

Tilburg University

Intimiteit en seksualiteit bij zorgvragers met dementie in het verpleeghuis

Hoedjes, E.J.A.M.; van Loon, Irene; de Jong, E.C.

Publication date:
2022

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Hoedjes, E. J. A. M., van Loon, I., & de Jong, E. C. (2022). Intimiteit en seksualiteit bij zorgvragers met dementie in het verpleeghuis: Werkvormen bij filmpjes. Mensgerichte ouderenzorg.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Intimiteit en seksualiteit bij zorgvragers met dementie in het verpleeghuis

Werkvormen



Hoe kan ik het onderwerp seksualiteit en intimiteit bij dementerende zorgvragers in het verpleeghuis bespreekbaar maken?

Doelstellingen

In het kader van het onderzoek van Dr. T. Roelofs aangaande 'Liefde, intimiteit en seksualiteit bij mensen met dementie die in een verpleeghuis wonen' zijn er drie filmpjes ontwikkeld, met een driedelig doel:

- Zorgverleners laten zien hoe praktijksituaties aangaande het thema intimiteit en seksualiteit eruit kunnen zien en welke dilemma's men tegen komt.
- Zorgverleners laten reflecteren op hun eigen visie en op hoe zij omgaan met het thema intimiteit en seksualiteit op hun eigen werkplek.
- Zorgverleners de mogelijkheid geven om door middel van praktijksituaties het onderwerp bespreekbaar te maken met collega's.



Videofragmenten

De videofragmenten kunnen op verschillende manieren ingezet worden, bijvoorbeeld door tijdens een teamoverleg gezamenlijk een filmpje te bekijken en dit na te bespreken. Maar het is ook mogelijk om medewerkers individueel naar een filmpje te laten kijken en er daarna tijdens een teamoverleg op terug te komen. De filmpjes zijn ook in te zetten op familieavonden of tijdens georganiseerde trainingen over het thema intimiteit en seksualiteit.



Werkvormen

Reflecteren

Dialogoog

Stellingen

Welke werkvormen kan ik inzetten?

Bij de drie video's die zijn ontwikkeld kunnen verschillende werkvormen ingezet worden om zelf, maar ook samen stil te staan bij de gebeurtenissen die visueel worden gemaakt in de filmfragmenten.

Herken je de situatie?

Wat is jou visie, die van je collega's en die van de organisatie waar je werkzaam bent?

Worstel jij ook met dezelfde dilemma's?

Sta jij open voor het bespreekbaar maken van het thema?

Hoe kun je dit bespreekbaar maken met collega's?

Vragen die beantwoord kunnen worden in de onderstaande werkvormen. Deze werkvormen worden later in dit document toegelicht:

1. Kijkvragen beantwoorden (visievorming, reflectie)
2. Mindmap maken (dialogo)
3. Het socratische dialoog (dialogo)
4. Speeddate (dialogo)
5. Over de streep (stellingen)
6. Advocaat van de Duivel (dialogo, stellingen)
7. Lagerhuis (discussie, stellingen)
8. Consultancy (dialogo)
9. Hoe ziet de toekomst eruit? (visievorming)



Uitgelicht: Advocaat van de duivel

LEREN OM BEIDE KANTEN TE BELICHTEN

Doel: Deelnemers helpen elkaars meningen helder te krijgen/aan te scherpen en inzicht te krijgen in de visie/mening van de ander.

Aantal personen: 4 - 20 (tweetallen)

Tijdsduur: 20 min

Stappenplan voor uitvoering:

- Vorm duo's en laat men tegenover elkaar zitten.
- Bekijk individueel of als groep 1 videofragment
- Deelnemer A laat een stelling horen, vertelt een mening en/of staat achter een theorie.
- Deelnemer B neemt de rol in van de 'tegenpartij'. Hij speelt diens rol zo geloofwaardig mogelijk en verdedigt dus consequent de compleet tegenovergestelde mening dan de mening van deelnemer A.
- Door discussies op te wekken, aan-ames en meningen bewust te maken, leert de deelnemer dat er ook andere standpunten/oplossingen.

