

Hierbij treft u het verslag van de Raad van Toezicht van Coach-Point aan over het jaar 2021.

2021 was een bijzonder jaar, daar Corona ons het hele jaar in de greep hield. Ook Coach-Point heeft dit jaar met alle facetten van deze pandemie te maken gehad en de Raad van Toezicht (in het vervolg RvT genoemd) was vanuit haar eigen rol voortdurend op de hoogte van de hoofdlijnen van deze ontwikkeling binnen Coach-Point. Toch heeft Coach-Point, naast het intern bestrijden van de gevolgen van de epidemie, nog veel ambities voor 2021 weten te realiseren. Deze resultaten treft u aan in het Coach-Point jaarverslag dat ook via de website van Coach-Point terug te vinden is. We spreken daar als RvT alle waardering voor uit. Vanuit onze toezichthoudende positie willen we alle medewerkers van Coach-Point daarvoor een grote pluim geven. Zij hebben met elkaar gestaan voor het dagelijks zichtbare gedrag van toewijding, professionaliteit en verantwoordelijkheid.

Onderstaand treft u de thema's uit 2021, die wij op vanuit onze toezichthoudende rol bij Coach-Point met u willen delen.

1. Verantwoording

De RvT werkt op basis van een taak- en bevoegdheidsverdeling, vastgelegd in de statuten van de Coach-Point B.V. en in de diverse governance reglementen. Daarbij gebaseerd op de besturingsfilosofie van Coach-Point. Door het verdelen van verantwoordelijkheden binnen de RvT, het werken conform de Governancecode Zorg en het uitvoeren van toezicht conform de voorgeschreven regels geeft Coach-Point invulling aan de diverse aspecten van deze code en de maatschappelijke verantwoording. Ook de open aanspreekcultuur en de laagdrempelige bereikbaarheid dragen hieraan bij.

2. Samenstelling en nevenfuncties in 2021

De RvT van Coach-Point is samengesteld uit vijf leden en kent een voorzitter en een vicevoorzitter. De RvT acht een breed palet aan kennisgebieden van belang, zoals strategie, governance, zorg en financiën. De toezichthoudende taak staat echter voorop. De leden van de RvT functioneren zonder last of ruggespraak en zijn onafhankelijk ten opzichte van elkaar, het Bestuur en overige onderdelen van de organisatie.

De RvT van Coach-Point was in 2021 als volgt samengesteld:

<i>Naam</i>	<i>M/V</i>	<i>Benoemings termijn</i>	<i>Einde Termijn</i>	<i>Herkiesbaar J/N</i>	<i>Aandachtsgebied</i>	<i>Nevenfuncties</i>
Arthur Hameete, Voorzitter	M	1 ^e 10-2015 2 ^e 10-2019	10- 2023	N	Algemeen en Commercie	Penningmeester Zorgboerderij De Molenhoeve, Bestuurslid VVCS, KNVB Official
Eric Benthin Plv. VZ	M	1 ^e 10-2015 2 ^e 10-2019	10- 2023	N	Financiën en Bedrijfseconomisch	DGA Benthink B.V. en vanuit Benthink B.V. werkzaam als controller/bedrijfsadviseur voor div. woningcorporaties en de Maaskoepel (Federatie voor woningcorp. In de regio Rotterdam).
Nadira Rambocus	V	1 ^e 07-2017 2 ^e 07-2021	07- 2025	J	Financiën en HR Zorg	Coördinator Arbeidsmarkt bij de gemeente Haarlem Nevenfuncties: tot begin aug. 2021 Commissaris Koel & Co (coöp. zelfstandig werkende jeugdzorgprofessionals)
Peter Brand	M	1 ^e 01-2017 2 ^e 01-2021	01- 2025	J	Juridisch en Governance	Advocaat, Brand Legal
Wardy Doosje	M	1 ^e 01-2019 2 ^e 01-2023	01- 2027	J	Bestuurlijk, Governance en HR	Voorzitter Raad van Advies SKJ Directeur Bestuurder Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn

Geen van de leden van de RvT heeft op enigerlei wijze een verbinding met Coach-Point, anders dan uit hoofde van het lidmaatschap van de RvT. De hiervoor aangegeven (neven)functies vormen naar het oordeel van de RvT geen belemmering voor het functioneren als lid van de RvT.

