

## Goede praktijken uit de begeleidingstrajecten van de *Tachtigtintprijs*

### Gegevens van de voorziening

- Naam: WZC STIL GELUK
- Adres: LEOPOLDLAAN 52, 9500 OPHASSELT
- Website: [www.stilgeluk.be](http://www.stilgeluk.be)
- Emailadres: [liesbet@stilgeluk.be](mailto:liesbet@stilgeluk.be)
- Telefoonnummer: 054 50 07 35

### Gegevens contactpersoon

- Naam:
- Functie:
- Emailadres:

### Waarom stelde uw voorziening zich kandidaat voor de *Tachtigtintprijs*?

Ik verwijs hierbij naar mijn motivatie die ik reeds heb verzonden.

Aangezien ik het belangrijk vind om blijvend aandacht te geven om ons huidig diversiteitsbeleid te borgen in onze organisatie, is dit een beleid dat continu aan updates onderhevig is.

Wat voor mij een evidentie lijkt, kan voor een ander individu een totaal ander gegeven zijn. Ik ben er vast van overtuigd dat de kwaliteit van leven in een WZC erop vooruit zal gaan wanneer alle stakeholders - resident, familieleden, medewerker, directie ,enz, - respectvol met diversiteitsbeleid zullen omgaan. Genderidentiteit is een thema dat via open communicatie moet besproken worden met onze residenten.

Het is geen gemakkelijke thematiek. Het is een heel nuttig initiatief dat opvolging verdient.

Er ontstaat steeds meer maatschappelijk belangstelling in het zorgbeleid voor genderidentiteit, intimiteit, holebi's, transgenders, enz..

Kwaliteit en zorg moeten gedefinieerd worden en op mekaar afgestemd worden.

Seksualiteit is een deel van het leven en het leven in het woonzorgcentrum moet daarop afgesteld worden. Goede zorg moet hierop afgesteld worden en staat in een bredere context .

### Hoe werd het begeleidingstraject bij jullie aangepakt?

We zijn gestart met een vorming op 28 november 2017 voor directie en hoofdverpleegkundigen. Een tweede vorming werd georganiseerd voor onze medewerkers als eerste kennismaking met de thematiek en ter sensibilisering.

Onze visie en opdrachtverklaring werd op 12 maart 2018 herschreven. Dit werd herschreven in consensus met ons team medewerkers vanuit verscheidene disciplines.

**Wat waren voor jullie de meest positieve ervaringen?**

De vormingsmomenten voor onze medewerkers waren zeer leerrijk.  
Er kwam veel positieve feedback van de medewerkers. Het verruimde hun blik op de praktijk.  
De interesse was groot. Het is een item dat ze niet gewoon zijn waardoor dit een verrassend effect had op het team medewerkers.

**Wat waren de grootste uitdagingen of valkuilen?**

De grootste uitdaging is er open en zonder terughoudendheid praten over deze thematiek.  
Woorden en terminologie waren voor hen onbekend om dit thema bespreekbaar te maken.  
Het thema ligt gevoelig omdat het hen emotioneel raakt.  
De uitdaging is om tools te ontdekken om het thema bespreekbaar te maken.

**Hoe gaan jullie hier verder mee aan de slag na afloop van het project?**

We zien de toekomst positief tegemoet.  
We zullen onze nieuwe onthaalbrochure voor residenten en voor medewerkers vanaf mei 2018 voorstellen en de seksualiteit en genderidentiteit in het kader van ethiek en diversiteit binnen ons woonzorgcentrum.  
We gaan ook alle bestaande documenten, procedures en brochures onder de loupe nemen en hierin genderneutrale terminologie te gebruiken.  
In de dagelijkse activiteiten wordt de thematiek holebi's en transgenders ook als thematiek aangehaald zodat residenten verdraagzaam worden.  
Op een ongedwongen en ontspannen manier zullen andere vormen van seksualiteit een plaats kennen door boeken te bekijken en dansnamiddagen met holebi's te plannen.  
De openheid wordt doorgetrokken door persoonlijke gesprekken met de zorgcoördinator voor medewerkers, voor residenten, voor familieleden, vrijwilligers, enz.