

CICERONE

NR. 3 SEPTEMBER 2026



IN DIT NUMMER:



8

**Nieuwe
middelen,
goed bekeken**

9

**De weg naar toekomst-
bestendige zorg**



Medewerkers aan het woord:

Hoe ga jij om met leiderschap?

In deze Cicerone vertellen medewerkers hoe zij daar in de praktijk invulling aan geven. Want leiderschap zit ook in verantwoordelijkheid nemen, initiatief tonen en eigenaarschap pakken: persoonlijk leiderschap dus.

Op de cover:
**Samendoen wat
wél kan bij
Ave Maria**

14



**4 vragen aan ...
Janine Hochstenbach**

12



19

**Hoera: 100.000
spraakgestuurde
rapportages!**

COLOFON

Redactieadres:

E cicerone@cicerozorggroep.nl
Postbus 149 | 6440 AC Brunssum
I www.cicerozorggroep.nl

Oplage: 1950 stuks

Versijning: 4x per jaar.

Volgende uitgave: 10 december 2026.
Deadline aanleveren: 6 november 2026.

Redactieraad:

**Aan de Bleek, Bronnenhof en
Cicero Bleekstaete**

Peggy Fiddelaars | 06 37 00 34 05
p.fiddelaars@cicerozorggroep.nl

Ave Maria

Aura van den Boorn | 06 50 15 84 33
a.van.den.boorn@cicerozorggroep.nl

't Brook

Cindy Eden | 06 50 02 80 15
c.eden@cicerozorggroep.nl

Elvira-Leontine

Joyce Feron | 06 83 08 15 72
j.feron@cicerozorggroep.nl

Emmastaete

Loes Koenders | 06 50 08 93 43
l.koenders@cicerozorggroep.nl

Huize Louise

Karin van der Eide | 06 50 08 93 11
k.van.der.eide@cicerozorggroep.nl

23

Gluren bij de burens



25

Een knuffel voor iedereen!



28

Ontwikkelen bij Cicero:
"Het voelde bijna als een
huwelijksaanzoek"

EN VERDER:

Thema

- 6 Leiderschap: van iedereen!
- 16 De cyberbeveiligingswet: wat betekent dat voor Cicero?
- 17 De vertrouwenspersoon: Als je ergens mee blijft zitten
- 18 Bouwen en verbouwen

Collega's

- 20 Teamwork: team kwaliteitsverpleegkundigen
- 22 InBalans: samen werken aan vitaliteit
- 26 Samen bij Cicero
- 29 De kleine dingen

Column

- 13 Vakgroep geestelijke verzorging: Het levensverhaal
- 15 Moreel beraad: Moreel? Dilemma? Moreel dilemma? Moreel beraad!
- 33 Kina Koster: Code blauw

In elk nummer

- 4 Van de bestuurstafel
- 11 Duurzaam Cicero: Terug- en vooruitblikken
- 27 De PAR praat
- 27 OR nieuws
- 30 Ontdek Cicero op Social Media
- 32 Smakelijk eten: Mini tarte tatin
- 34 Puzzel
- 35 Jubilarissen

Heb jij een interessant, belangrijk of gewoon een leuk onderwerp voor een artikel in de Cicerone? Meld het dan bij de redactie!

Op den Toren en Cicero Residentie
Helen van Asten | 06 50 08 80 42
h.van.asten@cicerozorggroep.nl

Pius
Kelly van Lierop | 06 50 08 92 39
k.van.lierop@cicerozorggroep.nl

Schuttershof
Jolanda Offerbeek-Ermers | 06 50 08 91 56
j.offerbeek@cicerozorggroep.nl

Cicero Revalidatie en Herstelzorg
Sharon Laheij | 06 12 78 02 19
smh.laheij@cicerozorggroep.nl

Cicero Thuis
Romana Demandt-Jaspers |
06 50 08 91 22
r.demandt@cicerozorggroep.nl

Bedrijfsbureau/stafdiensten
Anja van Noortwijk | 06 50 08 71 65
communicatie@cicerozorggroep.nl

Behandeling en begeleiding
Wim Vroom | 06 50 08 80 17
w.vroom@cicerozorggroep.nl

OR
Anja Thuis | 06 50 02 60 90
or@cicerozorggroep.nl

Eindredactie:
Communicatie en PR | 045 563 74 17
communicatie@cicerozorggroep.nl

VAN DE BESTUURSTAFEL

Terugblik zomer 2026

Voor het tweede jaar op rij hebben we een lange, hete zomer achter de rug. Zo heet, dat meerdere keren het hitteprotocol van kracht was en alle zeilen bij zijn gezet om Cicero de zomer door te helpen. Jullie hebben daar een grote bijdrage aan geleverd als medewerkers. Door er te zijn voor de cliënten en ervoor te zorgen dat ze niets tekort kwamen, ondanks het feit dat het voor jullie natuurlijk nét zo warm was en er 'gewoon' gewerkt moest worden. Petje af voor jullie: DANK JULLIE WEL!

Cicero is trots op jullie!

Ook dank aan de ondersteunende diensten, die (letterlijk) dag en nacht paraat stonden om te helpen. Airco's werden rondgebracht en geïnstalleerd, locaties werden voorzien van extra watervoorraden en er was altijd iemand bereikbaar bij onvoorziene hulpvragen.

Samen hebben we het weer voor elkaar gekregen. Cicero is trots op jullie!



Nieuwe bestuurder Cicero Zorggroep

Zoals eerder aangekondigd gaat Kina Koster per januari 2027 met pensioen en is enkele maanden geleden de werving voor een nieuwe bestuurder van start gegaan.

Inmiddels is in de opvolging voorzien en heeft de raad van toezicht Manon Goertz benoemd als nieuwe bestuurder van Cicero Zorggroep per 1 januari 2027.

Manon Goertz is op dit moment bestuurder bij collega-zorgaanbieder Vivantes Zorggroep in de Westelijke Mijnstreek. Zij is dus geen onbekende in de (ouderen)zorg en kent de diverse gezamenlijke regionale initiatieven en samenwerkingen.

Manon Goertz start op 1 januari 2027. Tot die datum blijft Kina Koster in haar huidige functie van voorzitter raad van bestuur.

We heten Manon Goertz alvast van harte welkom en wensen haar veel succes toe bij Cicero!



➤ Andere invulling voor Cicero Residentie

Cicero Residentie (Amby) krijgt een andere invulling. Door de toenemende zorgvraag, de beperkingen van het gebouw en de krappe personele bezetting zijn de grenzen van de zorgverlening bereikt. Ondanks verschillende verbeteracties is het helaas niet gelukt om de zorg op het gewenste niveau te blijven bieden. Daarom is, na zorgvuldige afweging en in afstemming met de OR en CR, besloten de zorgverlening binnen Cicero Residentie uiterlijk half december van dit jaar te stoppen. Medewerkers, cliënten/bewoners en contactpersonen zijn hierover persoonlijk geïnformeerd. Voor medewerkers geldt baangarantie. Met bewoners en hun contactpersonen wordt gezocht naar een passende plek binnen of buiten Cicero, waar de juiste zorg en ondersteuning kan worden geboden.

Voor de toekomst van de locatie wordt de tijd genomen om te kijken naar een ander zorgconcept dat wél verantwoord kan worden uitgevoerd, passend bij de beschikbare personele bezetting en de mogelijkheden van het gebouw.

Strategie Ouderenzorg 8.0: Leiderschap en koppellocaties

De strategie Ouderenzorg 8.0 krijgt steeds meer handen en voeten. 'Anders Werken' vindt plaats op allerlei vlakken. Ook op het vlak van flexibilisering van arbeid. We roosteren en plannen zodanig dat we optimaal gebruik kunnen maken van de beschikbare personele capaciteit. Een volgende stap die we hierin gaan zetten is het werken met koppellocaties: locaties die aan elkaar gekoppeld worden en daarmee één

'groep' vormen, waarbij medewerkers over deze locaties heen werken. Meer informatie daarover vind je op @Cicero en hoor je binnen je team.

Daarnaast is het leiderschapsprogramma in volle gang. Meer hierover lees je op pagina 6 van deze Cicerone.

Cicero bouwt

Cicero timmert flink aan de weg op bouwgebied: Leontine en Schuttershof zijn gerenoveerd en de plannen voor het nieuwe Huize Louise krijgen steeds meer vorm. Op pagina 18 van deze Cicerone lees je er meer over.

Financiën

Zorginkoop/zorgcontractering

De zorgcontractering 2027 heeft de nodige tijd en aandacht gevraagd, maar is inmiddels bijna afgerond. De verschillende financieringsstromen voor de Wlz, Zvw en Wmo maken het geheel behoorlijk complex.

Voor de **Wlz** (Wet langdurige zorg), waaronder de meeste intramurale zorg en een klein deel van de thuiszorg valt, heeft de inschrijving 2027 plaatsgevonden.

De zorgverzekeraars publiceerden in het voorjaar hun inkoopbeleid in het kader van de **Zvw** (Zorgverzekeringswet).

De onderhandelingen hierover en de vastlegging in contracten dienen in november afgerond te zijn.

De contracten voor de **Wmo** (Wet maatschappelijke ondersteuning) voor individuele en groepsbegeleiding lopen via de Zuid-Limburgse gemeentes.

De zorginkoop/zorgcontractering is en blijft een ingewikkeld geheel, met veel partijen waarmee we zaken moeten doen. 

Hoe ga jij om met leiderschap?

De Continue Dialoog vond binnen ons team regelmatig plaats in groepsverband. Dat werkte voor mij prima. Toch merkte ik op een gegeven moment dat ik behoefte kreeg aan een persoonlijk gesprek over mijn ontwikkeling, ideeën en vragen. Tegelijkertijd wachtte ik eigenlijk af tot zo'n één-op-één gesprek zou worden ingepland. Tijdens een gesprek met collega's viel opeens het kwartje: waarom nam ik zelf niet het initiatief? Op dat moment besepte ik dat leiderschap niet alleen iets is van een leidinggevende, maar ook van jezelf. Als iets belangrijk voor je is, mag je daar zelf verantwoordelijkheid voor nemen. Sindsdien trek ik sneller aan de bel wanneer ik behoefte heb aan een gesprek. Dat heeft geleid tot meer verdieping, duidelijkheid en ruimte om onderwerpen te bespreken die voor mij belangrijk zijn. Een klein inzicht, maar wel één dat mij meer regie heeft gegeven over mijn eigen ontwikkeling.

Ingrid Lahaye, verpleegkundig projectmedewerker, Bedrijfsbureau



LEIDERSCHAP: VAN IEDEREEN!

In de vorige Cicerone vertelden we over de start van het leiderschapsprogramma voor leidinggevendenden. Inmiddels zijn we een paar maanden verder. Tijd om te kijken: wat gebeurt er binnen het programma en, belangrijker nog, wat gebeurt er in de praktijk?



Wat is er gebeurd na de kick off?

Na de gezamenlijke kick off van het leiderschapsprogramma zijn de leidinggevendenden in verschillende samenstellingen aan de slag gegaan met het thema leiderschap in verschillende werkvormen: masterclasses, intervisie, dialoogtafels en oefenlabs bijvoorbeeld. Op allerlei manieren werd geleerd, gediscussieerd en geoefend. 'Sturen op verandering' stond hierbij centraal. Een belangrijk thema: Anders Werken is immers ook verandering. Dat leverde interessante gesprekken en verrassende inzichten op, omdat iedere leidinggevende vanuit zijn eigen perspectief zaken inbracht, waarbij collega's meekeken en meedachten. Er werd veel van elkaar geleerd, ook omdat elke leidinggevende een eigen collega-buddy heeft, met wie van tijd tot tijd de leerpunten worden besproken. Best spannend omdat het vraagt om openheid en je kwetsbaar durven opstellen.

Tegelijkertijd goed voor de leiderschapskwaliteiten en voor de onderlinge verhoudingen!

Hoe gaat het verder?

