



Voorbeeldrapport Raad van Commissarissen

Woonstichting Voorbeeld (fictief)

Voorbeeld - synthetische gegevens

September 2026 | Volledig synthetische demonstratie

Leeswijzer: Scores

De scores

De numerieke score geeft het gemiddelde beeld van de commissarissen. De blauwe lijn om de score geeft de standaardafwijking van de individuele samengestelde scores weer. Een kortere lijn duidt op meer overeenkomst.

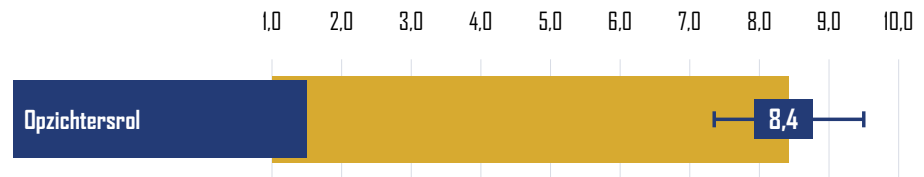


Hetzelfde gemiddelde kan samengaan met verschillende opvattingen. Gebruik daarom zowel de score als de spreiding bij het evaluatiegesprek.

Conversie naar 10-punt scores

Antwoorden op de oorspronkelijke schaal van 1 tot 7 zijn lineair omgezet naar 1 tot 10: 1 wordt 1, 4 wordt 5,5 en 7 wordt 10. Ook de standaardafwijking is naar deze schaal omgerekend.

Ter illustratie



De gele balk en de numerieke score tonen het gemiddelde. De blauwe lijn loopt van gemiddelde min één SD tot gemiddelde plus één SD, begrensd tot de schaal.

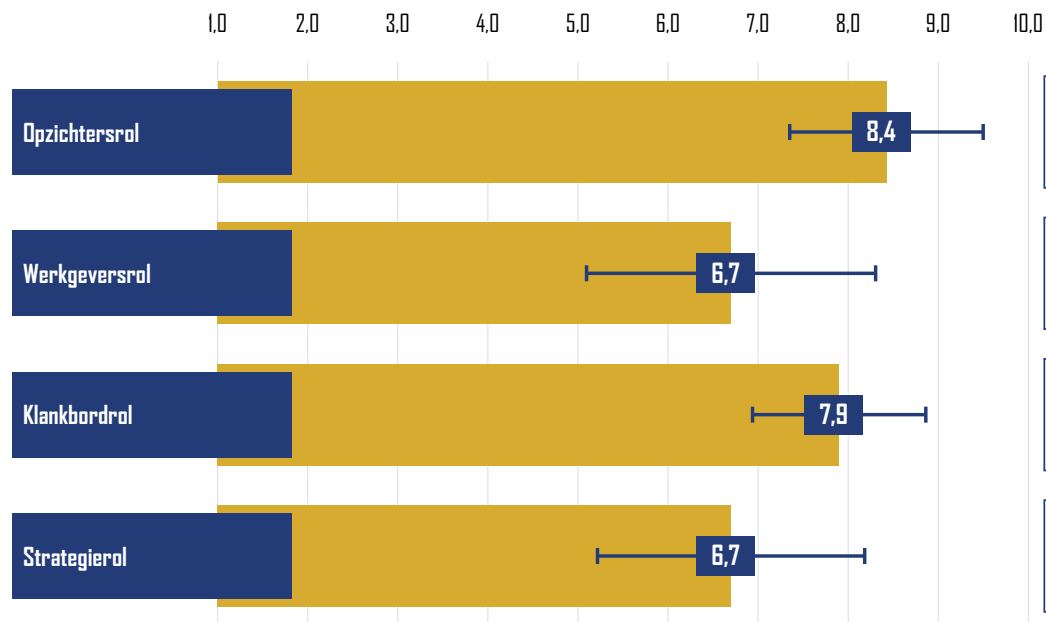
Geen waardeoordeel

De scores zijn een startpunt voor reflectie. Vraag u bij ieder onderwerp af: is dit beeld passend voor onze Raad? De grafieken bevatten geen benchmark en geen statistische toets. Hogere scores betekenen niet bij ieder onderwerp een beter functioneren.

Voorbeeldgegevens gemaakt op 12 september 2026. Er heeft geen werkelijke afname plaatsgevonden. Alle antwoorden en scores zijn verzonnen.

