

1. Nota heropstart dagstructuur- en activiteiten in residentiële voorzieningen.

Deze nota spitst zich toe op de heropstart van de dagstructuur- en activiteiten in residentiële voorzieningen met een kwetsbaar doelpubliek. Het is een aanvulling op de huidige richtlijnen en omvat een aantal handvatten om de doorstart van de dagdagelijkse werking te faciliteren.

Het vertrekpunt voor de heropstart van de dagactiviteiten- en structuur, is de kwaliteit wonen en leven van bewoners en de kwaliteit van werk van medewerkers. De nota bekijkt hoe de inzet van helpende handen (i.e. vrijwilligers, stagiairs en mantelzorgers) hiervoor een hefboom kan zijn. Zowel vanuit het perspectief van de voorzieningen als vanuit de helpende handen bieden we een inspirerend kader om aan de slag te gaan. De noden, vragen en vele goede praktijken op het terrein en het Ethisch Kompas van de Vlaamse Overheid, gaven richting aan deze nota.

Dit is geen bindend document, maar een inspiratienota om in een spanningsveld tussen veiligheid en geborgenheid de juiste keuzes te maken. Wat je uit deze nota meeneemt, zal sterk afhangen van het aantal besmettingen in huis, jouw organisatiecultuur- en structuur en jouw personeelsbezetting. Haal er uit wat voor jou in deze bijzondere situatie relevant kan zijn.

Het is een bewuste keuze om te focussen op de (leer)kansen en opportuniteiten die deze crisis met zich meebrengt. Dit doet uiteraard niets af van de zware en uitdagende context waarbinnen voorzieningen vandaag werken.

Het vertrekpunt: kwaliteit van wonen en leven

Ook in de residentiële voorzieningen zien we het zwaartepunt stilaan verschuiven van een crisis in de zorg, naar een crisis in het welzijn van bewoners en medewerkers. De kernopdracht van residentiële voorzieningen, namelijk kwaliteitsvol wonen een kwaliteitsvol leven voor mensen die zorg nodig hebben, staat door het coronavirus onder druk. Om de rol van thuisvervangende omgeving opnieuw op de eerste plaats te zetten, schuiven we zes kernprincipes naar voor:

- Verbondenheid
- Betekenisvolheid
- Zelfwaardegevoel
- Regie en autonomie
- Hoop, optimisme en vertrouwen

- Zich thuis voelen.

De principes zijn weloverwogen gekozen omwille van hun bijdrage aan de **veerkracht** van mensen en hun beschermende kracht tegen psychische moeilijkheden. Door deze principes (opnieuw) in het hart van de werking te plaatsen, ondersteun en empower je mensen om het leven (opnieuw) aan te kunnen (Leamy, Bird, Le Boutillier, e.a., 2011; Van Audenhove, 2015)¹.

Per kernprincipe volgt wat duiding en een aantal handvatten, in het bijzonder vanuit het oogpunt van bewoners, maar tevens met aandacht voor medewerkers. Ook hun kwaliteit van leven én werk staat sinds de uitbraak van covid-19 onder druk. Door voldoende aandacht te hebben voor het ‘wonen en leven’, en de hierboven vermelde kernprincipes, geef je ook hen zuurstof. Onderzoek uit Nederland toont immers aan dat medewerkers die tijd krijgen om echt met bewoners bezig te zijn, hun werk als aangenamer en werkbaarder ervaren ([Rijksoverheidsdienst Nederland, 2020](#)).

Deze principes zijn van toepassing op iedereen, maar de invulling ervan is sterk individueel. Wat hieronder staat is dan ook geen blauwdruk, maar een leidraad.

Verbondenheid

Verbondenheid gaat over het gevoel niet alleen te zijn en ergens bij te horen, het gaat over steun en ondersteuning ervaren en over graag zien en graag gezien worden.

Bewoner

- Contact met betekenisvolle anderen.
- Weten dat je hulp kan vragen als je dat nodig hebt.
- Geborgenheid en nabijheid.