Het leiderschapsprogramma gaat verder in blokken (4 in totaal), met telkens de nadruk op een ander aspect van leiderschap. We hopen dat de komende blokken net zo goed gaan verlopen en dat we uiteindelijk in 2027 het programma af kunnen ronden. Niet omdat we er dan klaar mee zijn, maar omdat hopelijk tegen die tijd leiderschap en eigenaarschap op een natuurlijke manier geïntegreerd zijn in ons dagelijks handelen en we elkaar blijvend scherp houden hierop.

Leiderschap is ook van jou!

Bij leiderschap denk je misschien in eerste instantie alleen maar aan leidinggevendenden. Maar leiderschap is veel meer! Het begint bij persoonlijk leiderschap van iedereen, waarbij iedereen op zijn of haar manier verantwoordelijkheid en initiatief neemt oftewel ➤

- eigenaarschap toont. In deze Cicerone zie je voorbeelden van eigenaarschap in de ingezonden stukjes die verspreid door de Cicerone staan. Hierin laten collega's zien op welke momenten of in welke situaties zijzelf leiderschap/eigenaarschap toonden. En hoe ze daarop terugkijken: was het een beetje teveel van het goede of hadden ze achteraf gezien juist nog een extra stapje kunnen zetten?

Welk eigenaarschap toon jij?

Nieuwsgierig wat jij in huis hebt op het gebied van eigenaarschap/leiderschap? En vind je het leuk om dat eens te toetsen? Doe de test en kijk of je jezelf herkent, of je tevreden bent met je huidige eigenaarschap of dat je misschien nog wel wat stappen kunt zetten daarin! 

Test: Hoe staat het met jouw eigenaarschap?

Kies per situatie het antwoord dat het beste bij jou past. Tel aan het einde hoeveel keer je A, B, C, D of E hebt gekozen.

1. Je ziet een probleem ontstaan op het werk.

- A. Dat is niet mijn verantwoordelijkheid.
- B. Ik wacht eerst even af of iemand anders het oppakt.
- C. Ik meld het en doe wat binnen mijn rol past.
- D. Ik denk meteen mee over een oplossing en betrek anderen.
- E. Ik pak het direct zelf op, dan weet ik zeker dat het goed gebeurt.

2. Een collega komt met een vraag.

- A. Die moet dat zelf maar uitzoeken.
- B. Ik help als iemand het expliciet vraagt.
- C. Ik denk mee vanuit mijn eigen expertise.
- D. Ik help én kijk hoe we er samen van kunnen leren.
- E. Ik neem het liefst de taak helemaal over.

3. Een afspraak dreigt niet gehaald te worden.

- A. Dat is het probleem van degene die de afspraak maakte.
- B. Ik wacht af wat er gebeurt.
- C. Ik trek tijdig aan de bel.
- D. Ik zoek samen naar een oplossing.
- E. Ik stuur iedereen actief aan om het alsnog voor elkaar te krijgen.

4. Er komt een nieuwe werkwijze.

- A. Ik blijf liever doen wat ik altijd deed.
- B. Eerst maar eens kijken of het blijft bestaan.
- C. Ik pas me aan en voer het uit.
- D. Ik denk mee hoe het nog beter kan.
- E. Ik ga me overal mee bemoeien om het succes te garanderen.

5. Je krijgt feedback.

- A. Dat ligt vooral aan de ander.
- B. Ik luister, maar doe er niet altijd iets mee.
- C. Ik neem het serieus en kijk wat ik ermee kan.
- D. Ik vraag actief door en gebruik het om te groeien.
- E. Ik luister naar feedback, maar heb vaak al drie oplossingen bedacht voordat de ander is uitgepraat.

6. Iemand uit jouw team laat steken vallen.

- A. Dat bevestigt waarom ik me er niet mee bemoei.
- B. Ik wacht af of het zichzelf oplost.
- C. Ik spreek de persoon erop aan.
- D. Ik voer het gesprek en help de ander zelf verantwoordelijkheid te nemen.
- E. Ik los het liever zelf op.

7. Wat herken jij het meest?

- A. "Dat valt buiten mijn rol."
- B. "Ik hoor wel wat er van mij verwacht wordt."
- C. "Ik pak mijn verantwoordelijkheid."
- D. "Hoe kunnen we dit samen beter maken?"
- E. "Laat mij het maar regelen."

Uitslag

Meeste A's: De Toeschouwer

Je houdt afstand van verantwoordelijkheden en laat kansen vaak voorbijgaan. De vraag voor jou is niet: kan ik dit? maar: waar zou ik iets meer initiatief kunnen nemen?

Meeste B's: De Afwachter

Je doet wat nodig is, maar wacht vaak op richting of bevestiging. Dat geeft rust, maar soms blijven kansen liggen. Welke stap zou jij kunnen zetten zonder dat iemand erom vraagt?

Meeste C's: De Betrouwbare Basis

Jij neemt verantwoordelijkheid voor je eigen werk en komt afspraken na. Een stevige basis voor gezond eigenaarschap. Uitdaging voor jou: waar kun je nog iets vaker vooruitdenken of initiatief tonen?

Meeste D's: De Verbinder

Jij laat zien wat onder gezond eigenaarschap wordt verstaan: verantwoordelijkheid nemen én anderen betrekken. Je zoekt oplossingen, kijkt vooruit en neemt mensen mee.

Meeste E's: De Allesregelaar

Jouw betrokkenheid is groot. De keerzijde is dat je soms verantwoordelijkheden van anderen overneemt of te veel controle wilt houden. De vraag voor jou is: wat gebeurt er als je iets vaker loslaat?

Themacommissie Nieuwe Medische Verbruiksartikelen, Hulpmiddelen en Medische Apparatuur

NIEUWE MIDDELEN, GOED BEKEKEN

Onlangs is de themacommissie Nieuwe Medische Verbruiksartikelen, Hulpmiddelen en Medische Apparatuur gestart. De commissie kijkt mee bij de keuze voor en invoering van nieuwe medische materialen, hulpmiddelen en apparatuur. Zo kunnen nieuwe producten goed worden beoordeeld voordat ze in de praktijk worden gebruikt. De themacommissie is de opvolger van de eerdere materialencommissie.



De kracht van de nieuwe themacommissie zit in de brede samenstelling. In de commissie zitten medewerkers uit verschillende vakgebieden binnen Cicero, ieder met hun eigen kennis en ervaring. Daardoor kan de commissie nieuwe materialen, hulpmiddelen en apparatuur vanuit verschillende kanten bekijken en beoordelen.

Die brede blik gebruikt de commissie bij allerlei onderwerpen rond medische verbruiksartikelen, hulpmiddelen en apparatuur. Het doel is om bij te dragen aan goede, veilige en doelmatige zorg. Zo is de commissie bijvoorbeeld betrokken bij de recent gestarte pilot met nieuwe, passieve tilliften met elektrische ondersteuning.

De leden van de commissie kijken ernaar uit om vanuit hun eigen expertise bij te dragen aan goede keuzes voor de organisatie. Heb je ideeën voor nieuwe medische verbruiksartikelen, hulpmiddelen of medische apparatuur? Stuur je suggesties dan naar commissie.materialen@cicerozorggroep.nl 

De themacommissie Nieuwe Medische Verbruiksartikelen, Hulpmiddelen en Medische Apparatuur (v.l.n.r.):

Melanie Driessen-Janssen, ergotherapeut (voorzitter); Sidney Vreuls, kwaliteitsverpleegkundige; Anissa Heinen, administratief medewerker inkoop en voorraadbeheer (voorzitter); Karsten Jetten, verpleegkundig projectmedewerker; Milou Geurts, medewerker kwaliteitszaken; Kelly Keesmekers, verpleegkundig projectmedewerker.

Meer weten over de themacommissie?
Bekijk dan het reglement in Floor of scan de QR-code.



Zorgroutes

DE WEG NAAR TOEKOMST-BESTENDIGE ZORG



Goede zorg op het juiste moment, door de juiste collega. Dat is kort gezegd waar zorgroutes om draaien. Met zorgroutes kijken we hoe we de beschikbare tijd en inzet van zorgmedewerkers zo goed mogelijk kunnen benutten. Het uitgangspunt blijft altijd de zorg die met de bewoner is afgesproken en in het zorgdossier staat. Waar dat nodig en mogelijk is, werken medewerkers daarbij ook over afdelingen heen samen. Zo helpen zorgroutes om het werk slimmer te organiseren en zijn ze een concreet voorbeeld van Anders Werken (strategie).



Oorsprong

Zorgcentrum Aan de Bleek zocht naar een manier om, ondanks de uitdagingen op de arbeidsmarkt, ook in de toekomst goede zorg te kunnen blijven bieden. Vanuit die vraag ontstond in 2022 het idee van zorgroutes. Het team ontwikkelde deze manier van werken vervolgens stap voor stap verder, daarbij ondersteund door de afdeling Innovatie en Organisatieontwikkeling (I&O). Wat begon bij Aan de Bleek, vormt inmiddels een stevige basis voor de dagelijkse zorgverlening binnen Cicero.

Zorgroutes in kaart brengen

Bij de start van zorgroutes op een locatie wordt tijdens zes werksessies bekeken hoe de zorg en andere werkzaamheden over de dag zijn verdeeld. Een team van collega's van de locatie, de zogenoemde zorgrouteplanners, werkt daarbij samen met een projectmedewerker van I&O en

Op de foto:

Achter v.l.n.r.: Kerstin Boelen, Danielle Bruggeman, Melissa Peusch en Milou Mols.

Voor v.l.n.r.: Sam van den Heuvel, Patty ter Beek en Esther Bakker.

Een stevige basis voor de dagelijkse zorgverlening

een zorgroute-ambassadeur. Zij brengen alle zorgmomenten en werkzaamheden in kaart. Daarna worden deze vastgelegd in Nedap Ons en verdeeld over verschillende routes. Daarbij bekijken zij ook waar afdelingen elkaar kunnen ondersteunen. Na een testperiode worden medewerkers aan de routes gekoppeld en kan de nieuwe werkwijze van start gaan.





➤ **Zorgroute-ambassadeurs**

Zo'n zorgroute-ambassadeur is een collega van een andere locatie waar al met zorgroutes wordt gewerkt. Vanuit die praktijkervaring beantwoordt de ambassadeur vragen van zorgrouteplanners en denkt mee over oplossingen voor situaties die op de locatie spelen. Drie collega's van Aan de Bleek waren vanaf het begin betrokken bij de ondersteuning van andere locaties. Inmiddels vervullen ook collega's van andere locaties deze ambassadeursrol. Zo wordt ervaring steeds verder binnen Cicero gedeeld.

Waar staan we nu?

Die ervaring wordt inmiddels op steeds meer locaties ingezet. Op vijf locaties wordt al met zorgroutes gewerkt: Aan de Bleek, Bronnenhof, Huize Louise, Pius en 't Brook (somatiek). Binnenkort starten ook Ave Maria en 't Brook (PG). Voor de overige locaties worden de voorbereidingen getroffen. 📌

Hoe ga jij om met leiderschap?

Onlangs hadden wij op enkele afdelingen van Elvira-Leontine een aantal jonge leerlingen die graag iets wilden betekenen voor onze bewoners. Enthousiast gingen zij aan de slag.

Bij een van de leerlingen zag ik dat er behoefte was aan wat extra richting en ondersteuning om tot een concrete en duidelijke invulling van haar bijdrage te komen. Ik heb hierin het initiatief genomen om samen met de leerling te kijken naar wat bij haar paste en waar haar mogelijkheden lagen. Vervolgens hebben we samen een plan van aanpak gemaakt en ben ik betrokken gebleven bij de verdere uitvoering. Hierdoor kreeg de leerling meer duidelijkheid, vertrouwen en ruimte om zich te ontwikkelen. Uiteindelijk kon zij daardoor met veel werkplezier een waardevolle bijdrage leveren aan het welzijn van onze bewoners.



Door goed te signaleren wat iemand nodig heeft en samen te zoeken naar een passende oplossing, kon deze leerling haar kwaliteiten benutten. Iets wat zij nog steeds met veel plezier doet!

