

# JAAARBEELD 2024

*Vivre in beweging*

# Voorwoord

2024 was voor Vivre een jaar van **verandering, uitdagingen en doorzettingsvermogen**. Het was een jaar waarin we met elkaar de schouders eronder hebben gezet om onze organisatie toekomstbestendig te maken. Dat proces ging niet altijd vanzelf, maar juist in die moeilijke momenten heb ik gezien hoe sterk onze organisatie kan zijn.

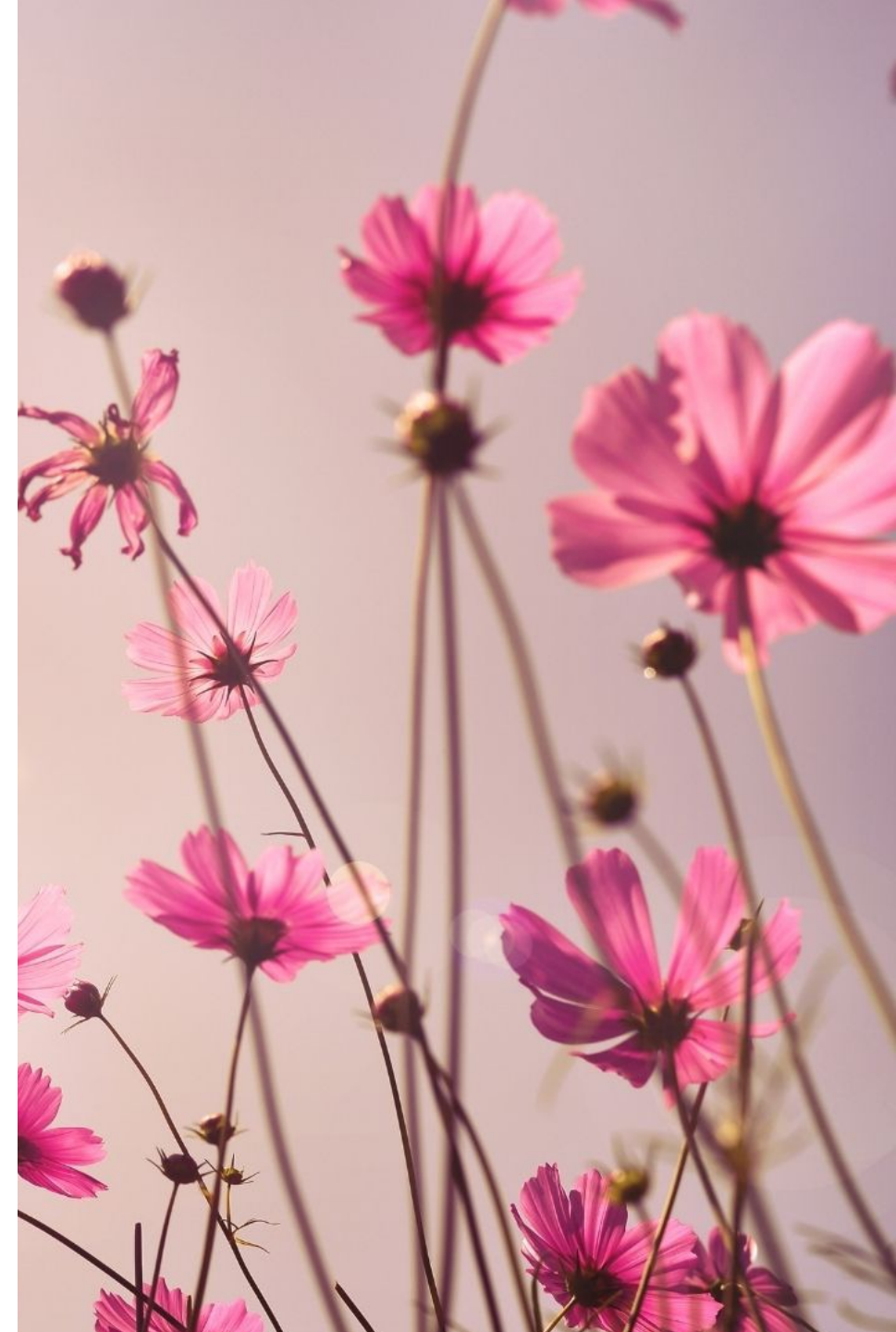
Wat mij dit jaar bijzonder heeft geraakt, is hoe open en betrokken onze medewerkers zich hebben opgesteld. In dit Jaarbeeld lees je een aantal van hun verhalen. Deze verhalen laten zien waarom we dit werk doen en wat we samen kunnen bereiken.

