

Urbain Trade

“Meerwaarde ligt in de bundeling van kennis en kracht”



OV Westpoort ziet grote ontwikkelingskansen



Poortwachtercentrum: van, voor en door werkgevers



Een sterk merk biedt weerwerk



Urbain Trade: de duurzame allround specialist in topkoffie

Het Ondernemersbelang van Amsterdam verschijnt vijf keer per jaar.

Zevende jaargang, nummer 1, 2010

OPLAGE
5000 exemplaren

COVERFOTO
Paul (links) en Urbain Watjer van Urbain Trade
Fotografie: Jur Engelchor

UITGEVER
Jelte Hut
Novema Uitgevers BV
Postbus 30
9860 AA Grootegast
Weegbree 1
9861 ES Grootegast
T 0594 - 51 03 03
F 0594 - 61 18 63
info@novema.nl
www.ondernemersbelang.nl

EINDREDACTIE
Ymi Hut-Liemburg
y.hut@novema.nl
T 0594 - 59 74 70

BLADMANAGER
Novema
Piet Wiersma
T 0228 - 32 12 53

LAYOUT
VDS Vormgeving!, Drachten

DRUK
Drukkerij Veldhuis Raalte

REDACTIE
Isabelle Brus
Toon van Driel (strip)
Jerry Helmers (Crown Media)
Baart Koster (Koster teksten)
Jeroen Kuypers
Wendy van Schie
Hieke Stek
Pam van Vliet (columniste)
Cock de Vries/ABCdV tekst & communicatieadvies

FOTOGRAFIE
Blinkfotografie
Jur Engelchor
Luuk Gosewehr
JJFoto/Jan Jong
Marco Magielse
Marcel Rob
Hieke Stek

Adreswijzigingen, veranderingen van contactpersoon of afmeldingen kunt u per mail doorgeven aan Tiny Klunder, t.klunder@novema.nl. Vermeld svp ook de editie er bij, die vindt u bovenaan in het colofon.

ISSN: 1873 - 7439

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of overgenomen zonder schriftelijke toestemming van de uitgever. De uitgever kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de inhoud van de advertenties.

8



Urbain Trade: de duurzame allround specialist in topkoffie

Met kwaliteitskoffie en koffiemachines van Urbain Trade haal je meer uit je koffiepauze. Het dynamische Amsterdamse familiebedrijf kent eigenlijk maar één vaste constante: A-kwaliteit. Dat komt terug in de koffie ingrediënten en -systemen die het levert. "We zijn preferred supplier van Nestlé, we verkopen illy espresso, maar leveren ook Redbeans, koffie die op puur natuurlijke wijze wordt geproduceerd en commercieel op fairtradebasis wordt verhandeld."

15



"Meerwaarde ligt in de bundeling van kennis en kracht"

Het einde van de arbeidsmarktcrisis is niet in zicht. De meeste werkgevers zitten dus niet op personeel te wachten. Verstandige werkgevers kijken echter verder en hoeven niet eens zóver te kijken, want het UWV WERKbedrijf is dé partner om samen vorm mee te geven aan duurzaam personeelsbeleid.

20



OV Westpoort ziet grote ontwikkelingskansen

Ondernemersvereniging Westpoort is onder haar bezielende voortrekker, OV directeur Philip Larsen, aan een groei bezig. Steeds meer ondernemers sluiten zich aan bij de OV en ook politiek Amsterdam en Den Haag krijgen oog voor Westpoort. Maar er is nog genoeg te doen, weet Larsen. "Veiligheid heeft hier topprioriteit. Die kunnen we alleen wezenlijk verbeteren als ondernemers gemeenschapszin tonen en verder kijken dan hun eigen erf.