Roger Meulenberg, medewerker welzijn, Elvira-Leontine

Duurzaam Cicero

TERUG- EN VOORUITBLIKKEN

Het voorjaar en de zomer van 2026 waren in Nederland uitzonderlijk warm en droog. We hadden te maken met meerdere hittegolven en op verschillende plaatsen werd het ene hittere record na het andere verbroken. Door het gebrek aan regen daalden de waterstanden in beken en rivieren snel. Extreme weersverschillen zijn inmiddels geen uitzondering meer. Daarom blijft aandacht voor duurzaamheid belangrijk. Iedereen kan hierin een verschil maken. Benieuwd hoe Cicero Zorggroep hieraan werkt?



Zorg voor morgen begint vandaag

Cicero bereidt zich voor op de gevolgen van klimaatverandering, onder andere op de volgende twee manieren:

- **Klimaatadaptatie**, waarbij we onze gebouwen en terreinen beter bestand maken tegen hitte, droogte en hevige regen.
- **Klimaatmitigatie**, waarbij we onze uitstoot van CO₂ verminderen door slimmer om te gaan met energie, water en materialen.

Duurzaamheidsjaarverslag 2025

Begin september is het duurzaamheidsjaarverslag 2025 gepubliceerd. In dit verslag blikken we terug op de resultaten van het afgelopen jaar. Zo zijn er belangrijke stappen gezet op het gebied van energiebesparing, afvalscheiding, circulair inkopen en de verbinding met duurzame inzetbaarheid binnen onze duurzaamheidsinspanningen. Maar wat de inhoud vooral laat zien: dankzij onze gezamenlijke inzet boeken we écht vooruitgang. Ook het verslag zelf heeft zich de afgelopen jaren mooi ontwikkeld: iets om trots op te zijn.



Vooruitkijken naar november: de Milieuthermometer Zorg audit

Een belangrijke duurzaamheidsmijlpaal die voor ons ligt, is de audit voor de Milieuthermometer Zorg (MTZ) in november. Tijdens deze audit wordt beoordeeld in hoeverre we voldoen aan de vernieuwde duurzaamheidscriteria die begin dit jaar zijn gepubliceerd.

We streven ernaar het zilveren certificaat te behouden op de locaties die al gecertificeerd zijn. Daarnaast willen we dit jaar Cicero Zorghuis en het Bedrijfsbureau in Brunssum als nieuwe locatie toevoegen aan de certificering. De voorbereidingen daarvoor zijn in volle gang.

Samen maken we het verschil

Een duurzame zorgorganisatie maken we samen. Of je nu in de zorg, ondersteuning of op kantoor werkt: jouw ideeën en keuzes tellen. Benieuwd hoe jij kunt bijdragen?

- Verdiep je in de Green Deal Duurzame Zorg 3.0 en de Milieuthermometer Zorg. Zo ontdek je welke duurzame stappen passen bij jouw werk.
- Stel vragen, deel ideeën en denk mee over verbeteringen op jouw afdeling. Kleine veranderingen, zoals bewuster omgaan met energie, water en afval, maken samen een groot verschil.
- Neem contact op met het team Duurzaamheid via duurzaam@cicerozorggroep.nl.

Zo bouwen we iedere dag aan duurzame en toekomstbestendige zorg voor onze cliënten, collega's en de generaties na ons. 

4 vragen aan... Janine Hochstenbach



Cicero investeert volop in leren en ontwikkelen, bijvoorbeeld via opleidingen, praktijkleren en doorgroeimogelijkheden. Om daar meer samenhang in te brengen, is Janine Hochstenbach gestart in de nieuwe functie van programmamanager Arbeidsmobiliteit & Talentontwikkeling. Daarbij richt zij zich op de mogelijkheden voor medewerkers om zich te ontwikkelen en door te groeien. In vier vragen vertelt zij wat dat voor collega's betekent.

1

Wat betekent arbeidsmobiliteit?

Voor mij betekent arbeidsmobiliteit dat we talent optimaal inzetten en als organisatie wendbaar blijven. De zorgvraag, arbeidsmarkt en wensen van medewerkers veranderen. Daarom kijken we verder dan de huidige functie: waar hebben we mensen nodig, wat kunnen zij en waar liggen mogelijkheden? Zo creëren we beweging, benutten we talent beter en behouden we medewerkers voor Cicero.

2

Waarom is talentontwikkeling nu belangrijk?

De zorgvraag groeit, terwijl medewerkers steeds schaarser worden. Werven alleen is niet genoeg. Daarom willen we het talent dat we al in huis hebben herkennen, benutten en behouden. Met trainee- en ontwikkelprogramma's en praktijkgericht leren bieden we medewerkers perspectief om zich verder te ontwikkelen. Zo investeren we in mensen en binden we talent duurzaam aan Cicero.

Wat gaan collega's hiervan merken?

We creëren heldere ontwikkelpaden voor alle niveaus en kijken daarbij naar wat medewerkers kunnen en willen leren. De herinrichting van functies op niveau 1 & 2 is hiervan een concreet voorbeeld. Ook mensen zonder zorgdiploma kunnen laagdrempelig instromen en zich stap voor stap ontwikkelen. Zo vergroten we ontwikkelkansen, versterken we het primaire zorgproces en worden medewerkers breder inzetbaar.

3

4

Waar ligt jouw eigen talent?

Mijn talent ligt vooral in ontwikkelen en vooruitkijken. Ik leg graag verbanden tussen waar we als organisatie naartoe willen en wat daarvoor in de praktijk nodig is. Daarbij kijk ik ook buiten bestaande kaders en zoek ik de samenwerking met anderen. Uiteindelijk vind ik het vooral belangrijk dat goede ideeën niet op papier blijven staan, maar ook daadwerkelijk verder worden gebracht.



Vakgroep geestelijke verzorging

HET LEVENSVERRHAAL

Iedere ouderenzorgmedewerker kent het wel: cliënten met gedrag dat voor zorgteams soms moeilijk te begrijpen is. Bijvoorbeeld de fictieve mevrouw Smit, die niet alleen op haar kamer durft te zijn en 's nachts elk halfuur belt. Uit levensverhaalgesprekken blijkt vervolgens dat zij twintig jaar geleden, 's nachts alleen in bed, het bericht kreeg dat haar man een dodelijk auto-ongeluk had gehad. Sindsdien durft ze in het donker niet meer alleen te zijn en vraagt ze nu, begrijpelijk, om constante nabijheid.

Of neem de fictieve meneer Jansen, bij wie de avondzorg op de PG-afdeling om tien uur iedere dag lastig is. Uit zijn levensverhaal blijkt later dat meneer zijn hele leven als fabrieks-operator uitsluitend late avonddiensten draaide. Thuis zocht hij pas om halftwee zijn bed op. Dat verklaart waarom er altijd zoveel weerstand is als meneer om tien uur weer wordt geholpen met zijn pyjama.

Het levensverhaal biedt veel inzicht in het begrijpen van mensen. Het is de verzameling van de ervaringen, gebeurtenissen en gevoelens die we ins ons leven meemaken en hoe die ons

vormen. Het zegt veel over wat we belangrijk vinden in het leven, wat onze normen en waarden zijn en hoe we ons gedragen. Iedereen heeft een uniek en diep persoonlijk levensverhaal: onze bewoners, maar ook jij en ik.

Geestelijk verzorgers werken in hun begeleiding veel met levensverhalen. Ook in de ouderenzorg. Op de kamers van bewoners heb ik altijd veel aandacht voor de spullen daar: foto's van veertig jaar geleden, een diploma aan de muur, boeken van vroeger, een popje uit hun kindertijd, een verlovingsring, een antiek, houten kastje. Ze helpen het verhaal van de bewoner te

vertellen: hij of zij was ooit een jong mens aan het begin van het leven. Ze waren bevlogen twintigers vol toekomstdromen, een jonge ouder. Ze gingen naar school, hadden hobby's, werkten hard, hadden lief, leden verliezen en ontdekten de wereld.

In onze ambitie om onze bewoners te begrijpen, te respecteren en hun gedrag te plaatsen, is het ontzettend behulpzaam om het verhaal achter hen goed te kennen en (nog eens) door te nemen. Schakel daarbij gerust onze hulp in! 

Namens de vakgroep geestelijke verzorging, Lydia Jans



Hoe ga jij om met leiderschap?

Een echtpaar op onze afdeling vertelde dat zij thuis altijd samen, dicht tegen elkaar aan, in één bed slapen. Op de afdeling staan hun bedden wel tegen elkaar aan, maar de opening in het midden vonden zij erg vervelend. Ik vond het belangrijk om te kijken wat we daaraan konden doen. Daarom heb ik geregeld dat het koppelbed dat we in huis hebben tijdelijk naar onze afdeling kwam. Zo kunnen zij nu weer echt dicht tegen elkaar aan liggen. Ik zie dat dit hen goed doet en bijdraagt aan hun welbevinden.

Juist door deze situatie ben ik verder gaan nadenken: er komen steeds vaker echtparen bij ons wonen. Moeten we daar als organisatie niet meer op voorbereid zijn? Daarom heb ik ook de vraag gesteld of we niet meer oog moeten



hebben voor deze behoefte en hoe we daar beter op kunnen inspelen.

Inge Remmerde, verpleegkundige, Schuttershof

Informele zorg en reablement

SAMEN DOEN WAT WÉL KAN BIJ AVE MARIA

Bij zorgcentrum Ave Maria krijgen informele zorg en reablement steeds meer een plek in het dagelijks leven. Daarbij draait het om twee dingen: bewoners stimuleren om zoveel mogelijk zelf te blijven doen én familie, naasten en vrijwilligers betrekken bij wat voor bewoners belangrijk en prettig is.



Een mooi voorbeeld is het koffie-uurtje op zaterdagochtend. Toen het niet lukte om hiervoor een vaste vrijwilliger te vinden, besloot Ave Maria het anders aan te pakken. Aura van den Boorn, senior medewerker welzijn: "We hadden verschillende oproepen gedaan, maar vonden niemand die het koffie-uurtje op zaterdagochtend structureel wilde verzorgen. Daarom vroegen we familie, naasten en vrijwilligers of zij één zaterdagochtend per maand wilden helpen. Diezelfde dag waren al drie ochtenden ingevuld. Inmiddels hebben we zo iedere zaterdag hulp bij het koffie-uurtje."

De mensen die helpen, reageren enthousiast. Voor bewoners brengt iedere helper weer andere gesprekken, verhalen en contacten mee. "Mensen willen vaak graag iets bijdragen, maar weten niet altijd op welke manier. Door heel concreet te vragen, blijkt er ineens veel mogelijk", vertelt Aura.

Wat kan iemand zelf?

Ook bij reablement begint het met anders kijken. Niet automatisch iets overnemen, maar eerst nagaan wat een bewoner zelf nog kan. Dat kan verrassende momenten opleveren en het gevoel van eigenwaarde versterken. Aura merkte dat zelf toen ze een bewoonster vroeg haar rolstoelremmen los te maken: "Eerst keek ze zoekend naar links en rechts en vroeg ze waar de remmen zaten. Vervolgens maakte ze de remmen zelf los en zei verbaasd: 'Goh, dat ik dat nog kan!' Zo zie je wat er mogelijk blijft als je niet automatisch iets overneemt."

Ook het team Ondersteuners Wonen stimuleert bewoners om zelf actief te blijven. Zo helpen bewoners waar mogelijk mee met het schoonmaken van hun kamer. Een bewoonster die vroeger graag haar huis poetste, helpt nu mee met haar eigen kamer. Dat geeft haar plezier en het gevoel dat ze iets kan bijdragen.



De meeste bewoners kunnen het prima zelf

Voor keukenmedewerkers werkt dat ook zo. Zij snijden het vlees niet meer standaard voor, maar laten bewoners het eerst zelf proberen. En wat blijkt? De meeste bewoners kunnen het prima zelf.

Samen kijken

Juist in zulke alledaagse momenten komen reablement en informele zorg samen. Zo ontstaat een dagelijkse realiteit waarin bewoners zich gezien, gewaardeerd en betrokken voelen. Aura: "Niet alles overnemen dus, maar samen kijken: wat kan iemand zelf, wat vindt iemand belangrijk en wie kan daarbij, zo nodig, helpen?" 

