staat de sollicitatieprocedure voor de kandidatenlijst voor de gemeenteraadsverkiezingen. Deze procedure omvat de uitwerking van de relevante artikelen in de Statuten en het Huishoudelijk Reglement (HR). Lees dit document goed door en bewaar het ook zodat je altijd naslagwerk kunt doen en informatie kan terugvinden over de stappen in het sollicitatieproces.

Zijn er vragen? Stel ze aan de kandidatencommissie (ook wel “Kancie” genoemd) van jouw afdeling of het afdelingsbestuur.

Sollicitatieprocedure

Algemeen

Terminologie

In overeenstemming met artikel 1 lid 4 sub i HR wordt vanwege de leesbaarheid telkens de volgende definitie van **“kandidaat”** gehanteerd: *“een lid dat zich heeft aangemeld voor een vacature in bestuur of commissie binnen Volt Nederland dan wel voor een plek op de kandidatenlijst van een vertegenwoordigend orgaan”*.

Beschikbaarheid voor interviews

De datum van het gesprek wordt gekozen door de Kandidatencommissie. Succesvolle sollicitanten met belangstelling voor de rol van kandidaat-lijsttrekker of kandidaat- gemeenteraadslid zullen worden uitgenodigd voor twee gesprekken, waarvan het eerste online en het tweede fysiek zal plaatsvinden. Sollicitanten met belangstelling voor de rol van campagnekandidaat zullen worden uitgenodigd voor één online interview.

De gesprekken met de Kandidatencommissie worden waarschijnlijk in de maanden juni tot en met september gevoerd.

Zorg dat je in deze periode beschikbaar bent. **Let op:** De kandidatencommissie is niet verplicht iedereen uit te nodigen voor een interview.

(Schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling

Bij het toewijzen van beoordelaars van de kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen wordt rekening gehouden met het vermijden van de (schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling. Leden van de kandidatencommissie (en indien van toepassing de leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie) geven per kandidaat aan of zij zich onthouden van beoordeling en leggen dit vast in het procesverslag, bijvoorbeeld omdat zij goed bevriend zijn met de kandidaat, familie zijn, collega's zijn of om een andere reden niet

onafhankelijk kunnen oordelen. Dit betekent onder meer de volledige vertrouwelijkheid van sollicitaties, maar ook de eerlijke en respectvolle behandeling van kandidaten.

Werkgroep ondersteuning kandidatencommissie

Delen van de sollicitatieprocedure kunnen worden uitgevoerd door de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie in overeenstemming met artikel 13 lid 4 van de statuten en artikel 18.2 HR. Indien er van deze bevoegdheid gebruik is gemaakt wordt in het procesverslag opgenomen welke taken de werkgroep heeft uitgevoerd. Daarnaast wordt er gewerkt volgens de richtlijnen van de NVP sollicitatiecode.

Vanuit de visie van Volt op integriteit is het niet uit te leggen wanneer leden van de werkgroep ook kandidaat voor de lijst zijn of een functie die direct of indirect invloed kan uitoefenen op het proces.

Verwerking persoonsgegevens conform AVG¹

Persoonsgegevens die voortvloeien uit de kandidaatstellingsprocedure worden conform de AVG verwerkt. Voor de verwerking van persoonsgegevens dient een grondslag aanwezig te zijn. Bij de verwerking van de persoonsgegevens die voortvloeien uit de sollicitatieprocedure en/of het beoordelingskader integriteit zal telkens op één van deze twee grondslagen berusten:

- Toestemming - Waarbij de toestemming dient te worden gegeven door middel van een duidelijke actieve handeling. Dit kan bijvoorbeeld met een (schriftelijke) verklaring. Hieruit moet blijken dat de betrokkene vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig met de verwerking van de persoonsgegevens instemt.
- Gerechtvaardigd belang - De verwerking van persoonsgegevens is noodzakelijk om het belang van Volt te behartigen.

Daarnaast zal bij het verzamelen van persoonsgegevens de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht worden genomen. Dit betekent dat het doel van de verwerking in verhouding moet staan tot de inbreuk op de privacy van de kandidaat en dat het doel niet op een voor de kandidaat minder nadelige manier bereikt kan worden. In de praktijk houdt dit in dat niet meer informatie dan noodzakelijk over de kandidaat verzameld mag worden.