Rolvervulling van de RvC

Scores voor uw RvC



De RvC houdt toezicht op het Bestuur en ratificeert belangrijke besluiten.

De afgenomen vragen betreffen opvolging en selectie van bestuurders en inzicht in talent en ambities.

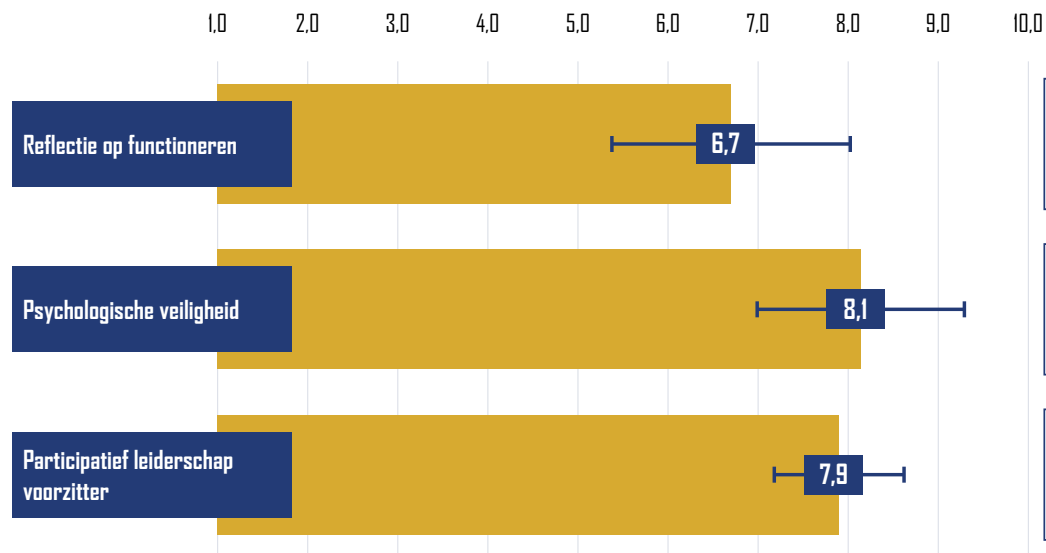
De RvC is een klankbord voor het Bestuur en verschaft waardevol advies.

De RvC is betrokken bij het initiëren en implementeren van strategische besluiten.

Gele balk: gemiddelde op 1-10. Blauwe lijn: $\pm$ één standaardafwijking. Aantal commissarissen per onderdeel: 5, 5, 5, 5.

Groepsproces RvC

Scores voor uw RvC



De mate waarin de RvC reflecteert op het functioneren, door doelstellingen en werkwijze te bespreken.

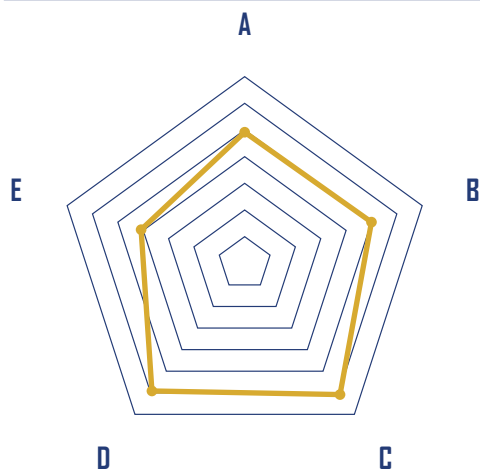
De mate waarin de leden van de RvC zich veilig voelen zich te uiten binnen de Raad.

De mate waarin de voorzitter actief zoekt naar participatie van de leden tijdens vergaderingen van de RvC.

Gele balk: gemiddelde op 1-10. Blauwe lijn: $\pm$ één standaardafwijking. Aantal commissarissen per onderdeel: 5, 5, 5.

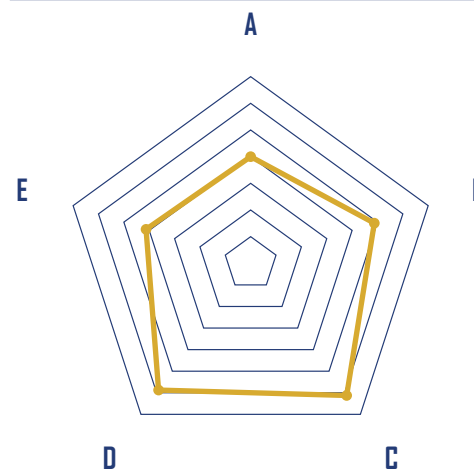
Hiërarchie binnen de RvC

Status binnen de RvC



De mate waarin individuele commissarissen bekwaam en invloedrijk worden gevonden en worden gerespecteerd door collega-commissarissen.