Moreel Beraad

MOREEL? DILEMMA? MOREEL DILEMMA? MOREEL BERAAD!

Racefietsen is mijn passie. Regelmatig doe ik een 'rondje Limburg'. Soms stelt mij dat wel voor een dilemma: kies ik voor een zo vlak mogelijke rit of wil ik mij vooral uitleven met een rondje heuvelland? Ach, ik kom er altijd wel uit en de enige met wie ik dat moet beslissen ben ik zelf.



Het wordt wat ingewikkelder als ik eigenlijk vind dat ik op mijn tocht even bij iemand langs moet gaan, bijvoorbeeld iemand die ziek is en wel een opbeurend bezoekje van mij mag krijgen. Waar hecht ik dan meer waarde aan: mijn eigen vrijheid of het geven van aandacht aan die ander? Deze vraag kan je een moreel dilemma noemen. Beide mogelijkheden hebben iets goeds in zich, maar het is of het één of het ander.

Het is maar een simpel voorbeeld, zeker in vergelijking met de vele dilemma's die er in de zorg spelen. We moeten geregeld kiezen tussen wat voor ons het

meeste waard is. Bijvoorbeeld: gunnen we iemand de vrijheid om te lopen wanneer hij of zij dat wil, met mogelijke breuken en versnelde achteruitgang als gevolg, of willen we haar of hem behoeden om te vallen door een gordel in te zetten? Of: accepteren we iemands vrijheid om zelfstandig naar buiten te gaan of beschermen wij hem met deursluiting tegen de kans op verdwalen? Of: wanneer zetten we de 'zo nodig'-medicatie in?

Antwoord op dit soort vragen is niet makkelijk te geven, omdat elk antwoord bezwaar of risico kent. De kans is ook

nog eens groot dat we onderling van mening verschillen over wat de minst slechte oplossing is. Zolang dat niet openlijk besproken wordt kan dat leiden tot irritatie, ergernis en (veel) erger.

Een moreel beraad is dan een goed instrument om in alle openheid met elkaar te benoemen wat voor ons individueel van waarde is. Die uitwisseling blijkt vaak een goede basis te zijn om tot een besluit te komen over wat we samen de moeite waard vinden. En die uiteindelijke keuze wordt makkelijker door iedereen gedragen.

Die gezamenlijk gedragen zienswijze is meestal de vrucht van het moreel beraad. Met ten slotte als niet onbelangrijk toetje: je leert elkaar als team van betrokkenen beter kennen en krijgt meer waardering voor ieders inzet en visie. Concrete en ultieme teambuilding dus.

Heb jij een dilemma waarover je graag een Moreel Beraad wilt aanvragen? Neem contact op met de werkgroep (moreelberaad@cicerozorggroep.nl) en wij komen naar jullie toe!

Namens de gespreksleiders Moreel Beraad, Wim Vroom 

Hoe ga jij om met leiderschap?

Meneer Ben, die leeft met dementie, keek vol bewondering naar de zilveren naamspeldjes van de collega's. "Dat zou ik nou ook mooi vinden!"

Toen ik hem vertelde dat we ook voor hem zo'n speldje konden regelen, vroeg ik welke functie hij graag wilde hebben. Zijn antwoord: "Lid van de vereniging." Omdat dat wat lang was voor een naamspeldje, stelde ik voor hem te benoemen tot erelid, als waardering voor alles wat hij in het verpleeghuis heeft betekend. Zijn gezicht begon te stralen. "Wat geweldig! Kun jij dat bepalen?" De receptie maakte speciaal voor hem een speldje. Vanaf dat moment



droeg meneer Ben het iedere dag met trots en liet hij het enthousiast zien aan medewerkers en bezoekers. Een klein gebaar werd een groot geluismoment voor meneer.

Britt Huskens, logopedist, Elvira-Leontine

DE CYBERBEVEILIGINGSWET: WAT BETEKEN DAT VOOR CICERO?

Cyberaanvallen halen regelmatig het nieuws. Ook de zorg is steeds vaker doelwit. Tegelijkertijd worden we voor ons dagelijks werk steeds afhankelijker van digitale systemen. Denk aan het cliënt-dossier, e-mail, telefonie en de systemen waarmee we roosters, medicatie en andere belangrijke informatie verwerken. Een digitale verstoring kan daardoor grote gevolgen hebben voor onze cliënten.

Om organisaties beter weerbaar te maken, is er een nieuwe wet: de Cyberbeveiligingswet. Deze wet stelt strengere eisen aan organisaties die belangrijk zijn voor de maatschappij, dus ook aan ons!

Wat betekent dit voor Cicero?

De Cyberbeveiligingswet vraagt onder andere dat organisaties hun digitale risico's goed in beeld hebben, passende beveiligingsmaatregelen nemen en voorbereid zijn op incidenten. Ernstige cyberincidenten moeten bovendien tijdig worden gemeld.

Gelukkig beginnen we bij Cicero niet vanaf nul. We werken al aan informatiebeveiliging volgens bestaande normen en nemen maatregelen om onze digitale weerbaarheid verder te verbeteren. De komst van de Cyberbeveiligingswet maakt het belang hiervan alleen maar groter.

Wat merken wij daarvan?

Onze weerbaarheid zit niet alleen in ingewikkelde technische maatregelen. Juist medewerkers spelen

een belangrijke rol. Een vreemd mailtje herkennen, zorgvuldig omgaan met cliëntgegevens, je account niet delen of een verdachte situatie melden kan het verschil maken.



Daarom zul je informatiebeveiliging de komende tijd vaker tegenkomen. Zo startte in september voor alle medewerkers de training Restricted Intelligence: een humoristische serie met korte afleveringen over digitale veiligheid. Iedere drie maanden verschijnt een nieuwe aflevering, bijvoorbeeld over phishing, persoonsgegevens en veilig gebruik van je device. Daarnaast zullen we op @Cicero regelmatig praktische tips over veilig digitaal werken delen.

Zie je iets vreemds? Twijfel je over een e-mail, applicatie of situatie? Meld het liever een keer te veel dan een keer te weinig via security@cicerozorggroep.nl. Samen zorgen we ervoor dat niet alleen onze informatie, maar vooral ook onze cliënten goed beschermd blijven. 

Hoe ga jij om met leiderschap?

Ik ben trots op de samenwerking met mijn team. Wij hebben al van alles meegemaakt samen, hele roerige tijden, hele drukke tijden. We hebben moeten meebewegen met veranderingen en dat is niet altijd even makkelijk. Nieuwe werkwijzen, nieuwe producten, werkdruk. En ondanks dat dat regelmatig wrijving opleverde, zijn we altijd een team gebleven. Elkaar steunen en motiveren, elkaar in taken helpen met als rode draad communicatie. Ik probeer daar vanuit mijn functie uiteraard een spil in te zijn, maar alleen door het vertrouwen van je team kan dit werken. Op die manier kan je niet alleen de moeilijke dingen samen aan, maar ook plezier en geluismomenten met elkaar delen en vieren. Daar ben ik trots op!

Rosetta Driessen-Gouw, senior ondersteuner wonen, Emmastaete



De vertrouwenspersoon

ALS JE ERGENS MEE BLIJFT ZITTEN

In de zorg werk je dicht op elkaar. Dan gebeurt er weleens iets wat blijft hangen: een opmerking van een collega die volgens jou te ver gaat, het gevoel dat je leidinggevende je onder druk zet of een team waarin je je mond liever houdt. Sommige situaties op je werk bespreek je niet gemakkelijk met collega's of je leidinggevende. Voor die situaties is er een externe vertrouwenspersoon.



^ Sylvia Feij

De externe vertrouwenspersonen voor Cicero zijn Irene Jager en Sylvia Feij van Pit & Co. Zij werken niet bij Cicero en staan los van de organisatie. Alles wat je met hen bespreekt, wordt vertrouwelijk behandeld. Zij zijn er voor iedereen bij Cicero, ook voor stagiairs en vrijwilligers. Irene: "Je kunt bij ons terecht als je te maken krijgt met integriteitskwesaties en ongewenst gedrag. Ook bij een conflict dat vastloopt of bij iets waarvan je niet weet wat je ermee moet."

Twijfel je of iets het bespreken waard is? Zoek dan juist contact. "Die twijfel is voor veel mensen de reden om het maar te laten. En zo groeit iets kleins uit tot iets waar je niet meer omheen kunt, terwijl een gesprek in het begin vaak nog wel mogelijk is", vertelt Sylvia.

^ Irene Jager



Hoe het werkt

Wil je contact opnemen, ga dan op @Cicero naar Vertrouwenspersoon onder InBalans – Gezond en veilig. Daar vind je een link en QR-code om contact op te nemen. Je kunt kort aangeven wat er speelt en hoeft je naam niet te noemen. Je gegevens staan in een beveiligde omgeving waar alleen de vertrouwenspersonen toegang toe hebben. Anderen binnen Cicero kunnen niet meekijken. Zelf houd je toegang tot je dossier.

Er gebeurt niets zonder dat jij dat wilt

Irene of Sylvia neemt vervolgens contact op voor een afspraak op een plek waar jij je prettig voelt. Irene: "Er gebeurt niets zonder dat jij dat wilt. Een gesprek met een van ons betekent ook niet automatisch dat je een klacht indient of een procedure start. Je kunt ook besluiten om het bij het gesprek te laten."

Meer dan een gesprek

"Als wij een rode draad zien in signalen, bespreken we die op hoofdlijnen met Cicero. Zonder namen en niet herleidbaar. Op die manier kan er ook iets veranderen in de organisatie zelf", besluit Sylvia. ▢

Vastgoed Projecten

BOUWEN EN VERBOUWEN

De afdeling Vastgoed Projecten werkt voortdurend aan de woon- en werkomgeving binnen Cicero. Met verbouwingen, renovaties en nieuwbouw zorgen we voor woon- en werkplekken waar bewoners en medewerkers zich thuis en comfortabel voelen. Bij de zorgcentra Elvira-Leontine, Schuttershof en Huize Louise gebeurt veel op het gebied van verbouwing, renovatie en nieuwbouw. Team Vastgoed Projecten neemt je kort mee in de stand van zaken en de plannen voor de komende tijd.



Voorproefje van het nieuwe Huize Louise

Huize Louise

Eerder vertelden we al dat het huidige Huize Louise op termijn plaatsmaakt voor een volledig nieuw zorgcentrum. Inmiddels is er samen met interne en externe adviseurs, waaronder de architect, hard gewerkt aan de plannen. Het definitieve ontwerp is nu klaar. Hierboven zie je alvast een voorproefje van het nieuwe Huize Louise.

Elvira-Leontine

De afdelingen Agneshof en Aleydahof van Elvira-Leontine kregen een volledige renovatie met een frisse, eigentijdse uitstraling en eenpersoonskamers met eigen sanitair. Het restaurant krijgt binnenkort een nieuwe vloer.

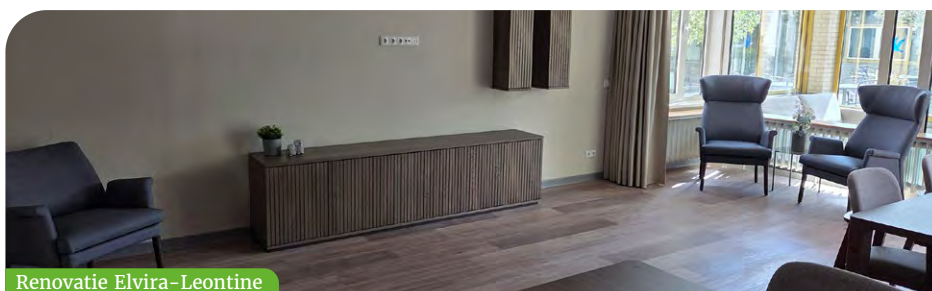
Aleydahof is sinds eind maart 2026 klaar; bij Agneshof zijn de werkzaamheden nog in volle gang. Begin november 2026 is alles gereed en zijn alle bewoners weer terug op hun 'oude nieuwe' plek.

