

# Functieprofiel afgevaardigde ledenparlement

Datum: 21 juni 2016 (definitieve versie). Data aangepast op 16 juli 2020.

## Algemene informatie:

De afgevaardigde wordt gekozen uit de leden van de FNV. Ieder lid van de FNV kan zich kandidaatstellen als hij/zij 1 maand voorafgaand aan de maand van de kandidaatstelling lid van de FNV is. Het profiel is van belang:

- Bij de werving van kandidaten, zodat kandidaten weten wat er van hen verwacht wordt
- Bij de verkiezingen, zodat de kiezer weet wat hij of zij van de kandidaat kan verwachten
- Bij de gesprekken die de aanbevelingscommissie met de kandidaten voert. De commissie maakt een redelijke weging van vaardigheden, competenties en ervaring. Dit geldt in ieder geval voor de kandidaten van de direct aangesloten sectoren.
- LP-leden kunnen aangesproken worden over hun taakinvulling, zowel voorafgaand aan de verkiezingen als daarna. Door hun achterban, collega's, en het algemeen bestuur van de FNV.

## De status van dit profiel

Dit functieprofiel is onderdeel van het "Reglement tot verkiezing/benoeming van de afgevaardigden in het FNV Ledenparlement". Het profiel is conform artikel 3 van het reglement goedgekeurd door het ledenparlement en door het algemeen bestuur van de FNV vastgesteld.

## Bevoegdheden van het ledenparlement:

Het ledenparlement bepaalt de (middel)lange-termijnkoers van de FNV. Ze beslist over voorstellen van het algemeen bestuur en controleert het dagelijks bestuur en het algemeen bestuur.

De taken van het LP zijn:

- Benoemen van de voorzitter van de FNV, op voordracht van de leden van de FNV
- Benoemen en schorsen/ ontslaan van de leden van het AB
- Benoemen van commissies
- Vaststellen van de beleidskaders, zoals het algemeen sector-overstijgende beleid
- Toetsen en controleren van onder verantwoordelijkheid van het AB uitgevoerd inhoudelijke en financiële beleid
- Gevraagd en ongevraagd advies geven aan het AB
- Statuten en reglementen van de FNV goedkeuren en wijzigen

## Organisatorische positie:

Het ledenparlement is, naast het Algemeen Bestuur, de hoogste vertegenwoordiging van de leden binnen de FNV. Het algemeen bestuur (AB) en dagelijks bestuur (DB) wordt door het ledenparlement verkozen. Het bestuur voert het beleid van de vereniging uit, ondersteund door de werkorganisatie. Belangrijke besluiten van het AB en DB zijn onderworpen aan de goedkeuring van het ledenparlement.

Afgevaardigden worden direct of indirect door de leden in de eigen sector gekozen.

## Met wie heb je veel te maken?

- de leden en actieve vrijwilligers in je eigen sector of netwerk
- de overige leden van het LP
- de voorzitter van het LP
- het algemeen bestuur van de FNV
- de bestuurssecretaris: voor vragen, toelichting en voorbereiding van de vergadering

**Kwaliteitseisen voor een afgevaardigde in het ledenparlement:**

- Je bent lid van de FNV <sup>1</sup> of van een bond die aangesloten is bij de FNV
- Je bent niet in dienst van de FNV, tenzij je afgevaardigde bent van de eenheid die het personeel van de FNV vertegenwoordigt
- Je verbindt jezelf in principe aan deze functie voor de periode waarvoor je bent gekozen (4 jaren)
- Je bent van onbesproken gedrag
- Je gaat vertrouwelijk om met interne stukken
- Je werkt vanuit de grondslag en kernwaarden van de FNV (zie bijlage 1)
- Je hebt een aantoonbare achterban onder leden van de FNV, die je weet te betrekken bij bondsthema's
- Je hebt affiniteit met activerend vakbondswerk
- Je weet wat er bij jouw achterban leeft, je kunt dit vertalen naar FNV-brede thema's die in het ledenparlement besproken kunnen worden
- Je bent, in ieder geval per mail, bereikbaar voor je achterban
- Je houdt je aan de gedragsregels van het ledenparlement, zoals geregeld in de statuten van de FNV, het kaderstatuut en het reglement van het ledenparlement

**Kwaliteiten:**

- Je hebt gevoel voor (politieke) verhoudingen
- Je kunt dingen vanuit verschillende kanten bekijken en je kijkt over de grenzen van je eigen sector en zoekt de verbinding met meerdere sectoren op
- Je bent constructief en kan goed samenwerken in belang van de FNV.
- Je bent loyaal aan democratische besluitvorming. Je bent bereid eenmaal genomen besluiten te verdedigen en uit te dragen
- Je bent in staat om diverse belangen tegen elkaar afwegen
- Je staat open voor andere meningen en hebt respect voor anderen
- Je bent integer deskundig en betrouwbaar
- Je bent vaardig in het uitleggen van beleid aan leden
- Je kunt makkelijk contact maken met anderen

**Belangrijke competenties (zie voor uitleg bijlage 2) die in het ledenparlement als geheel vertegenwoordigd moeten zijn:**

- Besluitvaardigheid
- Luisteren
- Netwerken
- Omgevingsbewustzijn
- Oordeelsvorming
- Samenwerken

---

<sup>1</sup> Elke FNV bond bestaat uit één of meer sectorale afdelingen (statuten art. 28). Met sectorale afdeling kan ook FNV bond worden bedoeld die slechts één sector vertegenwoordigt.

