

PUBLIC SPIRIT

DRAAGT AL 25 JAAR BIJ AAN LEIDERSCHAP IN DE PUBLIEKE SECTOR



Profiel

'De moderne toezichthouder'
Traineeship Aankomend Toezichthouders 2027

PUBLIC·SPIRIT

Traineeship Aankomend Toezichthouders 2027

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 en moreel leiderschap; PublicSpirit maakt zich daar sterk voor.

Intern toezicht

PublicSpirit heeft het Traineeship voor aankomend toezichthouders ontwikkeld voor modern toezichthoudend talent en draagt daarmee bij aan het professionaliseren en vernieuwen van het interne toezicht binnen het (semi) publieke domein. Zo dragen wij bij aan leiderschap in de (semi) publieke sector.

Hieronder volgt het profiel voor zo'n modern toezichthouder. Voor meer informatie over het programma zie de [flyer](#).

Ambitie, maar onervaren als toezichthouder?

Dan pas jij wellicht in dit profiel. Wat voor ons telt is maatschappelijke betrokkenheid, relevante 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 is en moreel en ethisch juist handelend.

Het tonen van leiderschap, het nemen van verantwoordelijkheid en kennis hebben van bredere thema's als

duurzaamheid, digitalisering, innovatie, inclusie en maatschappelijke waardecreatie horen daar ook bij.

Naast integraal toezicht op de strategie en continuïteit van de organisatie, en actieve invulling van de werkgeversrol ten aanzien van de bestuurder, vraagt modern toezicht 'nieuwe stijl' meer.

Het vraagt een verdere professionalisering van hun deskundigheid, onafhankelijkheid en moreel kompas. Toezichthouders is meer en meer een professie met een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de maatschappelijke waardecreatie, 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 en juist ook om het handelen in de geest daarvan, 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.



Criteria

- ❖ Maatschappelijk betrokken (en actief)
- ❖ Relevante expertise en de drive om op een andere manier bij te dragen aan organisaties
- ❖ Zicht- en aanspreekbaar transparant en proactief
- ❖ Leiderschap tonen, kennis van een thema zoals duurzaamheid, AI, waardecreatie, innovatie

Traineeship Aankomend Toezichthouders 2027

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

Profiel

Elk lid van de Raad moet voldoende generalist zijn om verschillende aspecten integraal af te wegen, gericht op het maatschappelijk 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, financiële kennis, kennis van digitale en/of maatschappelijke ontwikkelingen, juridische aspecten e.d.

Naast strategische 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 toezichtsrol 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.



Criteria

- ❖ Ervaring in een functie op strategisch niveau in een (maatschappelijke) organisatie
- ❖ In staat om een actief netwerk in de omgeving van het werkveld te bouwen en te onderhouden

PUBLIC SPIRIT

Traineeship Aankomend Toezichthouders 2027

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 etcetera 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 (uitvoerings)organisatie 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.

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.

Team performance

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.



Criteria

- ❖ Betrokkenheid bij het belang van de organisatie
- ❖ Bereidheid tot terughoudendheid
- ❖ Bereidheid op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het werkveld en om te blijven leren

PUBLIC·SPIRIT

Traineeship Aankomend Toezichthouders 2027

Meer informatie

Voor inhoudelijke vragen kun je contact opnemen met Sharif Wardak of Carine Leemereise, programmamanagers van het traineeship. Heb je vragen over de procedure en planning dan kun je terecht bij project-assistente Anouk Timmer. Zij zijn bereikbaar via telefoonnummer 033-4459050. Je kunt jouw vraag ook per mail aan ons voorleggen: info@publicspirit.nl.

Aanmelding en selectie

Jouw aanmelding ontvangen we graag uiterlijk **1 juli**.

Je kunt jouw aanmelding indienen via de vacaturepagina op onze website. Vanuit de vacature op de website kun je via 'direct solliciteren' een motivatiebrief voor deelname (o.v.v. referentienummer **8824**) en een cv indienen. Als jouw sollicitatie door ons is ontvangen, krijg je een automatische ontvangstbevestiging. Je kunt jouw sollicitatie ook naar ons mailen.

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

Globale planning

- Aanmelden: uiterlijk 1 juli 2026
- Intakegesprekken: juli of augustus
- Uitsluitel deelname: begin september
- Trainees starten met zoeken stageplek: september
- 1e bijeenkomst: 13 januari 2027
- 2e bijeenkomst: 17 maart 2027
- 3e bijeenkomst: 12 mei 2027
- 4e bijeenkomst: 7 juli 2027
- 5e bijeenkomst: 15 september 2027
- 6e bijeenkomst: 24 november 2027



Planning

- ❖ Aanmelden: uiterlijk 1 juli
- ❖ Intakegesprekken: juli of augustus
- ❖ Uitsluitel deelname: begin september
- ❖ Start zoeken stageplek: september
- ❖ 1e bijeenkomst: 13 januari 2027