



## Criteria assessments voor aspirant-kandidaten voorzitter FNV en aspirant-kandidaten bestuur FNV

Versie 3 juli 2024

Het Ledenparlement van FNV heeft op 15 juni 2024 de volgende aanpak vastgesteld voor de assessments die in het kader van de verkiezingen van het bestuur van FNV en de voorzitter van FNV in 2024-2025 worden uitgevoerd:

### TMA-analyse

De TMA-analyse wordt ingezet als methode voor het afnemen van assessments bij bestuurskandidaten. TMA staat voor Talenten Motivatie Analyse en geeft je een beter inzicht in wie je werkelijk bent. Dit assessment zegt niets over “goed” of “fout”, maar zegt iets over jouw natuurlijke voorkeursgedrag en is daarmee één van de weinige positieve analyses. Het is een positieve, niet-oordelende, concrete en talentgerichte basis voor het vinden en (ver)binden van talent.

De filosofie van hierachter is: elk individu is waardevol en heeft zijn eigen kernkwaliteiten.

### Proces

1. Een aspirant-kandidaat ontvangt een digitale vragenlijst die binnen een bepaalde periode, op eigen tempo en in eigen vertrouwde omgeving ingevuld kan worden
  - a. Aspirant-kandidaten voor het Dagelijks bestuur (inclusief voorzitter, penningmeester en algemeen secretaris) krijgen een vragenlijst van ongeveer 300 vragen
  - b. Aspirant-kandidaten voor het Algemeen Bestuur (niet zijnde Dagelijks Bestuur) krijgen ene vragenlijst van ongeveer 170 vragen.
2. De aspirant-kandidaat ontvangt daarna een rapport dat door de applicatie gegeneerd wordt.
3. Hierna volgt er een gestructureerd één op één gesprek met een TMA professional om de bevindingen in het rapport te valideren.
4. Op de dag van het gesprek doen aspirant-kandidaten voor een functie in het Dagelijks Bestuur die een TMA-assessment hebben gedaan ook een capaciteitenmeting.
5. Hierna wordt er een match gemaakt tussen het TMA-profiel van de kandidaat en de bijbehorende profielschets voor de functie (zie de competenties verderop in dit document)
6. De uitkomst van de match en de uitkomst van de capaciteitenmeting (indien van toepassing) bepaalt of een aspirant-kandidaat een positieve of niet-positieve uitkomst van het assessment heeft (zie de criteria verderop in dit document).

### Matching op basis van vierpuntschaal

De gemeten competenties door de TMA-analyse worden na het validatiegesprek ge-matched met de profielschets van de functie waarvoor de persoon in kwestie zich kandidaat heeft gesteld.

Voor de scores op de competenties zijn de kwalificaties van de vierpuntschaal als volgt:

1. Goed ontwikkeld
2. Voldoende ontwikkeld
3. Matig ontwikkeld
4. Weinig ontwikkeld

Voor de ontwikkelbaarheid van de competenties zijn de kwalificaties van de vierpuntsschaal als volgt:

1. Veel talent
2. Talent
3. Matig Talent
4. Weinig talent

Voor de scores op de capaciteitentesten zijn de kwalificaties van de driepuntsschaal als volgt:

1. Boven de norm
2. Op de norm
3. Onder de norm

#### Criteria voor uitkomst assessment

De hieronder genoemde competenties per functie komen uit de door het Ledenparlement op 15 juni 2024 goedgekeurde profielschetsen voor de verschillende functies in het bestuur. Het Ledenparlement heeft besloten over de verdeling van de competenties in kerncompetenties en generieke competenties.

In de rij "Criteria" is per functie te zien aan wanneer de uitkomst van het assessment positief uitpakt.

Funcionaam	Voorzitter FNV	Algemeen secretaris	Penningmeester	Lid dagelijks bestuur	Lid algemeen bestuur niet zijnde lid dagelijks bestuur
<b>Kerncompetenties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriteit</li> <li>• Visie</li> <li>• Analytisch vermogen</li> <li>• Communicatieve vaardigheden</li> <li>• Overtuigingskracht</li> <li>• Verbindend vermogen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriteit</li> <li>• Analytisch vermogen</li> <li>• Sociabiliteit</li> <li>• Verbindend vermogen</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriteit</li> <li>• Analytisch vermogen</li> <li>• Onafhankelijkheid</li> <li>• Netwerken en samenwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriteit</li> <li>• Analytisch vermogen</li> <li>• Onderhandelen</li> <li>• Netwerken en samenwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integriteit</li> <li>• Analytisch vermogen</li> <li>• Netwerken en samenwerken</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> </ul>
<b>Generieke competenties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspirerend en charismatisch leiderschap</li> <li>• Reflecterend vermogen</li> <li>• Besluitvaardigheid</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> <li>• Netwerken en samenwerken</li> <li>• Onderhandelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieve vaardigheden</li> <li>• Reflecterend vermogen</li> <li>• Besluitvaardigheid</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> <li>• Netwerken en samenwerken</li> <li>• Onderhandelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieve vaardigheden</li> <li>• Reflecterend vermogen</li> <li>• Besluitvaardigheid</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> <li>• Onderhandelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieve vaardigheden</li> <li>• Reflecterend vermogen</li> <li>• Besluitvaardigheid</li> <li>• Organisationsensitiviteit</li> <li>• Onderhandelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatieve vaardigheden</li> <li>• Reflecterend vermogen</li> <li>• Besluitvaardigheid</li> </ul>
<b>Werk- en denkniveau</b>	WO	WO	WO	WO	Wordt niet getoetst
<b>Criteria voor een positief assessment</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle kerncompetenties moeten voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• van de generieke competenties moeten minimaal vier van de competenties voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• het werk- en denkniveau moet altijd minimaal op de norm zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle kerncompetenties moeten voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• van de generieke competenties moeten minimaal drie van de competenties voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• het werk- en denkniveau moet altijd minimaal op de norm zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle kerncompetenties moeten voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• van de generieke competenties moeten minimaal drie van de competenties voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• het werk- en denkniveau moet altijd minimaal op de norm zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle kerncompetenties moeten voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• van de generieke competenties moeten minimaal drie van de competenties voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• het werk- en denkniveau moet altijd minimaal op de norm zijn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle kerncompetenties moeten voldoende of goed ontwikkeld zijn</li> <li>• van de generieke competenties moeten minimaal twee van de competenties voldoende/ goed ontwikkeld <b>of ontwikkelbaar</b> (talent of veel talent) zijn</li> </ul>

