**Raad van toezicht Dimence Groep: “Niet altijd zichtbaar maar wel dichtbij staand …”**

**De Dimence Groep heeft een raad van toezicht. Wie zijn ze en wat doen ze? Een gesprek met voorzitter Wim Boomkamp en vicevoorzitter Mireille Kinket over hun rol als raad van toezicht.
We zouden elkaar live treffen op Brinkgreven. De coronacrisis gooide echter roet in het eten en daardoor werd het een digitale ontmoeting via Teams.**

**Introductie**

Wim Boomkamp (67) werd op 1 januari 2018 benoemd als voorzitter van de raad van toezicht. Hij was tot 1 januari 2018 voorzitter College van Bestuur van Saxion Hogeschool. Van oorsprong is Wim Boomkamp onderwijzer. In de avonduren ging hij orthopedagogie en psychologie studeren. Na zijn afscheid bij Saxion Hogeschool wilde Boomkamp zich verder maatschappelijk verbreden door functies in allerlei raden van toezicht te vervullen. Daarbij ligt zijn hart duidelijk bij de (semi-) publieke sector, zoals het onderwijs, de cultuur en de zorg. Ook accrediteert hij hogescholen. En sinds 1 januari is hij Auditor bij het NVZD (een vereniging van bestuurders in de zorg) waar alle bestuurders in de gezondheidszorg op persoonsniveau gecertificeerd moeten worden willen ze ingeschreven staan in het register. Wim, enthousiast over deze nieuwe rol: “Dat is zo ontzettend leuk om te doen! Ik heb nu een zestal gesprekken achter de rug. En wat je daar ervaart aan verschillende typen bestuurders is onvoorstelbaar interessant en leerzaam om te doen.”

Mireille Kinket is 48 jaar en heeft zoals ze het zelf noemt ‘’twee puberende kinderen’’ van 15 en 13. Zij is directeur bij Polymer Science Park; een toonaangevend innovatiecentrum voor de kunststoftechnologie, waar zij eindverantwoordelijk is. Kinket vervulde verschillende managementfuncties en was onder andere werkzaam als projectmanager innovatie bij de Provincie Overijssel. Zij studeerde af aan de Universiteit Twente, faculteit der Chemische technologie en haalde in 2003 haar bachelor psychologie in deeltijd. Mireille vertelt dat haar ouders beiden werkten in de zorg en hoe ze daardoor eigenlijk opgroeide tussen de hulpverleners. Over die periode: “Daar ging het bij ons aan tafel altijd over. Mijn moeder kwam vanuit het maatschappelijk werk veel bij gezinnen over de vloer. We waren altijd bezig met wat er gebeurde in de samenleving. Daar is mijn interesse voor de zorg ontstaan.”

Bij Dimence Groep kwam ze per toeval in de raad van toezicht terecht doordat de burgemeester van Hattem haar had getipt bij het acquisitiebureau. Mireille was niet op zoek. “Ik keek helemaal niet naar dat soort functies. ‘Ze moeten wel lef hebben om mij te benoemen’, dacht ik nog. Maar vanaf het moment dat ik ben ingestapt, heb ik geen moment spijt gehad. Ik vind het ongelooflijk leuk om vanuit de zijlijn heel betrokken te zijn bij de Dimence Groep.”

**Informatie**

De raad van toezicht houdt toezicht op het beleid dat wordt uitgevoerd door de raad van bestuur. Ook ziet de raad toe op een goed functioneren van de raad van bestuur. Daarnaast is de raad belast met de benoeming, beoordeling, honorering en het ontslag van de raad van bestuur. Ze heeft statutair de bevoegdheid om een aantal belangrijke besluiten van de raad van bestuur goed te keuren, zoals het meerjarenbeleidsplan, de begroting en de jaarrekening.

De raad van toezicht doet alles vanuit haar rol en verantwoordelijkheid en daarbij hoort gepaste afstand. Maar hoe komen ze aan de juiste informatie? Helemaal in een dergelijke grote en complexe organisatie als de Dimence Groep?