Kijkvragen

1. Wat is je eerste reactie na het zien van dit filmpje? Wat valt je op?
2. Wat valt je op in de verbale en non-verbale communicatie?
3. Wat vind je van de manier waarop de zorgverlener(s) het gesprek voerde(n)? Wat vind je goed? Wat vind je minder goed? Wat spreekt je aan? Wat spreekt je minder aan?
4. Hoe zou je het zelf doen? Wat zou je hetzelfde doen? Wat zou je anders doen?
5. Is dit thema/onderwerp beschreven in een afdeling of organisatievisie -protocol? Zo, niet? Zou dit wenselijk zijn en wat moet er gebeuren om dit te realiseren?

Hoe wil jij het thema bespreken?

Werkvorm kiezen

Het kiezen voor een werkvorm wordt ten eerste bepaald door het doel dat je graag wilt bereiken, de tijd die je hiervoor hebt, het aantal deelnemers en welke vorm van werken het beste aansluit bij de deelnemers.

Bijvoorbeeld: Met een groep die bekend is met elkaar en die je graag wilt activeren kun je een creatieve en actieve werkvorm inzetten bijvoorbeeld: 'Over de streep'.

Ook kun je eerst inventariseren wat de basiskennis, visie en actuele knelpunten en raakvlakken zijn waar de groep mee worstelt.

Dit kun je doen door na een videofragment deelnemers woorden/beelden uit te laten kiezen waar zij aan denken na het kijken van het filmpje. Daarna worden er door de groep 3 woorden/beelden uitgekozen door middel van het uitbrengen van 2 stemmen. De 3 woorden/beelden met de meeste stemmen worden gezamenlijk in de groep besproken. Let hierbij duidelijk op de tijdbewaking en on-topic blijven. Kies hiervoor een gespreksleider uit.

Afhankelijk van de groepsgroote kun je deze werkvorm ook in subgroepen nabespreken.

Tip! Sluit af met het beschrijven van een tegeltjeswijsheid



Tijdens de werkvorm **over de streep** kun je als gehele groep samen inzicht krijgen in elkaar mening en visie op bepaalde problematiek.

De docent of teamleider formuleert een aantal stellingen naar aanleiding van 1 van de videofragmenten. Videofragment 1 en 2 lenen zich hier goed voor.

In de ruimte creëer je een streep. Aan de ene kant van de streep gaan de deelnemers staan die het eens zijn met de stelling en aan de andere kant van de streep gaan de deelnemers staan die het oneens zijn met de stelling. Vanuit dit standpunt kan men elkaar bevragen. Hoe komt iemand tot deze keuze? Wat is de overweging? Ook kan de docent of de teamleider enkele deelnemers aanwijzen om hun keuze toe te lichten. Na een aantal meningen te hebben gehoord, kun je de keuze bieden om opnieuw te kiezen. Als men hun keuze aanpast is het wenselijk om te bevragen waarom men heeft gewisseld.

Ga maar eens kijken....

Videofragmenten

Video 1 | [Casus dhr. Janssen - Liefde, intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis bij mensen met dementie](#)

Video 2 | [Casus dhr. de Vries - Liefde, intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis bij mensen met dementie](#)

Video 3 | [Casus Werkoverleg - Liefde, intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis bij mensen met dementie](#)

Klik op de tekst om de video's te bekijken

Het thema op een andere manier bespreekbaar maken....

Intimiteit en seksualiteit horen bij het leven, ook als je ouder wordt. Zorgvragers (en hun partners) hebben hier ook behoefte aan. Hoe kun je als zorgprofessional inspelen op deze behoeften? En hoe ga je als team om met de behoeften van bewoners (en hun partners)?