Schuttershof

In februari 2026 werd de tweede fase van de renovatie van Schuttershof afgerond. Het souterrain telt nu 23 eenpersoonskamers met eigen sanitair en drie moderne, huiselijke woonkamers. Schuttershof heeft nu alleen nog eenpersoonskamers.

De afgelopen maanden stond fase 3 van de renovatie centraal. Hierbij werd afdeling Berk (derde verdieping) volledig gerenoveerd en alle kamers werden voorzien van eigen sanitair. Afdeling Linde (tweede verdieping) kreeg nieuwe woonkamers en keukens.

Een frisse, eigentijdse uitstraling



Renovatie Elvira-Leontine





Renovatie Schuttershof



➤ Tot slot kijken we ook naar mogelijkheden om de buitenruimte rond Schuttershof prettiger en aantrekkelijker te maken. 

Heb je vragen of wil je meer weten over een van onze projecten? Neem dan contact op met het team Vastgoed Projecten via vastgoedprojecten@cicerozorggroep.nl

HOERA: 100.000 SPRAAKGESTUURDE RAPPORTAGES!

Halverwege 2024 zijn we begonnen met spraakgestuurd rapporteren in het ECD. Hiermee spreek je je rapportage in, in plaats van deze typen. De app vertaalt dit naar geschreven tekst. Vrij snel concludeerden jullie dat dit heel makkelijk en snel werkt en dat de kwaliteit van de rapportages er ook nog eens door verbetert! Dit zorgt voor rust in het werk en meer tijd voor de cliënt. Een groot succes dus!



◀ Op de foto v.l.n.r.:
Sam van den Heuvel,
Dean Dams, Rens Kempen,
Vivian de Rooij,
Danielle Bruggeman,
Daniëlle Pol en
Wouter Hellemons



Sindsdien rapporteren steeds meer collega's op steeds meer locaties spraakgestuurd. Zo veel, dat we sinds de start inmiddels meer dan 100.000 rapportages hebben ingesproken! Dat mocht gevierd worden. En dus stond er op alle locaties waar spraakgestuurd wordt gerapporteerd iets lekkers klaar.

Ga zo door!

Rapporteer jij al spraakgestuurd, maar wil je er nog meer uithalen? Gebruik dan ook eens de schrijfhulp die rapportages automatisch in SOEP-structuur zet! Of laat de Attendi-app een verslag van een gesprek voor je schrijven! 



TEAMWORK

Team Kwaliteitsverpleegkundigen

Ave Maria, Op den Toren, 't Brook en Schuttershof beschikken elk over een kwaliteitsverpleegkundige of een kwaliteitsverpleegkundige in opleiding. Zij zijn de verbinders tussen zorg, beleid en innovatie. Zij ondersteunen collega's op de werkvloer, denken mee over verbeteringen en helpen nieuwe ontwikkelingen in de praktijk te laten landen. Het team bestaat uit Celine van den Elzen, Esther Nieuwland, Melissa Peusch en Sidney Vreuls.

Klein detail, grote verbetering

"Als kwaliteitsverpleegkundigen kijken we waar in de zorg en in het dagelijks werk verbeteringen mogelijk zijn. Daarbij combineren we onze eigen bevindingen met signalen van managers en medewerkers", vertelt Sidney. Ook Celine benadrukt het belang van samenwerken: "We komen samen tot inzichten, waarmee medewerkers verder kunnen."

Een mooi voorbeeld van een verbetering op het gebied van kwaliteit en veiligheid is de invoering van filteroptreknaalden, die het optrekken van medicatie

veiliger maken. "Dat lijkt misschien een klein detail", zegt Sidney, "maar ze voorkomen dat glas- of rubberdeeltjes via de injectievloeistof in de bloedbaan van onze cliënten terechtkomen."

Onlangs werd ook de rol van de contactverzorgende verbeterd met hulp van de kwaliteitsverpleegkundigen. Samen met medewerkers, het managementteam en de afdeling Kwaliteit en Beleid ontwikkelden zij een vernieuwde werkwijze. "Door de nieuwe werkwijze weet familie nu beter bij wie zij terecht kan met vragen ➤

◀ **Op de foto v.l.n.r.:** Esther Nieuwland, Melissa Peusch, Celine van den Elzen en Sidney Vreuls.

➤ en medewerkers weten beter wat er van hen wordt verwacht in hun rol als contactverzorgende. Dat deze aanpak nu Cicero breed wordt ingevoerd, maakt me trots", zegt Melissa.

Hulp bij implementatie van innovaties

De kwaliteitsverpleegkundigen spelen een belangrijke rol bij Anders Werken en het implementeren van innovaties. Ze begeleiden collega's bij innovaties zoals spraakgestuurd rapporteren. "In het begin vinden medewerkers het spraakgestuurd rapporteren spannend", vertelt Celine. "Wij helpen hen op weg en zodra medewerkers ervaren hoeveel tijd spraakgestuurd rapporteren bespaart en hoe prettig het werkt, groeit het enthousiasme vanzelf." Ook het coachen van collega's hoort bij hun werk. Esther: "Ik vind het belangrijk om aansluiting te zoeken bij mensen en hen in hun kracht te zetten. Dat we samen onderzoeken hoe we dingen kunnen verbeteren en daarbij gebruik maken van ieders kwaliteiten."

Samen werken de kwaliteitsverpleegkundigen iedere dag aan hetzelfde doel: zorg die steeds een beetje beter wordt. Iedere verbetering, hoe klein ook, maakt daarbij verschil! 🍀

Interesse in de rol van kwaliteitsverpleegkundige?

Neem dan contact op met het team: kwaliteitsverpleegkundigen@cicerozorggroep.nl of check snel onze vacatures:



Vacature
kwaliteits-
verpleegkundige IMZ



Vacature
verpleegkundige in opleiding
tot kwaliteitsverpleegkundige

Hoe ga jij om met leiderschap?

Als leidinggevende binnen Cicero geloof ik sterk in mijn motto: "Samen is de sleutel tot succes." Leidinggeven betekent voor mij niet alleen richting geven, maar vooral verbinden, vertrouwen geven en samen groeien.

De afgelopen periode heb ik met plezier mijn nieuwe collega locatiemanager Sabine Schoenmaeckers ingewerkt. We hebben dit traject bewust gefaseerd opgebouwd: starten met samen doen, observeren en ervaringen delen, gevolgd door steeds meer zelfstandigheid, waarbij ik als buddy beschikbaar blijf voor ondersteuning en coaching. Deze aanpak zorgt voor vertrouwen en een warme overdracht.

Tegelijkertijd blijft loslaten een uitdaging. Wanneer je ergens met hart en ziel aan hebt gebouwd, is het niet eenvoudig verantwoordelijkheden over te dragen. Toch zie ik dit als een kans om vanuit vertrouwen ruimte te geven.

Samen geven we vorm aan deze inwerkperiode door kennis te delen en elkaar te versterken. Dit bevestigt voor mij elke dag opnieuw: Samen is de sleutel tot succes.

Sandra Jongen, locatiemanager, 't Brook



SAMEN WERKEN AAN VITALITEIT

In mei draaide InBalans om het thema Mental Wellbeing. Collega's konden verschillende webinars volgen en op locatie deelnemen aan yoga en workshops, zoals Grip op je dag, Slaap, Uit je hoofd, in je lijf en Terug bij jezelf. De deelnemers waren enthousiast en kregen praktische tips om zowel op het werk als thuis beter in balans te blijven.



Meer grip op je werkdag

De workshop Grip op je dag werd verzorgd door de sherpa's van Samen Sturen. Deelnemers ontdekten hoe meer grip op je werkdag kan zorgen voor meer werkplezier en het helpt om mentaal beter in balans te blijven.

Tijdens de workshop gingen deelnemers aan de slag met herkenbare situaties uit de dagelijkse praktijk. Hoe ga je om met chaos? Wanneer neem je zelf verantwoordelijkheid (eigenaarschap) en wanneer ligt die ergens anders? Hoe maak je duidelijke afspraken? En hoe zorg je ervoor dat vergaderen minder tijd kost én meer oplevert?

Deelnemers kregen concrete handvatten om meer regie te nemen over hun werkdag. Vooral het praktische vergaderformat viel in de smaak: een eenvoudige manier om vergaderingen productiever, efficiënter en leuker te maken.

Eén jaar InBalans

Mental Wellbeing was een van de thema's waarmee InBalans het afgelopen jaar aandacht vroeg voor



vitaliteit. Ook onderwerpen als Hoofd, Hart & Hormonen, Druk, Druk, Druk en de Nationale Vitaliteitsweek kwamen aan bod. Veel collega's namen deel aan webinars, masterclasses en workshops over onder meer mentale gezondheid, werkplezier en persoonlijke ontwikkeling. Daarmee draait InBalans niet alleen om je fit en prettig voelen op dit moment. Het gaat ook om duurzame inzetbaarheid: gezond, energiek en met plezier kunnen blijven werken.

Hoe gaan we verder?

De komende tijd wordt InBalans verder ontwikkeld. Daarbij kijken we naar de samenhang tussen de activiteiten, het InBalans-portaal en de inzichten uit het recent uitgevoerde Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Zo sluit het aanbod steeds beter aan bij wat medewerkers nodig hebben.

In de volgende editie van Cicerone vertellen we je graag meer over de verdere ontwikkeling van InBalans. 



Hoe ga jij om met leiderschap?

Ik mag het team Ondersteuners Wonen van Ave Maria aansturen; met negen dames zorgen wij voor de schoonmaak. Een van de belangrijkste dingen vind ik toch dat iedereen zich prettig voelt op het werk en we goed samenwerken. Daarom probeer ik altijd open te communiceren en naar mijn collega's te luisteren. Als we een drukke periode hebben, proberen we elkaar zoveel mogelijk te helpen. Samen zorgen we ervoor dat de bewoners in een schone en fijne omgeving kunnen wonen. We zijn immers bij de bewoner te gast, het is zijn of haar thuis. Ik ben er trots op dat we binnen het team op elkaar kunnen rekenen en dat we elkaar ondersteunen. Deze ervaring heeft mij geleerd dat het niet alleen gaat om aansturen, maar vooral om samenwerken, luisteren, vertrouwen geven en het goede voorbeeld geven.

Ellen van Eeghem, senior medewerker Ondersteuner Wonen, Ave Maria

Hoe ga jij om met leiderschap?

Als palliatieve zorg verpleegkundige i.o. ondersteun ik teams bij het bieden van goede palliatieve zorg. Zoals laatst, toen de vraag kwam of een vrouw in de terminale fase van haar leven vanuit het ziekenhuis naar huis mocht. Zij wilde graag thuis sterven, in haar vertrouwde omgeving. De volgende ochtend verslechterde haar situatie in het ziekenhuis snel. In overleg werd geregeld dat zij direct naar huis mocht komen. Ik ving mevrouw en haar familie thuis op. Thuis aangekomen, zag ik dat mevrouw echt in de stervensfase was. Er was alleen nog geen passend beleid afgesproken. Ik nam de verantwoordelijkheid om met haar zoon te bespreken wat nodig was voor haar comfort. Ook informeerde ik de huisarts over de situatie en het medicatiebeleid tot dat moment. Na een visite stelde de huisarts passend vervolgbeleid op.

Door samen verantwoordelijkheid te nemen, snel te schakelen en vanuit onze deskundigheid te handelen, konden we ervoor zorgen dat mevrouw thuis, omringd door haar familie en hondje, rustig kon sterven.

Silvia van der Aa, senior wijkverpleegkundige, Cicero Thuis



Dagvoorzieningen Cicero Thuis

GLUREN BIJ DE BUREN

Drie maanden werken op een andere dagvoorziening: dat was het idee achter Gluren bij de Buren, bij Cicero Thuis. Collega's draaiden tijdelijk mee in een ander team om van elkaar te leren, ideeën uit te wisselen en de samenwerking tussen dagvoorzieningen te versterken.