In alle gevallen zal er op een zorgvuldige manier met de persoonsgegevens worden omgegaan en worden deze niet langer dan noodzakelijk bewaard. Wat betreft de termijnen die zullen worden gehanteerd met betrekking tot het verwijderen van

¹ Algemene verordening gegevensbescherming.

persoonsgegevens gelden de volgende richtlijnen:

Afgewezen kandidaat	Aangenomen kandidaat	Vertegenwoordiger
6 weken na stemming	6 weken of indien toestemming kandidaat 1 jaar na verkiezingen	2 jaar na uitdiensttreding

Beoordelingsformulieren en adviezen van de Kandidatencommissie en/of het bestuur zullen, met inachtneming van de [anonimiseringsrichtlijnen](#) van rechtspraak.nl, worden geanonimiseerd dan wel gepseudonimiseerd en gearchiveerd.

Indienen sollicitatie(documenten) en check vereisten kandidaatstelling

De sollicitanten sturen hun sollicitatie naar het e-mailadres van de kandidatencommissie. Bij ontvangst wordt de sollicitatie gecontroleerd op volledigheid. Na het indienen van je sollicitatie ontvang je een mail met een ontvangstbevestiging van de sollicitatie.²

Kandidaten dienen te voldoen aan de wettelijke, statutaire en overige gestelde vereisten voor kandidaatstellingen uit de vacature. Kandidaten waarvan de sollicitatie niet compleet is, worden per mail gevraagd ontbrekende stukken of informatie, binnen twee (2) dagen na het verzoek tot herstel, aan te leveren. Indien dit niet binnen de aangegeven termijn gebeurt, voldoet de kandidaat niet aan de vereisten voor kandidaatstelling, dan wordt de kandidaat afgewezen en uitgesloten van de verdere kandidaatstellingsprocedure en dus niet voorgedragen. De afwijzing dient zo spoedig mogelijk te worden medegedeeld aan de kandidaat.

Tegen een dergelijke afwijzing is geen beroep mogelijk.

Beoordeling

Kandidaten worden beoordeeld op hun motivatie, hun band met de gemeente, hun kennis, competenties en geschiktheid.

De antwoorden van de kandidaten op interviewvragen worden getoetst aan een gestandaardiseerde schaal. Deze schaal omvat een reeks waarderingen voor elk criterium, zodat de beoordeling zo objectief en consistent mogelijk wordt uitgevoerd. De beoordeling van een kandidaat wordt vastgelegd in het beoordelingsformulier.

Harmonisatie beoordeling documenten

Tijdens de harmonisatievergadering van de kandidatencommissie, worden op basis van de documenten de adviezen over de geschiktheid van de individuele kandidaten bepaald. Er wordt stilgestaan bij het verloop van de procedure en de beoordeling van de kandidaten. Een beoordeling van de geschiktheid zal altijd tot een **positief óf negatief** oordeel leiden.

Let op: De kandidatencommissie kan de sollicitatie(documenten) inhoudelijk beoordelen en op basis daarvan een advies geven over de geschiktheid van de kandidaat. **Dit kan betekenen dat een kandidaat naar aanleiding van een beoordeling van het sollicitatieformulier en/of aangeleverde documenten ongeschikt wordt bevonden en dus niet wordt uitgenodigd voor een interview.**

Beoordeling en advies

De kandidatencommissie is verplicht het advies (positief/negatief) dan wel het besluit tot afwijzing schriftelijk en zo spoedig mogelijk mede te delen aan de kandidaat.

Locaties interview(s)

De leden van de kandidatencommissie bepalen of het interview online, hybride of op een fysieke locatie plaatsvindt.

Interviews

Kandidaten die zijn uitgenodigd voor een interview, worden bevraagd over verschillende onderwerpen. In het interview kunnen de volgende onderwerpen aan de orde komen: de motivatie van de kandidaat voor de functie, de geschiktheid voor de functie, de competenties aangegeven in de vacature, integriteit en de kennis van Volt-waarden, -cultuur en organisatie. Tijdens het interview kan er gebruik worden gemaakt van een op de praktijkgerichte casus of een assessment.²

Wanneer de kandidatencommissie van mening is dat zij (nog) niet over voldoende informatie beschikken om tot een definitief oordeel te komen over de geschiktheid van de kandidaat, kunnen zij besluiten een volgend interview te doen. De interviews worden door leden van de kandidatencommissie / of leden van de werkgroep ondersteuning kandidatencommissie afgenomen.