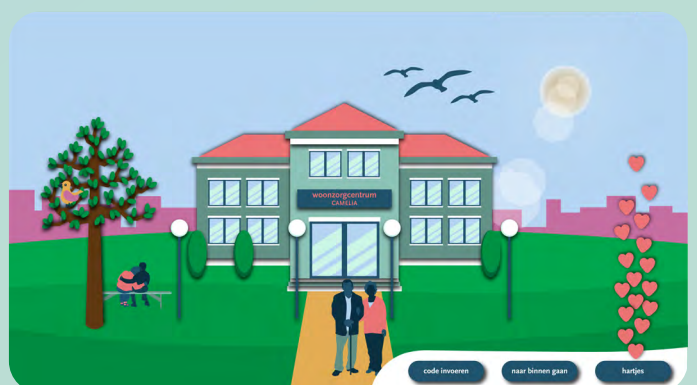
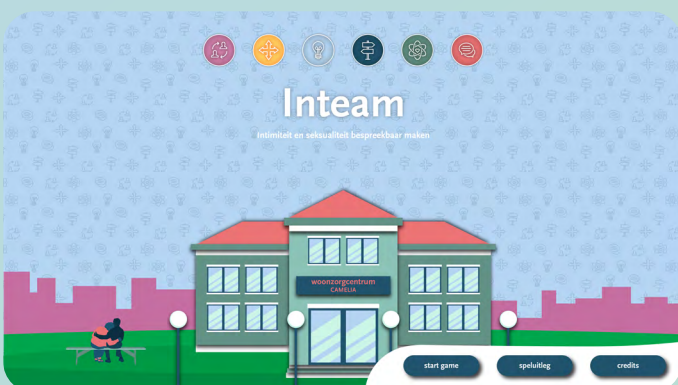
Om het thema intimiteit en seksualiteit bespreekbaar te maken, hebben zorgprofessionals samen met de Academische Werkplaats Ouderen het spel Inteam ontwikkeld. Het spel is gebaseerd op de onderzoeksresultaten van het onderzoek naar liefde, intimiteit en seksualiteit in het verpleeghuis bij mensen met dementie door Tineke Roelofs.

Inteam helpt je om intimiteit en seksualiteit van verpleeghuisbewoners bespreekbaar te maken in je team. Inteam bestaat uit verschillende categorieën en bevat kennisvragen, vragen over ervaringen en meningen van jou en je collega's en casuïstieken.

Ook is het mogelijk om zelf vragen toe te voegen.

In het spel is er geen goed of fout, het gaat erom dat je jouw inzichten en ervaringen kunt delen met collega's. Na afloop van het spel kun je samen met je collega's bespreken welke inzichten zijn opgedaan en welke besluiten jullie zouden willen nemen om beter tegemoet te komen aan de wensen van bewoners en hun partners en om dit onderwerp makkelijker met elkaar te bespreken.

Er is ook een online variant van het spel beschikbaar. Ga naar www.inteam-online.nl en speel de game!



Bekijk hier het spel Inteam, zowel het bordspel als de online game

Uitgewerkte werkvormen:

1. Mindmap Categorie: Mindmap Doel: Op een interactieve manier samen kennis/meningen verzamelen Aantal personen: 4 - 16 Tijdsduur: 15 minuten Benodigdheden: Whitebord, flapover, digitale mindmap (Padlet, Nearpod) <ul style="list-style-type: none">• Deelnemers kijken als groep of individu een van de videofragmenten.• Iedere deelnemer kiest een woord of beeld en vullen het in op de mindmap.• Vervolgens brengt iedere deelnemer 2 stemmen uit op het woord of beeld wat ze samen willen bespreken.• De top 3 woorden – beelden met de meeste stemmen worden besproken met de groep of in subgroepen.• De deelnemer die het gekozen woord of beeld heeft gekozen, licht deze toe aan de groep.• In vervolg op deze werkvorm kan een aansluitende werkvorm worden gekozen voor verdieping.
2. Speeddate Categorie: Speeddate Doel: Op een interactieve manier samen kennis/meningen verzamelen Aantal personen: 4 - 16 Tijdsduur: 30-45 min Benodigdheden: A4-tjes met vragen/onderwerpen uit de training, bel of fluitje Stappenplan voor uitvoering <ul style="list-style-type: none">• Deelnemers kijken als groep of individu een van de videofragmenten.• Iedere deelnemer krijgt van de trainer een A4-tje. Hierop schrijven zij een vraag die zij willen stellen aan hun collega ten aanzien van de vragen die naar boven komen na het kijken van het videofragment.• Na het startsein met een bel of fluitje lopen de deelnemers door de ruimte heen en vormen willekeurig tweetallen.• Deelnemers laten elkaar hun vragen zien en geven antwoord op de vraag van de ander. Na dit gesprek maakt men aantekeningen van de ontvangen informatie op de achterkant van hun A4-tje.• Na 4 minuten klinkt een wisselsignaal en zoeken de deelnemers een andere deelnemer op. Dit gebeurt een keer of 4, afhankelijk van de groeps grootte.• Na afloop vat iedere deelnemers de ontvangen informatie samen en presenteert dit in maximaal 2 minuten aan de groep.
3. Over de streep Categorie: Over de streep Doel: Op een interactieve manier samen kennis/meningen verzamelen / discussie Aantal personen: 4 - 16 Tijdsduur: 30 min Benodigdheden: Lege ruimte <ul style="list-style-type: none">• Deelnemers kijken als groep of individu een van de videofragmenten.• De trainer formuleert naar aanleiding van de bekeken video een aantal stellingen – ook kan de trainer ervoor kiezen om de deelnemers zelf stellingen te laten formuleren en er aantal uit te kiezen afhankelijk van de beschikbare tijd.• De deelnemers kiezen een kant links of rechts van de streep, afhankelijk of zij het eens of oneens zijn met de stelling (spreek dit alvorens duidelijk af).• De trainer nodigt een aantal deelnemers uit om hun keuze toe te lichten.• Optioneel is het aanbieden van de keuze om na het horen van de meningen van mededeelnemers om hun keuzeplaats langs de streep te veranderen. Vraag dan wel na waarom men van kant is veranderd.