## **Resultaatgebieden afgevaardigde in het ledenparlement:**

### **1. Vertegenwoordiging & ruggespraak**

Je vertegenwoordigt de stem van de leden in jouw sector. Je bent daarmee zelf verantwoordelijk voor het uitvragen van meningen, het afstemmen van standpunten en het informeren van jouw achterban om zodoende de democratie te waarborgen. Het bijwonen van sectorraadvergaderingen van de sector die je vertegenwoordigt is onderdeel van je werkzaamheden. Daarnaast ben je actief in je netwerken, zowel binnen als buiten de vereniging. Je zoekt daarbij ook de verbinding met andere sectoren op.

### **2. Deelname aan en voorbereiding van vergaderingen en trainingen**

Als afgevaardigde woon je de vergaderingen van het ledenparlement en de bijeenkomsten van de eigen sectorraad bij. Deze vergaderingen bereid je voor door bijbehorende stukken te bestuderen en informatie te verzamelen. Je werkt mee aan het ontwikkelen van eventuele voorstellen aan het ledenparlement. Je bent bereid om deel te nemen aan commissies die, ter voorbereiding van besluitvorming in het Ledenparlement, specifieke onderwerpen verder uitdiepen.

### **3. Kennis en vaardigheden**

Je bent op de hoogte van het algemene FNV-beleid en weet welke problemen en wensen leven in jouw sector en de overige sectoren die binnen de FNV georganiseerd zijn. Je bent in staat om de deze met elkaar te verbinden en te vertalen naar algemene beleid van de FNV. Je hebt algemene kennis van maatschappelijke en sociaal-economische ontwikkelingen in Nederland.

Je bent in staat om sector-overstijgend (in FNV-verband) te denken en onderwerpen te vertalen naar FNV-beleid.

### **4. Versterken van de bond**

Je werkt constructief samen in belang van de FNV. Je draagt het bondsbeleid uit en participeert waar nodig in commissies, klankbordgroepen en congressen. Je bent tevens in staat om de visie van de bond 'uit te dragen' en stelt het lid centraal.

### **Tijdsbeslag**

1. Het bijwonen van ledenparlementsvergaderingen en het voorbereiden van de LP vergadering neemt circa 16 uur per vergaderdatum in beslag. Er wordt vooralsnog uitgegaan van 10 vergaderdata per jaar.
2. Het bijwonen van scholingsdagen (circa 6 dagdelen per jaar)
3. Het onderhouden van contacten met de achterban, via bijeenkomsten, social media of anderszins circa 10 uur per maand

Je bent bereid en in staat om de verwachte tijdsinvestering aan de functie te besteden.

### **Faciliteiten van de bond (o.a.)**

- Een inwerkprogramma, met oa scholing en training
- Inzicht in en informatie over algemeen FNV-beleid inzake arbeid en inkomen, de FNV-vereniging als organisatie en haar sectoren en netwerken
- Reis en verletkostenvergoeding
- Vakbondsverlof, afhankelijk van specifieke cao-afspraken

## Bijlage 1 Grondslag en kernwaarden van de FNV

### **Grondslag van de FNV** (statuten art. 5)

De FNV laat zich bij haar doelstellingen en werkzaamheden leiden door de fundamentele waarden van gelijkwaardigheid van alle mensen, van vrijheid, rechtvaardigheid en solidariteit. Zij gaat daarbij uit van democratische beginselen en van de grondrechten, zoals die zijn neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

De FNV erkent de betekenis die geloof en levensovertuiging hebben als bron van inspiratie voor vakbewegingsactiviteiten. De FNV-vereniging hanteert als uitgangspunt (internationale) solidariteit tussen werkenden onderling

### **Kernwaarden van de FNV**

De FNV staat voor wederzijds respect en onderling vertrouwen. Transparant en integer.

De FNV handelt toekomstgericht en streeft naar duurzame resultaten.

De FNV weerspiegelt de diversiteit en pluriformiteit in de samenleving.

De FNV is van de polder én de folder. Soms moeten we verlies beperken, maar we spelen om te winnen.