Medewerkers

- Nieuwe relaties opbouwen en bestaande relaties versterken.
- Een warme aanwezigheid.
- Relatiegerichte zorg.

Nabijheid bieden in een periode waar je afstand moet houden, is geen evidentie. Maar in lockdown gaan, betekent niet dat de verbondenheid met de buurt, familie, medewerkers en (mede)bewoners verdwijnt. Integendeel. De afgelopen weken werden de connecties in de binnenwereld tussen medewerkers, (mede)bewoners en hun geliefden heruitgevonden en versterkt.

¹ We voegden ‘zich thuis voelen’ zelf toe omdat dat onontbeerlijk is in een residentiële setting.

Van Skype-gesprekken, babbel- en bezoekboxen tot raamcontacten². De ontelbare creatieve initiatieven om bewoners in contact te brengen met hun familie doorprikken de veronderstelling dat bewoners 'wegkwijnen' en vereenzamen. Evalueer de initiatieven, bouw ze verder uit kijk hoe ze jouw dagelijkse werking kunnen ondersteunen. Blijf ook nauwgezet in overleg gaan met bewoners en familie over hun noden enerzijds en de mogelijkheden van jouw voorziening anderzijds.

Covid-19 legt druk op de relatie tussen medewerkers en bewoners: angst, schuld- en verantwoordelijkheidsgevoel nemen soms de bovenhand. Blijf elkaar ondersteunen om de mensen achter de zorg te zien en maak een menselijke afweging tussen angst en veiligheid; afstand en geborgenheid. Vrijwaar de inspanningen van medewerkers die zich tijdens de afwezigheid van familie ontpopten tot steunfiguur en vertrouwenspersoon. Want bewoners vereenzamen pas echt wanneer die verbondenheid wegvalt.

“Niet uitzonderlijk hoor je medewerkers zeggen dat ze bewoners beter hebben leren kennen tijdens deze periode. Door hen te helpen bij de Skypegesprekken bijvoorbeeld vangen ze dingen op die ze nog niet wisten van die bewoner. Daar kan je dan nadien als medewerkers zelf mee aan de slag gaan”. (Directeur)

Faciliteer contact tussen bewoners die dat wensen. Zij vinden troost, geborgenheid en verstrooiing bij elkaar. Dat kan je veilig doen door met kleine contactbubbels te werken. Een voorbeeld hiervan is dat je bewoners samenbrengt op basis van gemeenschappelijke interesses.

Residentiële voorzieningen moeten hun deuren noodgedwongen toehouden, maar de verbondenheid met de buurt blijft in vele gevallen overeind. Schoolkinderen die een boodschap achterlaten, lokale restaurants die gerechten leveren, bloemisten die een boeket achterlaten, buurtbewoners die mondkmaskers, cupcakes komen brengen,... Die warme wederkerigheid en (nieuwe) banden met de buurt, zijn ook na de crisis het behouden waard.

Betekenisvolheid

Betekenisvolheid gaat zowel over dingen van betekenis mogen ervaren als van betekenis mogen zijn voor anderen: voor (mede)bewoners, voor collega's, voor familie. Je ervaart je levenssituatie als zinvol, ook al had je het liever anders gezien.

Bewoners

- Levensinvulling die aansluit bij jouw eigen waarden en verwachtingen.
- Doelen hebben zorgt voor een positieve betrokkenheid op de toekomst.

² Het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin maakte ter inspiratie [een webpagina](#) met goede praktijken die sociaal contact tussen familie en bewoner mogelijk maken.

- Aandacht voor het gewone leven
- Kracht of betekenis putten uit religie of levensbeschouwing.
- Eenvoudig kunnen genieten van een warm contact, kunst, de natuur of samenzijn.

Medewerkers

- Heb oog voor wat waardevol is voor bewoners en help die waarde waarmaken.
- Gebruik individuele bewonersplannen als vertrekpunt voor betekenisvolle activiteiten.
 - In het woonzorgcentrum is dit bij uitstek iets voor de begeleider wonen en leven in de rol van [mentor](#).
- Blijf opzoek gaan naar wat echt van tel is voor bewoners.