Liciënne Stevens van dagvoorziening Pius, Jean Pierre op den Kamp en Chelly Röntgen van dagvoorziening Emmastaete deden mee aan Gluren bij de Buren en vertellen over hun ervaringen. Liciënne ging gluren bij De Henkhof; Jean Pierre en Chelly bij dagvoorziening Pius.



Spanning vooraf

Alle drie begonnen ze met een ander gevoel aan het avontuur. Chelly (op de foto hiernaast) keek ernaar uit om uit haar bekende setting te stappen en

ergens anders mee te draaien. Liciënne en Jean Pierre zagen er juist tegenop. Hun eigen locatie voelde echt als hun plek, waardoor

de stap naar een andere locatie best spannend was.

Eenmaal begonnen, verdwenen de eventuele twijfels snel. Liciënne voelde zich bij De Henkhof meteen welkom. "Vanaf het moment dat ik binnenkwam, gaven mijn collega's me het gevoel dat ik erbij hoorde." Ook Jean Pierre vond bij dagvoorziening Pius snel zijn draai. Hoewel hij zijn vaste bezoekers van dagvoorziening Emmastaete miste, voelde hij zich vanaf dag één thuis in het team. ➤

> Opbrengst

Bij Jean Pierre (op de foto hiernaast) zette het gluren vooral persoonlijk iets in beweging: bij dagvoorziening Pius merkte hij dat hij beter voor zichzelf durfde op te komen. Voor Chelly en Liciënne (op de foto hieronder) kreeg het zelfs een concreet vervolg. Chelly ontdekte dat de cultuur bij dagvoorziening Pius beter bij haar past en vond daar uiteindelijk haar nieuwe werkplek.



Liciënne stapte van Pius, een dagvoorziening bij een zorgcentrum, over naar Trefcentrum Nuth, een dagvoorziening in een wijksteunpunt.

Winst

Gluren bij de Buren zorgt ervoor dat medewerkers andere locaties beter leren kennen en

makkelijker op een andere plek kunnen werken. Want wie een locatie en team al kent, valt daar makkelijker nog eens in. Dat helpt bij vervanging, en het optimaal invullen van roosters en bezetting.

Voor alle drie zat de persoonlijke winst vooral in het letterlijk en figuurlijk veranderen van plek. Een andere omgeving hielp om met een frisse blik naar het werk én naar zichzelf te kijken. Soms bevestigde dat wat al goed voelde, soms bracht het iets nieuws in beweging. Zoals Chelly zegt: "Soms is het moeilijk om mee te veranderen. Gluren bij de Buren kan je dan een andere kijk geven." 

Hoe ga jij om met leiderschap?

De overstap van fysiotherapeut naar zorgmanager voelde voor mij als een logische volgende stap. Waar ik eerder één cliënt tegelijk ondersteunde, mag ik nu bijdragen aan een omgeving waarin een heel team kan groeien en bewoners goede zorg ontvangen. Dat heeft mijn kijk op leiderschap veranderd. Leiderschap gaat voor mij niet over hiërarchie, maar over voorbeeldgedrag. Over aanwezig zijn, vragen stellen, ruimte geven en samen oplossingen vinden.

Het mooie is dat leiderschap overal zichtbaar is. Bij een collega die initiatief neemt, een medewerker die een bewoner nét wat extra aandacht geeft of iemand die een ander helpt zonder dat daarom wordt gevraagd. Zo bouwen we samen aan een sterke organisatie en de beste zorg.

Dean Dams, zorgmanager, Pius



EEN KNUFFEL VOOR IEDEREEN!

Een goed idee kan klein beginnen en toch veel mensen raken. Dat bewijst Nina Greven, welzijnscoach bij Cicero. Tijdens haar contactmomenten met bewoners merkte zij dat sommige bewoners veel steun en troost ervaren van een knuffeldier of pop. “Ik merkte dat veel bewoners het fijn vinden om een knuffel vast te houden wanneer ze verdrietig zijn of nabijheid zoeken”, vertelt Nina. “Ook praten ze graag tegen een knuffel. Zo’n diertje of pop kan echt belangrijk zijn voor een bewoner.”



Nina's observaties worden bevestigd door onderzoek* dat aantoont dat knuffels en interactieve knuffeldieren een positief effect kunnen hebben op de gemoedstoestand van ouderen, in het bijzonder van ouderen met dementie. Knuffels kunnen gezelschap bieden en zo eenzaamheid, onrust en verdriet verminderen. Daarnaast stimuleren ze de zintuigen en kunnen ze herinneringen naar boven brengen. Ook kan een pop of knuffel bijdragen aan een gevoel van eigenwaarde of zingeving.

“Ik merkte dat een knuffel een groot, positief effect had op veel van ‘mijn’ bewoners”, vertelt Nina. “Maar ik zag ook verdriet of onrust wanneer de knuffel bijvoorbeeld kwijt was. En dat gebeurde nogal vaak. En niet elke bewoner kon

Een simpel, maar goed idee kan grote impact maken

makkelijk aan een (nieuwe) knuffel komen. Daarom dacht ik: ik vraag eens rond in mijn omgeving of iemand knuffels over heeft, dan kan ik die uitdelen. Simpel, toch?”

Ook Nina's leidinggevende was enthousiast en zo ging de inzamelingsactie van start. En direct met groot succes! Inmiddels heeft Nina minstens tien volle zakken aan knuffels ontvangen. “Genoeg voor elke locatie”, lacht ze. “Even goed wassen, en de knuffels waren klaar om uit te delen.”

Nina laat zien dat een simpel, maar goed idee grote impact kan hebben. Haar initiatief maakt bewoners blij, maar ook onder medewerkers maakt de actie indruk. “Het teamgevoel en de saamhorigheid is groot wanneer ik donaties ontvang of wanneer een collega knuffels komt ophalen voor zijn afdeling”, licht Nina toe. “Ik krijg eigenlijk alleen maar positieve reacties. Zelf vind ik het vooral geweldig dat zoveel mensen hebben meegedaan. Wat begon als een klein idee, is uitgegroeid tot iets moois voor bewoners op alle locaties.” 

* Zie bijvoorbeeld onderzoek uitgevoerd bij Newcastle General Hospital in Engeland in 2006



SAMEN BIJ —Cicero—

In Samen bij Cicero maken we kennis met collega's die ook buiten het werk een bijzondere band delen. Deze keer spreken we Bianca Ruijters en haar ouders Hennie en Sjef Ruijters-Yzermans.

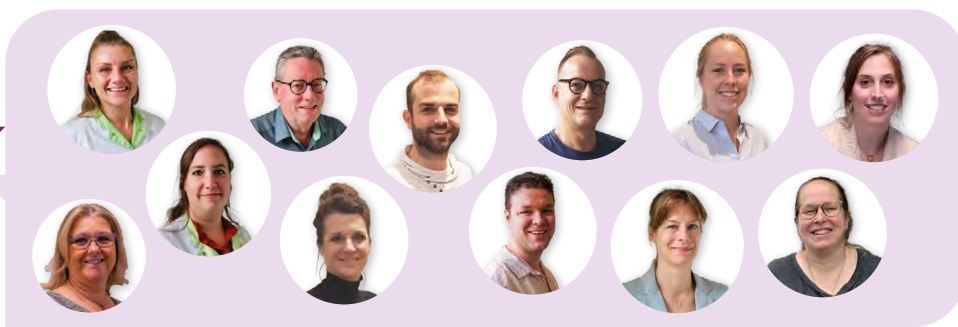
Bianca werkt al zo'n twintig jaar bij Cicero als verzorgende IG. Lange tijd hiervan werkte ze bij zorgcentrum Schuttershof. Ze kwam regelmatig met mooie verhalen thuis. Mede daardoor besloot moeder Hennie om vrijwilliger te worden. "Na een paar keer meekijken was ik verkocht. Het ging perfect", vertelt ze. Inmiddels is ze een vaste kracht bij het kaarten, de koffiemomentjes en activiteiten. Niet lang daarna werd ook vader Sjef vrijwilliger. "Ik bracht Hennie vaker weg. Toen zei

Na een paar keer meekijken was ik verkocht

iemand: 'Je bent hier nu toch al, waarom blijf je niet helpen?'" vertelt Sjef met een lach. Nu helpt hij structureel bij activiteiten, muziek en

feesten en is hij veel in de tuin te vinden. "Dat is mijn hobby. Ik zou het nooit meer willen missen."

Iedere medewerker en vrijwilliger heeft zijn eigen taak en weet wat hij moet doen. Zo werkt het ook tussen Bianca en haar ouders en dat werkt goed voor het drietal. "Het is allemaal op elkaar afgestemd", vertelt Sjef. Bij grotere activiteiten werken ze soms samen. "Dan kijk ik om me heen en zie ik papa en mama lekker genieten", vertelt Bianca. "Schuttershof is een soort tweede thuis. Dat is toch prachtig!" 



De afgelopen maanden heeft de Professionele Adviesraad (PAR) zich opnieuw met verschillende onderwerpen beziggehouden. Zo hebben we weer locaties en wijkteams bezocht, waaruit een initiatiefvoorstel is voortgekomen voor de aanschaf van een tilhulpmiddel. Een mooi voorbeeld van hoe signalen uit de praktijk (mogelijk) kunnen leiden tot concrete verbeteringen.

Ook waren we betrokken bij het traject rondom de benoeming van een nieuwe bestuurder. Daarbij was het goed om te zien dat de verschillende medezeggenschapsorganen, OR, CCR en PAR, elkaar op meerdere vlakken weten te vinden en goed samenwerken.

Daarnaast hebben we samen met de afdeling Kwaliteit & Beleid gekeken naar onze input voor het Kwaliteitsbeeld 2026. De tijd staat immers niet stil en ook als PAR blijven we graag vooruitkijken naar de ontwikkelingen binnen onze organisatie.

Mooi nieuws tot slot: de oproep in de vorige Cicerone heeft een nieuw PAR-lid opgeleverd vanuit de welzijnscoaches. Maartje Kleijnen sluit aan bij de PAR en brengt daarmee ook het perspectief van welzijn in. We heten Maartje van harte welkom en kijken uit naar de samenwerking!

Wil je van gedachten wisselen met de PAR? Mail dan naar par@cicerozorggroep.nl

OR nieuws

OR-VERKIEZINGEN

In juli vonden de OR-verkiezingen plaats. Met maar liefst negen kandidaten voor zes zetels hadden onze collega's echt iets te kiezen! Inmiddels zijn de gekozen collega's officieel geïnstalleerd als OR-lid. En hoewel ze officieel net zijn gestart, draaien ze inmiddels alweer een paar weken enthousiast mee.

De zittende OR-leden zijn blij met de komst van de nieuwe leden. Met nieuwe gezichten, ideeën en ervaringen is de OR weer mooi aangevuld. We wensen onze nieuwe OR-leden dan ook heel veel succes en plezier in hun nieuwe rol. We kijken uit naar een fijne samenwerking!

Een groot dankjewel aan iedereen die zijn of haar stem heeft uitgebracht. Door te stemmen hebben jullie laten zien dat medezeggenschap belangrijk is en dat jullie betrokken zijn bij onze organisatie.

Ook voor de collega's die zich kandidaat hebben gesteld, maar niet zijn gekozen: bedankt voor jullie inzet, enthousiasme en bereidheid om mee te denken! Het vraagt lef om je kandidaat te stellen en je stem te laten horen. We hopen dat jullie betrokkenheid bij de organisatie en de medezeggenschap blijft bestaan.



Veel succes aan onze nieuwe leden en óp naar een mooie samenwerking! 

Ontwikkelen bij Cicero

"HET VOELDE BIJNA ALS EEN HUWELIJKSAANZOEK"



Ontwikkelen betekent niet altijd dat je meteen een opleiding volgt. Soms begint het met ontdekken wat bij je past, kansen grijpen en steeds iets meer durven. Dat geldt zeker voor Angie Watson. Zij begon bij Cicero als vrijwilliger, werkte daarna in de schoonmaak en vond uiteindelijk haar plek in de zorg.