4. Advocaat van de duivel

Doel: Deelnemers helpen elkaars meningen helder te krijgen/aan te scherpen en inzicht te krijgen in elkaars visie.

Aantal personen: 4 - 20

Tijdsduur: 20 min

Stappenplan voor uitvoering:

- Vorm duo's en laat men tegenover elkaar zitten.
- Bekijk individueel of als groep 1 videofragment.
- Deelnemer A laat een stelling horen, vertelt een mening en/of staat achter een theorie.
- Deelnemer B neemt de rol in van de 'tegenpartij'. Hij speelt diens rol zo geloofwaardig mogelijk en verdedigt dus consequent de compleet tegenovergestelde mening dan de mening van de deelnemer.
- Door discussies op te wekken, aannames en meningen bewust te maken, leert de deelnemer dat er ook andere standpunten/oplossingen.

5. Het Lagerhuis

Doel: Deelnemers ervaren hoe het is om op te staan en te spreken over een standpunt dat zij aannemen aangaande het thema.

Het gaat er vooral om dát er argumenten worden genoemd, niet hoe sterk deze zijn of dat er gereageerd wordt op het andere team.

Aantal personen: 4 - 20

Tijdsduur: 20-30 min.

Benodigdheden: Debatbel, tafels aan weerszijde van een ruimte

Deelnemers kunnen tegen hun mening in moeten debatteren. Vertel dat dit niet erg is, en dat andere deelnemers weten dat dit niet persé de eigen mening is. Ze mogen in dit geval dus proberen te 'acteren' en doen alsof ze voor of tegen zijn.

- Deel de groep in tweeën in, links is vóór de stelling, rechts tégen en vertel dat ze drie tot vijf minuten krijgen om met hun eigen groepje argumenten te bedenken. En, zet de stelling op het bord! Herhaal voor de zekerheid welke groep voor is en welke tegen.

De trainer verdeelt de beurten en deelnemers gaan staan als ze iets willen zeggen; ze spreken dus pas als jij hen de beurt hebt gegeven. Loopt het debat wat stroef? Haal dan de argumenten die je hoorde tijdens de voorbereiding aan en help je deelnemers zo wat op weg. Laat het debat vijf minuten duren, of iets langer of korter. Stop altijd óp het hoogtepunt en niet erna. Sluit daarom niet af na een lange stilte, maar druk op de bel vlak na of in iemand zijn zin.

- Evalueer het debat. Wat vond men goed gaan, welke sterke argumenten heeft men gehoord....

!Heb je een debatbel? Laat de deelnemers dan elke keer nadat ze een argument hebben gegeven op de bel 'slaan'; zo vergroot je het spelelement!

6. Consultancy

Doel: Na het bekijken van het videofragment kan met onderstaande werkvorm een dialoog gestart worden. De gespreksleider begeleidt de deelnemers door een vaste structuur. Deelnemers komen met deze werkvorm samen tot nieuwe inzichten aangaande een dilemma uit de praktijk.

Aantal personen: 4 - 20

Tijdsduur: 20-30 min.