Zowel voor bewoners als voor medewerkers is het zwaar als alle dagelijkse beslommeringen in het teken van covid-19 komen te staan. Blijf daarom oog hebben voor het gewone leven. De vragen naar betekenisvol contact en betekenisvolle dagbesteding verdienen evenveel aandacht als acute vraagstukken rond hygiëne en medische zorg.

Waar bezoek van familie wegvalt, komen medewerkers sterker in beeld. Een zorgmoment is nu bijvoorbeeld een moment bij uitstek voor een betekenisvolle babbel en een zonnige dag de uitnodiging voor een gezellig aperitiefje op het terras. Dat intens(er) genieten van elkaars samenzijn maakt zowel voor bewoners als voor medewerkers het verschil en kan je blijven koesteren en uitbouwen.

Waar groepsactiviteiten wegvallen, komt het individuele sterker op de voorgrond. Medewerkers van allerlei disciplines slaan de handen in elkaar om maatwerk te bieden. Wat voor covid-19 moeilijk leek, is nu plots in een stroomversnelling geraakt:

“We werken met aangepaste woonleefplannen op maat van de bewoner in deze nieuwe situatie. Dat is een intensief werk, maar zo proberen we een aanbod uit te werken waar gepersonaliseerde concerten of luisterboeken, beweging, buitenactiviteiten en kleine groepsactiviteiten een plaats in krijgen”. (Coördinator ergo-kiné-animatie en facilitaire diensten).

Zelfwaardegevoel

Zelfwaardegevoel betekent in jouw waarde blijven staan; aangesproken worden op sterktes en mogelijkheden. Je bent erkentelijk voor wat nog lukt en mild voor wat niet meer lukt.

Bewoners

- Het gevoel nog van tel te zijn.
- Stigma's overwinnen: rond covid-19

Medewerkers

- Respectvol taalgebruik (<-> betuttelend)
- De privacy van bewoners respecteren: je werkt in het huis van de bewoner.
- De bewoner als mens met sterktes en mogelijkheden.

Het is belangrijk om in de omgang met bewoners het 'mens-zijn' niet verloren te laten gaan, ook niet in geval van (mogelijke) covid-19. Dat is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Zijn er besmettingen in jouw huis? Bespreek dit dan met minstens evenveel respect voor de privacy van bewoners als voor de veiligheid van medewerkers. Duid en nuanceer de angst van medewerkers om besmet te worden door een bewoner. Dat risico is immers klein.

Voorkom dat bewoners louter onderwerp zijn van gesprek, maar blijf oog hebben voor de persoon achter de zorg. Bekijk hen holistisch: als unieke individuen met unieke mogelijkheden. Laat hen aan het woord en luister authentiek naar hun verhaal. De reportages die [de VRT](#) maakte naar aanleiding van de aankondiging van de bezoekregeling en [de vlogende bewoners](#) van Iedereen Beroemd, zijn mooie voorbeelden.

Ook naar medewerkers toe is het belangrijk dat het applaus en de witte lakens en de heldenverklaringen uitmonden in authentieke appreciatie en gepaste tegemoetkomingen. Het ongenuanceerde beeld dat de media ophangt van residentiële voorzieningen, staat immers in schril contrast met de inspanningen die medewerkers de afgelopen weken leverden. Het is daarom belangrijk om cijfers over bv. overlijdens in het juiste daglicht te plaatsen en ook de mooie verhalen in de kijker te zetten. Dat is zeker niet de taak van voorzieningen alleen, maar bovenal van hun vertegenwoordigende koepelorganisaties en vertegenwoordigende overheid³.

Uit eigen kracht handelen en regie houden

Dit gaat om onderhandelde zorg, waar niet alles mogelijk is, maar evenwel bespreekbaar. Het gaat om actief beluisterd worden en co-creatief betrokken worden waar mogelijk.

Bewoner

- Erkend worden in en aangesproken worden op mogelijkheden.