Haar weg begon toen ze vanuit Amerika naar Nederland verhuisde. Een jaar eerder had ze negen dagen in coma gelegen en moest ze opnieuw leren lopen en praten. Samen met haar dochter trok ze in bij haar moeder.

Vrijwilliger

Hoewel werken niet vanzelfsprekend leek, wilde Angie graag iets betekenen: "Ik heb altijd iets gehad met ouderen. Daarom besloot ik vrijwilligerswerk te

gaan doen bij Emmastaete." Eerst een paar dagen per week, maar al snel vaker. "Het contact met de bewoners vond ik zo fijn. Ik bouwde echt een band met hen op." Zo werkte ze ongeveer acht jaar.

Flexpool

Tijdens de coronaperiode kreeg Angie een ADL-cursus aangeboden, zodat ze ook kon helpen in de zorg. Die periode bracht haar dichterbij de bewoners, maar was tegelijk erg zwaar: in korte tijd overleden veel mensen die ze al jaren kende. Daarom besloot ze op zoek te gaan naar een andere werkplek bij Cicero, in een andere functie en een andere omgeving. Via de flexpool ging ze aan de slag in de schoonmaak. Toch bleef de zorg trekken. "Ik merkte dat ik behoefte had aan meer contact met de bewoners." Angie vroeg of ze mocht meelopen op verschillende afdelingen. Toen ontdekte ze dat de zorg echt bij haar past.

Zorg

Niet veel later vroeg een zorgmanager of ze op zijn afdeling in de zorg wilde werken. "Het voelde bijna als een huwelijksaanzoek. Ik dacht: dit is mijn droom die uitkomt!" Inmiddels werkt Angie als ondersteuner wonen en zorg bij Pius en volgde ze al verschillende cursussen.

Misschien wil Angie in de toekomst de opleiding tot Helpende Plus volgen. Voor nu is ze vooral trots op de stappen die ze al heeft gezet. Ze vond haar plek in een nieuw land én binnen Cicero. "Het is heel dankbaar werk. Ik vind het fijn dat ik meer voor bewoners kan betekenen en echt contact met hen heb." 



Hoe ga jij om met leiderschap?

Toen mijn zorgmanager mij en een collega vroeg om de zorgroutes mee op te starten, voelde dat voor mij als een leuke nieuwe uitdaging.

Vanaf het moment dat de zorgroutes van start gingen, vond ik het belangrijk om samen met collega's te kijken waar routes misschien te zwaar waren en waar we iets konden aanpassen.

Door open te blijven communiceren en iedereen actief te betrekken, ontstond er een fijne samenwerking waarin collega's zich gehoord voelden.

Ik merkte dat we stap voor stap meer duidelijkheid en vertrouwen creëerden.

Ik ben trots op hoe we dit als team hebben gedaan: luisteren naar elkaar, eerlijk kijken naar wat beter kan en elkaar blijven ondersteunen.

Minou Habets, verpleegkundige, Huize Louise



De kleine dingen

"Ik zou graag nog eens accordeon willen spelen", zo begon het verhaal van een bewoner van Huize Louise, meneer Wiel Hendriks. Hij luistert graag naar Weense muziek en vertelde regelmatig dat hij zelf ook nog eens accordeon zou willen spelen. Daarbij wist hij precies te vertellen wat voor soort accordeon het moest zijn.

Zijn dochter vroeg vervolgens of wij iemand kenden die samen met hem accordeon zou kunnen spelen. Die vraag was voor ons het startpunt om te onderzoeken hoe we zijn wens konden realiseren.

We vonden de zoon van een inmiddels overleden bewoner bereid om meneer hierbij te begeleiden. Zo ontstond een mooie samenwerking tussen een bewoner, een mantelzorger en de afdeling Welzijn.

Op een dag in mei was het zover: de dag waar Wiel zo naar had uitgekeken: hij ging accordeon spelen! Het was even wennen, maar al snel kwamen er mooie tonen uit de accordeon. Dat zorgde voor tranen bij meneer en zijn dochter.

Daarna wilde Wiel graag verder en besloot een eigen accordeon te kopen. Samen met zijn kleinzoon ging hij naar

een muziekwinkel, waar zij een accordeon kochten.

Wiel vertelt er enthousiast over en laat zijn accordeon dan ook graag aan iedereen zien. De zoektocht naar een muziekschool waar hij lessen kan volgen, is inmiddels ook begonnen.

Maar nu is het eerst tijd om te oefenen. De volgende stap? Een optreden in Huize Louise!

Samen deze wens werkelijkheid maken, was een echt geluksmoment.

Karin van der Eide, senior medewerker welzijn

Wil jij ook vertellen over jouw geluksmoment in de zorg?

Laat het dan weten via ciceroone@cicerozorggroep.nl



ONTDEK CICERO OP SOCIAL MEDIA

Ook de afgelopen maanden was Cicero weer volop online zichtbaar. Via onze socialmediakanalen deelden we nieuws, verhalen, vacatures, activiteiten en mooie momenten uit de organisatie.

Hieronder vind je een foto-impressie van wat er de afgelopen drie maanden is geplaatst.



▲ Bij zorgcentrum **Huize Louise** wordt Ziggy gebruikt: met deze innovatie kun je een rolstoel duwen terwijl je naast diegene loopt!

40.900 keer bekeken en 351 likes.



▲ De heerlijke geur van versgebakken pruimenvlaai verspreidde zich snel door **Ave Maria**.

18.900 keer bekeken en 279 likes.



▲ In juli schreven we mooie verhalen over collega's, bewoners en mantelzorgers van **Schuttershof**.

102.841 keer bekeken en 939 likes.



▲ De bezoekers van **dagvoorziening Emmastaete** gingen de strijd aan tijdens een spannende kamelenrace!

21.100 keer bekeken en 112 likes.



Gezellige zomerweek bij **Pius!**

13.800 keer bekeken en 139 likes.



Tijdens de warme dagen was de verfrissende wasstraat in **Huize Louise** een uitkomst.

14.057 keer bekeken en 397 likes.



Cicero-collega's bezochten de **Inspiratiedag Reablement in Beweging** bij de Hogeschool van Amsterdam.

1.783 keer bekeken en 41 likes.



Bewoners en hun naasten genoten van een lekkere familiebarbecue bij **Op den Toren**.

13.400 keer bekeken en 109 likes.



John Bruls vertelt over zijn rol als mantelzorger van zijn vader die woont in **Huize Louise**.

29.300 keer bekeken en 256 likes.

Heeft jouw locatie een mooie activiteit ondernomen met bewoners, cliënten of bezoekers, of is er nieuws dat jouw team graag wil delen? Neem dan contact op met de afdeling communicatie & PR om de mogelijkheden op social media te bespreken! communicatie@cicerozorggroep.nl

Vind Cicero op:



facebook.com/CiceroZorggroep



facebook.com/werkenbijCicero



linkedin.com/company/cicero-zorggroep



instagram.com/cicerozorggroep



Cicero Zorggroep

SMAKELIJK ETEN

"De keuken van Emmastaete werkt veel met thema's", vertelt Linda Hermkens, voedingsassistente bij Emmastaete. "En daarbij sluiten we graag aan bij het seizoen. Bewoners genieten in de seizoenen van de smaken, geuren en kleuren die erbij passen. Ook in de aankleding komt het thema terug: de tafels worden sfeervol gedekt en de menukaarten aangepast. Door de centrale ligging van de keuken verspreiden de heerlijke geuren zich bovendien door het hele huis.

Op de afdelingen wordt graag gebakken, bijvoorbeeld wafels en cake. Daarbij sluiten we zoveel mogelijk aan bij waar bewoners zin in hebben. Zo kan tijdens het ontbijt een appeltaart ter sprake komen. Een uur later worden de ingrediënten verzameld en staan de appels al klaar om geschild te worden.

Daarom zijn we hier in huis dol op eenvoudige, maar smaakvolle recepten. Deze mini tarte tatin is daar een mooi voorbeeld van. Het is een taartje dat ondersteboven wordt gebakken. Na het bakken draai je het om en komt de goudgele, gekaramelliseerde bovenkant tevoorschijn. Zo maak je met een paar eenvoudige ingrediënten in korte tijd iets echt herfstachtigs. Met al die smaken, geuren en kleuren wordt afscheid nemen van de zomer ineens een stuk makkelijker."

Zijn er op jouw locatie ook goed bewaarde, mooie recepten met een verhaal? Laat het weten via

cicerone@cicerozorggroep.nl 



MINI TARTE TATIN

INGREDIËNTEN (VOOR 2 TAARTJES)

- 2 velletjes bladerdeeg
- 1 peer (of appel, wat pruimen, net wat je lekker vindt)
- 40 g. roomboter
- 50 g. suiker
- 1 eigeel

1. Verwarm de oven voor op 200°C.
2. Schil de peer, verwijder het klokhuis en snijd in dunne partjes.
3. Smelt de roomboter in een koekenpan en voeg de suiker en een eetlepel water toe. Laat de suiker op laag vuur karamelliseren tot het goudbruin is. Doe dit heel rustig en laat het niet té donker worden want dan wordt het bitter.
4. Leg de partjes peer in de karamel. Laat ze een paar minuten zachtjes bakken, zodat ze alvast wat garen.
5. Leg een vel bakpapier op de bakplaat en verdeel het mengsel in twee hoopjes. Leg op elk hoopje een velletje bladerdeeg. Prik met een vork wat gaatjes in het deeg. Maak eventueel met een vork streepjes langs de rand van het bladerdeeg voor een mooie afwerking.
6. Bestrijk het deeg met het eigeel en strooi er desgewenst nog wat suiker overheen.
7. Bak de taartjes in ongeveer 20 min gaar en goudbruin.
8. Laat de taartjes 10 minuten afkoelen en draai ze daarna voorzichtig om.
9. Serveer met een toefje slagroom of een bolletje kaneel of vanille-ijs!

Eet smakelijk!



Column

CODE
BLAUW

Begin januari 2026: ik moest dringend naar iets komen kijken in het huis van mijn dochter Lotte en haar vriend.

Het was zo'n grijze januaridag waar je zulke ijskoude botten van krijgt, dat je denkt dat alleen een loeihete zomer die kou kan verjagen. Be careful what you wish for 😊.

Lotte duwde me een handdoek in de handen. Ik keek wat onnozel: "Wat moet ik met een handdoek?" Ik keek of er iets mis mee was en daar lagen twee zwangerschapstesten met 'zwanger' erop. Ik was er beduusd van. Ze hadden een paar weken geleden verteld dat ze graag een kindje wilden, maar dat dat zo snel kon gaan had ik me niet gerealiseerd (alsof ik wereldvreemd ben). Ik mocht het tegen niemand zeggen, ze was immers pas anderhalve week over tijd.

Hoewel er nog heel veel mis kon gaan, verschoof 'mijn' aardas toch een klein stukje. Ik werd niet langer alleen gedefinieerd door mijn eigen leven, mijn werk of mijn rol als moeder.

Er doemde een nieuwe titel aan de horizon op, eentje die even magisch als angstaanjagend klinkt: 'oma'.

"Mag het kind Kina zeggen?", vraag ik. "Nee", klinkt het antwoord beslist, "dat is te afstandelijk". 'Bonma dan', denk ik. Het woord smaakt nog onwennig in mijn mond. Als ik in de spiegel kijk, zie ik nog steeds de vrouw die gisteren (althans, zo voelt het) zelf met slapeloze nachten en voedingen worstelde. Hoe kan het dat de baby die ik ooit droeg, nu zelf een kind krijgt?

Het voelt als een onomkeerbare vorm van tijdreizen. Je staat plotseling aan de verkeerde kant van de generatiekloof.

Kennissen die de status van 'grootouder' al hebben bereikt, roepen: "Het is het beste wat je kan overkomen", en "Je krijgt alle lusten, maar niet de lasten. Als ze huilen, geef je ze gewoon weer terug." Dat klinkt mij in de oren als de ultieme biologische wraak op je eigen kind. Ik ben helemaal niet wraakzuchtig, daar heb ik geen reden voor. Lotte was een lief, braaf, geestig, slim kind. En zelfs al zou ik een reden hebben, mijn kind is niet geholpen met een moeder die haar kindskind verpest.

