Kandidaatstellingsprocedure kandidaten vertegenwoordigend orgaan

. 1
Inleiding **2**
Kandidaatstellingsprocedure **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 4
Beoordeling 4
Harmonisatie beoordeling documenten 5
Interviews 5
Referentencheck 6
Beoordeling integriteit 6
Beroep 7
Onherroepelijk 7
Herbenoeming Kandidaat 8
Doorschuiven van vertegenwoordigers 8
Harmonisatie interviews 8
Mededeling advies 9
Overdracht aan het afdelingsbestuur 9
Integriteitscheck afdelingsbestuur 9
Stemming op het congres 9
Vertrouwenspersoon **10**

N.B. Eventuele wijzigingen of uitbreidingen van de kandidaatstellingsprocedure zullen bij de vacature gevoegd worden wanneer dit zich voordoet, en de definitieve kandidaatstellingsprocedure zal aan alle sollicitanten gecommuniceerd worden voor aanvang van de procedure.

Inleiding

In dit document staat de kandidaatstellingsprocedure voor de kandidatenlijst. 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 kandidaatstellingsproces.

Zijn er vragen, stel ze aan je (afdeling)kandidatencommissie of het (afdelings)bestuur.

Kandidaatstellingsprocedure

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

Omwille van de tijd vinden de gesprekken met de kandidaten in de provincie Gelderland voor de kandidaat lijsttrekkers plaats in april/mei/juni 2026 en voor de kandidaten oktober/november 2026. **Let op**: De kandidatencommissie heeft in uitzonderlijke gevallen de vrijheid om van een interview af te zien.

(Schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling

Bij het toewijzen van beoordelaars van de kandidaten wordt rekening gehouden met het vermijden van de (schijn van) vooringenomenheid of belangenverstrengeling. Leden van de (afdelings)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 (afdelings)kandidatencommissie

Delen van de kandidaatstellingsprocedure kunnen worden uitgevoerd door de werkgroep ondersteuning (afdeling)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.

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 AVG[1]

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 kandidaatstellingsprocedure 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. Waarbij de volgende richtlijnen worden aangehouden:

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

[1] Algemene verordening gegevensbescherming

Beoordelingsformulieren en adviezen van de kandidatencommissie en/of het afdelingsbestuur zullen, met inachtneming van de anonimiseringsrichtlijnen van rechtspraak.nl, worden geanonimiseerd dan wel gepseudonimiseerd en gearchiveerd.

Indienen sollicitatie(documenten) en check vereisten kandidaatstelling

Kandidaten solliciteren door een mail te sturen aan kancie.gelderland@voltnederland.org vergezeld van de opgevraagde documenten uit de vacature. Kandidaten dienen hun sollicitatie naar waarheid in te vullen. Na het indienen van de sollicitatie ontvangt de kandidaat een ontvangstbevestiging. Bewaar de mail met ontvangstbevestiging. Deze mail dient als bewijs voor het indienen van de sollicitatie.

Kandidaten die na het sluiten van de vacature hun sollicitatie indienen worden uitgesloten van de verdere kandidaatstellingsprocedure en dus niet voorgedragen aan het congres.

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 kennis over en geschiktheid, waarbij de competenties uit de vacatures leidend zijn.

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.

Kandidaten worden **niet** met elkaar vergeleken (e.g. A is beter dan B) maar onafhankelijk van elkaar getoetst aan de vacature eisen (e.g. A beschikt over de gestelde competenties en is dus geschikt).

Formele vereisten

Sollicitanten moeten voldoen aan een aantal formele vereisten. Volgens Huishoudelijk Reglement artikel 6.1 lid 1 moet een sollicitant 3 maanden lid zijn ten tijde van publicatie van de vacature en aan alle contributie verplichtingen hebben voldaan ten tijde van aanmelding. Wanneer de sollicitant niet voldoet aan één of meerdere van de formele vereisten wordt de sollicitant afgewezen. De sollicitant wordt per e-mail op de hoogte gebracht. De sollicitant kan tegen dit besluit in beroep gaan bij het bestuur van Volt Nederland.

