

Jaarplan 2024 Samen Duurzaam Vitaal

1. Inleiding

Eind 2022 werd de start gemaakt van de omslag naar een nieuw voorspelbaar jaarrooster met 8-uurs diensten. Dat was om meer rust voor medewerkers te creëren en het mogelijk te maken een fulltime contract in de zorg te kunnen inzetten. Immers de huidige maatschappij kent veel alleenstaanden waar ook de schoorsteen moet blijven roken. Die omslag ging niet zonder slag of stoot. Het betekende een hoop gepuzzel, omzetten van vaste patronen naar nieuwe werkritmes en loslaten van 'het oude'. Maar het leverde ook veel op. Voor medewerkers meer balans en ook voor cliënten meer rust. Het is mooi dat het is gelukt om dit met elkaar voor elkaar te krijgen en dat is waar we trots op zijn. We kunnen terugkijken op een goed jaar, waarin het lukte gestelde doelen te halen en ons te realiseren dat het nodig is om daar nog verder op door te bouwen. We zullen elkaar en iedereen om onze organisatie heen, verwanten, vrijwilligers, de maatschappij, hard nodig hebben om de zorg te kunnen blijven organiseren.

Vanuit deze gelegde basis bouwen we ook de komende jaren verder door samen te doen, te delen én te dragen, waarbij we koersvast en wendbaar blijven. Op die manier blijven we in een externe context die financieel en beleidsmatig onzeker is, en daarnaast voortdurend wijzigt, werken aan een duurzame toekomst voor Frion. Een vitale organisatie met vitale medewerkers is hiervoor onontbeerlijk. Het thema voor 2024 is dan ook: *Samen duurzaam vitaal*. Dit thema zal in de volgende hoofdstukken worden uitgewerkt en toegelicht.

2. Professionele ruimte

Regels en kaders geven richting. Soms is het echter nodig hiervan af te wijken, namelijk wanneer dit van toegevoegde waarde is voor een cliënt en/of medewerker. Frion is ervan overtuigd - en ervaart dat ook in de praktijk - dat (het creëren van) dergelijke professionele ruimte ten goede komt aan zowel de zorg, als aan de zorgrelatie.

(Professionele) ruimte laat zich niet altijd vatten in beleid en protocollen en kan hierdoor zelfs juist worden 'platgedrukt'. Ruimte opent perspectieven en mogelijkheden voor meer handelingsruimte, alternatieven en betere communicatie. Het vraagt een 'dansen' tussen de leefwereld en de systeemwereld.

In het verlengde hiervan wordt vanuit onze missie *Zorg die jou ziet* met elkaar veel aandacht en energie besteed aan de basis van waaruit we werken. Deze basis wordt hieronder weergegeven (zie kader).

Het goede gesprek

We zijn voortdurend in dialoog in de driehoek cliënt, medewerker en natuurlijk netwerk (verwanten, vrijwilligers) om te zorgen dat we iedere cliënt goed 'zien'. Wat gaat goed? Wat kan er beter? En hoe doen we dat samen? Het is hierin belangrijk open en transparant te zijn zodat aan alle kanten de verwachtingen helder zijn.

Samen in de organisatie

Primair proces en ondersteuning werken goed samen, zodat we optimaal kunnen aansluiten op de wensen en mogelijkheden van onze cliënten. De medewerkers die het dichtst bij de cliënt staan kunnen in gesprek met de cliënt zelf en de verwanten aansluiten bij wat de cliënt nodig heeft. De BVP's en orthopedagogen zijn dichtbij in de teams en hun woonwerkkring. De ondersteunende afdelingen ontzorgen en faciliteren daar waar mogelijk de teams en helpen tegelijkertijd met het toepassen van wet- en regelgeving, waarbij er oog is voor nut en noodzaak van regels en kaders en de ervaren regeldruk.