De aanstaande ouders nemen zowel zwangerschap als opvoeding uiteraard bloedserieus. "Mama, ken je het actuele slaapprotocol niet?" Mijn adviezen uit 2000 worden weg-gewuifd alsof ik een middeleeuwse heks ben. Zijligging? Levensgevaarlijk. Een drupje diksap? Puur vergif. Alles moet tegenwoordig weer anders en dat is ook goed. Hoe meer je weet, hoe preciezer je intuïtie (zelf verzonnen, goed he). Op die intuïtie vaar je en dan komt alles goed.

De babykamer is klaar. De familiewieg staat te pronken. De spanning stijgt, de liefde voor het jochie is er al vanaf dag 0 en mijn hart en voorleesstem zijn er klaar voor. 🟩

Kina Koster, *voorzitter raad van bestuur*

CICERO ZORGGROEP
EN CICERONE

Cicerone is het instellingsblad van Cicero Zorggroep, een zorgorganisatie in Zuid-Limburg met ruim 3.500 cliënten binnen zorgcentra (intramuraal) en daarbuiten (extramuraal). Cicero Zorggroep heeft zo'n 2.500 medewerkers in dienst, die worden ondersteund door ongeveer 700 vrijwilligers. De omzet bedraagt zo'n 150 miljoen euro.

Intramuraal wordt verpleeghuiszorg en verzorgingshuiszorg verleend in 16 zorglocaties in Zuid-Limburg (**WONEN**). Ook wordt hoogstaande revalidatie en herstellzorg geboden op diverse locaties (**REVALIDATIE**). Verder worden extramuraal zorg en diensten verleend in woonzorgcentra, aan- en inleunwoningen, wijksteunpunten en bij cliënten thuis (**THUIS**).

CICERONE PUZZEL - LEIDERSCHAP

Zoek in het raster naar woorden die te maken hebben met het thema leiderschap. Ze kunnen horizontaal, verticaal of diagonaal verstopt staan, zowel vooruit als achteruit. Omcirkel elk gevonden woord en streep het af op de lijst. De overgebleven letters vormen de oplossing.

Stuur je oplossing vóór 15 oktober 2026 naar: cicerone@cicerozorggroep.nl en wie weet win jij een leuke prijs. Veel puzzelplezier!

D	N	E	D	N	I	B	R	E	V	E	R	B	E	T	E	R	E	N	
L	I	B	L	F	E	I	T	C	A	O	R	P	N	F	E	I	I	E	
E	N	E	L	E	K	K	I	W	T	N	O	E	E	I	G	E	N	W	
E	G	T	H	D	O	O	R	P	A	K	K	E	N	E	U	T	S	U	
B	D	R	H	K	P	F	R	U	D	N	D	T	N	W	N	M	P	O	
R	E	O	E	C	I	A	R	S	E	B	H	A	S	T	E	I	I	R	
O	C	K	H	N	A	L	H	D	A	C	A	G	H	M	S	U	R	T	
O	A	K	P	N	Z	R	E	C	A	R	I	C	F	O	S	R	E	R	
V	G	E	S	E	B	E	K	D	S	E	A	E	E	T	I	E	R	E	
G	I	N	A	T	M	I	N	C	R	R	N	T	I	I	L	F	E	V	
L	D	H	M	I	B	A	H	I	K	O	E	I	J	T	V	S	L	N	T
U	N	E	E	E	A	A	G	D	J	E	O	D	A	E	E	E	E	K	C
I	A	I	N	T	P	K	A	N	S	E	N	W	I	R	B	C	E	E	
S	T	D	W	I	R	A	A	B	W	U	O	R	T	E	B	T	U	P	
T	S	G	E	R	D	I	E	H	N	E	P	O	I	N	L	I	Z	S	
E	F	R	R	O	K	A	A	R	P	S	F	A	N	Z	A	E	E	E	
R	L	O	K	I	E	E	R	L	I	J	K	H	E	I	D	E	R	S	R
E	E	E	E	R	N	E	W	U	O	R	T	R	E	V	F	L	E	Z	
N	Z	I	N	P	L	F	Z	E	G	G	E	N	S	C	H	A	P	V	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

AANDACHT
AFSPRAAK
BESLISSEN
BETROKKENHEID
BETROUWBAAR
DAADKRACHT
DOORPAKKEN
DURF
EERLIJKHEID
EIGENAARSCHAP

FEEDBACK
GRENZEN
GROEI
INITIATIEF
INSPIREREN
KANSEN
KEUZES
KRACHT
LEIDERSCHAP
LUISTEREN

MEEDENKEN
MOTIVEREN
NIEUWSGIERIG
ONTWIKKELEN
OPENHEID
PRIORITEITEN
PROACTIEF
REFLECTIE
RESPECT
RUIMTE

SAMENWERKEN
VERANTWOORDELIJKHEID
VERBETEREN
VERBINDEN
VERTROUWEN
VOORBEELD
ZEGGENSCHAP
ZELFSTANDIG
ZELFVERTROUWEN



25-jarig jubileum Annemarie Somers

Al 25 jaar is Annemarie Somers een betrokken en vertrouwd gezicht bij Cicero. In de afgelopen jaren heeft zij op verschillende locaties gewerkt en overall haar eigen, positieve stempel op gedrukt. Haar loopbaan begon in Vroenhof, een plek waar zij met ontzettend veel plezier werkte en waar zij nog altijd met warme gevoelens aan terugdenkt. Tot de allerlaatste dag zette ze zich in voor de bewoners, totdat de deuren sloten.

Daarna vervolgde zij haar weg in 't Brook en Op den Toren. Vanuit die laatste locatie werd zij gedetacheerd bij de paters in Schimmert, waar zij eveneens een fijne en waardevolle periode beleefde. Toen het patershuis werd opgeheven, kwam zij naar Ave Maria.

Collega's omschrijven Annemarie als iemand die altijd in is voor een grapje en wat gezellige gekkigheid. Ze is behulpzaam, heeft een duidelijke mening en zegt waar het op staat. Tegelijkertijd staat zij altijd klaar om collega's te ondersteunen wanneer dat nodig is. Een betrokken, warme en trouwe collega waar velen graag mee samenwerken.

Proficiat met je jubileum, Annemarie!
Namens de collega's van Ave Maria.



25-jarig jubileum Luc Pluis

Op 1 november 2026 viert Luc Pluis zijn 25-jarig jubileum bij onze organisatie. Luc begon zijn loopbaan in 2001 als verzorgende IG bij Ave Maria. Na bijna twintig jaar in de intramurale zorg koos hij voor een nieuwe uitdaging.

In 2020 startte hij met de opleiding tot verpleegkundige, die hij in 2022 succesvol afrondde. Nog tijdens zijn opleiding maakte hij de overstap naar de geriatrische revalidatiezorg, waar zijn betrokkenheid en persoonlijke aandacht veel betekenen voor cliënten.

Voordat Luc de zorg in ging, werkte hij als glazenwasser. En hoewel hij inmiddels al jaren een vertrouwd gezicht binnen Cicero is, weten mensen uit zijn omgeving hem nog altijd te vinden wanneer er een raam blinkend schoon moet worden.

Wie Luc kent, kent zijn humor. Als echte grappenmaker zorgt hij regelmatig voor een lach op de afdeling. Tegelijkertijd is hij een collega met een groot zorghart, oprechte aandacht voor anderen en oog voor de kleine gebaren die het verschil maken. Hij denkt kritisch mee over hoe zaken beter kunnen en een gezonde portie gemopper hoort daar soms ook bij.

Buiten het werk geniet Luc van gezelligheid, goed eten en reizen. Vooral de Verenigde Staten hebben een speciaal plekje in zijn hart.

Luc, bedankt voor 25 jaar inzet, humor en collegialiteit. Van harte gefeliciteerd met deze prachtige mijlpaal!
Namens de collega's van revalidatieafdeling De Eik.



25-jarig jubileum Josefine Hondo - van den Heuvel

Na 25 jaar trouwe dienst is Josefine niet meer weg te denken van afdeling Iep van Schuttershof. Zij begon haar loopbaan bij Cicero als uitzendkracht op Klaproos en Klaver van Elvira-Leontine. Daar werkte ze drie jaar met veel plezier als een van de jongste collega's. Toen ze solliciteerde op een vaste functie bij afdeling Klaver, bleek er juist behoefte aan personeel bij Schuttershof. Samen met haar man, wat destijds nog heel normaal was, ging ze op sollicitatiegesprek. Zo kwam ze uiteindelijk op afdeling Iep terecht, waar ze al 25 jaar met veel toewijding werkt.

De eerste periode was niet altijd eenvoudig. Ze komt oorspronkelijk uit de Filipijnen en door haar accent verliep de communicatie in het begin soms wat moeilijker. Maar al snel raakte ze vertrouwd met haar collega's en voelde ze zich steeds meer thuis op de afdeling.

In de afgelopen 25 jaar heeft ze veel mooie, maar ook moeilijke momenten meegemaakt. Ze nam afscheid van bewoners en collega's en zag de zorg in de loop der jaren sterk veranderen. Toch is één ding altijd hetzelfde gebleven: haar grote betrokkenheid en warme hart voor de bewoners. Nog iedere dag zet ze zich met liefde en toewijding voor hen in. En als het aan haar ligt, doet ze dat nog tien jaar, tot aan haar welverdiende pensioen.

Josefine, van harte gefeliciteerd met je 25-jarig jubileum!
We wensen je nog vele mooie jaren toe.
Je collega's van afdeling Iep, Schuttershof.



25-jarig jubileum Annetta Coehoorn - van den Berg

Beste Annetta,

25 jaar geleden begon je je carrière bij Pius op de plek waar je, na een paar omwegen, vandaag de dag nog steeds werkzaam bent. Een bijzondere mijlpaal waar we natuurlijk niet zomaar aan voorbij kunnen gaan!

Op afdeling Ridder Hoenhof ben jij het rustige moederfiguur. Met de rust die je uitstraalt, je betrokkenheid en de liefde die je hebt voor zowel de bewoners als je collega's, ben je een ontzettend waardevolle kracht bij Pius. Je staat altijd klaar voor de bewoners, maar zeker ook voor je collega's. Waar hulp nodig is, ben jij bereid om bij te springen. Met jouw warme en vertrouwde aanwezigheid ben je voor velen een belangrijk en vertrouwd gezicht binnen de afdeling.

En natuurlijk weten we dat je naast hard werken ook kunt genieten van een lekker hapje en drankje. Ook daarin weet je de gezelligheid goed te vinden!

Annetta, namens de hele afdeling willen we je van harte feliciteren met je 25-jarig jubileum!
We hopen nog heel lang van jou te mogen genieten, zowel als persoon als fijne collega.

Op naar nog vele mooie jaren samen!
Je collega's van Pius.



Jubilarissen



Jubilea 12,5 jaar in dienst

1-10-2026 Penders - Sullot, J.A.M. (Jacqueline)
1-12-2026 Driessens, C.A.M. (Cindy)

Verzorgende IG
Fysiotherapeut

Ave Maria
CRH team behandelaren
transmuraal

Jubilea 25 jaar in dienst

1-10-2026 Somers - de Weerd, A. (Annemarie)
1-11-2026 Pluis, L.H.M. (Luc)

1-11-2026 Hondo - van den Heuvel, J.O. (Joseiline)
16-11-2026 Coehoorn - van den Berg, A.H. (Annetta)

Ondersteuner wonen
Verpleegkundige revalidatie- en
herstelzorg
Verzorgende IG
Verzorgende

De Eik
De Eik

Schuttershof
Pius

Sinds de invoering van de AVG is Cicero verplicht toestemming te vragen aan de jubilarissen om hun gegevens te vermelden in deze lijst. In deze lijst staan dan ook alleen degenen die hier expliciet toestemming voor hebben gegeven.