

Tineke Abma, directeur Leyden Academy: “We willen ouderen nog meer betrekken”

Geplaatst op 18 juni 2020



Sinds 1 december 2019 is prof. dr. Tineke Abma directeur-bestuurder van de Leyden Academy on Vitality and Ageing. In dit artikel vertelt ze over de speerpunten van het kennisinstituut. Ook gaat ze in op de samenwerking met Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs® (RVWO).

De missie van Leyden Academy is ‘het verbeteren van de kwaliteit van leven van oudere mensen’. “Die missie past goed bij mij”, stelt Tineke Abma, die al meer dan twintig jaar onderzoek doet naar thema’s die raken aan ‘zorg en ouder worden’. Voor één dag per week is ze verbonden aan het Amsterdam UMC als hoogleraar Participatie & Diversiteiten, voorheen was ze bijzonder hoogleraar Cliëntenparticipatie in de ouderenzorg. “Mijn werk bevindt zich vaak op het grensvlak van universiteit en samenleving. Leyden Academy begeeft zich daar ook, dus dat sluit mooi aan.” Tineke Abma nam het stokje over van prof. dr. Joris Slaets en ir. Marieke van der Waal, de vorige directeur-bestuurders.

Bruggen bouwen



Leyden Academy werd ongeveer elf jaar terug opgericht. Als eerste stond Rudi Westendorp (momenteel hoogleraar ouderengeneeskunde aan de universiteit van Kopenhagen) er aan het roer. “Hij was vooral gericht op gezond ouder worden en vitaliteit”, vertelt Tineke Abma. “Zijn opvolger, Joris Slaets, had veel aandacht voor betekenisvol ouder worden en persoonsgerichte zorg binnen verpleeghuizen. Onze speerpunten – vitaal, betekenisvol en verbonden – zijn hoogst actueel en die wil ik continueren. Het is prachtig dat thema’s, zoals vitaliteit en [leefplezier](#), overgenomen worden. Ik wil me richten op de vraag: Hoe worden we meer dan de som der delen? Vergelijk het maar met het beeld van een [kathedraal](#). Mijn voorgangers legden het fundament en construeerden de torens. Ik vind het bouwen aan bruggen tussen die torens heel belangrijk, om samen vorm te geven aan onze missie. Daarnaast wil ik ouderen zélf graag nog meer bij ons onderzoek, onderwijs en onze dienstverlening gaan betrekken.”

De stem van ouderen laten horen

Tineke stelt dat de stem van ouderen vaak onvoldoende gehoord wordt. “Dat zag je weer heel duidelijk tijdens de coronacrisis. Steeds waren er in de media allerlei medische deskundigen aan het woord. Aanvankelijk vooral microbiologen en IC-artsen, pas veel later ook verpleeghuisartsen. Maar de ouderen zelf hoorden we niet. Terwijl zij toch in hun eigen huis in quarantaine moesten of in hun verpleeghuis geen naasten meer mochten ontvangen. Hoe vonden zij dat? Daar was maar weinig aandacht voor. En terwijl het kabinet jongeren aanmoedigde om met creatieve oplossingen voor de crisis te komen, werd dit niet aan ouderen gevraagd. Dat vind ik heel opmerkelijk...” Tineke vervolgt dat ook de familieleden met lege handen stonden. “Zij wilden hun vader of moeder graag bezoeken, maar mochten het verpleeghuis niet in, omdat dit onveilig zou zijn. Terwijl sommige familieleden misschien andere waarden belangrijker vonden, bijvoorbeeld het welzijn van hun naaste. Ik had graag ruimte gezien voor het bespreken van dilemma’s.”