**Ecosysteem**

Wim geeft aan dat daarin verschillende dingen een rol spelen. “In de eerste plaats de wijze waarop je in contact bent met de instelling. En als eerste is het contact belangrijk met de raad van bestuur. Je kunt daar op verschillende manieren invulling aan geven. We spreken in nagenoeg elke vergadering de directies van de stichtingen of andere sleutelfiguren in de organisatie. We hebben een jaarlijkse studiedag waarbij we de mogelijkheid hebben om met onderdelen van de organisatie in contact te komen.” Wim vervolgt: “Wat ik ontzettend waardevol vind zijn de gesprekken met medewerkers en cliënten. We stemmen dat natuurlijk af met de rvb. Je gaat nooit eigenstandig de organisatie in. En we doen dat ook niet om dan een mening te vormen. Maar puur om je te laten informeren en een gevoel te krijgen. Door de contacten, de stukken die je leest en door de sfeer op de werkvloer krijg je een gevoel hoe het gaat in de organisatie.

Ik noem het wel eens een ecosysteem. Wanneer het op de ene plek goed gaat, bijvoorbeeld op gebied van financiën, dan gaat het met andere gebieden vaak ook wel goed. Wat we doen, doen we door nauwkeurig allerlei informatie tot ons te nemen. Maar ons werk lijkt ook op een timmermansoog waarbij je een beetje door je oogharen moet kijken. Je hoeft niet alles precies te weten, maar je moet wel snappen hoe alles samenhangt. Je moet het goede gevoel hebben bij de ontwikkelingen. Hoe je dwars door alle informatie heen naar de organisatie kijkt. Op die manier heb ik het gevoel dat, en we delen dat gevoel als rvt, we best wel dichtbij de organisatie staan, zonder datje overal bij aanwezig bent, of alles precies hoeft te weten.”

**Open organisatie**

Mireille is vanuit haar functie en opleiding geïnteresseerd in hoe verandervraagstukken werken in grote organisaties. Wat haar het meest interesseert is hoe de verandering uitwerkt in het menselijk potentieel of in het netwerk. “Ook bij Dimence Groep zijn er veel uitdagingen en veranderopgaven. En wat interessant is, is dat er veel parallellen zitten in de techniek en de zorg. Belangrijke voorwaarde is dat je als organisatie flexibel bent en open.” Zij is ook van mening dat de rvt veel informatie krijgt en er ook gemakkelijk aan kan komen. “Wim noemde al de studiedag. Dan zie je inderdaad meerdere mensen en dat is fijn. Ik heb verder een voorkeurszetel vanuit de COR en ik neem deel aan de vergaderingen van de COR, minimaal twee keer per jaar. Daarnaast bezoek ik per stichting een OR-vergadering per jaar. Dat geeft een mooie inkijk in de organisatie.” Mireille benadrukt: “Dat beeld komt echt door de enorme openheid die er is in de organisatie. Ik heb niet het gevoel als ik ergens ben dat er bewust dingen niet gezegd worden. Het gaat gewoon door en ik ben er dan bij.”

**Normaal**

Wim kan dat alleen maar beamen. “Die cultuur, of sfeer, daarin geeft de raad van bestuur het goede voorbeeld. Dat proeven we heel erg bij allerlei bijeenkomsten waar we bij aanwezig zijn. Denk aan een Volantedag, een stakeholdersbijeenkomst, de dagen van de Beweging van Overvloed, de uitreiking van de roos van Elisabeth. Daar kom je in aanraking met veel medewerkers en dan krijg je echt gevoel bij de cultuur van de organisatie.” Wim is ook de mening toegedaan dat de Dimence Groep een ‘gewone’ organisatie is. “En met ‘gewoon’ bedoel ik: het zijn normale mensen die normaal doen en die niet, omdat ze een bepaalde functie hebben, dat zo nodig moeten uitstralen.”

**Geen gedoe**

Werken ze in de raad van toezicht ook op die manier samen? Mireille: “Ook in een raad van toezicht heb je verschillende typen mensen nodig. Ons team is een prettig team met ieder zijn eigen competenties. En ook in karakters zijn we gelukkig verschillend. We zijn echt een uitgebalanceerd team. Dat hoort ook op die manier als je een goede rvt wilt zijn.” Wim heeft verschillende raden van toezicht meegemaakt. “Ik kom indirect door mijn functie bij de NVZD met ze in contact. De relatie bestuur en rvt is zo belangrijk. Wat ik nog wel eens zie, is dat het niet altijd goed gaat. Bijvoorbeeld dat er één iemand is die een verkeerde rol pakt. Ik mag best zeggen; we hebben geen ‘gedoe’. En dat heeft vaak toch te maken met de mensen die het doen.”