- Bekijk het videofragment.
- De deelnemers stellen indien nodig verhelderingsvragen over de getoonde kwestie en komen tot een gezamenlijke vraag die in de casus naar voren komt, de kern van het dilemma.
- De consultants 'roddelen' over de kwestie en de kernvraag die zij hebben vastgesteld. De volgende vragen dienen daarbij als handreiking voor het structureren van het roddelen [4 x 4 minuten]: Wat is de kern van de kwestie? Waar gaat het hier eigenlijk precies om? Wat hebben we niet gezien/gehoord dat toch relevant zou kunnen zijn? Welke aannames liggen er onder de kwestie? Wat zou ik zelf doen in deze situatie.
- Op basis van het geroddel wordt een hoofdthema vastgesteld. De deelnemer delen wat zij gehoord hebben en wat hen daarbij aan het denken heeft gezet.
- Bespreek samen hoe het proces verliep.

VARIATIE WERKVORM (CA. 35 MIN.)

Deze werkvorm kan ook met twee groepen uitgevoerd worden:

Groep 1: voert stap 1 en 2 uit.

Groep 2: voert stap 3 uit: 'roddelen' over wat zij gehoord hebben.

Groep 1: voert stap 4 uit en stelt het hoofdthema vast aan de hand van hun inzichten op het 'geroddel'.

7. Socratische dialoog

Doel: Na het bekijken van het videofragment kan met onderstaande werkvorm een dialoog gestart worden. De gespreksleider begeleidt de deelnemers door een vaste structuur. Het doel is niet het formuleren van een oplossing. Het gaat om het expliciteren van het dilemma om daarna van visies uit te wisselen en aan te scherpen. Uiteindelijk wordt er stil gestaan bij de houding die nodig is om op een verstandige manier met dit soort situaties om te gaan.

Aantal personen: 4 - 20

Tijdsduur: 60 min.

1. Inleiding (5 min.)

De gespreksleider leidt de dialoog in met onderstaande vragen:

- Welke kwestie/thema speelt hier een rol?
- Wat is het hittepunt in de casus? Tegen welke achtergrond speelt zich dit moment af (geschiedenis, personen, belangen ...)?

Laat deelnemer vervolgens nadenken over de volgende vragen:

- Welke gevoelens zouden bij jou een rol spelen in deze situatie? Welke gedachten gingen er door je heen? Wat zou jij gedaan hebben?
- Welke vraag wil je aan je gesprekspartners voorleggen?

Het kan zinvol zijn het cruciale moment en de vraag voor iedereen leesbaar op te schrijven.

2. Verheldering (5 min.)

De deelnemers stellen vragen ter verheldering van de feiten, zodat zij zich goed kunnen inleven in het cruciale moment.

3. Verplaatsing (7 min. p.p.)

De anderen verplaatsen zich (zo oprecht mogelijk) in de schoenen van de zorgverlener in de video aan de hand van de volgende vragen:

- Als jij in die situatie was, op dat moment, wat zou jij dan allemaal voelen?
- Wat zou jij denken?
- Wat zie jij jezelf doen in deze situatie?
- Wat is (dus blijkbaar) jouw antwoord op de onderzoeksvraag?
- Op grond van welke onderliggende redenen kom je tot dit antwoord?

Geef enkele personen de gelegenheid om hun antwoorden op alle vragen in te brengen en toe te lichten. Stuur ze aan om te spreken vanuit hun eigen beleving en niet als adviseur voor de zorgverlener in de video. Overige deelnemer bevragen hen over onderliggende opvattingen en principes. Zorg er ook voor dat het gesprek een onderzoekend karakter houdt en niet verwordt tot een discussie. Het uitgangspunt moet liggen bij wat ieder voelt, denkt en zou doen.

4. Essentie (10 min.)

Met de besproken input wordt nu gezamenlijk de essentie van de situatie geformuleerd. Geef de deelnemer kort de tijd (5 min.) om voor zichzelf een antwoord te formuleren op de volgende vragen:

- Waar draait het hier om?
- Wat gaat je het meest aan het hart?
- Wat moeten we hier ter harte nemen?

Iedereen krijgt de gelegenheid het antwoord op te lezen.

5. De deugdelijke houding (10 min.)

Vervolgens sta je stil bij de houding die nodig is om in zo'n situatie wijs te handelen. Dit kun je doen aan de hand van de vier (kardinale) deugden:

- Wijsheid, bezonnenheid (Prudentia): Het vermogen om onder ogen te zien wat er speelt, om je niet door illusies te laten leiden, om niet te blijven steken in een te beperkt beeld van de werkelijkheid.
- Moed, kracht (Fortitudo): Het vermogen om ongemak en angst te verdragen, om je bezieling en verontwaardiging in te zetten.
- Gematigdheid (Temperantia): Het vermogen om voldoende te genieten, maar ook grenzen te stellen aan je verlangens.
- Rechtvaardigheid (Justitia): Het vermogen om balans te scheppen en iedereen tot zijn recht te laten komen.

