

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

### Gegevens van de voorziening

- Naam: Zorgbedrijf Meetjesland – WZC Ter Leenen
- Adres: Graaf Van Hoornestraat 26, 9850 Nevele
- Website: <https://www.zorgbedrijfmeetjesland.be/>
- Emailadres: [info@zorgbedrijfmeetjesland.be](mailto:info@zorgbedrijfmeetjesland.be)
- Telefoonnummer: 09 371 54 00

### Gegevens contactpersoon

- Naam: Lieve Biebaut
- Functie: referentiepersoon dementie
- Emailadres: [lieve.biebaut@zorgbedrijfmeetjesland.be](mailto:lieve.biebaut@zorgbedrijfmeetjesland.be)

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

Woonzorgcentrum Ter Leenen heeft 76 kamers. 1 echtpaar verblijft samen op de kamer, 1 echtpaar woont in gescheiden kamers. Daarnaast hebben we een twintigtal bewoners waarvan de partner hen regelmatig komt bezoeken binnen onze setting. Om meer tegemoet te komen aan de intieme behoeften van onze bewoners, stelden we ons kandidaat voor de *Tachtigtintenvrij*.

We ondervonden dat intimiteit en seksualiteit nog geen evidente zaken waren om mee om te gaan op de werkvloer. De reactie op intimiteit en seksualiteit hing vooral af van het personeelslid die er op dat moment mee geconfronteerd werd en zijn/haar persoonlijke denkwijze hierrond. Dit is mede omdat we merkten dat intimiteit en seksualiteit, niet altijd even bespreekbaar waren op de werkvloer. Intimiteit en seksualiteit waren ook amper agendapunten bij besprekingen of werkgroepen.

De laatste jaren groeide wel bij een deel van de collega's het bewustzijn dat ook de bewoners wel eens nood kon hebben aan privacy, al dan niet in functie van de seksualiteitsbeleving. Wat we wilden voorkomen, was dat het niet tegemoetkomen aan de basisbehoeften zoals seksualiteit en intimiteit, probleemgedrag of depressies in de hand werkte bij onze bewoners. We wensten voor alle bewoners een algemeen welbevinden.

Tot vorig jaar was het voor onze organisatie nog een groot vraagteken hoe we best omgingen met intimiteit en seksualiteit. We wensten echter beter te kunnen inspelen op deze vlakken bij onze bewoners. Moesten zich ook holebi's of transgenders melden binnen onze setting, was er onvoldoende knowhow om hierop in te spelen. Aangezien het complexe aspect hiervan, waren we ervan overtuigd dat kennis vergaren hierrond zou moeten gebeuren via een professioneel kanaal dat ons hierbij kon helpen.

Ons woonzorgcentrum had graag een duidelijk beleid ontwikkeld rond intimiteit, seksualiteit, holebi's en transgenders. Naast een goed onderbouwd beleid, leek het ons prioritair om ook alle collega's mee te krijgen in dit verhaal. Alle neuzen in dezelfde richting krijgen. We zagen het in de praktijk brengen van ideeën zowel in grote, maar vooral in de vele kleine aanpassingen, om als eindresultaat een groot verschil voor onze bewoners te kunnen maken. Kortom, als hulpverlener vanuit een professioneel kader kunnen daadwerkelijk handel, leek ons een fantastisch eindresultaat.

Er waren binnen onze setting geen holebi's die zich reeds geout hadden, noch transgenders. We waren er ons wel van bewust dat er binnen de volgende generatie holebi's en mogelijks ook transgenders konden aanmelden.

We hoopten dan ook, mede dankzij jullie coaching, dat (homo)seksualiteit, intimiteit, holebi's... vanuit de taboesfeer kwamen en dat er een open houding kon ontstaan ten aanzien hiervan. We wilden dus zeker een attitudeverandering bij de personeelsleden teweeg brengen.

Daarnaast was het ook essentieel om via de coaching een beleid te kunnen opstellen waarin we ons als team kunnen vinden. Een beleid met een open, respectvolle houding t.a.v. holebi's en transgenders alsook een beleid dat rekening houdt met de seksuele behoeften van onze bewoners. Uiteraard binnen een kader waarin alle personeelsleden zich ook comfortabel voelen.

Ook was het voor ons belangrijk om dieper in te gaan op seksualiteitsbeleving zelf in zijn verschillende vormen. Van seksuele handelingen individueel, met de partner, met een andere bewoner (geen partner), maar ook seksueel getinte handelingen naar personeelsleden. Door als team op 1 lijn hierover te staan, kunnen we consequenter reageren op bepaalde gedragingen en kunnen we ook gepaster reageren op de seksuele noden.