Samen leren

Ontwikkeling en (morele) reflectie vinden we belangrijk. Voor cliënten, vrijwilligers en voor elke medewerker. Met het opleidingsplan willen we ontwikkeling van medewerkers en vrijwilligers blijven stimuleren. We willen met elkaar inzichten opdoen die leiden tot wijsheid die het werk, onze professionele houding en de zorg ten goede komt. Samen reflecteren en continu blijven zoeken naar het optimaliseren van het antwoord op de zorgvraag waar wij voor staan. Een lerende en reflecterende organisatie die veiligheid biedt en warmte geeft vanuit professionaliteit.

Samen met partijen buiten Frion

We kijken verder hoe Frion zich als organisatie de komende jaren wil ontwikkelen. We zien vanuit onze gidsrol gebieden waarop de deskundigheid belangrijker is, zoals dementie, verslavingszorg en psychiatrie. We kijken met welke organisatie(s) we op deze inhoudelijke terreinen kunnen samenwerken en zodoende krachten kunnen bundelen. Daarnaast kijken we naar andere en nieuwe vormen zodat bijvoorbeeld EVB/MVB-clieënten en ouderen langer thuis kunnen blijven wonen. Ook helpen we (LVB-)clieënten die in de wijk wonen maar voor wie aansluiting ook ingewikkeld is.

Samenwerking wordt ook gezocht op terreinen 'achter de schermen', zoals op ICT gebied, maar ook op het gebied van medisch generalistische zorg en door samenwerking in de regio.

3. Samen duurzaam vitaal - de doelen voor 2024

Een duurzaam vitale organisatie is een wendbare, weerbare en gezonde organisatie. Hetzelfde geldt voor diens medewerkers: een vitale medewerker is een medewerker die wendbaar, weerbaar en gezond is en die gelukkig is in zijn of haar werk. Aan dit thema heeft Frion vanuit haar missie *Zorg die jou ziet* voor 2024 de volgende doelen verbonden:

- optimale zorg;
- duurzaam vitale medewerkers;
- bedrijfsvoering binnen kader;
- duurzame huisvesting;
- duurzame samenwerking.

Met behulp van deze doelen zetten we verdere stappen op de weg die we in 2023 al waren ingeslagen. De uitwerking hiervan volgt in de hierna volgende paragrafen.

3.1 Optimale Zorg

Binnen Frion maken we continu keuzes, onder andere rond cliëntenzorg, personeel en bedrijfsvoering. Deze keuzes zijn zowel (zorg)inhoudelijk, als financieel gedreven. Daarom staan we expliciet stil bij de vraag 'Wat is optimale zorg?' en voeren we het gesprek hierover.

Maximale zorg versus optimale zorg

Waar we maximale zorg definiëren als 'de meest mogelijke zorg', definiëren we optimale zorg als 'de best denkbare zorg die aansluit bij wat de cliënt, met ondersteuning van zijn netwerk, zou willen en (aan)kan'. Frion is hier in 2023 al mee gestart en in 2024 wordt hiermee verdergegaan (voor een grafische weergave en verdere uitwerking hiervan wordt verwezen naar [Bijlage 1](#) bij dit Jaarplan).

Het gesprek over de transitie naar optimale zorg en de noodzaak hiervan is niet altijd makkelijk, met name doordat de perceptie vaak is dat het een verschraling van de zorg zou zijn. Optimale zorg is echter geen verschraling van zorg, al voelt dit aanvankelijk misschien wel zo. Optimale zorg is een (nog) meer betrokken zorg die leidt tot meer eigenaarschap bij de cliënt en een grotere (blijvende) betrokkenheid van het natuurlijk netwerk. Eigenlijk betekent het veel meer dat het netwerk de betrokkenheid houdt die er al was en niet op

voorhand alles wordt overgenomen door zorgprofessionals. Zo blijft ieder op zijn 'eigen stoel'. De zorgprofessional kan zijn/ haar vak uitoefenen en de verwant blijft in relatie met zijn/ haar naaste vaak met hulp en ondersteuning van vrijwilligers.