3. Toezicht

In 2021 is de bestuurdersvisie van Coach-Point: uitgaan van professionaliteit, versterken zelfregie van medewerkers en teams en ruimte binnen kaders waarin belang van cliënten centraal staat.

De RvT beschouwt de bestuurders als een professioneel team, dat binnen strategie, jaarplan en begroting leiding geeft aan het functioneren en het verder ontwikkelen van Coach-Point. Vanuit dit vertrouwen vult de RvT de samenwerking met de bestuurders in. De RvT heeft tot taak om er op toe te zien dat de sturing van de bestuurders erop gericht is dat de zorg- en dienstverlening van Coach-Point de gewenste strategische en maatschappelijke effecten heeft. Daarbij wordt ook gekeken dat deze passen in vigerende wet- en regelgeving. De Raad geeft ondersteuning en feedback aan de bestuurders, fungeert als klankbord en stelt kritische vragen gedurende de besluitvormingsprocessen. De RvT doet dit ook om vast te stellen of de belangen van diverse betrokkenen op transparante, zorgvuldige en maatschappelijk verantwoorde manier tegen elkaar zijn afgewogen. Coach-Point werkt met vele belanghebbenden: cliëntgroepen en hun familieleden/ mantelzorgers, medewerkers, zorgverzekeraars/ zorgkantoor, wijkteams. Ook regionale partners in zorg, sociaal domein en overheid hebben belang bij het goed functioneren van Coach-Point. De belangen van genoemde stakeholders weegt de Raad mee in zijn advisering en besluitvorming.

4. Commissies

De RvT heeft in het kader van een effectieve en efficiënte verdeling van meer specialistische taken twee commissies en drie overleggen ingesteld:

- a. de Auditcommissie t.b.v. toezicht op de financiële verslaglegging, interne beheersing & risicomanagement, control, compliance en externe controle.
- b. de Governancecommissie t.b.v. toezicht op de ondernemingstaken en vormgeving van governance kwesties.
- c. minimaal eenmaal per jaar is er overleg met de Ondernemingsraad, en vanaf 2022 ook met de Cliëntenraad en het managementteam.

Elke commissie of overleg bestaat meestal uit twee leden van de RvT. In 2021 is de samenstelling als volgt:

Auditcommissie: Eric Benthin en Nadira Rambocus

Governancecommissie: Peter Brand en Wardy Doosje

Ondernemingsraad en Cliëntenraad : respectievelijk Wardy Doosje en Nadira Rambocus

Management Team: Peter Brand en Arthur Hameete

De commissies adviseren de RvT over ingebrachte strategische besluiten en over meervoudige zienswijzen inzake gevraagde standpunten. De RvT blijft als geheel verantwoordelijk voor de bij de commissies genoemde deel-aspecten. De Auditcommissie heeft in 2021 de planning- en control cyclus gevolgd inzake de reguliere rapportages, het jaarplan, de begroting, het jaarverslag en de jaarrekening. De professionalisering van het (financieel) risk-management binnen Coach-Point bracht vanzelfsprekend ook dit thema onder de aandacht van de Auditcommissie. De Auditcommissie heeft met de accountant in het bijzijn van de bestuurders, de beoordeling van de jaarrekening besproken en de controle van de productieverantwoordingen WLZ, WMO en JW.

In 2021 heeft de Governancecommissie de reguliere onderwerpen besproken als de planning en beoordeling van de bestuurders, de WNT-classificering en daarvan afgeleide bezoldiging voor zowel de bestuurders als de RvT.

De overleggen met de Ondernemingsraad (en het management Team in het voorjaar van 2022) hebben bijgedragen aan meer begrip en transparantie. Zij werden door beiden als zeer positief ervaren. Goed was te vernemen dat de werkwijze en de bedrijfscultuur als zeer prettig worden ervaren en overeenkomt met het door de bestuurders geschetste beeld van de werkwijze binnen Coach-Point.