² Assessment is een beoordeling van de geschiktheid van de kandidaat met behulp van tests, rollenspellen, gesprekken e.d.

Referentencheck

De kandidatencommissie kan naar aanleiding van de interviews kandidaten gericht vragen voor referenten. De kandidatencommissie kan de referenten bevragen over bijvoorbeeld de competenties die in de interviews naar boven zijn gekomen.

De kandidatencommissie streeft ernaar twee referenten te spreken: een referent van binnen Volt en een van buiten Volt.

Beoordeling integriteit

Kandidaten die ter stemming worden voorgedragen moeten een positieve beoordeling van de integriteit hebben. De kandidatencommissie beoordeelt de integriteit van de kandidaat aan de hand van het [beoordelingskader integriteit](#), bedoeld in artikel 6.1 lid 4 HR.

Het beoordelingskader bevat een risicoanalyse dat leidt tot een van de volgende 3 resultaten:

- **Negatieve beoordeling:** Problemen rondom de integriteit van de kandidaat vormen een ernstig risico voor de partij en/of kandidaat. Dit is een reden dat een kandidaat gemotiveerd wordt afgewezen.
- **Positieve beoordeling onder voorbehoud beheersmaatregel:** Er bestaat een beperkt risico omtrent de integriteit van de kandidaat. Dit risico kan echter worden weggenomen of beperkt door het uitvoeren van de beheersmaatregel. Na het uitvoeren van de beheersmaatregel zal doorgaans een positieve beoordeling volgen. Het risico en de (nog niet uit te voeren) beheersmaatregel worden opgenomen in de adviestekst van de kandidatencommissie.
- **Positieve beoordeling:** Er zijn geen of geen noemenswaardige problemen rondom de integriteit van de kandidaat geconstateerd. Hierna volgt een positieve beoordeling.

Een beheersmaatregel betekent, dat het de verwachting is dat de kandidaat binnen een bepaalde termijn een bepaalde objectieve handeling doet om het risico te verkleinen of weg te nemen. Een objectieve beheersmaatregel moet voor iedereen eenvoudig te controleren zijn. Een voorbeeld is het op afstand zetten van een zakelijk belang of (op voorhand) afstand doen van de onverenigbare functie.

Oordeelt de kandidatencommissie dat de integriteit van de kandidaat een ernstig risico vormt, dan wordt de kandidaat schriftelijk en gemotiveerd afgewezen. De afwijzing dient zo spoedig mogelijk te worden medegedeeld aan de kandidaat.

Beroep

De kandidaat kan tegen een afwijzing op grond van integriteit, binnen vijf (5) dagen nadat de afwijzing bekend is gemaakt, beroep indienen bij de commissie Geschil en Beroep.

De commissie Geschil en Beroep toetst of de kandidatencommissie in alle redelijkheid tot het oordeel heeft kunnen komen. De commissie dient zich te onthouden van een (geheel) nieuwe beoordeling van de integriteit. De commissie dient bij een dergelijk beroep binnen zeven (7) dagen na ontvangst van het beroepschrift een reactie te geven over het ingediende beroep.

Indien de Commissie Geschil en Beroep het beroep gegrond verklaard dient de kandidatencommissie opnieuw de integriteit van de kandidaat te beoordelen en daarbij de uitspraak van de commissie Geschil en Beroep in acht te nemen.

Onherroepelijk

Kandidaten die onherroepelijk (definitief) zijn afgewezen, worden uitgesloten van de verdere kandidaatstellingsprocedure en niet voorgedragen aan het congres.

Herbenoeming Kandidaat

In geval van een herbenoeming van een gemeenteraadslid, maakt het lid van de gemeenteraad een afspraak met het afdelingsbestuur om diens kandidaatstelling gemotiveerd kenbaar te maken. Met de aanbeveling van het afdelingsbestuur van maakt het lid diens sollicitatie bekend middels een mail aan de kandidatencommissie van de afdeling met [verklaring van integriteit](#), [een getekende verklaring van kandidaatstelling](#) en (3) [afdrachtregeling](#) (4) [de gemotiveerde aanbeveling van het afdelingsbestuur](#).