De stappen die we in 2024 hebben gezet, vormen de basis voor een gezonde, professionele organisatie waarin we met trots en plezier kunnen werken. Natuurlijk vraagt verandering tijd en inzet, maar ik geloof dat we, met dezelfde energie en samenwerking die ik dit jaar heb mogen zien, een mooie toekomst tegemoet gaan.

Aan iedereen die in 2024 met hart en ziel heeft bijgedragen aan dit proces: bedankt. Samen zorgen we ervoor dat Vivre ook in de toekomst van betekenis blijft. Voor onze cliënten, onze partners en voor elkaar.

Met vertrouwen kijk ik uit naar wat we samen gaan bereiken.

Evi van Gerwen  
Bestuurder





**Van brainstorm naar een  
sterke & gezonde organisatie**



# Op weg naar een sterke organisatie

Vivre moest toekomstbestendig worden en het was duidelijk dat er dingen moesten veranderen. Om het werk voor medewerkers beter te organiseren, met meer **balans en plezier**. Om onze cliënten de zorg te kunnen blijven geven die ze verdienen. En ook om **financieel weer gezond** te worden.

We hebben meerdere adviesbureaus uitgenodigd om mee te denken over hoe dat traject eruit zou kunnen zien. Uiteindelijk kozen we voor P5com om ons verder te begeleiden. Hun aanpak sloot goed aan bij wat wij nodig hadden: praktisch, mensgericht en met oog voor de complexiteit van zorg.

Dat leidde tot vier duidelijke verbeterthema's: *hoe we ons werk organiseren, hoe we besturen op een manier die past bij de praktijk, hoe we gezond roosteren en hoe we omgaan met cliëntplanning en registratie.*

We hebben het traject de naam **Samen Versterken** gegeven. Omdat we dit alleen kunnen als we het echt samen doen. In mei, juni en juli zijn per thema hackathongroepen van acht collega's uit alle hoeken van de organisatie samengekomen. Daar hebben we het échte gesprek gevoerd. Wat laten we los, waar willen we naartoe? Welke keuzes maken we met elkaar?

Uit die bijeenkomsten is een stevig plan ontstaan. Ik mocht, naast de projectleider van P5com, de rol van interne projectleider op me nemen. Gedurende het hele traject hebben we onze collega's steeds op de hoogte gehouden en om hun mening gevraagd.

Begin oktober presenteerden we het plan voor alle medewerkers tijdens de **Samen Sterker Dagen**. Het was fijn om elkaar daar te ontmoeten, vragen te stellen en samen vooruit te kijken.

Daarna zijn we gestart met de implementatie. Nieuwe werkwijzen zijn uitgewerkt, betrokkenen werden geïnformeerd, en een aantal collega's heeft (in goed overleg) een nieuwe functie gekregen. Op 20 januari 2025 zijn we officieel overgegaan op de nieuwe professionele structuur.

Het was niet altijd makkelijk. Er zijn stevige discussies gevoerd. Maar juist dat heeft geholpen om scherp te krijgen wat echt belangrijk is. In 2025 blijven we volop aandacht geven aan de uitwerking en het borgen van de veranderingen. Zodat we samen echt sterker verder kunnen.

## Sandra Schoonen

Kinderverpleegkundige



# Samen bereiken we meer

Toen ik hoorde dat er vier hackathon-groepen gevormd zouden worden, besloot ik mij aan te melden voor de groep 'het organiseren van ons werk'. Het werd een **bijzondere ervaring**. Ik ontmoette collega's van Vivre die ik nog nooit eerder had gezien, mensen uit allerlei hoeken van het bedrijf. Samen werkten we aan een gemeenschappelijk doel: Vivre weer **gezond en toekomstbestendig** maken.

Onze hackathon begon met een **intensieve brainstorm**. We stelden elkaar vragen als: "Wat zou jij nodig hebben om elke dag met plezier naar je werk te gaan?" en "Welke veranderingen zouden écht verschil maken voor ons allemaal?" Het voelde goed om deze open gesprekken te voeren, ook al kwamen er soms pittige punten naar voren. Niet iedereen zat er altijd

even lekker bij, en dat is begrijpelijk. Toch gaf het **energie** om te zien hoe iedereen de ruimte kreeg om zijn of haar wensen en dromen uit te spreken.