³ Het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin maakte ter inspiratie [een webpagina](#) met goede praktijken die sociaal contact tussen familie en bewoner mogelijk maken.

- Wat heb ik nog te bieden?
- Zelf aan het roer zitten.

Medewerkers

- Onderhandelde zorg.
- 'Ja, maar' cultuur: samen met bewoner, familie en/of mantelzorger toewerken naar een 'ja'.

Waak erover dat je onder het mom van de richtlijnen niet zomaar voorbij gaat aan de autonomie van bewoners en medewerkers. In de ijver om veiligheid te garanderen, gaan (individuele) wensen en belangen, maatwerk en geborgenheid soms verloren. Beschouw bewoners en medewerkers steeds als 'actor' en laat hen ook nu mee de koers bepalen die je vaart.

Schuif de inspraak en participatie van bewoners niet opzij onder het mom van corona. Vraag aan bewoners individueel of op gebruikersraden: hoe willen jullie hier leven? Wat willen jullie als eerste heropstarten? Zo divers als jouw bewonerspopulatie is, zo divers zullen hun voorkeuren zijn. Verwacht ook niet meteen onrealistische eisen. Veel vaker gaat het om eerlijke, menselijke vragen zoals: mijn partner terugzien, de cafetaria heropenen, naar de markt gaan, enzovoort. Hou bij de uitvoering uiteraard rekening met wat kan volgens de geactualiseerde richtlijnen voor jouw sector en de richtlijnen van de Nationale Veiligheidsraad.

Als je de bewoner als actor beschouwt, ga je er samen mee op weg. Dat is de kern van een 'ja, maar'-cultuur; waar je samen naar een 'ja' toewerkt. Familie is uiteraard een belangrijke partner. Maar blijf goed luisteren naar de stem van de bewoner. Ook non-verbaal kunnen mensen heel duidelijk maken wat ze (niet) willen.

Hetzelfde geldt voor medewerkers. Vraag hen hoe zij willen werken in de voorzieningen. Want het werkt motiverend als je voelt dat je samen aan het roer zit, in een gedeelde verantwoordelijkheid. Onderzoek van Hart & Buiting (2011) toont aan dat je medewerkers regie en verantwoordelijkheid moet geven als je wilt dat ze actief in hun job staan. Het omgekeerde maakt mensen passief, onbetrokken en wantrouwig⁴.

Hoop en optimisme

Weten waarvoor je opstaat, mogen doen wat je graag doet en nog mogen uitkijken naar dingen. Erop vertrouwen dat je juist en menselijk behandeld wordt, ook wanneer jouw levenseinde nadert.

Bewoner

- Erop vertrouwen dat het goed komt.

⁴ [Hart & Buiting \(2011\). Verdraaide Organisaties](#)

- Perspectief hebben.
- Een waardig levenseinde.

Medewerkers

- Oprecht in dialoog gaan over de toekomst van bewoners.
- Oog hebben voor het positieve.
- Ondersteuning bij verlieservaring.
- Vroegtijdige zorgplanning.

Bied medewerkers en bewoners perspectief door samen in overleg te gaan over de toekomst. Geef gehoor aan angsten en bezorgdheden, maar ook aan noden en wensen. Zelden waren er zoveel oprechte gesprekken met bewoners over levenseinde, angst en verdriet. Dat is het vasthouden waard. Kunnen uitspreken wat op je lever ligt en erop kunnen vertrouwen dat het goed komt, is immers essentieel.

Het spanningsveld tussen veiligheid en warmmenselijkheid is het duidelijkst voelbaar in palliatieve situaties; zeker wanneer er sprake is van (mogelijke) COVID-19. Op het moment dat je troost wilt bieden of krijgen, moet je afstand houden. Daarom is het zo belangrijk dat familie, medewerkers en medebewoners ergens terecht kunnen met hun verdriet. Dat kan door een gesprek met directe steunfiguren, maar evengoed met een externe hulpverlener. Zorg dat mensen niet alleen met hun verdriet blijven zitten en weten waar ze terecht kunnen. Om het ritueel van rouw en herdenking kracht bij te zetten, kan je in jouw voorziening een [Troostplek](#) inrichten. Wie hier graag mee aan de slag gaat, kan terecht bij [Ferm](#) voor meer info en een draaiboek.