In het interview met de kandidatencommissie wordt er gesproken over integriteit zodat er een beoordeling kan worden gemaakt bedoeld in artikel 6.1 lid 4 HR.

Doorschuiven van vertegenwoordigers

In geval van een doorschuiving van het gekozen lid van het Europees Parlement, de Eerste Kamer, de Tweede Kamer en de Provinciale Staten maakt de vertegenwoordiger een afspraak met het bestuur van Volt Nederland om diens kandidaatstelling gemotiveerd kenbaar te maken. Met de aanbeveling van het bestuur van Volt Nederland maakt de vertegenwoordiger diens sollicitatie bekend middels een mail aan de kandidatencommissie van Volt Nederland kandidatencommissie@voltnederland.org met je CV en motivatie, [verklaring van](#)

[integriteit](#), [een getekende verklaring van kandidaatstelling](#), [afdrachtregeling](#) en [de gemotiveerde aanbeveling van het bestuur](#).

In het interview met de kandidatencommissie wordt er gesproken over integriteit zodat er een beoordeling kan worden gemaakt bedoeld in artikel 6.1 lid 4 HR.

Harmonisatie interviews

Tijdens de harmonisatievergadering van de kandidatencommissie, worden de adviezen over de geschiktheid van de kandidaten bepaald. Er wordt stilgestaan bij het verloop van de procedure en de beoordeling van de kandidaten. Een beoordeling van de geschiktheid zal altijd tot een positief óf negatief oordeel leiden.

Van de harmonisatie wordt een schriftelijk verslag gemaakt.

Mededeling advies

De kandidatencommissie legt het advies schriftelijk en gemotiveerd voor aan de desbetreffende kandidaat. Daarnaast levert de kandidatencommissie een inspanning om de kandidaat telefonisch dan wel mondeling bondig in te lichten over het advies.

De kandidatencommissie stelt het profiel, met het bijbehorende advies over de geschiktheid van de kandidaat, op en deelt deze met de kandidaat. De kandidaat kan aangeven of er feitelijke onjuistheden in de tekst van het profiel zitten.

Terugtrekken kandidaat

Een kandidaat kan zich op elk moment tijdens de kandidaatstelling **tot aan de overdracht van de kandidatencommissie aan het afdelingsbestuur**, zonder opgave van reden, terugtrekken. De kandidaat informeert de kandidatencommissie, zo spoedig mogelijk **schriftelijk**, over diens besluit tot terugtrekking. De kandidatencommissie zal dit expliciet toelichten tijdens de interviews met de kandidaten. Na de overdracht aan het afdelingsbestuur wordt de kandidaat voorgedragen aan het congres.

Overdracht aan het afdelingsbestuur

De kandidatencommissie draagt de kandidaten over aan het afdelingsbestuur en legt verantwoording af aan het bestuur over het verloop van de sollicitatieprocedure (het procesverslag) en de adviezen over de kandidaten. Het afdelingsbestuur beoordeelt of de kandidatencommissie de procedure correct heeft gevolgd. Indien dit niet zo blijkt te zijn, beslist het afdelingsbestuur wat daarvan de consequenties zijn.

Integriteitscheck afdelingsbestuur

Het afdelingsbestuur doet een integriteitscheck over lopende Integriteitszaken over de kandidaten bij de commissie Integriteit. De kandidaat kan op Integriteit onherroepelijk worden afgewezen (HHR 6.3.4) en wordt uitgesloten van de verdere procedure en dus niet voorgedragen aan het congres.

Advies van het bestuur

De adviezen betreffende de geschiktheid en lijstvolgorde worden opgesteld door de kandidatencommissie. De kandidatencommissie kan hierbij hulp inroepen van het afdelingsbestuur. De advieslijst wordt unaniem en gemotiveerd voorgelegd aan het bestuur dat een besluit neemt over de lijst en voorlegt aan het congres.

