

Jaarplan 2022 *Samen in beweging*

1. Inleiding

De Coronapandemie brengt nog steeds veel onzekerheden met zich mee en veroorzaakt grote druk op de zorg. Tegelijkertijd blijven we kijken naar de kansen en mogelijkheden en werken we om onze ambitie 'Zorg die jou ziet' verder vorm te geven. Hoe zorgen we dat we, onze cliënten echt zien, hen optimale ondersteuning bieden en onze zorgmedewerkers daarin goed faciliteren. Dit is en blijft onze visie en missie. In 2022 werken we die verder uit in een concreet jaarplan onder het thema "Samen in beweging".

We hebben in de Coronatijd geleerd dat Frion een wendbare en snel reagerende organisatie is, die snel en adequaat acteert. Dat kan met medewerkers die een ongekennde veerkracht en flexibiliteit hebben getoond en daarnaast boordevol creatieve ideeën zitten om cliënten optimale zorg en ondersteuning te geven. Dat heeft ook gemaakt dat we niet stil zijn blijven staan, maar ons juist hebben kunnen ontwikkelen en veel hebben bereikt. Hier mogen we trots op zijn!

Wonen en dagbesteding zijn dicht bij elkaar gebracht met de woonwerkcirkels. Dat geeft voor de één een plek met veel geborgenheid en alles dichtbij en voor de ander de vrijheid om zelf naar het werk te gaan. Woningen, dagbesteding en werk zijn immers op loop- of fietsafstand van elkaar. De cirkels betekenen voor cliënten meer vaste gezichten, door de vaste groep medewerkers en vrijwilligers die aan de cirkel is gekoppeld. De cirkels bieden mogelijkheden om te werken aan goede en gezonde roosters, door diensten tussen woon- en dagbestedingslocaties binnen de cirkel te bundelen. De nauwere samenwerking tussen wonen en werken en het intensiever contact met cliënten heeft geleid tot een sterkere verbinding in de driehoek. Medewerkers, cliënten en verwanten vinden elkaar, spreken elkaar en kunnen samen tot goede afspraken komen. Om deze inhoudelijke redenen blijven de woonwerkcirkels bestaan.

Ook in 2022 willen in gezamenlijkheid op een gezonde manier doelen bereiken. Daarom geven we 2022 het thema mee: *Samen in beweging*. Dit doen we figuurlijk door te werken aan onze doelen en ook weer nieuwe doelen te stellen en te realiseren. We doen dit ook letterlijk. Want om te ontwikkelen, om energie te hebben en te geven, is het belangrijk om fit en in balans te zijn en blijven. Dit geldt voor ons allemaal, cliënten, collega's en voor Frion als organisatie.

2. Hoe zijn we samen in beweging?

Om samen in beweging te zijn is het belangrijk om te weten *hoe* we dat samen doen:

✓ Het goede gesprek

We zijn voortdurend in dialoog in de driehoek cliënt, medewerker en persoonlijk 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? Daarin vinden we het belangrijk open te zijn zodat aan alle kanten de verwachtingen helder zijn.

✓ Samen in de organisatie

Primair proces en ondersteunende diensten werken goed samen, zodat we optimaal kunnen aansluiten op de zorgvraag 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 regelmatig zichtbaar en nabij in de teams en in hun woonwerkcirkel. Daarbij is het steeds, in dialoog, zoeken naar de juiste balans. Dichterbij zijn als het (echt) nodig is, ruimte geven als dat kan en passend is. De ondersteunende afdelingen ontzorgen de teams zo veel mogelijk en helpen tegelijkertijd met het toepassen van wet- en regelgeving. Binnen Frion kiezen we bewust voor 'lean en mean' georganiseerde ondersteunende afdelingen en management (kleine overhead). Dit om optimale zorg en ondersteuning te bieden binnen de financiële mogelijkheden die de maatschappij Frion geeft.

✓ Samen leren

Ontwikkeling en reflectie vinden we belangrijk. Voor cliënten, vrijwilligers en voor elke medewerker. Met het nieuwe opleidingsplan willen we de ontwikkeling van medewerkers en vrijwilligers blijven stimuleren. Ook digitaal als dat nodig is. We willen met elkaar inzichten op doen 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 en professionele nabijheid biedt.

✓ Samen met partijen buiten Frion

We kijken verder hoe Frion zich als organisatie de komende jaren wil ontwikkelen. Vanuit onze gidsrol zien we een aantal gebieden waarop de deskundigheid steeds belangrijker wordt, zoals dementie, verslavingszorg en psychiatrie. We kijken met welke organisaties we op deze inhoudelijke terreinen kunnen samenwerken en krachten kunnen bundelen.