Onze ideeën werden regelmatig teruggekoppeld naar de bestuurder om te toetsen of wat we bedachten ook haalbaar was. Dat zorgde ervoor dat we door konden blijven gaan met ontwerpen, en die bevestiging gaf ons een flinke boost.

Uiteindelijk hebben we samen een **mooie, professionele structuur** neergezet. Veranderingen kosten altijd energie en tijd, maar als we allemaal onze schouders eronder zetten en positief blijven, geloof ik echt dat we iets moois hebben neergezet voor de toekomst.

# De Samen Sterker Dag: een moment van verbinding



In oktober 2024 vonden de 'Samen Sterker Dagen' plaats in Moergestel. Elke medewerker kreeg de gelegenheid om op een van de twee dagen aanwezig te zijn. Tijdens deze dagen presenteerde de projectgroep de plannen die zijn voortgekomen uit het verandertraject. Er was ruimte om hierover met elkaar in gesprek te gaan: wat betekenen de veranderingen voor jou, en welke vragen leven er nog?

Naast het inhoudelijke programma was er ook ruimte voor informeel contact. De Ondernemingsraad was erbij en haalde actief input op uit de groep, om onderwerpen die leven onder collega's nog eens extra onder de aandacht te brengen.



**Fusie 4kids2tell & Vivre:  
een waardevolle stap vooruit**

## Mariëlle Schoenmakers

Regiebegeleider – voormalig eigenaar 4kids2tell



# Eén visie, één missie

In september 2024 fuseerde 4kids2tell met Vivre. Voor mij was dat een bijzonder moment. Wat ruim tien jaar geleden begon als een persoonlijke missie om kinderen met diabetes en andere chronische aandoeningen beter te begeleiden, is uitgegroeid tot een organisatie met een duidelijke visie: **échte zorg is meer dan de medische behandeling alleen.**

Bij 4kids2tell kozen we altijd al voor een systemische aanpak: we betrekken niet alleen het kind, maar ook het gezin, de school en de omgeving. Vanuit die overtuiging boden we medisch pedagogische begeleiding die verder ging dan symptoombestrijding. Die aanpak blijft nu behouden en wordt zelfs versterkt, dankzij de samenwerking met Vivre.

De fusie voelt als een **logische volgende stap.**

Vivre en 4kids2tell kennen elkaar al jaren en delen dezelfde waarden. Door onze krachten te bundelen, kunnen we onze **kennis en ervaring** breder inzetten. De medisch pedagogisch begeleiders zijn nu onderdeel van Vivre Begeleiding en dragen op hun eigen wijze bij aan het versterken van zelfvertrouwen en veerkracht bij gezinnen.

Ik ben er trots op dat ons werk voortleeft binnen Vivre, en dat het bijdraagt aan de **toekomstgerichte koers** van de organisatie. Zorg bieden met aandacht voor het hele verhaal, dát is waar we het voor doen.





# Van werkbelevingsscan naar coaching

## Evita Tomala

Adviseur HR, Verzuim en  
Duurzame inzetbaarheid



# Aandacht voor mentale gezondheid van medewerkers

Bij ons op de werkvloer zagen we de afgelopen jaren het ziekteverzuim toenemen, vooral het mentale verzuim viel op. Medewerkers voelden zich overbelast, trokken zich terug of vielen langdurig uit. Dat was voor ons een duidelijk signaal: hier moeten we iets mee. Want we vinden het ontzettend belangrijk om goed te zorgen voor onze mensen en verzuim zoveel mogelijk te voorkomen.

Daarom zijn we eind 2023 gestart met een nieuwe aanpak. Vier keer per jaar vullen medewerkers een **werkbelevingsscan** in. Het bedrijf HPI (Human Performance Intelligence) voert de scan uit en zij krijgen inzicht in hoe iemand zich voelt op het werk, wat energie geeft, maar ook wat mogelijk stress veroorzaakt. Daar krijgen wij een algemene terugkoppeling van, waarbij de anonimiteit van de medewerker is gegarandeerd. Op basis van een stoplichtmodel (groen, oranje, rood) zien zij direct waar risico's liggen. Medewerkers die in oranje of rood vallen, worden niet aan hun lot overgelaten. Zij worden actief en preventief benaderd door een

Mental Health Officer (coach). In die **gesprekken** is er ruimte om te praten over wat er speelt, wat iemand nodig heeft, en hoe we kunnen helpen om terug in balans te komen. Soms voorkomen we daarmee uitval, soms zorgen we ervoor dat iemand **sterker** terugkeert na een moeilijke periode.