Zich thuis voelen

Zich thuis mogen voelen heeft niet alleen te maken met de aanwezigheid van herkenbare en huiselijke elementen, maar evenzeer met een ritme mogen aanhouden dat natuurlijk aanvoelt. Stel je steeds de vraag: is dit wel normaal, doe ik dit thuis ook?

De bewoner

- Authentiek mogen kiezen om 'op de kamer te blijven' of om mee te doen aan activiteiten.
- Niet 'te gast zijn', maar zich thuis voelen.
- Verbinding creëren met de (nieuwe) woonplaats.

Medewerkers

- Je werkt in het huis van de bewoner.
- Beperk de inbraken in de persoonlijke levenssfeer van de bewoner.
- Heb aandacht voor huiselijkheid en gezelligheid.

Sinds de uitbraak van covid-19 moet huiselijkheid soms noodgedwongen wijken voor veiligheid. Denk bijvoorbeeld aan de organisatie van cohortzorg, wat een grote impact heeft op bewoners én medewerkers. Toch biedt dit ook kansen: werken in kleine woonleefeenheden met een vast team lijkt bewoners rust en geborgenheid te geven. Dit is in het bijzonder merkbaar bij bewoners met dementie⁵. Een aantal eerste voorzichtige bevindingen stellen zelfs dat de architectuur en organisatiestructuur van voorzieningen de verspreiding van covid-19 beïnvloed heeft.⁶

Voorzieningen die hun organisatiestructuur willen hertekenen, kunnen dit als momentum aangrijpen om een versnelling hoger te schakelen. Experimenteer met ruimtes, richt hoekjes opnieuw in en ontdek hoe je dat thuisgevoel nog sterker in de organisatie kan binnenbrengen. Ga in overleg met medewerkers, bewoners en familie en bekijk wat je wilt verduurzamen of (door)ontwikkelen:

“Al drie jaar werken we volgens de principes van de innovatieve arbeidsorganisatie met multidisciplinaire teams in het woonzorgcentrum. We mogen trots zijn dat elke afdeling nu een vast team heeft, met zelfs eigen vrijwilligers en jobstudenten. De bewoners hebben echt hun eigen team waar ze zich vertrouwd bij voelen. Een eigen pseudo-familie, waar diepgaandere gesprekken mogelijk zijn. Nu bezoek enkel onder strikte voorwaarden kan, is dit echt wel een meerwaarde.” (Directeur)

2. Helpende handen als hefboom

Een residentiële voorziening als thuisvervangende omgeving, met aandacht voor kwaliteit van wonen, leven en zorg, geeft zuurstof aan zowel medewerkers én bewoners. Maar het vraagt heel wat vrouwen mankracht om dit ook tijdens coronatijden overeind te houden. Het platform Help De Helpers zorgde al voor een medische en logistieke reserve. Maar om het ‘wonen en leven’ overeind te houden kan je ook een reserve aanleggen voor het psychosociaal welzijn.

Maar hoe leid je die helpende handen op een veilige manier toe naar de voorzieningen en hoe zorg je ervoor dat die helpende handen zich veilig voelen? Dit is een complex en allesbehalve eenduidig vraagstuk. We reiken een aantal praktische tips aan vanuit het perspectief van voorzieningen enerzijds en helpende handen anderzijds. De vragen en noden van beide doelgroepen, en het spanningsveld tussen veiligheid en geborgenheid waar zij een evenwicht in moeten vinden, zijn het uitgangspunt.

⁵ [‘Zonder bezoek zijn mensen met dementie soms rustiger’](#) (Knack)

⁶ [‘Woonzorgcentra zullen zich anders moeten organiseren’](#) (De Standaard).

[‘Woonzorgcentra na corona: kleine teams, kleine wooneenheden’](#) (Sociaal.net).