Aan de hand van deze vier deugden beantwoordt ieder de volgende vragen:

- Wat heb jij hier onder ogen te zien? (prudentia)
- Welke moed dien jij op te brengen? (fortitudo)
- Welk verlangen van jezelf heb je hier los te laten, op te geven? (temperantia)
- Wat is er nodig om alle betrokkenen recht te doen? (justitia)

6. Terugblik (5 min.)

Kijk samen terug op de dialoog. Wat werkte goed in de aanpak van deze dialoog? Wat vond je lastig? Hoe ga je met de uitkomsten verder

8. Hoe ziet de toekomst eruit?

Doel: Gezamenlijke visievorming ten aanzien van het thema.

Aantal personen: 4 - 20

Tijdsduur: 120 min

Benodigdheden: stiften, post-its, flipovers en ander tekenmateriaal

1. Begeleid de visualisatie (10 min.)

Als voorbereiding laat je eerst een videofragment zien van een casus die je graag met de groep deelnemers wilt bespreken. Ook kun je alle 3 de videofragmenten bekijken en de deelnemers laten kiezen welk praktijkvoorbeeld het beste aansluit.

Vraag de groep om op een stoel te gaan zitten: 'Goed rechtop met twee voeten op de grond. Focus je op je ademhaling en sluit je ogen. Ik ga jullie allemaal individueel meenemen in het verhaal van de toekomst van jullie afdeling-organisatie.'

Vervolgens leid je de groep aan de hand van een aantal vragen door hun toekomst. Na iedere vraag laat je een stilte vallen zodat de deelnemers zich de toekomst echt kunnen verbeelden.

- 'Stel je eens voor, over 5 jaar kom je aan op je werk. Je bent de gang nog niet op of er komt een collega naar je toe gelopen die enthousiast begint te vertellen over wat hij/zij heeft gedaan voor een zorgvrager en welke feedback hij/zij daarop heeft gekregen. Wat vertelt je collega?'
- 'Je loopt de gang in en ziet de krant op tafel. Op de voorpagina staat een foto van jouw organisatie met daarboven een vetgedrukte kop. Wat is het nieuws dat over jullie organisatie geschreven is?'
- 'Na het lezen van de krant loop je naar je werkplek. Je opent je inbox en ziet de interne nieuwsbrief van die ochtend. Wat lees je daarin? Wat voor belangrijke zaken spelen er intern? Denk aan projecten, verbeteringen, grote stappen die gemaakt...'

Afhankelijk van het onderwerp stel je meer of andere vragen. Na zo'n tien minuten sluit je dit onderdeel af: 'Ik ga je terug halen naar het heden. Je mag je ogen openen en neem heel even de tijd om bij te komen van je avontuur in de toekomst.'

2. Laat ze tekenen (30 tot 45 min.)

Aan het begin van de sessie heb je de ruimte al gevuld met stiften, post-its, flipovers en ander tekenmateriaal. Nodig de deelnemers uit om individueel een visualisatie te maken van hun avontuur: hun visie van de toekomst. Moedig ze aan om te tekenen en de plaatjes met steekwoorden aan te vullen. Mindmaps, metaforen, alles mag!

3. Laat ze presenteren (5 min. per persoon)

Na een korte pauze laat je de deelnemers hun eigen toekomstbeeld presenteren. Geef iedere deelnemer vijf minuten de tijd en moedig de groep aan om elkaar vragen te stellen en feedback te geven. Vraag de groep om op post-its notities van zaken te maken die opvallen, gedeelde ideeën dan wel terugkerende elementen zijn.

4. Reflecteer en convergeer 30 minuten

Na afloop van de presentaties is het aan jou de taak om de presentaties en verschillende visies te recapitulieren. Op basis van de post-its kun je een nieuwe visualisatie maken van de gezamenlijke visie van een team of groep en hen wijzen op zaken waar ze nog eens naar moeten kijken. Na afloop formuleer je samen gezamenlijke visie en eventueel gekoppelde actiepunten om de visie te bereiken.