

Profiel De nieuwe toezichthouder, Traineeship aankomend toezichthouders

De samenleving is gebaat bij goed bestuur en toezicht in zowel private als (semi)publieke organisaties. Bij goed bestuur en toezicht draait het om persoonlijk leiderschap; PublicSpirit maakt zich daar sterk voor.

Dit is het profiel voor een toezichthouder. Voor meer informatie over de opzet van het programma en de data van de bijeenkomsten zie de [flyer](#).

Intern toezicht

PublicSpirit heeft het Traineeship voor aankomend toezichthouders ontwikkeld voor nieuw toezichthoudend talent en draagt daarmee bij aan het professionaliseren en vernieuwen van het interne toezicht binnen het (semi) publieke domein.

Ambitie, maar onervaren als toezichthouder?

Dan pas jij wellicht in dit profiel. Wat voor ons telt is maatschappelijke betrokkenheid, expertise en de drive om op een andere manier bij te dragen aan organisaties. In onze praktijk zien we verschuivingen wat betreft de eisen die worden gesteld aan toezichthouders of commissarissen.

Zo is het meer en meer van belang dat de toezichthouder zichtbaar is voor de organisatie en de omgeving, aanspreekbaar, transparant en proactief.

Het tonen van leiderschap, het nemen van verantwoordelijkheid en kennis hebben van bredere thema's als duurzaamheid, digitalisering, innovatie en waardecreatie horen daar ook bij.

Naast integraal toezicht op het besturen van financiën en kwaliteit van de dienstverlening (goed onderwijs, goede zorg, goed woningaanbod) en actieve invulling van de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder, vraagt intern toezicht 'nieuwe stijl' meer.

Van de toezichthouders nieuwe stijl vraagt dit een verdere professionalisering van hun deskundigheid, onafhankelijkheid en moreel kompas. Ze moeten de dienstverlening van de organisatie en het werkveld kennen en rolvast zijn in het toezichthouden. Toezichthouden is meer en meer een professie met een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het interne toezicht en het werkgeverschap richting de bestuurder(s), iets waarop de toezichthouder steeds meer wordt aangesproken. Bij incidenten is het interne toezichtorgaan niet langer buiten beeld. Dit vraagt dan ook om transparantie en verantwoording over het beleid, het functioneren en presteren van de organisatie, over de inrichting en het functioneren van het besturende en het toezichthoudende orgaan, over de samenstelling van deze organen en de honorering van de leden.

Een goed moreel kompas gaat verder dan het naleven van de letter van de wet of code, maar juist ook om het handelen in de geest daarvan en met oog voor het publieke belang. Dat betekent dat het interne toezicht steeds kritisch moet blijven vragen: niet alleen naar of iets – wettelijk gezien – mag of kan, maar of het – maatschappelijk en moreel gezien – wenselijk is. Dat vraagt om een onafhankelijke houding.

Daarnaast vragen een steeds complexere externe omgeving, de economische ontwikkelingen, het omgaan met nieuwe generaties en social media meer aandacht voor verbinding met de samenleving en het continu in gesprek zijn met de stakeholders.



Ambitie, maar nog onervaren als toezichthouder?

Profiel

- ❖ Maatschappelijk betrokken
- ❖ Expertise en de drive om op een andere manier bij te dragen aan organisaties
- ❖ Zichtbaar, aanspreekbaar, transparant en proactief
- ❖ Het tonen van leiderschap, het nemen van verantwoordelijkheid en kennis hebben van bredere thema's als duurzaamheid, digitalisering, innovatie en waardecreatie

Profiel De nieuwe toezichthouder

Profiel

Elk lid van de Raad moet voldoende generalist zijn om verschillende aspecten integraal af te wegen, gericht op het belang van de organisatie als geheel. Daarnaast is een bepaald specialisme wenselijk op één van de aspecten van het brede integrale toezicht gebied. Denk aan kennis van en ervaring met de primaire processen van de organisatie, juridische aspecten, financiële kennis e.d.

Naast bestuurlijke ervaring en netwerken is het voor de beoordeling van vraagstukken en het stellen van de juiste vragen goed om bepaalde deskundigheden in de Raad van Toezicht beschikbaar te hebben. Toezicht houden behelst voor een groot deel vragen stellen, tegen denken, een ander perspectief kiezen. Het vereist de nodige kennis om te weten waar en hoe kritisch moet worden doorgevraagd over het functioneren van de organisatie of de onderbouwing van de plannen. Dit vereist een bepaald bewustzijn van de toezicht rol en de persoonlijkheid om dat ook te durven doen. Als team draag je de zorg een cultuur te creëren waarin je dat ook mag doen.

