

Richtlijn: Waar moet een FNV Spoor kandidatenlijst aan voldoen?

Inclusief profiel or-kandidaat

Profielen voor kandidaten FNV bij medezeggenschapsverkiezingen NS 2021

Kandidaten voor de FNV-lijsten worden gevraagd zich te committeren aan onderstaande. In gesprekken door de selectiecommissie wordt aan de hand van deze criteria beoordeeld. Het is eveneens de bedoeling om halverwege de komende zittingstermijn een 'feed back' te organiseren waarbij deze criteria opnieuw gehanteerd zullen worden.

Kandidaat voor OC's

- Is gemotiveerd om zich in te zetten voor belangen van collega's
- Heeft ruggengraat om in het overleg eigen werknemerspositie weer te geven
- Onderschrijft met trots beleid FNV Spoor en onderhoudt contact kadergroep
- Organiseert zelf het gesprek met groepen collega's over actuele thema's
- Heeft draagvlak op de werkvloer en bij kadergroep.

Kandidaat Ondernemingsraad

- Netwerkt met collega's om beleidsvoorstellen te beoordelen
- Draagt met trots beleid FNV Spoor uit, en stemt beleidsinzet af met FNV fractie of vakbondsbestuurder
- Kan een visie goed beargumenteren
- Kan in het krachtenveld goed opereren
- Heeft draagvlak op de werkvloer en bij kadergroep.

Uitgangspunten voor het opstellen van een FNV Spoor kandidatenlijst

1. Wet op de Ondernemingsraden

Volgens de Wet op de Ondernemingsraden mag een werknemersorganisatie een kandidatenlijst indienen, mits de leden zich daarover uitgesproken hebben¹. FNV Spoor zal de kandidaten in een bepaalde volgorde op de lijsten plaatsen. We willen zoveel mogelijk verscheidenheid, dus we kijken vooral naar de kwaliteit van onze kandidaten. Dit bepaalt mede de samenstelling/volgorde van onze kandidatenlijsten. Om dit te realiseren voeren wij gesprekken met de kandidaten voor nagenoeg alle medezeggenschapsorganen.

2. Principe van evenredige vertegenwoordiging

FNV Spoor stimuleert actief diversiteit in organisaties. Dus ook in ondernemingsraden. Daarom werken we met het principe van evenredige vertegenwoordiging van alle groepen personeel tevens rekening houdend met een geografische spreiding, in de medezeggenschapsorganen. Dat betekent dat we bij het zoeken van kandidaten een extra beroep doen op groepen die in de medezeggenschap ondervertegenwoordigd zijn. Denk aan vrouwen, bi-culturele medewerkers, deeltijders, jongere werknemers of bepaalde functiegroepen. Voor een goede medezeggenschap is het belangrijk dat alle groepen personeel zich vertegenwoordigd weten in de or en in hun oc. Bij het opstellen van de kandidatenlijst streeft FNV Spoor er dus naar dat de diversiteit die zich voordoet in het personeelsbestand, zich ook aftekent in de kandidatenlijst.

¹ Art. 9 lid 2a Wet op de Ondernemingsraden

3. Bond en or; natuurlijke partners

Vakbond en ondernemingsraad zetten zich beiden in voor werknemers. Ze behartigen de belangen van dezelfde mensen, elk vanuit hun eigen positie en vanuit hun eigen rol. Soms raakt hun werk elkaar en soms ligt het in elkaars verlengde. Door op tijd samen op te trekken kunnen bond en or / oc optimale resultaten bereiken: zoveel mogelijk invloed op zaken die werknemers belangrijk vinden.

FNV Spoor zoekt voor de medezeggenschap mensen met verstand van zaken en een kritisch-opbouwende houding. Die begrijpen dat je als or-lid werknemersvertegenwoordiger bent. Dat je je oor te luisteren legt bij je achterban, dat je problemen signaleert en in overleg met hen tot oplossingen komt. Mensen die zien dat het meerwaarde heeft om als vakbondslid in de or te zitten, omdat je beter geïnformeerd bent en gebruik kunt maken van de expertise van de vakbond op vele terreinen. Die het 'samen sterker' zien en bereid zijn tot uitwisselen en samenwerken. Nieuwsgierig, leergierig, volhoudend, bereid compromissen te sluiten en belangstellend naar collega's zijn belangrijkere eigenschappen dan kennis van bijvoorbeeld wet en regelgeving. Dat laatste kan je altijd nog eigen maken.