Wij & corona

Bij de start van de lockdown staken ze bij de Leyden Academy de koppen bij elkaar. “We hebben nagedacht

over hoe we een steentje konden bijdragen aan het laten horen van de ideeën van ouderen zelf. Dat heeft onder meer geresulteerd in het verhalenplatform [Wij & corona](#), dat we samen met stichting [GetOud](#) en met ondersteuning van een aantal fondsen op korte termijn konden realiseren. Inmiddels hebben we de [verhalen](#) van meer dan 180 heel diverse senioren een podium kunnen geven. Dit project heeft heel veel weerklank gevonden. Bij ouderen zelf, maar ook bij hun familie. Zo vroeg ik een collega haar Marokkaanse moeder [Fadila](#) van 73 jaar te interviewen. Aanvankelijk vond haar moeder het ingewikkeld om haar verhaal en portretfoto publiekelijk te delen. De dochter moest hierover eerst een onderhandelingsproces aangaan, met haar ouders én broers en zusters. Maar het lukte wel. Uiteindelijk was deze familie heel trots en dankbaar toen het verhaal gepubliceerd werd. Fadila vertelde dat ze een smartphone had gekregen van haar kinderen en in no time had leren WhatsApp-en.”

Afwijken van protocollen

Leyden Academy en RVWO werken reeds op verschillende manieren samen. Zo is er een podcast voor RVWO-studenten opgenomen over [Wij & corona](#). Ook gaan beide partijen, samen met mboRijnland, aan de gang met een nieuw project, ‘videobased leren voor zorgmedewerkers van de toekomst’, waarvoor subsidie is toegekend door de gemeente Leiden en het Jo Visser fonds. Maar Tineke Abma ziet nog wel meer mogelijkheden voor een vruchtbare kruisbestuiving. “Binnen RVWO is er veel aandacht voor omgaan met dilemma’s en moeilijkheden in het werk. Hoe reageer je bijvoorbeeld als zorgmedewerker als familieleden heel boos en verdrietig zijn, omdat ze hun naaste vanwege de corona-uitbraak niet mogen bezoeken? Vanuit onze visie bij Leyden Academy zeggen we: persoonsgerichte zorg is zó essentieel, dat je soms moet kunnen afwijken van protocollen en richtlijnen. Het is belangrijk dat studenten leren hoe ze het leefplezier van bewoners kunnen vergroten – en dat het daarbij soms noodzakelijk kan zijn om af te wijken van de regels. Een beroepsopleiding moet mensen de vaardigheden en deugden bijbrengen die hiervoor nodig zijn.” Dit is al een van de uitgangspunten van RVWO en Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg, van regels naar relaties (RVV). “De uitdaging is om te verkennen hoe de Leyden Academy en RVWO elkaar nog meer kunnen versterken.”

image not found or type unknown



Tineke Abma

Andere talenten

Tineke signaleert dat we in onze cultuur altijd sterk gericht zijn op het verbale, het schriftelijke. “Maar zorgmedewerkers hebben vaak andere talenten. Die blijven door de focus op het invullen van allerlei formulieren nogal eens onderbenut. Een belangrijke vraag is dus: kunnen we de talenten van medewerkers anders waarderen, inzetten en meer ontwikkelen, voorbij het verbale? Als we mensen afrekenen op het zetten van de juist vinkjes, dan ga je uiteindelijk voorbij aan het hart van de zorg. Het draait immers om de aandacht voor de ander, het schouderklopje. Zo ontstaat er wederkerigheid. En uiteindelijk ook werkplezier en geluk.” Tineke stelt dat RVWO er ook aan kan bijdragen dat de talenten van (aankomende) medewerkers

meer worden gewaardeerd en ontwikkeld: "Het zelfbewustzijn van studenten kan groeien als zij ervaren dat zij er mogen zijn en dat hun kwaliteiten bijdragen aan de goede zorg voor ouderen."

Meer weten over het project Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®?

Kijk dan op: www.waardevolonderwijs.nl, volg onze sociale media of meld je dan aan voor de [nieuwsbrief](#).

Interview: Mieke Hollander (Zorg4Effect). Tekst: Femke van den Berg (Bureau Bisontekst). Beeld: Harmen de Jong & Pixabay.

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Vernieuwing onderwijs](#), [Radicale Vernieuwing Waarde-vol Onderwijs®](#)

Trefwoorden: [Onderwijs](#), [Waarde-vol onderwijs Leiden](#)