



Wervingsprofiel

Lid raad van bestuur

7 oktober 2025

Opdrachtgever	EO
Adviseur	Manon Min
Aanvraagnummer	A07368

Inhoud

1.	Een bestuurder voor de EO	3
2.	De EO: de organisatie	3
2.1	De opdracht	3
2.2	Organisatiestructuur	4
3.	De bestuurder die wij zoeken	4
3.1	De opgave	4
3.2	De functie van lid raad van bestuur	5
	Benodigde kwaliteiten, vaardigheden en ervaring:	5
4.	Bezoldiging	5
5.	De selectieprocedure	5

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN LEEUWENDAAL
GEREPRODUCEERD WORDEN.

1. Een bestuurder voor de EO

De komende jaren staat de EO, zowel intern als extern, voor complexe opgaven. Met het vertrek van de adjunct-directeur, de noodzaak tot borging van continuïteit en in lijn met het advies van de commissie Van Rijn om zorgvuldig te kijken naar de verdeling van bestuurlijke verantwoordelijkheden, is besloten de raad van bestuur te versterken met een extra bestuurder.

In dit document duiden we de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen voor de raad van bestuur van EO en de organisatie als geheel. We geven u ook inzicht in de uitdagingen, verantwoordelijkheden van deze positie en de kwaliteiten die ervoor nodig zijn, uitgaande van een ideaaltypisch profiel. Tot slot treft u een beschrijving van de selectieprocedure aan. We zien uw reactie graag tegemoet.

2. De EO: de organisatie

De EO is een mediabedrijf met een missie. Een Nederlandse publieke omroep die mensen verbindt rondom verhalen van geloof, hoop en liefde. Vanuit een christelijke identiteit maakt de EO impactvolle content die mensen verbindt, inspireert en aanzet tot reflectie. De EO is een vereniging met leden, een betrokken achterban en een sterk netwerk van maatschappelijke partners, ondernemers en vrijwilligers.

De kernwaarden van de EO zijn hoopvol, oprecht en uitnodigend. Deze vormen de basis voor de cultuur en het gedrag binnen de organisatie. De EO bouwt met multidisciplinaire teams aan haar missie, waarbij de EO beweegt van een familiecultuur naar een cultuur waarbij innovatie en experimenteren centraal staan. De EO maakt hierin mooie vooruitgang, maar deze transitie is nog in volle gang.

2.1 De opdracht

Als publieke media

Als Publieke Omroep heeft de EO twee belangrijke opdrachten. Enerzijds draagt zij, samen met andere omroepen binnen het nieuwe bestel, de verantwoordelijkheid om de geluiden, behoeften en perspectieven die leven in de samenleving te vertalen naar een relevant en divers media-aanbod. Anderzijds hecht de EO grote waarde aan maatschappelijke worteling. Deze opdrachten sluiten nauw aan bij de identiteit en missie van de EO, en zij levert hier graag een actieve bijdrage aan. De EO kiest er bewust voor om als verbinder aanwezig te zijn in de samenleving. Op deze manier geeft zij niet alleen kleur aan haar missie, maar ook invulling aan haar taak en de democratische functie die zij als publieke omroep vervult.

Binnen het publieke bestel is het essentieel om gezamenlijk in te zetten op publieke waarden zoals kwaliteit, verbinding, impact, betrouwbaarheid en onafhankelijkheid. De EO geeft hier invulling aan door zorgvuldig om te gaan met nieuwe technologieën en te werken vanuit haar eigen kernwaarden: hoopvol, uitnodigend en oprecht. Deze waarden dragen bij aan de betrouwbaarheid van de organisatie en vormen de basis voor echte verbinding en relatie in alles wat zij doet. De EO streeft ernaar om steeds dieper maatschappelijk geworteld te raken, onder andere via de communities (zie hieronder) en stakeholders waarmee zij verbonden is. Daarnaast waarborgt zij haar journalistieke onafhankelijkheid, als essentieel onderdeel van haar rol binnen de publieke omroep.

Als verbinder

Voor de EO vormen communities het vertrekpunt van waaruit zij haar verbindende rol concreet vormgeeft. Een community is voor de EO een plek waar verhalen van geloof, hoop en liefde worden gedeeld, samen beleefd en waar mensen betrokken zijn op elkaar. Deze gemeenschappen zijn essentieel voor de manier waarop de EO haar missie in

de samenleving realiseert: door nabijheid, betrokkenheid en het versterken van onderlinge relaties. Tegen 2035 wil de EO 15-20 sterke communities vormen die diep verankerd zijn in de samenleving.