3. Wat zijn de doelen voor 2022?

Dit jaarplan is tot stand gekomen door per woonwerkcirkel met teams hierover in gesprek te gaan en input op te halen. Dit is ook gedaan met de OR, CCR en CVR. We kunnen niet alles doen, daarom geeft dit jaarplan de belangrijkste thema's voor 2022:

- a. Bevorderen van beweging, vitaliteit en leefstijl van cliënten
- b. Bevorderen van beweging, vitaliteit en fit in je werk van medewerkers
- c. Verdere professionalisering van de zorg

Daarnaast zijn we kritisch ten aanzien van de 'vergaderdruk' en willen we voorkomen dat vergaderingen en bijeenkomsten onnodig lang duren. Waarom standaard een uur plannen als het ook in een half uur kan? We richten ons in het overleg op de gezamenlijke uitgangspunten. Deze geven uitwerkings- en regelruimte. Vervolgens bespreken we de resultaten. Daarnaast werken we maximaal met actie- en besluitenlijsten, korte notities. Nieuwe systemen als het ECD helpen ons om zaken op 1 plek dingen vast te leggen en helpen daarmee in het hanteerbaar en beheersbaar maken.

3a. Bevorderen van beweging, vitaliteit en leefstijl van cliënten

Rond dit thema gaan we nog meer de beschikbare kennis en kunde van de medewerkers die cliënten begeleiden in wonen en dagbesteding, (para-)medici, behandelaren en verwanten rondom de cliëntvraag bij elkaar brengen. Voorbeelden en verhalen delen we (bijvoorbeeld in gesprekken en de nieuwsbrief) en daarmee leren we van elkaar. Wat we doen:

Betekenisvol actief

Door beweging in de breedte op te pakken en tegelijkertijd te zoeken in het kleine alledaagse, wordt het een betekenisvol onderdeel van het leven. Hierdoor komt iemand letterlijk en figuurlijk in beweging. Concreet doen we:

- Aansluiten bij dagelijks ritme: Door meer aan te sluiten bij het dagelijkse ritme thuis draagt beweging bij aan een betekenisvolle invulling van de dag. Clienten worden actiever betrokken bij het huishouden. Bijvoorbeeld kan een cliënt zelf opstaan en koffie inschenken of de vaat in de machine zetten? Lopen we samen naar de supermarkt voor vers brood?
- Activiteiten samendoen: Samen kunnen we activiteiten handiger organiseren. Door te wandelen of te gaan zwemmen met cliënten van de buurgroep, in plaats van één op één, kan er zoveel meer. Hiermee vergroten we gelijk ook de sociale contacten.
- Anderen kunnen helpen: Vrijwilligers, sportmaatjes, verwanten, stagiaires kunnen in vrijetijdsbesteding, maar ook bij doktersbezoeken, een helpende hand bieden.

Aandacht voor een gezonde leefstijl

Door betekenisvol actief te zijn doorbreek je patronen. Het is daarbij belangrijk dit te combineren met andere onderdelen van een gezonde leefstijl als gezond eten en mentaal fit zijn. Hoe verschilt natuurlijk per cliënt en per woning. Hierin zijn we creatief, constructief kritisch en sluiten aan bij wat er ook al is (medewerkers en cliënten). Bijvoorbeeld het delen van de passie voor een moestuin, samen een divers en gezond menu bepalen en koken, wandelen met een doel (bijvoorbeeld naar de glasbak). En ook, wat eet je als medewerker in het bijzijn van cliënten en welk voorbeeld geef je? Hiermee zorgen we ervoor dat het niet alleen bij voornemens blijft, maar ook dat cliënten het volhouden en we patronen (zoals troosteten) doorbreken.