Het is uiteraard oké om jouw deuren, omwille van uiteenlopende redenen, nog niet te openen voor helpende handen. Maar het is wel belangrijk om mogelijkheden te verkennen en transparant te communiceren over de stappen die je zet. Alternatieven zoals raamcontacten, Skypegesprekken, enzovoort blijven uiteraard hun meerwaarde behouden.

Vanuit het perspectief van de voorzieningen

Met het bezoek op kruissnelheid en de nakende heropstart van de diensten wiens medewerkers insprongen in de residentiële voorzieningen, is er nood aan een alternatief. Niet alleen hier en nu, maar ook voor de (nabije) toekomst, waar we rekening moeten houden met een (mogelijke) heropflakking. De voorbije weken hebben veel gevraagd van medewerkers. Het is niet haalbaar noch wenselijk om aan dit hoog tempo verder te werken. Op een bepaald moment moet je rust inlassen, maar wel zonder dat de zorgcontinuïteit in het gedrang komt.

Heel wat helpende handen waar je als voorziening beroep op zou kunnen doen, zijn 65 jaar of ouder. Officieel gesproken behoren zij tot de risicogroep, dus enige voorzichtigheid blijft op zijn plaats. Ouderenverenigingen zoals OKRA vragen wel expliciet om van leeftijd niet zonder meer een exclusiecriteria te maken. Communiceer transparant en blijf oog hebben voor de individuele situatie van mensen. Zo kom je samen tot een veilig compromis. Laat je ook leiden door de actuele richtlijnen rond vrijwilligerswerk voor jouw sector.

Vrijwilligers

- Werk met kleine bubbels van vaste vrijwilligers die op vaste tijdstippen jouw werking ondersteunen.
 - Put uit jouw bestaande vrijwilligersbestand.
 - Niet iedereen hoeft overal te komen: wijs mensen bv. toe aan bepaalde afdelingen.
 - Bouw engagement op door op een genuanceerde en eerlijke manier te communiceren over de situatie in de voorziening (i.e. eventuele uitbraak).
 - Bekijk het ruimer dan verzorgende en logistieke taken en kijk wat vrijwilligers voor het psychosociale welzijn van bewoners kunnen betekenen bv. door de bezoekenregeling te ondersteunen.
- Behandel vrijwilligers op dezelfde manier als medewerkers. Op die manier geef je hen veilig toegang tot de voorziening (zie punt 3.):
 - Voorzie een chirurgisch mondneusmasker + instructies rond het dragen ervan.
 - Als er een tijdelijk tekort is aan chirurgische mondneusmaskers, kunnen vrijwilligers die geen contact hebben met bewoners, in afwachting van de

beschikbaarheid van de chirurgische mondneusmaskers, een mondneusmasker van textiel dragen

- Geef instructies rond handhygiëne, hoest- en nieshygiëne.
- Praat vrijwilligers mee in jouw werking. Dat vraagt initieel een tijdsinvestering, maar zorgt er wel voor dat vrijwilligers jouw voorziening veilig, effectief en structureel kunnen ondersteunen.
- Federaal minister Maggie De Block zorgde voor een tijdelijk verbreding van de wet op vrijwilligerswerk van 3 juli 2005. Voor de periode van 1 mei tot 30 juni kunnen ook commerciële voorzieningen vrijwilligers inschakelen, op voorwaarde dat de voorziening geen gebruik maakt van het systeem van tijdelijke werkloosheid voor personeel. Het is ook niet de bedoeling dat vrijwilligers personeel gaan vervangen.
- Maak duidelijke afspraken over de exclusiviteit van het vrijwilligerswerk (zie punt 3.).
 - Dit kan door een toevoeging bij de vrijwilligersovereenkomst en/of een verklaring op eer: 'Ik verklaar dat ik enkel vrijwilligerswerk doe in voorziening x'.
 - Vraag niet meer persoonsgegevens op dan nodig, anonimiseer gevoelige informatie en bewaar ze versleuteld ([Algemene Verordening Gegevensbescherming](#)).