Als organisatie

De grote veranderingen in de samenleving en de nieuwe opdracht van de EO als verbinder vragen om een cultuurverandering binnen de organisatie. In de komende tien jaar beweegt de EO zich van een sterke familiecultuur met hiërarchische elementen naar een innovatiecultuur.

Het jaarplan kan u binnenkort vinden op de website van de EO.

2.2 Organisatiestructuur

De raad van bestuur (RvB) is verantwoordelijk voor het beleid van de EO. De RvB stuurt en coördineert alle processen die de resultaten en de kwaliteit van de werkzaamheden van de EO dienen. Het Meerjarenbeleidsplan, het jaarplan en de begroting zijn onderdelen van de beleidscyclus. De RvB legt over het beleid verantwoording af aan de raad van toezicht (rvt) (zes leden), de ledenraad en andere stakeholders. Op dit moment bestaat de RvB uit één persoon, Arjan Lock, ondersteund door een bestuursadviseur, een bestuurssecretaris en een adjunct-directeur die samen het RvB-team vormen. Bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar, dit kan vervolgens één keer verlengd worden. Arjan Lock is in 2023 door de RvT herbenoemd voor een periode van vijf jaar.

Daarnaast is er een strategisch team (ST) die in de gemaakte keuzes zorgt voor de juiste focus en verbinding tussen inhoud, mens en geld. Dit team is verantwoordelijk voor de uitvoering en realisatie van de jaardoelen. De organisatie telt circa 389 enthousiaste professionals en 1.500 vrijwilligers. De werkcultuur kenmerkt zich als open, betrokken, inspirerend en laagdrempelig. Gestimuleerd door vertrouwen, vakmanschap, groei en innovatie krijgen de professionals de ruimte om hun talent te laten spreken.

3. De bestuurder die wij zoeken

3.1 De opgave

Snelle technologische ontwikkelingen hebben ook op de EO grote impact. Kunstmatige intelligentie en de invloed van grote technologiebedrijven veranderen de manier van verhalen vertellen en delen ingrijpend. Deze ontwikkelingen vragen om leiderschap dat innovatie stimuleert en verbinding centraal stelt. Tegelijkertijd reageert de EO op maatschappelijke trends, zoals individualisering en afnemend vertrouwen in traditionele instituten, door gemeenschappen te creëren die echte verbinding en maatschappelijke verankering bieden. Om de efficiëntie te vergroten binnen de publieke omroep, om de bestuurlijke druk te verminderen en om dus in te spelen op de behoefte in een digitaal tijdperk, vindt er een beweging plaats naar omroephuizen, waarbinnen meerdere publieke omroepen samen de krachten bundelen. De komst van de omroephuizen benadrukt de behoefte aan strategische visie en vernieuwingskracht. In een veranderend medialandschap, waarin betrouwbaarheid en onafhankelijkheid essentieel zijn, moet de EO haar rol als publieke omroep opnieuw definiëren. Daarbij positioneert de organisatie zich als verbinder – zowel intern als extern – en werkt ze aan een cultuur van leren en ontwikkelen.

Ook neemt de komende jaren de financiële druk toe. Dit komt door de aangekondigde bezuinigingen, de teruglopende inkomsten vanuit een krimpende achterban en de onzekere geldstroom vanuit de NPO. Om de continuïteit te waarborgen is het noodzakelijk te werken aan meer financiële zekerheid.

EO transformeert daarnaast van een sterke familiecultuur naar een innovatiecultuur. Een innovatiecultuur heeft een gezonde basis nodig: daarom werkt de EO al een tijd aan een sociaal veilige werkomgeving. Er wordt ingezet op openheid en vertrouwen in de onderlinge samenwerking – want alleen vanuit daar ontstaat ruimte om te experimenteren en creatief en vernieuwend te zijn. Het bouwen van communities en het benutten van AI spelen een

centrale rol. De uitdagingen omvatten het balanceren van identiteit en noodzakelijke verandering, en het waarborgen van journalistieke vrijheid binnen de missie.