3b. Bevorderen van beweging, vitaliteit en fit in je werk van medewerkers

Door uitval als gevolg van corona wordt er nog eens extra een beroep op zorgmedewerkers gedaan. Dat maakt dat de druk op de zorg onverminderd groot blijft. Er is een tekort aan arbeidskrachten en het ziekteverzuim blijft hoog. We weten daarin ook nog niet wat de nasleep van corona nog kan zijn. Mensen in de zorg staan altijd klaar voor een ander en denken veelal in de laatste plaats aan zichzelf. Zelfzorg is wel belangrijk, omdat het te laat is wanneer het lichaam en de geest zelf heftige signalen af gaan geven. Dan kunnen medewerkers langdurig niet aan het werk en dat is in niemand's belang. Frion zet daarom in op fitte en vitale medewerkers. Zo houden we het met elkaar langer vol en kunnen we daarmee het verzuim proberen terug te dringen. Wat we doen:

Persoonlijke ontwikkeling en leren met ontmoeting en aandacht

Frion is een lerende organisatie. We werken continu aan een leer- en verbetercultuur. Persoonlijke ontwikkeling vinden we daarin belangrijk voor iedereen. Vanuit het opleidingsplan stimuleren we ontwikkeling. Om goede zorg te kunnen bieden willen we dat de medewerkers goede zorgverleners zijn, die veiligheid bieden en warmte geven vanuit een sterk professionele houding. Door te faciliteren in feedbackmomenten krijgen we inzicht in onze balans en de sterke en zwakkere punten van onszelf (persoonlijk leiderschap) en het team waarin we werken.

Elkaar ontmoeten, in gesprek met elkaar, met elkaar delen en aandacht voor elkaar zijn hierin belangrijk, waardoor ook de onderlinge samenwerking en contacten geïntensiveerd worden. Dit doen we op meerdere manieren zoals:

- Intervisie binnen teams en over teams heen.
- Leercafés om met elkaar in gesprek te zijn over thema's (zoals hoe blij ik in balans en voed ik 'mijn batterij').
- Frion Colleges: inspirerende inhoudelijke colleges (bijvoorbeeld over driehoekskunde).
- Moreel beraad om met elkaar in gesprek te gaan over de dingen 'waarvan je een knoop in je buik hebt'.

Daarnaast wordt het duaal leiderschap daar waar mogelijk ontlast van regeltaken (onder andere door slimme software) om meer aandacht te kunnen geven aan de teams en nabij te zijn.

Faciliteren

De secundaire arbeidsvoorwaarden worden nog eens goed tegen het licht gehouden om te kijken of we daarin meer voor medewerkers kunnen betekenen. Denk daarbij aan een fietsplan of de mogelijkheden voor mentale coaching.

Gezond roosteren

Het gezond roosteren in de brede zin is belangrijk. Een gezond rooster biedt medewerkers rust, stabiliteit en zekerheid en is een belangrijke voorwaarde om medewerkers fit en vitaal te houden. Ook is het belangrijk om onze cliënten optimale zorg en ondersteuning te bieden op de juiste tijd, met de juiste kwaliteit en door bekende gezichten. Het belang van de organisatie is, aanvullend daarop, om binnen de budgettaire kaders optimale dienstverlening te bieden. Dit gaan we doen:

- Jaarplanning
Veel zaken kunnen we al vooraf plannen. Denk hierbij aan de activiteiten in het kader van leren en ontwikkelen, de jaargesprekken die twee keer per jaar plaatsvinden, de week van de lentekriebels, het gesprek over de huisregels, de vakanties. De jaarplanning in het nieuwe leermanagementsysteem (LMS) is daarin helpend en kan rust, voorspelbaarheid en overzicht bieden zonder flexibiliteit kwijt te raken.
- Roostering over teams heen, maximaal drie roosteraars per woonwerkcirkel
Door te werken in woonwerkcirkels zijn er meer mogelijkheden om te werken aan de goede balans en samen tot goede en gezonde roosters te komen. Dit lukt door gezond te roosteren 'over' de eigen locatie heen, in afstemming met de collega's over meerdere teams, met inzicht in elkaars roosters. Van Prunuspark hebben we geleerd dat dit kan én rust geeft. We bundelen daarbij diensten waar mogelijk om langere diensten te kunnen maken en korte diensten zo veel mogelijk te voorkomen. Grotere contracten (tot 36 uur) worden hiermee mogelijk. Daarnaast zetten we in op een brede inzetbaarheid van medewerkers in de woonwerkcirkel met een vaste kern met bekende gezichten op groepen. De weekenddiensten en feestdagen worden door alle medewerkers gedraaid in de woonwerkcirkel. Dit leidt tot een basisrooster voor iedereen waarbij individuele wensen, passend in de roosterregels, een plek krijgen.
- Kort verzuim
Verzuim tot ongeveer 7 dagen wordt opgevangen door collega's. Per cirkel wordt een aanpak gemaakt hoe dit te doen (bijvoorbeeld met behulp van een 'vlaggetjesdienst'; een dienst waarvan je weet dat je hem werkt, maar nog niet waar in de cirkel).