Stagiairs

- Vanaf 18 mei kunnen de stages uit het volwassenonderwijs heropstarten. Contacteer het CVO bij jou in de buurt voor meer informatie:
 - CVO TNA, Antwerpen (www.cvotna.be)
 - CVO Qrios, Hasselt (www.qrios.be)
 - CVO VSPW HiK, Mol (www.hik.be)
 - CVO VSPW Gent, Gent (www.vspw.be)
 - CVO Miras, Kortrijk (www.miras.be)
- De veiligheidsmaatregelen die gelden voor het personeel, gelden ook voor stagiairs.
- Mobiliseer stagiaires die de werking structureel kunnen ondersteunen.
 - Ga bij uitstek voor profielen die kwaliteit van wonen en leven kunnen ondersteunen en een 'thuislijk' binnenbrengen.
 - De stagiairs begeleider-animator in de ouderenzorg zijn hier een specifiek voorbeeld van.

Mantelzorgers

- Start met mantelzorgers die voorheen al dicht bij jouw werking stonden.
- Communiceer helder over de rol die zij kunnen spelen:

- Bekijk het ruimer dan verzorgende en logistieke taken en kijk wat mantelzorgers voor het psychosociale welzijn van bewoners kunnen betekenen.
- Communiceer helder over wie wel, wie niet en waarom. Laat je hiervoor bijstaan door de meest actuele van het Agentschap Zorg en Gezondheid.

Vanuit het perspectief van de helpende handen

Vrijwilligers

Bij heel wat vrijwilligers kriebelt het om terug aan de slag te gaan. Niet uitzonderlijk is vrijwilligerswerk een manier om zelf niet in sociaal isolement te raken. Maar het beeld dat de media ophing van residentiële voorzieningen, zorgt bij sommige vrijwilligers voor terughoudendheid. Zij zullen zich dus eerst veilig moeten voelen voor ze terug naar de voorzieningen stappen.

- Vraag of vrijwilligerswerk in de voorziening die jij wilt ondersteunen al mogelijk is.
- Kies één voorziening en hou het daarbij.
 - Maak dit formeel door een eventuele verklaring op te eeren/of een aanvulling in de vrijwilligersovereenkomst.
- Communiceer open over jouw twijfels en onzekerheden.
 - Vraag gerust hoe het er in de voorziening aan toegaat, maar vraag niet naar gevoelige informatie zoals wie er besmet is.
 - Weet dat de realiteit vaak genuanceerder is dan wat er in de media komt.
 - Je kan voorzieningen ook altijd ondersteunen vanop afstand als je je daar veiliger bij voelt.
- Respecteer de veiligheidsvoorschriften: je volgt dezelfde voorzorgmaatregelen als de vaste medewerkers in de voorziening.
 - Je draagt een chirurgisch mondneusmasker: volg de instructies rond het dragen hiervan.
 - Als je zelf over een chirurgisch mondneusmasker beschikt, bespreek dan met de voorziening of je dat mag meenemen.
 - Als er een tijdelijk tekort is aan chirurgische mondneusmaskers, kan je een mondneusmasker van textiel dragen.
 - Volg de instructies rond handhygiëne, hoest- en nieshygiëne nauwgezet op.
- Het Steunpunt vrijwilligerswerk Vlaanderen erkent de uitdagingen die bij de heropstart van vrijwilligerswerk horen en lanceerde bijgevolg [een bevraging](#) om de specifieke noden en vragen van vrijwilligers in kaart te brengen. In navolging hiervan zal het Steunpunt een aantal aanbevelingen en concrete tips geven.
- Door een verbreding van de wet op vrijwilligerswerk kan je van 1 mei tot 30 juni ook vrijwilligerswerk doen in commerciële residentiële voorzieningen.