Harmonisatie beoordeling documenten

Tijdens de harmonisatie vergadering van de (afdeling)kandidatencommissie, worden 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 (afdeling)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 (afdeling)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 (afdeling)kandidatencommissie bepalen of het interview online, hybride of op een fysieke locatie plaatsvindt. Daar kunnen omwille van de tijd ook online flits interviews voor worden ingezet.

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] Indien daarvan sprake is wordt

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

dat tevoren meegedeeld.

Wanneer de (afdeling)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 (afdeling)kandidatencommissie / of leden van de werkgroep ondersteuning (afdeling)kandidatencommissie afgenomen. De kandidatencommissie bepaalt of het gesprek online, hybride of op een fysieke locatie plaatsvindt.

Referentencheck

De (afdelings)kandidatencommissie kan naar aanleiding van de interviews gericht interne en/of externe referenten opvragen aan de kandidaat. Deze referenten kunnen worden bevraagd over bijvoorbeeld de competenties die tijdens de gesprekken naar voren zijn gekomen. Het gaat om personen die zowel inzicht kunnen geven in de sterke punten van de kandidaat als in diens mogelijke valkuilen, zoals iemand met wie de kandidaat (nauw) heeft samengewerkt. De kandidaat heeft de referenten vooraf geïnformeerd dat zij mogelijk benaderd zullen worden.
De kandidatencommissie kan naar wenselijkheid ook referenten binnen Volt aanschrijven die niet zijn opgegeven, bijvoorbeeld in het geval van een termijnvervolging.

Beoordeling integriteit

Kandidaten die ter stemming worden voorgedragen moeten een positieve beoordeling van de integriteit hebben. De (afdeling)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:

- Negatief beoordeling: Problemen rondom de integriteit van de kandidaat vormen een ernstig risico voor de partij en/of kandidaat → Kandidaat gemotiveerd 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 → Positieve beoordeling, het risico en de (nog niet uit te voeren) beheersmaatregel worden opgenomen in de adviestekst van de (afdeling)kandidatencommissie.

- Positieve beoordeling: Er zijn geen of geen noemenswaardige problemen rondom de integriteit van de kandidaat geconstateerd → 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 (afdeling)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 dergelijke 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 (afdeling)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 (afdeling)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 official, maakt het lid van de het vertegenwoordigd orgaan 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 (afdeling)kandidatencommissie met daarin:

- verklaring van integriteit
- een getekende verklaring van kandidaatstelling
- Afdrachtregeling
- de gemotiveerde aanbeveling van het afdelingsbestuur.

In het interview met de (afdeling)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 (afdeling)kandidatencommissie kancie.gelderland@voltnederland.org met daarin

- CV en motivatie
- verklaring van integriteit
- een getekende verklaring van kandidaatstelling
- afdrachtregeling
- de gemotiveerde aanbeveling van het (afd) bestuur.

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

Harmonisatie interviews

Tijdens de harmonisatie vergadering van de (afdeling)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 (afdeling)kandidatencommissie legt het advies schriftelijk en gemotiveerd voor aan de desbetreffende kandidaat. Daarnaast levert de (afdeling)kandidatencommissie een inspanning om de kandidaat telefonisch dan wel mondeling maar bondig in te lichten over het advies.

De (afdeling)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 (afdeling)kandidatencommissie, zo spoedig mogelijk **schriftelijk**, over diens besluit tot terugtrekking. De (afdeling)kandidatencommissie zal dit expliciet toelichten tijdens de interviews met de kandidaten. Na de overdracht aan het afdelingsbestuur wordt je voorgedragen aan het congres.

Overdracht aan het afdelingsbestuur

De (afdeling)kandidatencommissie draagt de kandidaten over aan het afdelingsbestuur en legt verantwoording af aan het bestuur over het verloop van de kandidaatstellingsprocedure (het procesverslag) en de adviezen over de kandidaten. Het afdelingsbestuur beoordeelt of de (afdeling)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.

Stemming op het congres

De leden van Volt Gelderland 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 HHR artikel 6.5 lid 2. 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 lijsttrekker.

Zijn hier vragen over, mail dan naar kancie.gelderland@voltnederland.org

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.