We hoopten op een begeleiding die vanuit een goed onderbouwd kader, veel praktische tips and tricks kon geven en dat er ondersteuning geboden werd bij het realiseren van onze doelen op lange termijn.

#### **Hoe werd het begeleidingstraject bij jullie aangepakt?**

Omdat onderwerpen zoals genderidentiteit en seksuele diversiteit voor de meeste medewerkers nog een ver van mijn bed show waren, en omdat er eigenlijk nog geen concrete visie is rond seksualiteit in het algemeen, hebben we in samenspraak met de betrokken partijen beslist om eerst en vooral de collega's vorming te geven over intimiteit en seksualiteit voor we overgingen tot de thema's genderidentiteit en seksuele diversiteit .

De eerste 3 coachingsessies binnen ons WZC stond in het kader van een vorming voor de collega's. Aangezien we de vraag hadden gesteld om de vormingen zeer concreet te maken voor de collega's, werden er 3 groepen van 20 personeelsleden gevormd. Voor elke groep werd dezelfde vorming van 4u aangeboden. Er is ook beslist geweest om samen te werken met Aditi. Zij hebben eerst 2u vorming gegeven rond seksualiteit in het algemeen. Daarna is er nog 2u dieper ingegaan op genderidentiteit en seksuele diversiteit door Kliq.

Na de opleiding hebben we met een aantal collega's uit verschillende teams (paramedisch, medisch, ...) een werkgroep opgestart (6 collega's, inclusief de directie). De eerste sessie van de werkgroep werd ook bijgewoond in het kader van het begeleidingstraject. In deze werkgroep is er vooral de eerste keer gebrainstormd over de werking van de groep en wat ons doel en onze visie zijn.

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

De meest positieve ervaring was vooral het feit dat de organisatie zeker heeft rekening gehouden met onze wensen m.b.t. het project. Hoewel het accent van de tachtigtintprijs toch lag op genderidentiteit en seksuele diversiteit, is bij ons de begeleiding toch deels omgebogen naar intimiteit en seksualiteit. Vooral de vorming rond seksualiteit werd zeer goed ontvangen door de medewerkers. Over de meningen over de vorming rond genderidentiteit en seksuele diversiteit

waren de meningen toch eerder verdeeld. Sommigen vonden dit heel boeiend, terwijl anderen het nut hiervan nog niet inzagen voor ons WZC op korte termijn. We zijn dus zeer blij dat we eerst door Aditi ook deels gevormd zijn, want anders hadden we bepaalde collega's ook niet meegekregen in het verhaal.

Ook bij de eerste bijeenkomst van de werkgroep werd er zeer goed door de organisatie naar ons geluisterd. Hoewel we als collega's het erover eens waren, dat er wel degelijk een nood is aan een visie rond seksualiteit, heeft de coach ons doen inzien dat het binnen onze setting zeer belangrijk is om in kleine stappen te werken. Hij heeft ons anders doen kijken naar het onderwerp en we hebben dankzij hem zeker een mooie aanzet gekregen tot het ontwikkelen van een beleid, vertrekkende vanuit privacy, om dan volgend jaar eerder te komen tot seksualiteit.

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

Alle neuzen in dezelfde richting krijgen. Hier hebben we het gevoel dat toch nog een deel van het personeel niet helemaal mee is in het verhaal. De open blik is nog niet bij iedereen aanwezig. Er is ook 1 jong verzorgingsteam, waar we toch nog merken dat seksualiteit bij ouderen erg moeilijk ligt.

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

De werkgroep zal blijven samenkomen. Momenteel zijn we bezig aan het uitschrijven van een eigen visie, aan het ontwikkelen van een deurhanger (in het kader van privacy). Eind juni zouden we dit thema dan introduceren in het WZC met een dag van de privacy. Momenteel zijn we aan het bekijken of dit kan gepaard gaan met een toneel, sketches,... rond dit thema.

Via het project hebben we alvast een mooie aanzet gekregen om een degelijk beleid te ontwikkelen. Onze werkgroep gaat sowieso verder met de nodige acties en we willen dit jaar een beleid op punt hebben rond privacy, zodat we volgend jaar ook seksualiteit hieraan kunnen toevoegen. Ook van de thema's genderidentiteit en seksuele diversiteit hebben alle collega's al eens kunnen proeven. Voor sommigen blijft dit een ver van hun bed show, hoewel ze misschien sneller dan verwacht zullen geconfronteerd worden hiermee. Dan hebben we toch al via vorming enige kennis hieromtrent verworven en zal er hopelijk met een ruimere blik naar kunnen gekeken worden!