3. Ondersteunende initiatieven

Voor medewerkers

De begeleider wonen en leven als spilfiguur voor het wonen en leven in het WZC

Het geactualiseerde woonzorgdecreet stelt dat woonzorgvoorzieningen het doel hebben om de autonomie en levenskwaliteit van bewoners te waarborgen. Het decreet wijst daarbij op de ondersteunende rol van de begeleider wonen en leven. Zij spelen vandaag meer dan ooit een belangrijke rol:

“De taak van begeleiders wonen en leven is nu zo belangrijk, omdat ze alles moeten opvangen wat door de vreemde wereld nu verdwenen is, en ze hebben er absoluut niet de tijd/ruimte voor”.

Maar inzetten op ‘wonen en leven’ is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers, los van hun discipline. Dit is het moment bij uitstek om samen aan de kar te trekken en de individuele wensen en verwachtingen van bewoners op vlak van ‘wonen en leven’ waar te blijven maken.

Testen

Het testbeleid in voorzieningen is variabel en sterk contextgebonden. Het is een momentopname die enerzijds geruststelt, maar anderzijds heel wat vragen en bezorgdheden met zich meebrengt. Een belangrijke vuistregel is dat testen de voorzorgsmaatregelen niet vervangt, maar louter aanvult of aanstuurt. Probeer het beleid dat je uitstippelde voor medewerkers ook door te trekken naar vrijwilligers. Evalueer, stuur bij waar nodig en laat je leiden door de [indicaties van Sciensano](#) en de [richtlijnen van het Agentschap Zorg en Gezondheid](#).

De ZorgSamen

De Covid-19-pandemie heeft een enorme impact op iedereen die werkt in zorg en welzijn en op iedereen die achter de schermen bijdraagt om het systeem draaiende te houden. [De ZorgSamen](#) wil ieder van hen psychische ondersteuning bieden en helpen om voldoende veerkracht te behouden.

Op het online platform vind je tips terug over hoe je kan herbronnen en voor jezelf kan zorgen, maar ook antwoorden op een aantal prangende vragen, de weg naar psychologische ondersteuning op maat en een aantal straffe getuigenissen van lotgenoten. Daarbovenop organiseert De ZorghSamen regelmatig een [webinar](#) over een actueel thema binnen het zorg- en welzijnswerk.

Proactief ondersteuningsaanbod voor nabestaanden

Het verlies van een dierbare wordt in tijden van corona op scherp gesteld. Daarom ontwikkelde de werkgroep psychosociaal welzijn binnen de Taskforce COVID-19 Zorg een proactief psychosociaal

hulpaanbod specifiek voor nabestaanden van bewoners van residentiële voorzieningen. Hiermee kan je proactief tegemoetkomen aan de hulp- of ondersteuningsvragen die nabestaanden, soms onmiddellijk en soms pas op een later tijdstip, hebben. Wijs eerst op de mogelijkheden binnen de voorziening, maar geef ook mee dat familie - indien zij dat wensen - gecontacteerd kunnen worden door een hulpverlener voor een verder gesprek. Hieronder de tekst en flyer die je aan de familie kan bezorgen:



Proactief

hulpverleningsaanbod



Flyer

nabestaanden.pdf

Voor de bewoner

Op stap met de roze bril

Het bordspel [‘op stap met de roze bril’](#) helpt bewoners om terug bewust te zijn van hun krachten en de dingen die goed lopen in hun leven. Het gesprek dat het bordspel op gang brengt, kan bewoners terug perspectief en vertrouwen geven.

Fiche luisterend oor

Bewoners in residentiële voorzieningen kunnen tijdens de coronamaatregelen meer nood hebben aan een luisterend oor. In eerste instantie kunnen ze daarvoor terecht bij familie, medewerkers of medebewoners. Maar soms kan het helpen om met iemand van een externe dienst te praten. Om dit externe aanbod bekend te maken bij de bewoners maakte de projectgroep psychosociaal welzijn binnen de Vlaamse Taskforce covid-19 een beknopte en overzichtelijke flyer op die voorzieningen kunnen gebruiken in hun eigen communicatiekanalen. Je kan de flyer hieronder downloaden.



ad_luisterendoor.pdf



ad_luisterendoor_snij.pdf