

Sollicitatie procedure VOCA

De sollicitatieprocedure heeft als doel om op een transparante, zorgvuldige en inclusieve manier een nieuw bestuurslid te selecteren dat aansluit bij de visie, waarden en ambities van de VOCA.

1. Vacature-uitvraag

De VOCA publiceert een duidelijke vacature waarin staat:

- Functietitel en portefeuilles (indien van toepassing)
- Taken en verantwoordelijkheden
- Gewenste competenties en ervaring
- Tijdsinvestering en vergaderfrequentie
- Termijn van benoeming
- Procedure en deadlines

De vacature wordt verspreid via:

- VOCA-nieuwsbrief
- Website en sociale media
- Opleiders en AIOS-groepen

De vacature uitvraag wordt minimaal 2 weken voor de deadline van de brieven verspreid. VOCA-leden mogen potentiële kandidaten persoonlijk benaderen en enthousiasmeren.

2. Aanmelding

Kandidaten leveren aan:

- Een korte motivatie (max. 1 A4)
- Een beknopt CV
- Eventueel een aanbeveling van opleider of collega (niet verplicht)

Aanmeldingen worden bevestigd per e-mail.

3. Selectiecommissie

De selectie wordt uitgevoerd door een commissie bestaande uit:

- De huidige VOCA-bestuursleden
- Één extern persoon, waarbij voor het selecteren voor deze persoon aandacht besteed wordt om de sollicitatie commissie zo divers mogelijk te maken. Dit jaar is dat Merve Parmaksiz, algemeen bestuurslid bij De Jonge Specialist.

De commissie bewaakt objectiviteit, diversiteit en transparantie. Tevens wordt er een vertrouwens persoon aangesteld welke beschikbaar is gedurende de sollicitatieperiode (start promotie tot bekendmaking nieuwe leden).

4. Voorselectie

De commissie beoordeelt alle aanmeldingen op basis van:

- Motivatie en betrokkenheid bij de orthopedie
- Ervaring binnen opleiding, organisatie of commissiewerk
- Affiniteit met de VOCA-doelstellingen
- Beschikbaarheid en inzetbaarheid

Er wordt een selectie gemaakt van kandidaten welke voldoen aan bovenstaande criteria, waarbij rekening wordt gehouden met de functievoorkeur en de gekoppelde regio van de sollicitanten.

5. Sollicitatiegesprekken

De gesprekken duren 15-20 minuten en behandelen:

- Motivatie en visie op de rol
- Ervaring met samenwerking, organisatie en belangenbehartiging
- Ideeën voor de ontwikkeling van de VOCA
- Reflectie op tijdsbesteding en verantwoordelijkheden

De commissie maakt gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst om gelijke beoordeling te waarborgen.

6. Beoordeling en voordracht

Na de gesprekken:

- De commissie bespreekt alle kandidaten
- Bij meerdere geschikte kandidaten wordt gekeken naar diversiteit in achtergrond, ervaring en perspectief
- Indien gewenst is de sollicitatiecommissie beschikbaar via de secretaris om de gemaakte keuze te motiveren.

7. Benoeming

Het VOCA-bestuur benoemt het nieuwe bestuurslid formeel.

De benoeming wordt gecommuniceerd via:

- Nieuwsbrief
- Website
- Socialmediakanalen (LinkedIn)