Deze procedure past binnen artikel 6.4.1 van het huishoudelijk reglement waarin het bestuur een eigen advies kan uitbrengen over de geschiktheid van kandidaten en de volgorde van de lijst.

De kandidatencommissie komt tot het advies over de lijstvolgorde door de kandidaten op de volgende onderwerpen te rangschikken samen met het advies over de geschiktheid van de kandidaten van de kandidatencommissie.

- Hun **expertise** op het gebied van relevante dossierkennis. Het is belangrijk dat de kandidaten op de lijst beschikken over kennis en ervaring om de taken en verantwoordelijkheden adequaat uit te kunnen voeren. Daarin wordt gekeken naar de peilingen op het moment van de samenstelling van de lijst, om zo te komen tot een effectief team. Er wordt gekeken naar all-round kennis en de mogelijkheid om dossiers snel eigen te maken. *Dit is ook van belang tijdens de campagne, zo is de inzet van hooggeplaatste kandidaten aanzienlijk meer in grote en publieke debatten dan de kandidaten lager op de lijst.*
- Er wordt ook gekeken naar de **achtergrond** van de kandidaten. Dit kan variëren van hun opleidingsniveau en werkervaring tot andere relevante achtergrondinformatie. Het is van belang dat de personen op de lijst een gevarieerde achtergrond hebben, zodat er verschillende perspectieven worden vertegenwoordigd in de gemeenteraad van de betreffende gemeente en het team elkaar aanvult.
- Van belang is hun **voorkomen** in gesprek met de kiezers, zijn de kandidaten in staat om hun kernboodschap goed over te brengen aan de Volt achterban, de kiezers, en de media. Dit is een belangrijke eigenschap voor de campagne, net als de kracht en effectiviteit van de kandidaat in onder meer debatten en media-optredens, maar ook daarna als volksvertegenwoordiger.

- Ook wordt gekeken naar de schets van hun **persoonlijkheid**. Daarvoor kan onder andere een persoonlijkheidstest worden ingezet. Er wordt gekeken naar de **teamsamenstelling**; welke rol neemt de kandidaat in wanneer deze in een team werkt.
- Verder wordt er rekening gehouden met de **omgeving** waarin de kandidaten actief zijn. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op de sector waarin zij actief zijn.
- De motivatie van de kandidaat.
- Wanneer kandidatencommissie, bestuur en/of een (nader in te stellen) werkgroep Lijst Advies nog een ander onderwerp van belang acht gerelateerd aan de specifieke context, kan dat mits zij deze duidelijk en tijdig communiceren. Dat wil zeggen aan de voorkant of bij de start van het kandidaatstelling proces.

Stemming op het congres

De leden van Volt Zuid-Holland Zuid stemmen op het congres de kandidatenlijst in. De stemprocedure wordt gedeeld door het afdelingsbestuur in de congresstukken.

Het afdelingsbestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van de kandidatenlijst. Hierbij houdt het afdelingsbestuur zich aan het gelijkwaardigheidsbeginsel volgens artikel 6.5 lid 2 van het huishoudelijk reglement. Dit beginsel houdt in dat de kandidatenlijst zodanig wordt samengesteld dat nooit twee personen van hetzelfde gender (vrouw, man, non-binair) direct na elkaar geplaatst mogen worden. De verdeling van genders op de kandidatenlijst wordt bovendien bepaald op basis van de genderidentiteit van de (eerste) lijsttrekker.

Zijn hier vragen over, mail dan naar bestuur.rotterdam-zhz@voltnederland.org.
mail afdelingsbestuur

Vertrouwenspersoon

Tijdens het gehele kandidaatstellingsproces is er voor alle betrokkenen, wanneer er vragen zijn of een gevoel van onrecht, de mogelijkheid om in gesprek te gaan met een vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon is het eerste aanspreekpunt voor ieder lid dat zich onveilig voelt of gekwetst is door het gedrag van een ander lid. De vertrouwenspersoon helpt bij het maken van een eigen en passende keuze en biedt begeleiding en eventuele ondersteuning bij het vervolgproces. De vertrouwenspersoon biedt ook een luisterend oor als er geen vervolgstappen gewenst zijn.

Op [deze pagina](#) vind je meer informatie over integriteit binnen Volt, vertrouwenspersonen en de contactgegevens.