De FNV heeft als missie het ondersteunen van mensen die werken, willen werken of gewerkt hebben en opkomen voor goed werk en goed inkomen. De FNV zet zich in voor sociale samenhang, een goede leefomgeving en groepen die solidariteit nodig hebben.

## Bijlage 2: Uitleg competenties

### Competentie Besluitvaardigheid

**Definitie:** Op het juiste moment beslissingen nemen en standpunten innemen en zich hieraan committeren door ze uit te spreken en/of ernaar te handelen.

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Neemt beslissingen die van invloed zijn op de koers die de organisatie de komende tijd dient in te slaan
- Formuleert kort en bondig de eigen mening
- Neemt besluiten die getuigen van een afdelingsoverstijgende invalshoek
- Neemt beslissingen op basis van globale informatie met betrekking tot ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en de maatschappij
- Neemt beslissingen die gevolgen hebben voor het toekomstige dienstenpakket van de organisatie
- Neemt standpunten in en hakt knopen door
- Neemt standpunten in en spreekt een eigen mening uit over gang van zaken en over het functioneren van anderen

### Competentie Luisteren

**Definitie:** Verbale en non-verbale boodschappen op kunnen nemen en begrijpen, doorvragen bij onduidelijkheden

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Laat middels lichaamstaal en oogcontact merken naar de ander te luisteren
- Laat geduldig de ander uitpraten
- Toont daadwerkelijk interesse
- Luistert naar de inhoud en pikt tevens informatie op uit het non-verbale gedrag over het betrekkningsniveau (de wijze waarop de ander de relatie ervaart)
- Sluit aan bij het niveau, de achtergrond en de ervaringswereld van de gesprekspartner
- Bent niet steeds zelf aan het woord zijn
- Onderbreekt de ander niet steeds en geeft hem de ruimte om zijn verhaal te kunnen vertellen

- Weet wanneer teruggekomen dient te worden op iets dat eerder in het gesprek aan de orde was
- Luistert naar het gesprokene, maar hoort ook het niet uitgesprokene

#### Competentie Netwerken

**Definitie: Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.**

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Gaat naar bijeenkomsten om te netwerken
- Bouwt en werkt actief aan zijn (sociale) netwerken
- Is integer, op samenwerking ingesteld en niet manipulatief in het inschakelen van het eigen netwerk
- Beschikt over enkele vaste contactpunten binnen de organisatie waarop regelmatig beroep gedaan kan worden
- Neemt zelf contact op voor het verkrijgen van informatie, steun of samenwerking
- Zoekt actief naar contacten die nuttig zijn, ongeacht cultuurverschillen of andere barrières

#### Competentie Omgevingsbewustzijn

**Definitie: Op de hoogte zijn van relevante maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke ontwikkelingen en trends en deze kennis benutten ten behoeve van de eigen organisatie.**

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Beschikt over een goede algemene ontwikkeling
- Bezit brede kennis van zaken met betrekking tot de eigen organisatie of het eigen vakgebied
- Volgt actief de maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor de organisatie en haar werkterrein
- Is op de hoogte van recente ontwikkelingen die relevant zijn voor het eigen werk- of vakgebied
- Neemt actief deel aan netwerken met het doel kennis op te doen over trends, beleid, toekomstige ontwikkelingen die relevant zijn voor de eigen organisatie en haar werkterrein
- Plaatst de organisatie op de juiste wijze in het krachtenveld waarmee deze te maken heeft
- Toont zich bewust en heeft kennis van de plaats van de organisatie in het netwerk van andere belanghebbende en concurrerende organisaties

#### Competentie Oordeelsvorming

**Definitie: Feiten en mogelijke handelwijzen in het licht van de juiste criteria tegen elkaar afwegen.**

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Hanteert adequate criteria in de afweging en oordeelsvorming
- Weegt alternatieven tegen elkaar af
- Weegt voor- en nadelen tegen elkaar af
- Onderbouwt een eindoordeel of conclusie met relevante en logische argumenten vanuit meerdere invalshoeken
- Onderkent de gevolgen van conclusies en oordelen voor anderen
- Bezieet de gevolgen van oordelen en conclusies voor haar leden, de organisatie en haar medewerkers in hun totaliteit
- Weet feiten van meningen te onderscheiden
- Weegt de juiste prioriteiten tegen elkaar af

#### Competentie Samenwerken

**Definitie: Op effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.**

**Voor deze functie dient de kandidaat het volgende gedrag te laten zien:**

- Kan persoonlijk belang ondergeschikt maken aan groepsbelang
- Stelt het groepsbelang boven het eigen belang
- Denkt niet in wij/zij termen maar in win-wintermen
- Deelt kennis en ervaring met anderen

- Staat open voor de mening en ideeën van anderen in de groep of het team
- Stelt niet het persoonlijke gewin, maar het groepsbelang voorop