Daarnaast voeren we jaarlijks samen met HPI een zogeheten gap-analyse uit. Die laat zien hoe medewerkers de organisatie nu ervaren, en hoe ze zouden willen dat hun werkgever is. **Die inzichten gebruiken we om onze cultuur en werkomgeving gericht te verbeteren.**

Ik ben in dit hele proces het vaste aanspreekpunt voor medewerkers. Dat betekent dat ik me niet alleen bezighoud met cijfers en modellen, maar vooral met mensen. Met luisteren, **verbinden** en zorgen dat iemand zich gezien voelt. Want dáár begint echte verandering.



***“In de gesprekken met de externe Mental Health Officer is alle ruimte om te praten over wat er speelt. Zowel privé als op het werk.”***



**Kwaliteitszorg: continue  
blijven verbeteren**

**Suzanne Bras**

Medewerker Beleid en Kwaliteit



# Blijven bouwen aan goede zorg en de juiste uitvoering

Als kwaliteitsmedewerker ben ik dagelijks bezig met kwaliteitszorg. Enerzijds vanuit wet- en regelgeving & beleids- en verbetervraagstukken, anderzijds vanuit audits en het doorlopen en waarborgen van de PDCA-cyclus.

In 2024 heeft Vivre de **hertificering voor het HKZ-keurmerk** succesvol doorlopen (HKZ staat voor Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector). Vivre heeft aangetoond aan de **vastgestelde kwaliteitseisen** te voldoen; we werken volgens de normen waarbij cliëntgerichtheid, veiligheid, het op orde hebben van processen binnen de organisatie en continue verbetering centraal staan. Een **belangrijke erkenning** voor de kwaliteit van onze organisatie.

Uitkomsten van audits, interne evaluaties en sturingsinformatie geven ons waardevolle inzichten en handvatten voor risicomanagement, bijsturing en doorontwikkeling van onze organisatie en zorgverlening. Het creëert **leermomenten** waar we leereffecten uithalen. In het afgelopen jaar hebben we bijvoorbeeld verbeteringen aangebracht in de Arbocheck, de procedure en interne werkafspraken voor cliëntdossiers aangescherpt en beleid geactualiseerd.

Met **trots** kijk ik terug op de stappen die we samen hebben gezet. Continue focus op kwaliteit (in brede zin) draagt bij aan het vertrouwen van onze cliënten en hun naasten, én aan onze medewerkers. Zo blijven we bouwen aan goede zorg en de uitvoering van ons mooie vak.



**Permanent bevoegd en  
bekwaam**

**Carla Reinachter**

Opleidingscoördinator



# Met de Vivre Academie geven we leren een boost

In de zoektocht naar een leerplatform (LMS), hebben we de tijd genomen om met elkaar in gesprek te gaan: wat verwachten wij eigenlijk van een LMS? Wat hebben medewerkers in de zorg nodig om zich goed en efficiënt te kunnen **blijven ontwikkelen**?

Een projectgroep met vertegenwoordigers uit alle zorgvormen en functies ging hiermee aan de slag. Samen brachten we wensen en eisen in kaart. Daarbij keken we niet alleen naar de inhoud van leren, maar ook naar **gebruiksvriendelijkheid**, toegankelijkheid en de manier waarop het platform medewerkers kan ondersteunen in hun professionele groei.

Na deze verkenning zijn verschillende leveranciers uitgenodigd om hun aanbod te presenteren. We gingen met elkaar in gesprek, stelden kritische vragen en toetsten hoe goed hun systemen aansluiten bij onze praktijk.

Uiteindelijk viel de keuze op **NoordhoffZorg**.

Hun leeromgeving sluit goed aan bij onze organisatie en biedt ruimte voor maatwerk, met leerlijnen die passen bij verschillende functies en niveaus.

In november 2024 startte Vivre met de implementatie van een nieuw LMS- leerplatform: de Vivre Academie. Met als doel de **professionalisering** van medewerkers te versterken, werd een projectgroep samengesteld bestaande uit zowel uitvoerende als ondersteunende collega's, onder leiding van de opleidingscoördinator.

