

Pay it Forward-bijeenkomst: Netwerk Duurzaam Fysiek Werk Distributiecentrum Kawasaki Motors Europe deelt aanpak fysieke belasting

donderdag 3 maart 2016

Op 3 maart bezochten meer dan 35 deelnemers uit 25 verschillende bedrijven het Europees distributiecentrum van Kawasaki te Vianen. Het distributiecentrum is een dochter van Kawasaki Heavy Industries, een Japans conglomeraat van bedrijven. In het magazijn van Kawasaki verzamelen circa 40 medewerkers motoronderdelen voor de dealers in Europa. "Het is dus een relatief klein bedrijf binnen een groot internationaal concern" aldus Dick van Honk, manager van het distributiecentrum.

Bij Kawasaki heeft er de afgelopen jaren een cultuuromslag plaatsgevonden. Het management zag de noodzaak voor een nieuwe manier van denken, meer vanuit de mensen met meer aandacht voor veilig en gezond werken en minder fysieke belasting. Mensen met fysiek zwaar werk zijn vaak laag opgeleid, waardoor het lastiger is hen te herplaatsen naar een minder fysieke functie. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat zij langer door kunnen werken?



Kawasaki zette in op investeren in opleidingen, aanpassen van de werkplek en bovenal een cultuuromslag waarbij luisteren naar de medewerkers centraal staat. De teamleiders zijn als toezichthouder benoemd en er zijn twee medewerkers tot Coach Fysieke Belasting opgeleid. Alle medewerkers zijn door trainingen gestimuleerd proactief aan de slag te gaan om de fysieke belasting in het werk te verminderen. De medewerkers werden hier ook op getoetst en ontvingen een certificaat. Dit werd gevierd!

Buro voor Fysieke Arbeid begeleidde de aanpak. Zij zijn inmiddels overbodig en worden alleen nog betrokken bij een auditronde die twee keer per jaar wordt gehouden.

Vanuit de Japanse filosofie gebruikt Kawasaki de Kaizen-tool voor het betrekken van medewerkers. Als medewerkers een idee hebben kunnen zij een Kaizenformulier invullen. Vervolgens wordt er gekeken of het idee haalbaar is voor het werkproces en natuurlijk ook qua effectiviteit (kosten/effect). De betreffende medewerker blijft betrokken bij de uitwerking. Op deze manier zijn er al allerlei kleine aanpassingen geïntroduceerd die de werkzaamheden hebben verbeterd. Deze werden tijdens de rondleiding zichtbaar.

Klaske Grootte Wolthaar, één van de twee coaches, laat zien hoe door het monteren van een handvat aan een pickkarretje deze gemakkelijker geduwd kan worden. Ook is er een maximale hoogte voor het stapelen van dozen en zijn de stellingen voor het sorteren van dozen verlaagd. Ander voorbeelden zijn in hoogte verstelbare werkbanken, minder diepe tafels zodat men minder ver hoeft te reiken, en een 'lage' baan voor het stickeren van dozen. Al deze aanpassingen voert coach Wil Cremers zelf uit in de werkplaats. Verder wordt duidelijk dat alle medewerkers all-round zijn waardoor verschillende typen taken kunnen worden afgewisseld. Op vele plekken in het distributiecentrum is met foto's zichtbaar gemaakt wat de 'foute' en 'goede' manier van werken is en zijn instructies te vinden. Ook de ingediende verbeteringen zijn hier zichtbaar voor iedereen.

De coaches en teamleiders houden de aanpak levend en spreken mensen aan op de werkvloer. Ook is fysieke belasting een terugkerend onderwerp tijdens vergaderingen. Nieuwe medewerkers worden meteen meegenomen in de manier van werken.

Na afloop van de rondleiding werd aan de deelnemers gevraagd wat zij meenemen naar hun eigen organisatie. 'Betrek de werkvloer bij het bedenken van oplossingen en hou ze betrokken bij de ontwikkeling en implementatie' was het meest genoemde leerpunt. Geopperde dilemma's zijn: hoe blijf je hier aandacht voor houden ook als het economisch minder goed gaat? Wat kun je doen voor de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers waar geen andere functies voor beschikbaar zijn en die geen interesse hebben in herscholing? Interessante punten van discussie voor een volgende bijeenkomst!

Lees [hier](#) meer over de aanpak van Kawasaki.