Wat we vaak zien is dat medewerkers als reactie op de ontwikkelingen in de maatschappij vanuit passie voor hun werk nog een stap extra zetten. Dat is een mooie eigenschap, maar tegelijkertijd is de consequentie dat ze zich in deze ontwikkeling voorbijlopen en het daardoor nog meer ten koste gaat van medewerkers zelf. Door het natuurlijk netwerk in te zetten wordt de zorg voor cliënten verdeeld en wordt daarmee bijgedragen aan het fit houden van medewerkers. Dit vraagt erom dat er niet als vanzelfsprekend wordt 'overgenomen', maar dat er sprake is van 'delen en samen doen'.

Om optimale zorg te kunnen bieden, willen we dat de medewerkers goede zorgverleners zijn die veiligheid bieden en warmte geven vanuit een sterk professionele houding. Reflectie en feedback zijn belangrijke onderdelen in ons werk en dragen hieraan bij. Het werken aan optimale zorg in plaats van maximale zorg vraagt een constante reflectie op het eigen handelen. Deze reflectie is nodig in het moment, maar ook na een dienst (of later). Daarnaast krijgen we door feedback en reflectie inzicht in onze balans en de sterke en zwakkere punten van onszelf (persoonlijk leiderschap) en van het team waarin we werken.

Van de medewerkers en de teams vraagt het nabijheid en aandacht om optimale zorg ook samen met cliënten en verwanten te bespreken en vorm te geven. Van het duaal leiderschap - de orthopedagogen in het bijzonder - vraagt het nabijheid en aandacht voor de medewerkers en het team. Voor alle betrokkenen geldt dat het vereist om op een andere manier te durven kijken, op een manier die past en aansluit bij de uitdagingen waar we met elkaar voor staan. Dat betekent dat we niet nóg harder gaan lopen, maar dat we dat slimmer doen, zodat we het langer vol houden en op die manier verder komen met elkaar. We zijn ervan overtuigd dat we binnen Frion de denkkraft en competenties in huis hebben om dit vorm te geven en in de praktijk te brengen.

Enkele voorbeelden:

In principe gaat iedereen naar de dagbesteding, tenzij...

Wanneer er huisregels opgesteld zijn (bijv. geen koekjes meer bij de koffie, maar fruit), dan houdt iedereen zich hieraan, zowel cliënten als begeleiders.

Durf je een ander ruimte te geven? Durf je het aan om een ander dan je gewend bent een bepaalde dienst te laten draaien of iets te leren? Kun je een ander die kans geven, ook als het niet direct gaat zoals je gewend bent? Kortom: kun je leven met een 7 in plaats van altijd voor een 10 te gaan?

Zorgtechnologie en innovatie

Ook zorgtechnologie en innovatie kunnen ondersteunend zijn in de context van optimale zorg. Enerzijds doordat dit de zelfstandigheid en de zelfredzaamheid van cliënten kan ondersteunen, anderzijds kan het ook de medewerkers helpen. In dit kader zal in 2024 in samenwerking met andere regionale partijen 'Zorg Dichtbij' geïmplementeerd worden door middel van DigiContact. Voor cliënten betekent dit de mogelijkheid tot 24/7 beeldbellen met begeleiding op afstand, voor medewerkers betekent het dat er een digitale consult functie beschikbaar komt. Daardoor wordt de medisch specialistische zorg minder belast. Er loopt inmiddels een pilot binnen de IJsselbolder.

Ethische componenten

De beweging naar optimale zorg vraagt ook dat er blijvend aandacht is voor morele dilemma's en de ethische componenten van 'waarden-volle' praktijksituaties en voor beslismomenten die van impact zijn op het leven en welzijn van onze cliënten.

De gesprekken over deze onderwerpen vergroten en verrijken zowel het lerende vermogen, als de professionele ruimte. Een vraag die in deze gesprekken aan de orde gesteld zou kunnen worden: Hoe bereik je

een omslag in denken en doen, waarbij de ondersteuning die een medewerker als professional biedt, hetgeen is wat de cliënt – al dan niet met ondersteuning vanuit zijn natuurlijk netwerk- niet kan? Met andere woorden: Welke taak hoort bij de professional? Waar stap je wel of niet in?

