

# Instructions

Ga naar

**[www.menti.com](https://www.menti.com)**

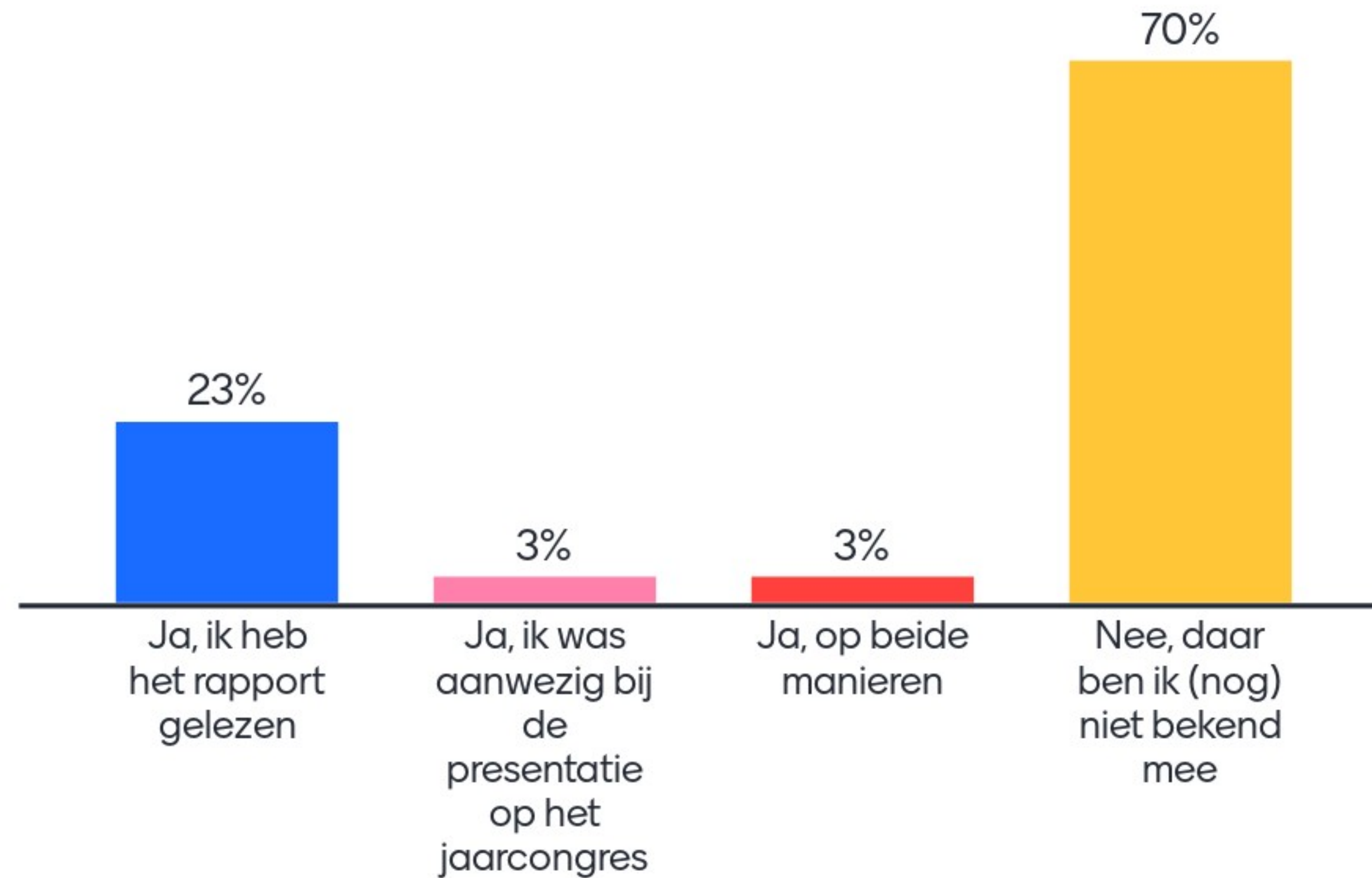
Voer de code in

**6407 6453**



Of gebruik een QR code

# Ben je al bekend met de resultaten van de monitor.



# Wat vind je het opvallendste resultaat?

hoge eigen scores

Probleem rolvastheid...