22

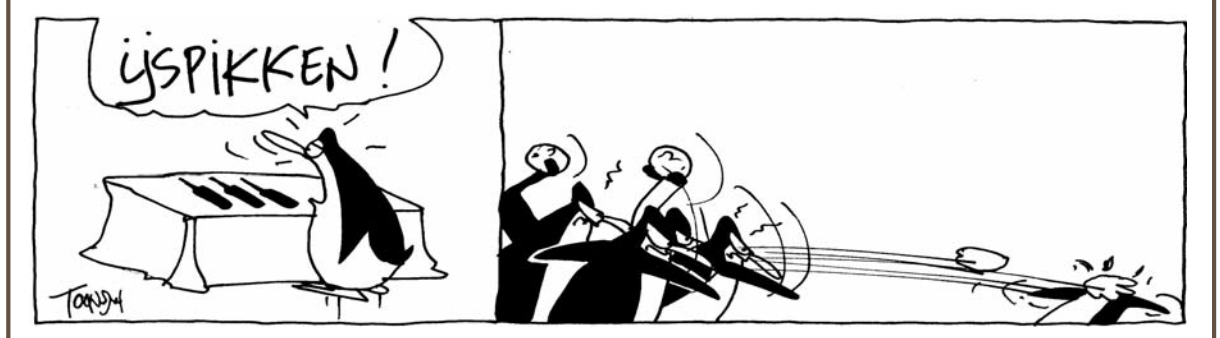


Poortwachtercentrum: van, voor en door werkgevers

Sinds december 2008 is in de regio Amsterdam een Poortwachtercentrum actief. Wie daarbij denkt aan een gebouw met compleet opgetuigde organisatie en veel regels en formulieren, heeft het mis. Een Poortwachtercentrum is een bijeenkomst van werkgevers, een netwerkorganisatie. Het Poortwachtercentrum is bedoeld voor werkgevers uit Amsterdam e.o., groot en klein, profit en non-profit en uit alle branches. Er zijn meerdere Poortwachtercentra in Nederland.

 DESTAMGASTEN

door TopvunZie



Tekst: Wendy van Schie
Fotografie: Jur Engelchor

Poortwachtercentrum: van, voor en door werkgevers

Effectief, efficiënt, preventief en kostenbesparend

Sinds december 2008 is in de regio Amsterdam een Poortwachtercentrum actief. Wie daarbij denkt aan een gebouw met compleet opgetuigde organisatie en veel regels en formulieren, heeft het mis. Een Poortwachtercentrum is een bijeenkomst van werkgevers; een netwerkorganisatie, die als doel heeft werknemers voor het arbeidsproces te behouden en werkgevers te ondersteunen in hun re-integratiebeleid en te helpen bij het – vast of tijdelijk – onderbrengen van boventallige medewerkers bij andere werkgevers. Er zijn meerdere Poortwachtercentra in Nederland.



Voorzitter Lilian Soerel (links) van Soerel Management Consultancy en bestuurslid Renny Kootstra, secretaris bij VNO-NCW West, vertellen over de rol en het nut van het Poortwachtercentrum.

In Amsterdam is het initiatief indertijd genomen door verschillende werkgeversorganisaties: Bouwend Amsterdam, MKB Amsterdam, VNO-NCW West, Horeca Nederland en de ondernemersverenigingen VAZO, ORAM, VEBAN en OA. Zij vormen samen met mede-initiatiefnemer UWV WERKbedrijf het bestuur van het Poortwachtercentrum Amsterdam. Voorzitter Lilian Soerel van Soerel Management Consultancy en bestuurslid Renny Kootstra, secretaris bij VNO-NCW West, vertellen over de rol en het nut van het Poortwachtercentrum.

Mensen met mogelijkheden

“Bij onze bijeenkomsten gaat het om mensen die als gevolg van arbeidsongeschiktheid of boventaligheid niet meer in hun eigen functie of een andere functie binnen het bedrijf kunnen blijven werken, maar die uitstekend geschikt zijn voor andere functies in een ander bedrijf. Wij zien deze kandidaten als mensen met mogelijkheden. In het Poortwachtercentrum brengen wij de werkgevers van deze mensen samen met werkgevers die vacatures willen invullen, zonder bemoeienis van overheid en commerciële aanbieders van re-integratieproducten.” De bijeenkomsten worden zo’n vier tot zes maal per jaar gehouden, altijd van twaalf tot twee, afwisselend bij een van de betrokken organisaties of een gastbedrijf. “Het Poortwachtercentrum is bedoeld voor werkgevers uit Amsterdam e.o., groot en klein, profit en non-profit en uit alle branches. Vooralsnog is het kosteloos. Het draait op vrijwilligers: een mix van mensen uit bedrijfsleven en overheid. Het UWV WERKbedrijf is aanwezig om de werkgevers bij te staan met hun kennis van de mogelijkheden op het gebied van regelgeving en subsidiëring.”

