

“De groep functioneert als een familie”

Arbozorg is niet een zaak van alleen maar grote of middelgrote bedrijven. Adam Uden Thermotrans bewijst dat juist de kleinere bedrijven succesvol kunnen zijn in het personeelsmanagement. Het bewijs is Adam Uden Thermotrans, een nog jong bedrijf dat niet voor het eerst hiermee in de prijzen valt.

Oprichter en directeur William Adam was actief in de tuinbouw en begon medio jaren negentig met het zelf rijden van tuinbouwproducten naar de veiling. Al spoedig bleek dat hij collega's ook van dienst kon zijn met zijn vervoer, waarna het transportbedrijf snel was geboren. “Met name aan het eind van de jaren negentig maakte we een groeispurt door. Het wagenpark groeide van vier naar 23 auto's”, aldus Monique van den Elzen van Thermotrans. Gebrek aan wielen in zijn algemeenheid

maakte dat het bedrijf ook bij de grote logistieke dienstverleners in beeld kwam als vervoerder. “We rijden sindsdien hoofdzakelijk Benelux, Ruhrgebied, en binnenland.” Hiertoe beschikt het bedrijf over een groep van 25 man chauffeurs in vaste dienst en nog tien oproepkrachten. Volgens Van den Elzen komt die

groep op de eerste plaats: “De groep functioneert als een familie. Ze hebben een nog jonge baas en het geheim is eenvoudig dat er veel en open gecommuniceerd wordt. Ze krijgen een comfortabele auto mee, met airco en met een deugdelijke stoel.”

Uit de WAO

Een kenmerk van het arbo-beleid van Adam Uden is dat Adam en Van den Elzen erin geslaagd zijn enkele chauffeurs uit de WAO te laten herintegreren.

“Daarvan hebben we drie gevallen gehad nu. De eerste was helemaal opgebrand bij een groot transportbedrijf hier in de buurt. Gekort op declaraties en op uren bij dat bedrijf raakte hij diep gefrustreerd door het hem aangedane onrecht. Hier lieten we hem weer zestien uur beginnen en onze manier van



Zelf rijden

Als de omstandigheden het vereisen, stapt Monique van den Elzen desnoods zelf achter het stuur.

werken maakte dat hij er weer helemaal bovenop, om later een bedrijfje als eigen rijder te beginnen.”

Het tweede geval betrof een bouwvakker met een slechte rug die begeleid door het GAK omschoolde en die hier een auto kreeg met een op maat gemaakte stoel. Dat bleek de uitkomst te zijn. En tenslotte was daar een chauffeur die aan ernstig overgewicht leed en die met behulp van UWV en begeleidingstrajecten volgde waarna hij weer op een normaal gewicht kwam.

“Hij komt tegenwoordig op de fiets naar zijn werk”, zegt Van den Elzen, die onderstreept dat betrokkenheid bij het personeel het grote verschil maakt. “Over 2004 en 2005 is het verzuimpercentage hier tussen de 0,2 en 0,3 procent geweest. Dat leverde ons korting op van het UWV.” Het bedrijf won in

2002 de Brancheprijs Transport voor personeelsbeleid, reïntegratie en verzuim.

Een nieuw initiatief van Adam Uden is het aanbieden aan de chauffeur van een cursus Het Nieuwe Rijden, waarmee chauffeurs beter rijden en niet te vergeten zuiniger. Maar dat familiegevoel, hoe ontstaat dat?

Van den Elzen: “December was een drukke maand. In alle hectiek hebben we zelf ook nog ritten uitgevoerd. Op die manier konden we onze mensen in elk geval hun rusttijden van minimaal negen uur garanderen. Je moet namelijk aan de chauffeur denken en niet aan de bekeuring. Denk je aan dat laatste, dan is het resultaat na de bekeuring de Ziektewet.” ■

Tim de Jong