**Digitalisering**

Het zijn bijzondere tijden. Ons gesprek vindt plaats via Teams. Dat hadden we niet verwacht toen we het inplanden. Hoe kijken ze aan tegen de huidige ontwikkelingen? Wim ziet dat digitale hulpmiddelen nu volop ingezet worden. “Dat kan haast niet anders. Daar waar deze vormen van interactie tot voor kort veel drempels opriepen voor medewerkers, is nu een belangrijke stap gezet. Ook voor Dimence Groep waar digitalisering al een belangrijk speerpunt was. Aan de andere kant denk ik ook wel dat niet alles online gaat. Daar ben ik wel sceptisch over omdat persoonlijk contact toch ook belangrijk en intensiever is. Het zijn nu ook wel de halleluja-verhalen die je leest, en wat fout is gegaan zien we nog niet. Maar dat we een grote stap kunnen zetten in de digitalisering, daar geloof ik wel in. Maar dat moet dan wel goed aangestuurd, gefaciliteerd en aangemoedigd worden. Ik hoop dat we een belangrijke stap kunnen zetten zonder dat we de nuances uit het oog verliezen. Een jaar geleden gaf de media nogal veel ophef over een psychiater die vanuit India beeldbelde. Dat lijkt nu ver weg. Daar zie je maar aan hoe snel dat kan gaan. Ik vind het wel bijzonder.”

**Creatief en doe!**

Mireille werkt dagelijks met veranderingen en innovaties in organisaties. Hoe kijkt zij aan tegen de huidige ontwikkelingen? “Er wordt veel over gepraat dat organisaties technische ontwikkelingen moeten omarmen, willen ze blijven bestaan. Ik ben van mening dat je bovenal moet gaan samenwerken en slimmer moet worden daarin. Wat wij al zagen is dat techniek maar één klein onderdeel is van het geheel. Veel belangrijker is hoe een organisatie in staat is om zijn menselijke potentieel te omarmen en uiteindelijk vanuit die positie dat door te ontwikkelen. Dat betekent dat je naast lef een ander soort vermogen bij medewerkers moet losmaken en dat je je organisatie anders moet organiseren. En daarin moet je een heel stuk creativiteit in het leven roepen. En dat is iets wat in deze crisis wordt gevraagd: wees creatief en doe! Omdat het een noodzaak is. En je hoopt dat we daar de goede dingen van behouden, maar ook de beweging.” Als tip geeft Mireille: “Kijk als organisatie hoe je onderdeel bent van een creatieve keten. Je hebt een keten in je eigen organisatie die je veel beter kunt benutten. En dat kan ook in je netwerk. Bijvoorbeeld met Volante. Dat is iets wat nu in gang is gezet. Hoe meer medewerkers je daarmee beïnvloedt hoe beter.”

**Dialoog**

We komen aan het einde van ons digitale gesprek. Wat vinden ze beiden belangrijk om hier te vermelden? Mireille wil wel het spits afbijten. “Soms krijg ik wel eens van medewerkers het idee dat ze niet goed vatten wat we als rvt nu doen. We hebben het nu gehad over de vernieuwing door corona. Wat ik zo ontzettend leuk vind in mijn rol is de zoektocht naar het zijn van een goed klankbord voor de rvb. Dat is een ontwikkeling die wij als rvt nadrukkelijk maken.” Wim vindt het mooi dat Mireille dat zegt. Natuurlijk is je rol van ‘controleur’ een onderdeel van een rvt. Maar veel belangrijker is de dialoog die we hebben over de maatschappelijke thematieken. Ik herinner mij dat wij anderhalf jaar geleden in een studiedag een stiltesessie hebben gedaan onder leiding van Derek Strijbos. Dat je vervolgens een jaarrekening goedkeurt of een nieuw lid rvb aanstelt, dat is heel belangrijk. Maar de basis is de dialoog en de betrokkenheid bij de instelling. En in die zin, zijn we misschien niet altijd zichtbaar maar wel dichtbij staand.”

*Tekst: Rita Kamphuis,*

*corporate communicatieadviseur*