Voice binnen de RvC



De mate waarin individuele commissarissen zich uitspreken en hun opvattingen laten horen binnen de RvC.

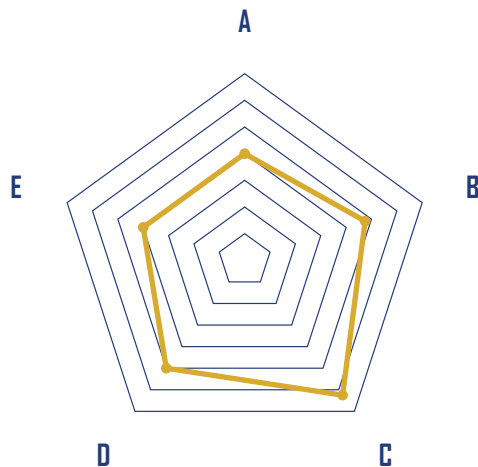
Spreading van individuele scores

Elke letter staat voor dezelfde commissaris in deze vier figuren. De punten zijn gemiddelden van beoordelingen door andere commissarissen; zelfbeoordelingen tellen niet mee. Namen en numerieke scores worden niet getoond. Een regelmatige vorm duidt op vergelijkbare beoordelingen van de leden. De figuren tonen de mate van onderlinge ongelijkheid, niet een rangorde in kwaliteit.

Minimaal drie beoordelaars per getoonde commissaris. Lettercodes voorkomen niet dat iemand in een kleine raad herkenbaar kan zijn.

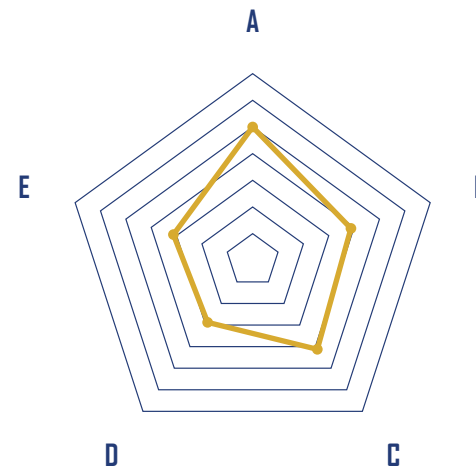
Interpersoonlijke Dynamiek

Interpersoonlijke invloed binnen de RvC



Hoeveel invloed
individuele
commissarissen
hebben op andere
commissarissen binnen
de RvC.

Professionele verschillen van inzicht binnen de RvC



De mate waarin
individuele
commissarissen
professionele
verschillen van inzicht
hebben binnen de RvC.

Spreading van individuele scores

Elke letter staat voor dezelfde commissaris in deze vier figuren. De punten zijn gemiddelden van beoordelingen door andere commissarissen; zelfbeoordelingen tellen niet mee. Namen en numerieke scores worden niet getoond. Een regelmatige vorm duidt op vergelijkbare beoordelingen van de leden. De figuren tonen de mate van onderlinge ongelijkheid, niet een rangorde in kwaliteit.

Minimaal drie beoordelaars per getoonde commissaris. Lettercodes voorkomen niet dat iemand in een kleine raad herkenbaar kan zijn.

Toelichting: Reflectie op functioneren

Voorbeeld van een bespreekagenda

De fictieve uitkomsten geven aanleiding tot drie gesprekspunten: meer ruimte voor gezamenlijke reflectie, een scherpere strategische agenda en een meerjarige invulling van de werkgeversrol.

Een denkbare afspraak is om iedere vergadering kort af te sluiten met een terugblik op inhoud en samenwerking. Leg bij de zelfevaluatie per gekozen actie vast wie de voortgang volgt en wanneer de raad erop terugkomt.

Deze tekst illustreert hoe een adviseur de cijfers en open reacties kan verbinden aan het gesprek. Het is geen beoordeling van een werkelijke organisatie.

BoardRESEARCH

www.boardresearch.org

info@boardresearch.org

Voorbeeld - volledig synthetische gegevens