Binnen Frion wordt dit gedaan door middel van het zogenoemde moreel beraad. Ook vindt er een Frion-brede dialoog plaats over zingeving en waarde in het werk

Frion streeft naar een beweging waarbij de medewerker wordt ingezet op zijn professe en waarbij tevens de cliënt - al dan niet met behulp van zijn netwerk - in eigenaarschap wordt versterkt. Dat draagt bij aan de zelfredzaamheid van de cliënt.

3.2 Duurzaam vitale medewerkers

Fit in werk

Werk biedt ritme, zingeving, plezier en sociale contacten. Het draagt bij aan de gezondheid en het welzijn van mensen. Frion wil medewerkers gezond en met plezier laten werken. Gezonde en veerkrachtige medewerkers werken niet alleen bewezen met meer plezier, maar zijn ook productiever, vallen minder snel uit en zijn op de lange termijn beter inzetbaar.

Frion heeft expliciete aandacht voor haar medewerkers; we zijn met onze medewerkers in gesprek waarbij we het onder meer hebben over werkplezier, gezondheid en over inzetbaarheid passend bij de levensfase van de medewerker. Daarbij kijken we naar het potentieel van mensen: mogelijkheden in persoonlijke ontwikkeling en het benutten van talenten.

Voor het verkleinen van het risico op uitval worden tools als de veerkracht scan en de Talent Motivatie Analyse ingezet. Ook is er een actieplan opgezet om de begeleiding in verzuim te verbeteren, waarbij de regie over gezondheid en inzetbaarheid bij de medewerker zelf wordt gelegd en de medewerker leert hoe te handelen om verzuim te voorkomen of wat te doen bij onverhoopt verzuim. Tevens werken we aan betere mogelijkheden en veilige plekken voor re-integratie.

Leidinggevende en medewerker worden vanuit scholing, tools en procesoptimalisatie beter ondersteund in gespreksvoering en interventiemogelijkheden, zodat de veerkracht wordt vergroot en onze medewerkers met plezier aan het werk blijven.

Nieuwe manier van roosteren

Om een betere balans tussen werk en privé te kunnen creëren en de druk op zorgmedewerkers te verminderen, is er in 2023 hard gewerkt aan een voorspelbaar jaarrooster, de implementatie van 8-uurs diensten en de inzet van zogenoemde 'hekjesdiensten'.¹ Dit biedt medewerkers rust, stabiliteit en zekerheid, zonder daarbij flexibiliteit kwijt te raken. Hiermee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan het fit en vitaal houden van medewerkers.

Om deze nieuwe manier van roosteren te kunnen realiseren en optimaliseren is discipline en samenwerking nodig. Het vraagt samen kijken naar de roosters, buiten het 'eigen' team en soms zelfs buiten de 'eigen' woonwerkcirkel. De nieuwe manier van roosteren heeft inzichten gegeven waar in 2024 verder mee zal worden gegaan. We zien onder meer dat steeds meer collega's op één of meer teams werken, al dan niet in hekjesdiensten. Voor sommige collega's zorgt dit voor een extra uitdaging in hun werk.

¹ Hekjesdiensten zijn diensten waarbij een medewerker van tevoren weet op welke dag en tijd hij werkt, maar nog niet op welke locatie. Het doel hiervan is om ongeplande verstoringen (zoals bijvoorbeeld ziekte) op korte termijn in het rooster op te kunnen vangen.

Flexibiliteit

Een ander belangrijk thema in het kader van duurzame vitaliteit is het organiseren van voldoende flexibiliteit in de personele bezetting en hoe deze in diverse vormen van arbeid kan worden georganiseerd. Daarbij gaan eigen medewerkers voor externe inzet. Uitgangspunt bij diensten zijn de behoeften, mogelijkheden en wensen van medewerkers. Wij geloven tot een optimale bezetting te komen door goed in gesprek te zijn en te blijven met de medewerkers en de teams.

We willen het aanwezige potentieel benutten door te kijken naar talenten en potentieel om daar vervolgens ons werk en de zorg op in te richten. Iedereen mag meedoen; als je bekwaam bent, dan ben je inzetbaar. In dat kader kijken we op een andere manier naar opleidingseisen en bieden we meer en gedegen leerruimte op de werkvloer.