FNV Spoor vindt het ook zeer belangrijk dat FNV Spoor or-leden via trainingen, themabijeenkomsten en or-platforms op de hoogte zijn van het beleid van de bond en bereid zijn dat bij het or-werk mee te nemen in hun overwegingen. Waar nodig zoekt een FNV-or-lid de samenwerking met de vakbondsbestuurder.

4. Aandachtspunten voor kwaliteit

FNV Spoor vindt het belangrijk dat medezeggenschap invloedrijk is en een betrokken achterban heeft. Dat vraagt wat van de or-leden. Wij zoeken mensen die in principe voldoen aan onderstaand profiel, met de kanttekening dat één medezeggenschapper niet alle kwaliteiten tegelijk hoeft te bezitten.

De or is een team en de verschillende leden kunnen elkaar aanvullen. Bovendien biedt de or je volop kansen om je te ontwikkelen. Wij zoeken dus mensen die graag een nieuwe uitdaging aangaan en in de medezeggenschap een kans zien om te groeien.

Profiel kandidaat voor de FNV Spoor-lijst

Competenties:	Het or-lid:
Visie (wat je signaleert kun je vertalen naar hoe het goed zou zijn in de toekomst en hoe dat bereikt kan worden)	• kijkt verder dan het hier-en-nu • kijkt over de eigen afdelingsgrenzen heen
Omgevingsbewustzijn (ontwikkelingen om je heen zien en gebruiken voor het or-werk)	• is op de hoogte van wat er speelt in de organisatie • weet wat er leeft onder de medewerkers • benut deze informatie voor het or-werk
Analytisch denken (goed kijken naar de feiten)	• spoort relevante informatie op • legt verbanden tussen problemen of gegevens, • stelt goede vragen die het probleem verhelderen • trekt conclusies door logisch redeneren
Oordeelsvorming (je mening vormen op grond van beschikbare informatie en ervaringen)	• maakt een afweging tussen gevolgen (voor- en nadelen), onzekerheden en belangen van verschillende alternatieven (keuzes) • vormt zich een mening, onderbouwd door argumenten
Overtuigingskracht (op grond van argumenten anderen meekrijgen in jouw ideeën of plannen)	• gebruikt heldere, zuivere en aansprekende argumenten • geeft zijn mening op een goed moment in de discussie • heeft ook een goed weerwoord op de argumenten van anderen
Samenwerken (je activiteiten richten op het gezamenlijk doel)	• denkt en werkt met anderen mee, vraagt om input en deelt op eigen initiatief kennis, informatie en ideeën • geeft constructief commentaar
Communicatief	• weet wat er onder de collega's leeft en speelt. • communiceert na afstemming met de or/oc, met de collega's • vertegenwoordigd FNV Spoor in de vergaderingen en op de vloer

Verder is het FNV-or-lid bereid en in staat zich als FNV Spoor in de or te profileren en te netwerken.

Profileren

- Onderschrijft het gedachtengoed van FNV Spoor
- Bekijkt or-onderwerpen bewust met een werknemersbril
- Is bereid zich op de hoogte te stellen/houden van de hoofdpunten van het beleid van FNV Spoor (themabijeenkomsten, trainingen, or-platforms)
- Is bereid het FNV Spoorbeleid mee te nemen in zijn overwegingen in het or-werk
- Kan dat uitdragen en overbrengen, zodat hij zichtbaar en herkenbaar is als FNV Spoor in OR ('ambassadeur')

Netwerken als FNV Spoor-OR-lid

- Is bereid en in staat de achterban actief te betrekken. Dus treedt niet op als vertegenwoordiger/zaakwaarnemer, maar raadpleegt collega's over in te nemen standpunten, bevaart hen naar wat er leeft in de organisatie, signaleert problemen en bedenkt samen met hen oplossingen of een strategie om het aan te kaarten. Zo wordt FNV Spoor op een andere manier zichtbaar dan door manifestaties en stakingen en krijgt FNV Spoor een eigen uitstraling in de organisatie.
- Is bereid die uitstraling te verzilveren, door aan mede-or-leden of collega's in overweging te geven lid te worden
- Wanneer je je eenmaal vertrouwd voelt in het or-werk en het vakbondsprofiel, kun je streven naar een positie waar je meer invloed kunt uitoefenen (voorzitter/vice- voorzitter van or of een commissie, in de COR, vertegenwoordiger in een OR-platform e.d.)