➤ Vervangingspool voor lang verzuim

Langdurig verzuim geeft veel verstoringen in het rooster en legt een zwaar beroep op de collega's in het team. Daarom komt er een vervangingspool (binnen de woonwerkcirkel) om verzuim langer dan 7 dagen en vacatures zo veel mogelijk op een robuuste manier op te vangen. Dit vergroot de voorspelbaarheid en stabiliteit in de roosters.

Mobiliteit en beweging binnen Frion

We stimuleren uitwisseling binnen Frion. Dat kan door een kijkje te nemen bij de burens, tijdelijk op een andere plek te werken en meer samen te werken tussen wonen en dagbesteding. We willen de interne mobiliteit meer bevorderen. We kijken daarbij naar de mogelijkheden om tussen de 3 en maximaal 7 jaar van werkplek te wisselen, waarbij altijd gekeken wordt naar de persoonlijke situatie. We weten uit onderzoek dat dit stimulerend werkt en belangrijk is om goede zorg te verlenen zonder dat de professionele grens tussen afstand en nabijheid te veel vervaagt.

Ook wordt er met aandacht naar de arbeidsmarkt gekeken en gezocht naar nieuwe mogelijkheden om mensen te interesseren voor de zorg, in het bijzonder voor Frion. Het is belangrijk dat we een nieuwe generatie zorgmedewerkers kunnen binden en boeien met voldoende uitdaging, afwisseling en zingeving. Tegelijkertijd willen we de kennis van onze oudere medewerkers niet verloren laten gaan en die inzetten om wellicht 'jongere collega's' op te leiden.

3c. Verdere professionalisering van de zorg

We zien dat de ondersteunings- en zorgvragen van onze cliënten intensiever en/of complexer worden en de medische vragen toenemen. Ook worden onze cliënten gemiddeld ouder. Onze doelgroep krijgt eerder de kwalificatie ouder en heeft ook eerder met ouderdomsproblematiek te maken. In combinatie met een verstandelijke beperking geeft dat soms complexe zorgvragen. Wij bewegen mee met deze vragen. We werken samen met mensen die ons daarbij kunnen helpen en integreren onze kennis en kunde vanuit verschillende invalshoeken en expertises. En we houden oog voor de andere mensen die om de cliënt heen staan: medebewoners, persoonlijk netwerk en het zorgteam. We betrekken hen in een vroeg stadium. In 2022 zetten we in op:

Medische zorg versterken

Frion heeft een verpleegkundig team dat in 2022 wordt uitgebreid met een verpleegkundig specialist waardoor dit team nog meer 'body' krijgt. Hierdoor hoeven we minder beroep te doen op (externe) thuiszorg omdat dit team doet. Geplande verpleegkundige zorg wordt hiermee door een bekend gezicht uitgevoerd. Het verpleegkundig team zorgt ervoor dat dat medewerkers van Frion bevoegd en bekwaam worden, zijn en blijven. Het team ondersteunt in de woonwerkcirkels en traint medewerkers in vroegsignalering en deskundigheid op medische somatische zorg. Ook kan het team medewerkers helpen in preventie (onder andere bewustwording, aanreiken alternatieven) vitaliteit en het betekenisvol actief zijn van onze cliënten.

De verpleegkundig specialist gaat taken van de huisartsen overnemen en hen ondersteunen. Daarnaast komt er versterking bij de (AVG-) artsen.

Werken met methodieken

Binnen Frion werken we per LOC met methodieken (zoals Triple C, LACCS, oplossingsgericht werken). Hierin blijven we investeren en trainen en passen de methodieken steeds beter en consequenter toe in wonen én dagbesteding. Op de locaties IJsselbolder en Prunuspark zien we dit steeds beter gaan. Ook willen we dit meer toepassen bij de LVB-groep. Nieuwe medewerkers volgen, de tweedaagse *Werken bij Frion*, zo snel mogelijk als ze in dienst zijn. De methodieken zijn onderdeel van de introductie. Ook krijgen

ze voorafgaand aan hun eerste dienst al informatie over de methodieken van de LOC waarbinnen ze werken.

Methodisch werken

Vanuit methodisch werken expliciteren we nog nadrukkelijker de doelen van de cliënt en de ondersteuning die daarbij nodig is. We richten ons daarbij nog meer op 'kleine signalen' in de zorg van alledag, evalueren deze en stellen de doelen en ondersteuning hierin, indien nodig, bij. We doorlopen daardoor de methodische cyclus steeds beter, maken deze af en bovenal leren we hierdoor en bieden we steeds betere zorg aan onze cliënten. Het is belangrijk ons steeds te realiseren dat werken met een methodiek én methodisch werken twee verschillende dingen zijn die wel gelijktijdig gebeuren.