Daarnaast willen we in 2024, bijvoorbeeld naast de inzet van het natuurlijk netwerk, ook een zogenoemde spitspool opzetten met studenten, stagiairs en gepensioneerden die tijdens het spitsuur voor een aantal uur meedraaien. En met scholen plannen we op die tijden de praktijkmomenten. Op deze manier wordt een win-winsituatie gecreëerd.

Vanuit optimale zorg en vakmanschap durven we – vanuit het goede gesprek - ook actief verwanten en vrijwilligers bij de zorg te betrekken, waarbij we hen de ruimte geven en met hen bespreken waar zij van betekenis willen en kunnen zijn. We zetten onze medewerkers nog gericht in op waar hun professionele toegevoegde waarde ligt en gaan daar met hen over in gesprek.

Ontwikkeling van medewerkers

Onderdeel van vitaliteit is ook de mogelijkheid tot ontwikkeling. Daarom werken we ook in 2024 continu aan een leer- en verbetercultuur, passend bij de lerende organisatie die Frion wil zijn.

We zijn ons ervan bewust dat het komende jaar naar verwachting meer dan de helft van de medewerkers die nieuw binnenkomen een leervraag heeft. We zetten daarom in op nieuwe vormen van leren en leggen de nadruk op samen leren en het delen van kennis.

Vanuit de strategische samenwerking met onderwijs wordt er verder invulling gegeven aan het leertraject 'Switchen naar de zorg'². Omdat opleiden het nieuwe werven is, zal er ook meer focus zijn op het opleiden van nieuwe medewerkers in reguliere BBL-trajecten. Vanuit Leren en Ontwikkelen willen we beter in contact zijn met scholieren en studenten en brengen we hen met elkaar in contact. Uitgangspunt is dat het leren voornamelijk plaatsvindt in de praktijk, waarbij de theorie daaraan ondersteunend moet zijn. Reflecteren is een essentieel onderdeel, waarbij de begeleiding is gericht op het coachen van de medewerker. Praktijkbegeleiders en collega's die onder andere zij-instromers en studenten begeleiden krijgen scholing en ondersteuning vanuit Leren en Ontwikkelen.

Een grafische uitwerking van deze onderwerpen staat in Bijlage 2 bij dit Jaarplan

3.3 Bedrijfsvoering binnen kader

In 2024 stijgen de kosten harder dan de inkomsten. Dit wordt veroorzaakt door het niet volledig vergoed krijgen van de prijs- en looninflatie, de daling van het door Frion te ontvangen percentage vanuit het Zorgkantoor (van 95,7% naar veelal 95,2%, afhankelijk van de indicatie) en de verlaging van de Normatieve Huisvestingscomponent (van 100% naar 92%). Om dit te kunnen opvangen zijn aanvullende maatregelen nodig, waaronder de noodzaak ons in te blijven spannen om het ziekteverzuim terug te brengen naar circa 5,5%. Dat is niet alleen belangrijk in het kader van duurzame vitaliteit van medewerkers, maar dit kan ook de financiële druk voor een deel opvangen.

Een andere maatregel is dat nog scherper naar indicaties wordt gekeken en zorgen dat lege plekken sneller weer worden gevuld.

² Een persoonlijk en verkort opleidingstraject, waarbij de gevolgde modules worden afgerond met een erkend mbo-certificaat en direct wordt gestart met werken op een zorglocatie (zie: [switchennaardezorg.nl](https://www.switchennaardezorg.nl)).

Ook is het van belang om binnen het beschikbare budget te roosteren. Frion werkt met een cliëntvolgend budget. In 2024 zullen alle teams roosteren op maximaal 98% van het beschikbare urenkader voortkomend vanuit het cliëntvolgende budget. De 2% die niet in het kader wordt meegenomen, is per woonwerkcirkel beschikbaar om plotselinge gebeurtenissen op te vangen waar meer inzet gewenst is. Hierbij kan worden gedacht aan de palliatieve fase van het leven van een cliënt of als er plotseling naar het ziekenhuis gegaan moet worden of als er sprake is van een escalatie.

