

Coach Imelda Hanselman (links) met haar cliënte Sonja de Groot uit Warnsveld. Beiden zijn ervan overtuigd dat de 50-plusser nog veel kan betekenen op de arbeidsmarkt. 'De oplossing zit in de mensen zelf', benadrukt Imelda.



Sonja de Groot uit Warnsveld
over haar terugkeer op de arbeidsmarkt

Oudere werknemer blijkt welkom op de werkvloer

Stel je komt als 50 plusser zonder werk te zitten door een gedwongen ontslag, een conflict met de werkgever of zoals in het geval van Sonja de Groot uit Warnsveld omdat ze door borstkanker niet meer in staat was om haar dagelijkse werkzaamheden uit te voeren. Dan verloopt de weg terug naar de arbeidsmarkt voor veel mensen moeizaam. Ook bij Sonja was dit het geval. Gelukkig was daar Imelda Hanselman, specialist in loopbaanbegeleiding en coaching. Zij gaf Sonja weer het zelfvertrouwen dat ze nodig had om te gaan solliciteren. Inmiddels werkt de Warnsveldse met veel plezier als activiteitenbegeleidster in de zorg. Het succesverhaal van een oudere werknemer uitgelicht.

Sonja de Groot is haar loopbaan begonnen in de zorg. In de tijd van de geboorte van haar kinderen is ze er tien jaar uit geweest, om vervolgens weer een baan in de zorg aan te nemen. Toen er echter borstkanker bij Sonja werd geconstateerd ging ze er voor een jaar tussenuit. Het zware werk in de verzorging kon ze echter lichamelijk niet meer aan, omdat haar lymfeklieren in haar arm zijn weggehaald. Het werd een zoektocht naar passend werk. 'Ik werd ziek toen ik bij de thuiszorg werkte. Ik had daar een vaste baan. Ze konden mij geen passende baan aanbieden en ben toen zelf op zoek gegaan naar passend werk. Voor Sonja brak een moeilijke tijd aan. 'Ik zag dat jongeren met dezelfde ervaring als ik werden aangenomen Dit deed mijn zelfvertrouwen niet veel goeds', geeft Sonja aan. 'Via de UWV

kreeg ik een reïntegratietraject aangeboden en kwam zodoende in contact met Imelda Hanselman uit Zutphen die gespecialiseerd is in coaching en loopbaanbegeleiding. Zij bracht mij bij dat ouderen wel degelijk wat kunnen betekenen op de arbeidsmarkt. Ik had aan haar een hele goede coach. Ze is een heel integer mens. Als ik het niet meer zag zitten, dan zat er wel weer een mailtje in mijn mailbox met de vraag hoever ik ermee was. Dit stimuleerde me wel om door te gaan. Zij stak er energie in en dat gaf mij weer een extra stimulans. Het is ook een kwestie volharden.'

Levenservaring

En dat deed Sonja gelukkig ook. Gesterkt door haar levenservaring begint ze aan een opleiding voor activiteitenbegeleidster. Daarnaast gaat ze stage lopen bij Sutfene (verpleeginstelling in Zutphen) om de kneepjes van het vak te leren. Ondertussen werkt ze met veel motivatie aan het zoeken van vacatures, het pro-actief benaderen van zorginstellingen, het maken van sollicitatiebrieven en cv's en het voorbereiden van gesprekken. Het resultaat: een baan in Barneveld als activiteitenbegeleidster waar ze vanaf 23 juli met veel plezier werkt. 'Het verpleegtehuis wordt uitgebreid en daarin zie ik een grote uitdaging.'

Op de slotvraag waarom werkgevers eigenlijk voor een oudere werknemer moeten kiezen antwoordt Sonja: 'Ouderen hebben meer levenservaring. We zijn stabiel en raken niet zo snel in paniek. Dat zegt ook mijn coördinator in het verpleegtehuis.' Kortom, de oudere werknemer is wel degelijk welkom op de werkvloer.

'De vraag wat boeit je en wat wil je, is erg belangrijk'

Aanwinst

Imelda Hanselman heeft Sonja de Groot ruim een jaar lang begeleid. Het succesverhaal van Sonja staat niet op zichzelf. 'Ik heb de afgelopen maanden vier 50 plussers weer aan het werk zien komen.' Volgens Imelda een hele aanwinst voor de arbeidsmarkt. 'Vijftigplussers hebben niet alleen werkervaring, maar ook levenservaring. Ze zijn honkvaster en kunnen rust geven op de afdeling. Hier kun je als werkgever van profiteren.' Imelda wordt zowel door de werkgever als de werknemer ingeschakeld. In sommige gevallen trekken ze zelfs samen aan de bel. 'Ik begeleid veel mensen die een burnout hebben of veel stress ervaren op de werkvloer of simpelweg niet meer op hun plek zitten. Ik probeer dan door middel van vragen stellen erachter te komen waar de schoen precies wringt. De vraag "Wat boeit je en wat wil je?" is hierin erg belangrijk. Soms is het nodig dat mensen van baan veranderen, maar het kan ook zijn dat de persoon erachter komt dat hij op de werkvloer beter kan gaan werken aan bepaalde competenties, zoals beter communiceren of assertiever worden.'

Kruispunt

Imelda maakt het allemaal mee. 'Ik ontmoet mensen als ze in een moeilijke situatie zitten en op een kruispunt staan. Ze kunnen rechtsaf, linksaf of rechtdoor. Veel ouderen hebben moeite om hierin een keuze te maken. De nieuwe generatie, de jongeren op de arbeidsmarkt, gaan veel eerder de uitdaging aan. Ze zijn daardoor beweeglijker. Ouderen zijn meer loyaal aan het bedrijf. Maar dé baan en dé werkgever voor het leven bestaat niet. Dat kun je vergeten. Je doet er goed aan op de arbeidsmarkt continue in beweging te blijven. Bedrijven moeten dat van binnenuit ook stimuleren.' Deze stimulans ontbreekt nog bij veel werkgevers, weet Imelda uit ervaring. 'Maar uiteindelijk moet de werknemer het zelf doen. De oplossing zit in de mensen zelf. Zelfkennis en actie/reactie zijn hierin erg belangrijk. In het geval van Sonja, die nog vijftien jaar wil meedoen op de arbeidsmarkt, valt er nog steeds veel te leren. Gelukkig is ze daar nu volop mee bezig. 'Laat het verleden achter je en maak nieuwe kansen!', is haar advies aan de oudere werknemer.