Algemene criteria

- WO werk- en denkniveau;
- ervaring in een functie(s) op strategisch niveau in een (maatschappelijke) organisatie;
- ervaring in het werkveld van de organisatie of affiniteit ermee en bereid zijn zich kennis over en ervaring met de dienstverlening van de organisatie en het werkveld snel eigen te maken;
- in staat om een actief netwerk in de omgeving van het werkveld te bouwen en te onderhouden;
- maatschappelijk betrokken en actief;

- vermogen om de toezichthoudende rol en klankbordrol in teamverband uit te kunnen oefenen;
- vermogen om op strategisch niveau te kunnen acteren door zich op hoofdlijnen een oordeel te kunnen vormen over door het bestuur voorgelegde aangelegenheden en om het beleid van de instelling te kunnen toetsen;
- vermogen en attitude om inhoud te kunnen geven aan de klankbordfunctie met het bestuur en intern toezicht;
- integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling;
- voldoende beschikbaarheid en energie om zich in te zetten voor een adequate invulling van de functie.

Kwaliteitscriteria voor de toezichthouder

Diversiteit en assertiviteit

De kracht van de Raad van Toezicht is dat er personen in deelnemen die onafhankelijk voor hun mening durven uitkomen, evenwel met de duidelijke wil en taak om tot overeenstemming te komen. Verschil van inzicht, achtergrond, afkomst, sekse, perspectief, mening etc. zijn nuttig, zelfs welkom, maar met als inzet om tot één toezichthoudend geluid te komen.

Betrokkenheid bij het belang van de organisatie

Belangrijker dan betrokkenheid bij het interne reilen en zeilen van de uitvoeringsorganisatie is het vermogen van de toezichthouders om zich te identificeren met het (maatschappelijk) belang van het product, de dienst en de doelgroep van de organisatie.



Algemene criteria

- ❖ Ervaring in een functie(s) op strategisch niveau in een (maatschappelijke) organisatie
- ❖ Vermogen om de toezichthoudende rol en klankbordrol in teamverband uit te kunnen oefenen
- ❖ Integriteit, verantwoordelijkheidsgevoel en een onafhankelijke opstelling

Profiel De nieuwe toezichthouder

Het vermogen en de interesse om zich met waarden, met visie en met de lange termijn bezig te houden

Van toezichthouders wordt verwacht dat zij een visie hebben op de positie van het werkveld, de sector, in het maatschappelijk krachtenveld. Daarnaast dienen zij de waarden te zien waarop de bestaande structuren zijn gebaseerd en welke doelen deze dienen. Van hen wordt ook verwacht dat zij, naast het gegeven dat zij formeel verantwoordelijk zijn voor het interne toezicht, ook het afleggen van verantwoordelijkheid aan belanghebbenden als een vanzelfsprekende verantwoordelijkheid beschouwen.

Bereidheid tot terughoudendheid

Toezichthouders hebben het vermogen zich te onthouden van bemoeienissen met uitvoeringszaken en zijn tegelijkertijd bereid met gepaste distantie het bestuur te adviseren.

Bereidheid op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het werkveld en om te blijven leren

Van toezichthouders wordt verwacht dat zij zich blijven verdiepen in de voornaamste ontwikkelingen in het werkveld, de sector in het algemeen.

Teamperformance

Bij de samenstelling van het bestuur en het interne toezicht is het van belang dat de leden samen beschikken over de vereiste kennis, ervaring en netwerken om de doelen van beleid en strategie, het inhoudelijk werkveld, de kwaliteit van de primaire processen van de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen. Om de taken adequaat te kunnen uitoefenen is de Raad van Toezicht maatschappelijk breed geïnformeerd. Daarom hebben de leden een eigen netwerk en in ieder geval kennis van relevante netwerken.

Meer informatie

PublicSpirit kan je meer informatie verschaffen over dit Traineeship.

Voor inhoudelijke vragen kun je contact opnemen met Sharif Wardak of Carine Leemereise, programmamanagers van het traineeship.

Heb je vragen over de procedure en de planning dan kun je je vraag voorleggen aan Anouk Timmer, projectassistente, via telefoonnummer 033 445 9050 of per mail: info@publicspirit.nl

Aanmelden en selectie

Aanmelden kan tot en met **1 augustus 2025**.

Je kunt je aanmelding indienen via de vacaturepagina op onze website (www.publicspirit.nl). Vanuit de vacature op de website kun je via 'direct solliciteren' een motivatiebrief voor deelname (met vermelding van referentienummer **8606**) en je cv uploaden.

Indien de "sollicitatie" door ons is ontvangen, krijg je een automatisch gegenereerde ontvangstbevestiging per e-mail. Mocht je geen automatische bevestiging hebben ontvangen, neem dan contact met ons op.

Intakegesprekken met de programmamanagers vinden plaats in augustus; deze gesprekken hebben een selecterend karakter. Begin september volgt uitsluitel over deelname aan het traineeship.



Planning aanmelding en selectie

- ❖ Reageren t/m 1 augustus
- ❖ Intakegesprekken: augustus
- ❖ Besluit selectie trainees: begin september
- ❖ Start traineeship: januari 2026

Contact

PublicSpirit
Sharif Wardak & Carine
Leemereise
033 – 445 90 50
info@publicspirit.nl