Het duaal leiderschap maakt dit transparant en bespreekbaar met de teams om zodoende in gezamenlijkheid regie te kunnen hebben en verantwoordelijkheid te kunnen nemen.

We spreken met elkaar af dat we ons werk doen in de tijd die ervoor staat. Werk je een kwartiertje of half uurtje langer door, dan compenseer je dat direct op een andere werkdag in plaats van deze tijd als urenuren te schrijven. Met deze 'tijd voor tijd' regel houden we planning en realisatie dicht bij elkaar en komen we niet voor onverwachte extra kosten te staan. Is het structureel nodig om meer te werken, dan gaan we daarover met elkaar in gesprek.

3.4 Duurzame huisvesting

Om voor iedere cliënt van Frion een passend thuis en een woonomgeving die aansluit bij de zorgbehoefte van de cliënt te realiseren, is verbouw en nieuwbouw nodig. Dit is onderdeel van het strategisch huisvestingsplan. We kijken daarbij ook naar de inzet van zorgdomotica en het gebruik van andere zorginnovaties zoals het al eerder genoemde 'Zorg Dichtbij' om de cliënt meer ruimte voor zelfstandigheid te kunnen geven.

In 2024 wordt aan de Strenkhaarsweg in Lemelerveld gestart met de bouw van een beschutte woon- en werklocatie voor cliënten die behoefte hebben aan een besloten omgeving én ruimte om zich heen. Ook starten we samen met een projectontwikkelaar met de nieuwbouw 'Kikvorsch', een locatie voor de oudere LVB- en MVB-clianten. De nieuwe groepen worden in samenspraak met cliënten en verwanten samengesteld op basis van de zorgbehoeften. Verwanten en medewerkers worden vooraf betrokken.

Daarnaast zijn er nieuwbouwplannen voor Commissarislaan 35 - 13/14 en 15/16 uitgewerkt en is er een planning gemaakt voor het bouwtraject. De herontwikkeling van Haagswold wordt in 2024 samen met een projectontwikkelaar verder vormgegeven. Bij alle nieuw- en verbouw is er oog voor duurzaamheid, zodat locaties klaar zijn voor de toekomst en er ook in extreme weersomstandigheden een prettig leefklimaat is. Tevens wordt er zoveel als mogelijk, binnen de financiële kaders, ingezet op circulaire bouw.

3.5 Duurzame samenwerking

Frion heeft een stevig medisch team. Hierdoor hoeven we minder beroep te doen op bijvoorbeeld (externe) thuiszorg. De verpleegkundig specialist neemt taken van de huisartsen over en ondersteunt hen. In de regio heeft Frion een kartrekkersrol om samenwerking tussen de regionale organisaties te stimuleren. Voor de medisch generalistische zorg zetten we grote stappen om in de regio steeds meer en beter samen te werken, onder andere door middel van 'Zorg Dichtbij' voor de medisch generalistische zorg, wat in 2024 verder geïmplementeerd zal worden.

Met het oog op de toekomstige uitdagingen en ontwikkelingen is het voor Frion van belang oog en aandacht te houden voor het individu en de menselijke maat (de hang naar kleiner) én om als zorgorganisatie te kunnen voldoen aan alle eisen en regels (de drang naar groter, complexer).

Echter, ook wanneer Frion 'slimmer' werkt, blijven de uitdagingen voor Frion op de middellange- en lange termijn groot. Schaalgrootte kan een positief effect hebben op (regionale) invloed, kwaliteit en efficiëntie. Dit betekent dat Frion op de middellange- én lange termijn verbreding en versterking nodig heeft. Om die reden is Frion voornemens een intensieve samenwerking aan te gaan met de Baalderborg Groep, om zodoende synergievoordelen te behalen en hun positie in Noord-Overijssel verder te verstevigen.