Een passende baan voor werknemers die dreigen uit te vallen

De kracht van de eenvoud

Bijeenkomsten duren twee uur en verlopen volgens een vast stramien. “We beginnen uiteraard met een welkomstwoord en daarna een korte presentatie over een onderwerp, dat in de interessesfeer ligt van de werkgevers, die vaak wordt vertegenwoordigd door een personeelsfunctionaris. Vervolgens is er een korte lunch. Dan is er een uur tijd voor de ‘matching’: onder leiding van twee ‘matchmakers’ worden vraag en aanbod bij elkaar gebracht.” Deelnemers zenden van tevoren een kort, anoniem formulier in met hun aanbod en/of hun vraag. De matchmakers vertellen aan de hand van die formulieren welke kandidaten er zijn en werkgevers reageren als zij een vacature hebben waarvoor deze kandidaat in aanmerking zou kunnen komen. Er is dan kort gelegenheid om elkaar vragen te stellen en een nadere toelichting te geven. Als er wederzijds interesse is, worden de



visitekaartjes uitgewisseld en maken zij buiten de bijeenkomst om een afspraak. “Het is de kracht van de eenvoud.” In de ‘match’ kan het gaan om een vaste baan of om detachering, maar het is ook mogelijk werknemers tijdelijk aan elkaar ter beschikking te stellen. Voor advies, bijvoorbeeld over arbeidsrecht, scholing, ziekteverzuim of afspraken voor om-, her- en bijscholing, is iemand van het UWV beschikbaar.

Rechtstreekse marktwerking

“Het voordeel is dat het snel en gemakkelijk gaat. Werkgevers krijgen direct informatie over interessante kandidaten, die ook nog eens direct plaatsbaar zijn. Werkgevers die kandidaten inbrengen, krijgen op deze manier zicht op vacatures die vaak onzichtbaar blijven.” Er zijn nu zo’n 150 à 175 regelmatige

deelnemers. “Sommige zijn er altijd, zoals het GVB, ProRail en Koninklijke Saan. Er is al een permanente uitwisseling tot stand gebracht. De personeelsfunctionarissen stellen de korte lijnen van dit proces erg op prijs. Zij kunnen bovendien hun bandbreedte voor oriëntatie vergroten, omdat er een scala aan bedrijven aanwezig is, waarmee zij normaal gesproken niet in contact komen. En er zit geen schakel tussen.”

Vooralsnog is het Poortwachtercentrum kosteloos. Lilian Soerel en Renny Kootstra trekken de kar voor de dagelijkse activiteiten. “We zijn wel bezig de mogelijkheden te inventariseren voor een back-office om meer ondersteuning te kunnen geven, maar we wilden eerst ons bestaansrecht bewijzen. Dus misschien dat we later een vergoeding gaan vragen om professioneler te kunnen gaan werken.”

Kleinere bedrijven laten zich nog wel eens vertegenwoordigen bij bijeenkomsten, maar een concrete vraag of concreet aanbod is op die manier niet eenvoudig te realiseren. Lilian Soerel daarover: “Ik zou zeggen: kom eens kijken. Je hoeft geen HR-kennis te hebben om mee te kunnen doen. Het is ook een platform waar je informatie kunt halen.”

Voor meer informatie:

pwcamsterdam@vno-ncwwest.nl

“Je komt anders niet zo snel en makkelijk in contact met andere werkgevers.”

Koninklijke Saan is een logistiek bedrijf met vier specialismen: kraanverhuur, speciaal transport, (bedrijfs)verhuizingen en archiefbeheer. Sinds kort levert Saan ook beroepsverkeersregelaars. Marieke Heida verzorgt het personeelswerk voor de laatstgenoemde onderdelen. “Ook al doen we er alles aan om het te voorkomen, wij hebben toch regelmatig medewerkers waar we een andere functie voor moeten zoeken. Dat is inherent aan het werk. Tot voor kort hebben we dat altijd intern kunnen oplossen. Maar re-integratie wordt steeds lastiger. Het archiefwerk wordt bijvoorbeeld minder handmatig, omdat er veel gedigitaliseerd is. Vandaar dat we vorig jaar bij de start van het Poortwachtercentrum meteen zijn ingestapt. Over het algemeen zijn er altijd bedrijven waar we wat mee kunnen, zoals het GVB. Zij hebben veel mensen nodig. Een van onze chauffeur-verhuizers is bijvoorbeeld inmiddels leerling-buschauffeur. De ene keer gaat het vlotter dan de andere keer. En als de werkgevers eruit zijn, moet het ook nog klikken tussen de nieuwe werkgever en de werknemer. Je moet je werknemer natuurlijk goed voorbereiden, maar de deelnemende werkgevers weten ook wat ze kunnen verwachten. Onze medewerkers hebben over het algemeen niet veel sollicitatie-ervaring.

Ik ben er heel enthousiast over. Het is interessant om te horen wat voor functies er zijn. Natuurlijk is het belangrijk dat de opkomst goed blijft, zodat de kans op succes aanwezig blijft. Het is een heel makkelijke optie en het is heel handig om op deze manier een netwerk van personeelsfunctionarissen en werkgevers te hebben, met wie je anders niet zo snel in contact komt.”