Samenwerking orthopedagogen en paramedici

Orthopedagogen en de paramedici versterken de inhoudelijke samenwerking op individueel cliënt niveau (zorg vraag, behandeling) en op beroepsniveau. Waarbij zij elkaar inspireren en de gezamenlijke kennis verbreden door o.a. inspiratie- en kennislunches en deze kennis weer verder verspreiden en inzetten binnen Frion.

Moreel beraad en reflectie

In de zorg aan mensen met een verstandelijke beperking kunnen zich vele complexe vragen voordoen die ook vaak een morele dimensie kennen. Moreel Beraad helpt om als multidisciplinair team met elkaar in gesprek te gaan aan de hand van een duidelijk stappenplan. Je praat over je eigen normen en waarden en die van de cliënt en andere betrokkenen. Want die zijn belangrijk om vooruit te kunnen. Er is ook ruimte voor emotie en te kijken waar het wringt, waar het niet goed voelt ('knoop in je buik')? Want juist met waar het wringt kun je als multidisciplinair team aan de slag.

Een passend thuis

Frion is aan de slag met bouwen en verbouwen. Doel is moderne en passende woningen voor cliënten te maken, die voorwaarden scheppen voor een goed leven, talent (h)erkennen en mooi werk. Samen maken we van woningen een passend thuis. Daarom zijn essentiële onderdelen van ons werk zo nauw verweven met 'huisvesting'. Denk aan de LOC's (behandelvisie), het goede gesprek met cliënten en verwanten en onze samenwerking met elkaar en met onze partners.

➤ Kikvorsch, voor ouderen

Op het terrein van de voormalige Bierton in Zwolle komen rond de 50 appartementen en een dagbestedingslocatie voor oudere cliënten. De woningen variëren in vorm; er komen onder andere studio's en appartementen, zodat in verschillende behoeften kan worden voorzien. Start bouw: zomer 2022

➤ Strenkhaarsweg voor MVB+

Aan de Strenkhaarsweg in Lemelerveld ontwikkelt Frion een beschutte woon- en werklocatie voor cliënten die behoefte hebben aan een besloten omgeving én ruimte om zich heen. In 2022 werken we hier hard aan en het streven is hier eind 2023 in te trekken.

➤ Steenwijk, Onnastraat, ouderen

In 2022 verhuizen 39 oudere cliënten naar de Onnastraat. Daarnaast wordt, in fase 2, de Frans Halsstraat, de Tukseweg en de Anjelierstraat verbouwd

We kijken daarbij gelijk naar hoe we meer ruimte voor cliënten kunnen creëren mede door zorgautomatisering en duurzaamheid.

4. Wat zijn de financiële kaders 2022?

De WLZ-tarieven 2022 zoals deze zijn vastgesteld door de Nza stijgen gemiddeld met 2%. Deze stijging is vrijwel zeker niet voldoende om de prijs- en looninflatie te dekken. Het tarief dat Frion daadwerkelijk van het Zorgkantoor ontvangt, bedraagt in 2021 96,6% van het Nza tarief. Dit percentage daalt in 2022 naar 96,1% en in 2023 naar 95,8%. De NHC blijft vooralsnog 100%. Voor de andere financieringsvormen (WMO, JW, BW) is het vooralsnog de verwachting dat de tarieven zullen stijgen in lijn met de loon- en prijsinflatie. Het niet volledig vergoed krijgen van de prijs- en looninflatie en ook de daling van het door Frion te ontvangen percentage, leidt in 2022 tot een extra druk op de inkomsten. Daarom is het ook in 2022 belangrijk om:

➤ Verzuim omlaag

Het ziekteverzuim weer terug te krijgen naar een lager niveau. Als we dit kunnen laten dalen (met een verbindende aanpak op ziekteverzuim en aandacht voor mensen) met circa 4% dan hebben we niet alleen meer gezonde medewerkers binnen Frion, maar kunnen we de financiële druk ook grotendeels opvangen.

➤ Meerzorg en passende indicaties

We zijn met elkaar alert of de indicaties en eventueel Meerzorg passend zijn of moeten worden aangepast (naar boven én naar beneden). Tegelijkertijd sturen we strakker op 'tijdelijkheid'. Als de extra uren niet meer vergoed worden, passen we dit ook aan. Daarbij is er explicieter aandacht voor de mogelijke onderliggende handelingsverlegenheid bij complexe zorgvragen.