4. Financiële kaders 2024

Eind juni heeft de NZa de Wlz-tarieven voor 2024 gepubliceerd. De voorlopige indexatiecijfers voor personele kosten bedragen 6% en voor materiële kosten liggen deze tussen de 4,1% en 4,6%. Verder herijkt de NZa per 1 januari 2024 de Normatieve Huisvestingscomponent (nhc). Deze herijking betreft feitelijk een verlaging van 8%. In combinatie met een aanpassing in de vermogenskostenvoet, het schuiven met investeringsbedragen in het kader van duurzaamheid en de jaarlijkse indexatie komt het nhc-tarief 2024 echter uit op 98,3% van het nhc-tarief van 2023.

De gemiddelde stijging van het overall NZa tarief ligt tussen de 4,2% en 5% en is daarmee niet voldoende om de prijs- en looninflatie volledig af te dekken. Hoeveel de uiteindelijke OVA³ bedraagt wordt pas achteraf bepaald en is mede afhankelijk van de landelijke budgetruimte en de afwikkeling van de OVA in eerdere jaren. Gezien de huidige hoge inflatie is het maar zeer de vraag of inkomsten in hetzelfde tempo zullen stijgen als de kosten.

Het tarief dat Frion daadwerkelijk van het Zorgkantoor ontvangt, verschilt per indicatie. Voor 2024 bedraagt het richttariefpercentage 96% (in 2023 95,8%). Voor een VG4-indicatie geldt bijvoorbeeld het percentage van 95,5%, voor een VG6-indicatie een percentage van 96% en voor een VG7-indicatie een percentage van 98,1%.

Eind juni hebben de VGN en de bonden een akkoord bereikt over een verlenging van de CAO Gehandicaptenzorg. Het onderhandelingsresultaat betreft een structurele loonsverhoging van minimaal 10% over een periode van 16 maanden (1 september 2023 tot en met 31 december 2024) en aanpassingen in de vergoedingen voor reiskosten en onregelmatig werken. Uit doorrekeningen blijkt dat de hieruit voor Frion toenemende kosten niet volledig vergoed worden in de inkomsten. Dit heeft gevolgen voor de begroting 2024 en als onderdeel daarvan het urenkader 2024. Deze impact is vertaald in de eind september berekende urenkaders 2024.

Voor de andere financieringsvormen (Wmo, JW, BW) is het vooralsnog onzeker of de tarieven zullen stijgen in lijn met de loon- en prijsinflatie.

5. Tot slot

Onze ambities en uitdagingen zijn groot in 2024. Ook in 2024 willen we met elkaar en op een gezonde en duurzame manier onze doelen behalen, waarbij we oog houden voor het aangaan en behouden van duurzame relaties. We blijven continu in ontwikkeling met als toetsingskader de vitaliteit van onze medewerkers, cliënten, verwanten en vrijwilligers, zowel nu als in de toekomst. Dit toetsingskader zorgt er ook voor dat we niet ineens allemaal nieuwe dingen gaan doen, maar dat we ervoor kiezen om hetgeen waar we in 2023 al mee zijn gestart samen te delen, te dragen en te borgen. De voortdurend veranderende externe context maakt ons er echter ook bewust van dat er een structurele verandering nodig is in de manier waarop zorg wordt verleend. Dat vraagt tijd en ruimte om hierover goed het gesprek te kunnen (blijven) voeren en de benodigde veranderingen ook daadwerkelijk uit te voeren.

Daarbij luisteren we naar onze medewerkers, cliënten, verwanten, vrijwilligers en de omgeving waarin zij wonen en werken. We zijn continu met hen in gesprek en zetten samen concrete stappen die passen bij dat wat nu én dat wat straks nodig is.

We zijn trots op waar we als organisatie staan. Frion is een slagvaardige, wendbare en inspirerende organisatie die stevig staat. De komende jaren blijven we actief naar samenwerking zoeken waarbij we onze slagkracht kunnen behouden en tegelijkertijd de waarde voor cliënten en medewerkers kunnen vergroten. Zo kunnen we met elkaar vitaal de toekomst tegemoet treden.

³ Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling.

Bijlage 1: optimale zorg



Bijlage 2. Ontwikkeling van jouw talent