Professionalisering van de Raad (niet het individu)

De hoge (zelf!)scores

erkend wordt dat de werkgeversrol erg belangrijk is en toch steeds weinig aandacht krijgt

In algemene zin: zéér positief beeld dat leden RvT van zichzelf hebben

De hoge scores van de rvt leden zelf. Is dit terecht?

Ik verbaas mij over de score betreffende rolvastheid.

# Wat vind je het opvallendste resultaat?

Het feit dat blijkbaar 22% van de RvTs niets doet aan ontwikkeling.

Dat iedereen wel tevreden is binnen zij/ haar RvT

De kwaliteit van het gesprek kan beter; daar zouden handvatten nuttig kunnen zijn

Bredere herkenning dat het best lastig is om de externe contact-component van de RvT-taak in te vullen.

de resultaten lijken me erg optimistisch

Weinig zelf kritisch lijkt dit. Is dit typisch Nederlands? Zijn hier benchmarken over en hoe kunnen we toezicht verrijken als we best positief zijn?

De tegenstrijdigheden die naar voren lijken te komen. Zoals bv de competentiematrix. Nader onderzoek nodig

Te weinig kennis mbt de code goed bestuur.

# Wat vind je het opvallendste resultaat?

Beperkte zelf en  
teamreflectie

Inderdaad de hoge score, waarbij  
we wellicht ingevuld hebben, niet  
wetend wat we eigenlijk missen.  
De Code Goed Toezicht helpt dan  
zeker om blinde vlekken zichtbaar  
te maken.

Dat het wel goed gaat

Rolvastheid  
Werkgeversrol  
Verwachtingen over en  
weer rvt-bestuur

Tegenstrijdige  
data  
Onvoldoende  
doordenken kwaliteit  
toezicht  
Bespreken is  
nodig  
Overwaardering  
financien

Dat er nog veel te doen is.

Meer aandacht voor  
professionalisering  
gewenst

De tegenstrijdigheden die  
er lijken te zijn. Nader  
onderzoek nodig

# Wat vind je het opvallendste resultaat?

Toezicht op kwaliteit en resultaten  
verder uitwerken  
Kwaliteit van rvt.  
Versterken  
Werken aan rol vastheid  
bestuur en rvt zeker in context swv

De verlegenheid rond de  
vraag over de bijdrage/rol  
in het netwerk

Gesprek over Meerwaarde  
RvT  
Wat vinden leden  
onderling wat goed toezicht  
is?

Eigen professionalisering  
Je zou denken dat als je op aarde bent  
voor het ontwikkelen van kinderen,  
dat je dat voor jezelf ook  
belangrijk vindt

Relatief positief oordeel  
over het eigen  
functioneren.

Herkenbare punten qua  
opvolgen actiepunten en  
professionalisering als raad

dat externe relaties  
blijkbaar een zwak  
ontwikkeld punt is

Dat zo weinig documenten  
openbaar zijn. Wij hebben een  
RvT-pagina met bijna alle  
genoemde documenten  
openbaar.

# Wat vind je het opvallendste resultaat?

Mening over eigen handelen zonder dat beschreven of besproken is wat de leden van een raad daarover vinden. Het lijkt er op dat we tevreden zijn over onszelf.

De meeste respondenten vinden zicht op kwaliteit het belangrijkste; de definitie hiervan en waarnaar wordt dan gekeken verdient meer aandacht

In het onderzoek is een wens om veel schriftelijk vast te leggen. Voor kleinere organisaties is dit lastig. Het gesprek voeren lijkt me vooral gewenst.

Boardroom dynamics bepaald uiteindelijk voor een groot deel effectiviteit en kwaliteit van het toezicht. Hoe vindt de meting daarvan plaats.

Wel erg positieve uitkomsten, dat roept vragen op

31% heeft periodiek overleg met 'ouders'. Ervan uitgaande dat dit niet de (G)MR is (die staat apart benoemd) ben ik benieuwd wat dit periodiek overleg is? Of gaat dit over ouders in de (G)MR?

Maak als vtooi good practices waarmee een rvt kan werken in de professionalisering

Ervaren belemmering bij intuïtieve reacties.

**Wat is voor jou als toezichthouder een dilemma in jouw toezichthoudende rol?**

