



Criteria toetsingsgesprek 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 het houden van toetsingsgesprekken in het kader van de verkiezingen van het bestuur van FNV en de voorzitter van FNV in 2024-2025:

	Verkiezing Voorzitter FNV	Verkiezing overige functies in bestuur FNV
Stap 1	<p>De Toetsingscommissie (subcommissie) voert een gesprek met de kandidaat. De subcommissie is samengesteld uit één kaderlid, een externe deskundige en voorzitter en wordt ondersteund door een externe HR adviseur.</p> <p>Bij de samenstelling van de subcommissies wordt er zo veel mogelijk aandacht besteed aan diversiteit in de samenstelling.</p>	<p>De Toetsingscommissie (subcommissie) voert een gesprek met de kandidaat. De subcommissie is samengesteld uit één kaderlid, een externe deskundige en voorzitter en wordt ondersteund door een externe HR adviseur.</p> <p>Bij de samenstelling van de subcommissies wordt er zo veel mogelijk aandacht besteed aan diversiteit in de samenstelling.</p>
Stap 2	<p>In elk toetsingsgesprek komen in ieder geval dezelfde standaard vragen aan de orde. Deze vragen hebben het doel om te toetsen in hoeverre een kandidaat of binnen de gecompliceerde FNV-omgeving goed kan functioneren op bestuurlijk niveau en in staat is om de in het profielschets opgenomen werkzaamheden (resultaatgebieden) uit te voeren.</p> <p>De Toetsingscommissie bepaalt voorafgaand aan alle toetsingsgesprekken zelf welke vragen dit zijn en laat zich hierbij adviseren door de externe HR-deskundige en de programmanager Diversiteit en Inclusie van FNV.</p> <p>De Toetsingscommissie moet bij het opstellen van de vragen de profielschetsen als uitgangspunt nemen en kan zelf geen extra criteria toevoegen.</p>	<p>In elk toetsingsgesprek komen in ieder geval dezelfde standaard vragen aan de orde. Deze vragen hebben het doel om te toetsen in hoeverre een kandidaat of binnen de gecompliceerde FNV-omgeving goed kan functioneren op bestuurlijk niveau en in staat is om de in het profielschets opgenomen werkzaamheden (resultaatgebieden) uit te voeren.</p> <p>De Toetsingscommissie bepaalt voorafgaand aan alle toetsingsgesprekken zelf welke vragen dit zijn en laat zich hierbij adviseren door de externe HR-deskundige en de programmanager Diversiteit en Inclusie van FNV.</p> <p>De Toetsingscommissie moet bij het opstellen van de vragen de profielschetsen als uitgangspunt nemen en kan zelf geen extra criteria toevoegen.</p>
Stap 3	<p>Op basis van een toetsingsgesprek, noteren de leden van de Toetsingscommissie hun bevindingen op een scoringsformulier.</p> <p>Per onderdeel zijn worden de scores bijgehouden op basis van een driepuntsschaal als volgt: Onvoldoende ontwikkeld: 1 Voldoende ontwikkeld: 2 Goed ontwikkeld: 3</p>	<p>Op basis van een toetsingsgesprek, noteren de leden van de Toetsingscommissie hun bevindingen op een scoringsformulier.</p> <p>Per onderdeel zijn worden de scores bijgehouden op basis van een driepuntsschaal als volgt: Onvoldoende ontwikkeld: 1 Voldoende ontwikkeld: 2 Goed ontwikkeld: 3</p>

<p>Stap 4</p>	<p>Uitgangspunt is dat als een kandidaat 70% of meer van de standaard-onderdelen voldoende of goed ontwikkeld heeft, dat de kandidaat dan in ieder geval als benoembaar wordt aangewezen door de toetsingscommissie.</p>	<p>Uitgangspunt is dat als een kandidaat 70% of meer van de standaard-onderdelen voldoende of goed ontwikkeld heeft, dat de kandidaat dan in ieder geval als benoembaar wordt aangewezen door de toetsingscommissie.</p> <p>Kandidaten Dagelijks Bestuur Bij een score tussen de 50 en de 70% is het aan de toetsingscommissie om de juiste afweging te maken. Bijvoorbeeld als de toetsingscommissie inschat dat de aspirant kandidaat zich snel zou kunnen ontwikkelen in de bestuursfunctie.</p> <p>Kandidaten Algemeen Bestuur (niet zijnde leden van het Dagelijks Bestuur) Bij een lagere score dan 70% is het aan de toetsingscommissie om de juiste afweging te maken. Bijvoorbeeld als de toetsingscommissie inschat dat de aspirant kandidaat zich snel zou kunnen ontwikkelen in de bestuursfunctie.</p>
<p>Stap 5</p>	<p>De Toetsingscommissie informeert een kandidaat over de uitkomst van het gesprek (positief of niet-positief) inclusief een motivatie. Van de kandidaten die uiteindelijk op de kandidatenlijst terechtkomen, daarvan wordt de motivatie ook gedeeld met (onder andere) het Ledenparlement.</p>	<p>De Toetsingscommissie informeert een kandidaat over de uitkomst van het gesprek (positief of niet-positief) inclusief een motivatie. Deze motivatie wordt ook op schrift gesteld en gedeeld met de betreffende kandidaat. Van de kandidaten die uiteindelijk op de kandidatenlijst terechtkomen, daarvan wordt de motivatie ook gedeeld met (onder andere) het Ledenparlement.</p>