5. Werkwijze van de RvT

De RvT acht de volgende uitgangspunten essentieel voor een adequaat functioneren:

- een gedeeld inhoudelijk vertrekpunt als basis voor de samenwerking tussen RvT en bestuurders. Om die reden is er jaarlijks gezamenlijk aandacht voor strategie en koers van Coach-Point. Daarnaast verstrekken de bestuurders tijdig de informatie aan de RvT. Dit gebeurt in de regel voor of tijdens de vergadering, waar nodig gebeurt dit ook tussentijds.
- maximale transparantie over het werk en de werkwijze. Een ander onderdeel van transparantie is de vermelding van nevenfuncties van elk lid van de Raad, te vinden in onderhavig verslag.
- Er vindt een jaarlijkse reflectie plaats over het eigen functioneren en over het samenspel met de bestuurders, zodat beiden optimaal kunnen functioneren, gericht op de doelstellingen van Coach-Point. Deze heeft in 2021 eind november (online) plaatsgevonden.
- Vergaderstructuur. In de reguliere vergaderingen overlegt de RvT met de bestuurders over de strategie van de organisatie en de kansen en risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van Coach-Point. Ter voorbereiding van de vergaderingen is er een agenda-overleg tussen de voorzitter van de RvT en de bestuurders. De secretaris van de het Bestuur en de RvT draagt zorg voor de gehele voorbereiding van de vergaderingen, woont deze vergaderingen bij en draagt zorg voor zorgvuldige verslaglegging. In 2021 vonden vier vergaderingen plaats van de RvT, in aanwezigheid van de bestuurders, waarvan drie via de online route. De vergadering in november, buiten aanwezigheid van de bestuurders, stond voornamelijk in het teken van de zelfevaluatie binnen de RvT en ook van de bestuurders.

6. Onderwerpen en besluiten in 2021.

In 2021 werd door de RvT vergaderd over de jaarlijks reguliere onderwerpen:

- Strategie Coach-Point (goedkeuring)
- Jaarverslag 2020 en jaarrekening 2020 (goedkeuring)
- Begroting 2022 (goedkeuring)
- Facturering leden RvT zonder opname van BTW (informatief)
- WNT-klasse indeling en daarbij behoren bezoldiging van Bestuurders en honorering leden RvT (goedkeuring)

Daarnaast heeft de RvT zich in 2021 gebogen over de volgende thema's:

- De aanbestedingsvraagstukken bij gemeentes
- De personele bezetting in Corona-tijd
- De verdere verbeteringen in het dashboard
- De visie op toezicht van de RvT
- Rooster van aftreden voor de leden van de RvT
- Controle en aanvullingen bij de KvK
- Zelfreflectie RvT
- De verhoudingen tussen Coach-Point B.V. en Vink Psychologisch Centrum B.V.
- Toekomst strategie m.b.t. het Bestuur en de groeistrategie

De jaarlijkse zelfevaluatie vond eind november plaats en maakte duidelijk dat de samenwerking tussen de leden van de RvT onderling en die met de bestuurders vloeiend, respectvol en adequaat wordt vormgeven. Strategische vraagstukken komen voorzien van de juiste strategische inhoud en vraagstelling ter tafel, waarna deze middels een steeds meer onderzoekende vraagstelling worden besproken. Er is wederzijds vertrouwen in het uitoefenen van de rol en het hanteren van de passende verantwoordelijkheid. De vergoeding voor de RvT voldoet aan de Wet

Normering Topinkomens (WNT) maar blijft daar ruimschoots onder. Daarbij hanteert Coach-Point niet het maximale niveau maar passend bij de grootte van de organisatie.

7. Eindconclusie

Terugkijkend op het jaar 2021 ziet de RvT dat Coach-Point de koers van 2020 heeft doorgezet en ondanks het kleine verlies en tegenslagen goed in control is, zowel zorginhoudelijk als op het gebied van bedrijfsvoering (personeel, financiën, huisvesting, ICT etc.). Er is een goede en vitale balans en samenwerking tussen RvT en het Bestuur, waardoor Coach-Point haar maatschappelijke rol goed kan vervullen én toekomstgericht kan ontwikkelen. De RvT dankt de cliënten en hun omgeving dat zij kiezen voor de zorg van Coach-Point. Tevens spreekt de RvT enorm respect en waardering uit aan alle medewerkers en het Bestuur van Coach-Point, die in dit afgelopen moeilijke jaar van corona met elkaar de continuïteit én de hoge kwaliteit van zorg hebben weten te waarborgen. Ieder vanuit de eigen positie en mogelijkheden, maar altijd met de focus op de cliënt én met oog voor elkaar. Het sterkt de RvT in het reeds aanwezige vertrouwen dat de medewerkers van Coach-Point samen een mooie toekomstbestendige organisatie vormen.

Arthur Hameete

Voorzitter