➤ Verhogen bezetting

Binnen dagbesteding wordt gekeken of de bezetting kan worden verhoogd en samenwerking dagbesteding met ketenpartners verder kan worden vormgegeven. Daarbij wordt gekeken of (kleine) dagbestedingslocaties nog beter kunnen samenwerken, danwel kunnen worden geclusterd. Dit laatste geldt ook voor logeren. Binnen wonen wordt leegstand sneller weer gevuld.

Bijlage 1: Uitwerking 'Zorg die jou ziet'

In 2021 hebben we onze missie en visie duidelijk neergezet voor de komende jaren. Frion, *zorg die jou ziet*, is er voor mensen met een verstandelijke beperking bij alle facetten van het leven en in elke levensfase. De mensen die Frion ondersteunt, worden gezien zoals ze zijn en kunnen zich ontwikkelen op een manier zoals zij dat willen. Medewerkers zoeken samen met cliënten, verwanten en vrijwilligers naar de juiste balans tussen zorg en ondersteuning en ontplooiing en bescherming. Frion (h)erkent het ook wanneer cliënten bij een samenwerkingspartner beter op hun plek zijn.

Frion heeft de expertise om gids in zorgland te zijn. Frion zet haar expertise, betrokkenheid en de verbinding met anderen in om krachten, kennis en deskundigheid te bundelen en te versterken ten gunste van de mensen die worden ondersteund. Het écht zien van iemand geldt ook voor medewerkers, zodat ook zij zich kunnen ontplooiën. Frion is ervan overtuigd dat het creëren van regelruimte en het goed faciliteren van medewerkers de zorgrelatie ten goede komt en daarmee ten gunste van de cliënt werkt.



De kernelementen van *Zorg die jou ziet* zijn:

- Alle facetten van het leven en in elke levensfase
- Ontwikkelen
- Juiste Balans
- Gids zijn ('to guide'), (bege-)leiden

'Zorg die jou ziet' en de hierbovengenoemde kernelementen bieden ons de 'focus' in alles wat we doen. We denken niet in kleine deeloplossingen, maar toetsen of dat wat we doen past in waar we voor staan: 'Zorg die jou ziet'. Daarbij gaan we uit van:

Cliënten- en verwantenperspectief

- De cliënt en verwanten ervaren persoonlijk contact en benadering. We zijn in verbinding.
- We zijn in gesprek met cliënten en het persoonlijk netwerk om te bepalen wat het beste is voor een fijn leven ('het goede gesprek').
- Clienten wonen en werken op een plek die past bij het ontwikkelingsniveau en levensfase. En zij wonen, werken en krijgen (ambulante) begeleiding op een vertrouwde plek.
- We sluiten niemand uit. Frion is er ook voor cliënten met een complexe zorgvraag.
- Clienten ervaren de juiste balans tussen ondersteuning, begeleiding en waar nodig overnemen.

Medewerkersperspectief

- We ontwikkelen onze kennis en kunde, competenties.
- We zetten in op opleidingsmogelijkheden & professionele ontwikkeling.
- We werken aan een gezonde en plezierige werkplek.
- Het is fijn werken bij Frion. Omdat jij gezien wordt! Goede arbeidsvoorwaarden om je talenten te ontwikkelen.

Gidsfunctie

- Cliënten 'gidsen' naar de plek waar zij het beste tot hun recht komen en hen daarbij faciliteren: ook als dat bij een andere organisatie is.
- Complexe zorg, keten(zorg), marktpositie voor gidsfunctie.
- Regionale samenwerking en netwerken.

Bedrijfscontinuïteit/bedrijfsvoering

- Werken met leefontwikkelconcepten (LOC's) en van daaruit richten we de bedrijfsvoering in en vertalen we 'Zorg die jou ziet'. Het wonen en werken in woonwerkcirkels met een wereld zo groot als de cliënt die aan kan. Mooi zoals dit gebeurt in projecten rond passende huisvesting.
- Vanuit de ondersteunende diensten ontzorgen we het primair proces, zodat zij optimaal zorg en ondersteuning kunnen bieden aan onze cliënten.
- Toekomst bestendig/flexibiliteit – mogelijkheid tot aanpassen aan veranderende omgeving.
- Ziel en zakelijkheid brengen we nog verder in balans.
- Slagkracht en eigenaarschap.