3.2 De functie van lid raad van bestuur

Wij zoeken een verbindende en inspirerende leider die stevig geworteld is in persoonlijk geloof en aansluit bij de EO-cultuur. Je versterkt wat goed is en durft te benoemen wat beter kan. Met overtuigingskracht en natuurlijk gezag fungeer je als voorbeeldfiguur binnen de organisatie. Je werkt vanuit vertrouwen, bent veerkrachtig en weet richting te geven in een snel veranderende omgeving. Daarbij ben je mensgericht: je bent een rolmodel in houding en gedrag, kent je eigen kracht en kwetsbaarheid, en neemt mensen mee in verandering. Samenwerking en verbinding staat bij jou centraal; je bent geen competitieve leider, maar een teamspeler die ruimte schept voor groei. Je bent overtuigd christen en past met wie je bent, wat je doet en hoe je in het leven staat goed bij de missie en de breedte waar de EO voor staat.

De rolverdeling tussen de bestuurders is nog niet definitief vastgesteld. Wel is duidelijk dat het nieuwe lid raad van bestuur zich in belangrijke mate zal richten op het transformatieproces en de interne ontwikkeling van de organisatie, terwijl de huidige bestuurder in de rol van voorzitter raad van bestuur meer focus heeft op de externe relaties, politiek en media.

Tot de totstandkoming van de omroephuizen, zal de EO aangestuurd worden door een tweehoofdige RvB. Hoe een en ander er daarna uitziet is nog niet helder.

Benodigde kwaliteiten, vaardigheden en ervaring:

- ▶ **Leiderschap:** bestuurlijke ervaring en senioriteit.
- ▶ **Veranderkracht:** ervaring met veranderprocessen, systemische blik en moedige keuzes met oog voor lange termijn; affiniteit met maatschappelijke transitie, technologische ontwikkelingen en innovatie is een pre.
- ▶ **Toekomstgerichtheid:** vermogen om zich te ontwikkelen als bestuurder in het nieuwe omroephuis, met visie, opbouwend vermogen en vernieuwingskracht.
- ▶ **Organisatiesensitiviteit:** hoog gevoel voor context, mensgericht, in staat tussen polen te bewegen; stimuleert eigenaarschap en persoonlijke ontwikkeling.
- ▶ **Kennis/ervaring media:** ervaring of begrip van het medialandschap is belangrijk, kennis van publieke omroep (ook Europees) en veranderkundige netwerken is een pluspunt.
- ▶ **Strategisch vermogen:** bestuurlijke complexiteit kunnen hanteren, schakelen met interne en externe stakeholders (NPO, politiek).
- ▶ **Missiegedreven:** sterke, doorleefde binding met de missie van de EO en vermogen hier richting aan te geven.

4. Bezoldiging

Per 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op de EO. De voor de EO toepasselijke bezoldiging is, conform het bezoldigingsmaximum voor media-instellingen, categorie C (max. € 226.000).

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

De adviseur van Leeuwendaal voert allereerst uitgebreide gesprekken met kandidaten. Deze gesprekken vinden plaats op kantoor van Leeuwendaal in Utrecht in de periode tussen **27 oktober 2025 en 7 november 2025**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, in de week van **10 november 2025** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek. Deze gesprekken zullen plaatsvinden bij Leeuwendaal.

2 Selectiegesprekken door de EO

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectiecommissie bij Leeuwendaal **einde week van 10 november 2025**. Vervolgens zal er een verdiepend gesprek plaatsvinden met Arjan Lock en maximaal twee kandidaten. Daarna vindt er een tweede gespreksronde plaats waar ook een afvaardiging van het Strategisch Team van de EO bij wordt betrokken. De OR heeft vervolgens een kennismakingsgesprek met de eindkandidaat, waarna zij haar advies uitbrengt.

Als laatste wint Leeuwendaal referenties in en vindt in december het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 januari 2026.

Contactgegevens

Dit wervingsprofiel is met alle zorgvuldigheid tot stand gekomen. We gaan er dan ook van uit dat dit profiel voldoende informatie biedt om een goed beeld te krijgen van de positie en de organisatie. Meer informatie vind je ook op de website van [EO](#). We nodigen je van harte uit om te reageren. De procedure wordt begeleid door Manon Min, senior-adviseur executive search in samenwerking met Soesja Bijtelaar, research consultant. Jouw cv en motivatiebrief kan je uploaden via: [vacaturesite van Leeuwendaal](#).