

Intimiteit en seksualiteit in de ouderenzorg

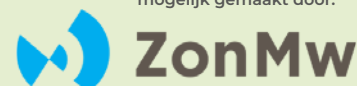
Beleid



Rutgers



Dit project is
mogelijk gemaakt door:



Intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis

Geen 'extraatje' maar onderdeel van kwaliteit van leven en zorg

Inleiding

Intimiteit en seksualiteit zijn een wezenlijk onderdeel van ieders leven. Iedereen heeft het recht dit vorm te geven binnen de eigen mogelijkheden en behoeften. Voor ouderen zijn intimiteit en seksualiteit ook belangrijke thema's. Ouderen die in een instelling verblijven zijn voor een groot deel afhankelijk van deze instelling en de medewerkers, soms ook waar het gaat om het kunnen beleven van intimiteit en seksualiteit. Het is daarom belangrijk dat een organisatie beleid formuleert op dit gebied. Beleid biedt een houvast om het thema intimiteit en seksualiteit een structurele plek te geven binnen de organisatie. Er kan handelingsverlegenheid bij medewerkers zijn omtrent dit thema; beleid biedt daarin houvast. Daarnaast weten bewoners wat ze van de organisatie kunnen verwachten en wat de mogelijkheden zijn voor het kunnen beleven van intimiteit en seksualiteit op een voor hen prettige manier.

Dit document geeft beknopt weer hoe je als organisatie:

1. Een visie ontwikkelt rondom intimiteit en seksualiteit.
2. Van visie naar beleid naar implementatie toe werkt.
3. Dit beleid verankert in de organisatie.

1. Ontwikkelen van een visie op intimiteit en seksualiteit

Seksualiteit is meer dan seksueel gedrag of vrijen, intimiteit is meer dan aangeraakt worden. Intimiteit en seksualiteit spelen gedurende het hele leven een rol en vormen de basis voor iemands seksuele identiteit. Wanneer een organisatie hier een visie op formuleert biedt dit medewerkers, bewoners en andere betrokkenen een duidelijk inzicht in wat er van hen verwacht wordt en wat zij op hun beurt van de organisatie mogen verwachten. Bijvoorbeeld aangaande beleid rondom privacy en veiligheid. Of het al dan niet kunnen blijven logeren van een naaste of de partner. Een visie moet inzicht geven in de normen en waarden die je als organisatie belangrijk vindt en wat voor sfeer er wordt nagestreefd (specificeer bijvoorbeeld wat een open klimaat aangaande intimiteit en seksualiteit inhoudt en dat je als organisatie open staat voor LHBTI ouderen). Daarnaast kan een visie een grote rol spelen in de preventie van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zonder richtinggevende waarden en normen bestaat de kans dat mensen zich gaan gedragen zoals zij gewend zijn en goeddunken, maar dit sluit niet altijd aan bij de gewenste vorm die je als organisatie nastreeft. Het kan waardevol zijn om de visie te vertalen naar gedragsregels.

Een visie valt of staat met een positief besluit van de directie/het bestuur. Daarna kan er gestart worden met het samenstellen van bijvoorbeeld een werkgroep die randvoorwaarden gaat formuleren voor het beleid omtrent intimiteit en seksualiteit. Het creëren van draagvlak binnen de organisatie is hierin cruciaal. Het onderwerp moet door meerdere mensen van verschillende afdelingen en werkniveaus gedragen worden.



Ook kan ervoor gekozen worden het te integreren in grotere doelstellingen van de organisatie (bijvoorbeeld aangaande persoonsgerichte zorg of veiligheidsbeleid).

Hierna kunnen doelstellingen worden geformuleerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- Het bevorderen van de seksuele gezondheid van ouderen.
- Het verhogen van de weerbaarheid van ouderen.
- Het waarborgen van een veilige en prettige sfeer voor (LHBTI) ouderen en medewerkers.

Welke voorwaarden zijn relevant voor uw organisatie?

Dat is voor iedere zorginstelling anders. Denk hierbij aan privacy, de beschikbaarheid van hulpmiddelen, veiligheid, een open sfeer rondom verschillende seksuele oriëntaties en sekse- en genderdiversiteit, up-to-date kennis over de mogelijke invloed van medicatie en ziekten op iemands seksuele behoeften of seksueel gedrag, het (al dan niet) informeren van familie aangaande iemands (seksuele) wensen, en de mogelijkheid voor medewerkers om over intimiteit en seksualiteit in gesprek te gaan met collega's.



2. Van visie naar beleid en implementatie rondom seksualiteit en intimiteit

Na het formuleren van een visie is het aan te bevelen medewerkers en bewoners (alsook hun naasten) mee te laten denken over hoe deze vormgegeven kan worden in de praktijk. Als organisatie kun je een analyse uitvoeren om te kijken op wat voor manieren de visie vertaald moet worden naar de praktijk. Concrete verbeterplannen kunnen geformuleerd worden op drie terreinen (bewoners, medewerkers, omgeving/organisatie). Aan de hand van specifieke onderwerpen die relevant zijn voor de organisatie kunnen er verbeterpunten geformuleerd worden. In het werkboek 'Intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis' is hierover meer informatie te vinden.