In samenwerking met NoordhoffZorg werd gewerkt aan een **modern, gebruiksvriendelijk platform** dat volledig aansluit op de behoeften van de zorgpraktijk. De livegang staat gepland voor de lente van 2025.

De Vivre Academie biedt medewerkers toegang tot een **uitgebreide bibliotheek** met leermaterialen, variërend van vakinhoudelijke

modules tot trainingen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Dankzij de mogelijkheden voor gepersonaliseerd leren kan iedere medewerker zijn of haar eigen leerpad volgen.

Voor managers biedt het LMS **duidelijke inzichten in leerprestaties en bekwaamheden**, waardoor het eenvoudiger wordt om ontwikkelbehoeften binnen teams te signaleren en op te volgen. De overzichtelijke structuur en intuïtieve bediening zorgen ervoor dat leren laagdrempelig en motiverend is. De Vivre Academie vormt daarmee een waardevolle investering in de kwaliteit van zorg én in het werkplezier van de medewerkers.

Met deze stap zet Vivre een belangrijke beweging in gang richting een toekomst waarin leren, groeien en kwaliteit hand in hand gaan.

## Yvonne van Erven

Medewerker Beleid, Kwaliteit en Communicatie  
(kinderverpleegkundige)



# Kennis delen voor de beste kindzorg

In 2024 hebben we opnieuw grote stappen gezet om de kindzorg verder te versterken. Voor ons is het vanzelfsprekend dat elk kind recht heeft op zorg die past bij zijn of haar leven thuis. Dat is waar we elke dag voor staan, en daar hoort ook bij dat we onze verpleegkundigen de ruimte geven om te groeien en zich te ontwikkelen.

Een mooi voorbeeld daarvan is de HIK-training (**Handreiking Indicatieproces Kindzorg**). Deze training helpt onze, maar eigenlijk alle kinderverpleegkundigen om nog beter aan te sluiten bij de wensen en behoeften van kinderen en hun gezinnen. Het gaat **om écht luisteren en samen kijken naar wat nodig is**, op een manier die aansluit bij de richtlijnen van MKS (Medische Kindzorg Samenwerking).

Sinds september 2022 ben ik zelf betrokken bij deze training als trainer. Dat is niet alleen een mooie kans om kennis te delen, maar ook om van elkaar te leren en samen te werken met collega's uit andere zorgorganisaties.

Ik heb gemerkt hoe belangrijk het is om onze ervaringen te blijven delen, vooral in een tijd waarin de zorg zo snel verandert.

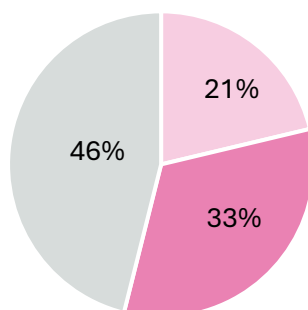
Vanaf 2025 draag ik mijn rol als trainer met vertrouwen over aan mijn collega Jeanine. Ik weet zeker dat zij met haar betrokkenheid en expertise deze waardevolle ontwikkeling met evenveel passie zal voortzetten.

**Samen blijven we bouwen aan een sterke, toekomstgerichte kindzorg. Voor de kinderen, hun gezinnen en elkaar.**

# Kerncijfers 2024

## Clënten

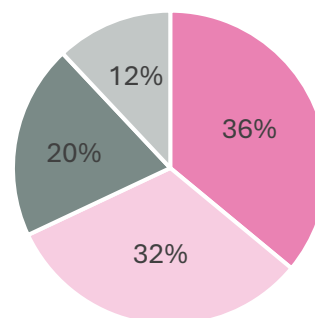
Totaal aantal cliënten: 1155



- Routezorg (medische handelingen)
- Blokzorg lang (4-8 uur)
- Blokzorg kort (2-4 uur)

## Medewerkers

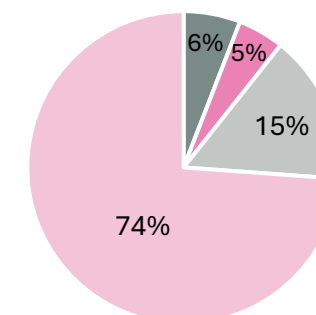
Totaal aantal medewerkers: 127



- Kinderverpleegkundigen
- Verpleegkundigen
- Medisch pedagogische begeleiders
- Overig

## Financieel

Omzet: € 7.343.893,-



- Zorgverzekeringswet
- Wet Langdurige Zorg
- Jeugdwet
- Externe relaties