3. Verankering van beleid rondom intimiteit en seksualiteit

De verankering van beleid vindt plaats op drie terreinen. Hieronder staan daarvoor concrete aanbevelingen.

3a. Verankering van beleid voor bewoners

Het is hierbij voornamelijk belangrijk dat bewoners weet hebben van de mogelijkheden binnen de organisatie aangaande intimiteit en seksualiteit en dat het voor hen zichtbaar is dat de organisatie ruimte biedt voor intimiteit en seksualiteit (benoem expliciet dat dit ook geldt voor LHBTI personen).

Een aantal suggesties:

- Maak van intimiteit en seksualiteit een vast onderdeel van het intakegesprek, het zorg- of ondersteuningsplan en de behandeling.
- Leg vast wat een bewoner wil, weet, en doet omtrent intimiteit en seksualiteit.
- Monitor op structurele basis de (veranderende) behoeften van bewoners.
- Formuleer hier korte en concrete verbeteracties op.
- Verschaf toegang tot informatie en ondersteuning voor bewoners.
- Maak afspraken over privacy.
- Draag uit dat je een organisatie bent waar iedereen zichzelf kan zijn.

3b. Verankering van beleid voor medewerkers

De verankering hiervan dient plaats te vinden op drie niveaus: kennisvergroting, vaardigheden (competenties) en attitude.

Een aantal suggesties:

- Onderzoek eerst eventuele weerstand en/of handelingsverlegenheid.
- Inventariseer en formuleer verbeterpunten omtrent de omgang met bewoners rondom intimiteit en seksualiteit.
- Agendeer het onderwerp bij de verschillende overleggen; zoals werkoverleg en teamoverleg, afdelingsoverleg, managementoverleg. Medewerkers maken zich op deze manier de visie eigen, vertalen deze naar hun eigen situatie, bespreken knelpunten en voelen zich gesteund bij het uitvoeren van hun werk.
- Besteed in individuele gesprekken met medewerkers aandacht aan het thema intimiteit en seksualiteit.
- Zorg dat medewerkers seksueel gedrag en seksuele behoeften herkennen.
- Zorg dat medewerkers weten waar ze heen kunnen met vragen of problemen.
- Vraag medewerkers expliciet naar signalen of bijzonderheden.
- Zorg dat hun kennis up-to-date is over het verband tussen bepaalde medicatie, ziekten en seksueel gedrag.
- Vraag nieuwe medewerkers zich te conformeren aan de visie op intimiteit en seksualiteit; maak dit een structureel onderdeel van het inwerkproces.

3c. Verankering van beleid in de organisatie

Hierbij is het vooral belangrijk om aan te sluiten bij bestaande kaders, en kennis en kunde beschikbaar te stellen.

Een aantal suggesties:

- Stel aandachtsfunctionarissen (of een werkgroep) aan die een intern aanspreekpunt vormen voor medewerkers en bewoners. Afhankelijk van de grootte van de organisatie kan dit op team- of locatieniveau.



- Koppel intimiteit en seksualiteit expliciet aan het kwaliteitskader.
- Integreer het in de doelen van persoonsgerichte zorg.
- Stel (actuele) kennis beschikbaar over hulpmiddelen, trainingen en doorverwijsmogelijkheden.
- Organiseer projecten rondom intimiteit en seksualiteit die zichtbaarheid geven aan het thema.
- Denk aan aandacht voor dit onderwerp tijdens Valentijnsdag/Coming-Outdag.
- Leg vast wiens verantwoordelijkheid het is dat in de ondersteuningsplannen daadwerkelijk aandacht besteed wordt aan dit onderwerp.
- Neem in het zorg-/ondersteuningsplan een format op met aandachtspunten en vragen om het bespreekbaar maken van intimiteit en seksualiteit te bevorderen.
- Zorg voor een structureel scholingsaanbod voor medewerkers, en monitor dit aanbod.
- Gebruik de [competentiechecklist](#).
- Heb structurele aandacht voor de effecten van behandelingen of praktische beperkingen op de mogelijkheid om seksueel actief te zijn.
- Leg afspraken vast over seksueel grensoverschrijdend gedrag (tussen bewoners en/of medewerkers).

Wilt u over uw partner vertellen?



De processen waarin dit beleid nu verankerd ligt dienen te worden geëvalueerd. Denk hierbij aan het periodiek uitvoeren van een sterkte- en zwakte-analyse. Met behulp van een periodieke analyse kan een duidelijk beeld van de feitelijke situatie op dit gebied verkregen worden, kunnen lacunes worden opgespoord en verbeteracties in gang worden gezet.

Meer informatie?

Op www.seksindepraktijk.nl staan tips rondom het vormgeven van beleid in de ouderenzorg, is scholingsmateriaal te vinden en meer kennis over intimiteit en seksualiteit voor zorgprofessionals.

Op www.zorgvoorbeter.nl/seksualiteit en www.waardigheidentrots.nl/category/onderwerpen/intimiteit-en-seksualiteit staat meer informatie onder het dossier 'intimiteit en seksualiteit'. Hier vind je ook het werkboek 'intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis'.

Colofon

Ontwerp: Robin van Rossum

Illustraties: Studio Bla Bla

Fotografie: APA Foto