

Pay it Forward: NISSAN Motor Parts deelt zijn kennis en aanpak van duurzame inzetbaarheid bij fysiek zwaar werk met ruim twintig andere bedrijven

Ruim twintig bedrijven, waaronder Smeding Groente en Fruit, Post NL en Mitsubishi brachten op 12 februari een bezoek aan het Nissan Motor Parts Center (NMPC) van autobedrijf Nissan om te zien hoe zij door toepassing van 'Smart Ergonomics' hun werknemers gezond en gemotiveerd houden. Pay it Forward is een initiatief waarbij werkgevers hun kennis en ervaring op het gebied van duurzame inzetbaarheid kosteloos doorgeven aan collega werkgevers.



Arjan Dibbink, warehouse manager, vertelt over de omvang van Nissan in Nederland, en over de aanpak om uitval door te zware fysieke belasting te voorkomen.

In distributiecentrum NMPC Amsterdam vindt opslag en nalevering van auto-onderdelen voor alle Nissan-automodellen naar heel Europa plaats. Het werk van de ongeveer 200 mensen bestaat voornamelijk uit orderpicken op een vloeroppervlak van 90.000 m² (16 voetbalvelden). Er liggen zo'n 135.000 artikelen op voorraad en er komen en gaan dagelijks meer dan 60 trucks in en uit bij het magazijn.

De werkzame populatie binnen Nissan wordt langzaamaan steeds ouder. De gemiddelde leeftijd ligt momenteel boven de 50. De voormannen bij Nissan zijn daarom zelf begonnen met aandacht voor fysieke belasting.

De aanpak van Nissan heeft zich in de loop van tien jaar tijd in vier stappen ontwikkeld. Allereerst is een groot gedeelte van de opslag van grotere onderdelen geautomatiseerd. Waar automatisering niet mogelijk is, zijn maatregelen genomen, zoals het op een makkelijke hoogte plaatsen van producten die vaak nodig zijn. Ook zijn sorteerbakken hoger geplaatst, zodat medewerkers niet meer hoeven te bukken. Schaartafels zorgen ervoor dat producten op een gunstige werkhoogte staan; deze kunnen bovendien draaien zodat je nooit ver hoeft te reiken naar de producten.

Naast deze technische zijn er ook organisatorische maatregelen genomen: er is een continue rotatie tussen zware en minder zware werkzaamheden. Ook laat men de medewerkers zo veel mogelijk zelf beslissingen nemen (autonomie). Vanuit het hoofdkantoor in Japan werd 'Easy Entry' geïntroduceerd, waarbij aanpassingen zijn gemaakt aan de opslag en verscheppingsmodule om producten makkelijk (zonder hoog tillen of ver van het lichaam) uit de kisten te halen.



Ten tweede zijn er Standards Operation Procedures (SOP) geïntroduceerd. Veiligheid en ergonomie maken daar een belangrijk onderdeel van uit. Daarmee zijn deze onderwerpen automatisch geborgd in de bedrijfsvoering. Maandelijks worden ergo-audits uitgevoerd met de bedrijfsarts. Dat gebeurt steeds bij een ander team.

Alleen opnemen in procedures is onvoldoende: "Als je er als management geen aandacht aan geeft, vergeet de vloer het heel snel." Door middel van het Japanse Kaizen-systeem inventariseert Nissan maandelijks op de werkvloer welke verbeteringsmogelijkheden er zijn. Zo worden kleine verbeteringen geïnitieerd. Één van de voorbeelden is het slim opstellen van materiaal, waardoor minder ruimte nodig is en men minder ver hoeft te lopen. Er zit een competitie-element in Kaizen: medewerkers worden gemotiveerd om actief mee te denken en de winnaar ontvangt een wisselbeker met gebak. Het is geen verplichting, maar een actieve bijdrage telt wel mee in het beloningssysteem.

Als laatste is twee jaar geleden, in samenwerking met Buro voor Fysieke Arbeid, gestart met de opleiding van de voormannen van Nissan tot Coach Fysieke Arbeid. Zij trainen op hun beurt weer de medewerkers in een gezonde werkhouding en werkmethode door het toepassen van geschoolde arbeidsmotoriek. Daardoor leren werknemers hoe ze onderdelen moeten verplaatsen zodat de rugbelasting zo laag mogelijk is. Zo wordt aandacht voor ergonomie en een goede werkmethode geborgd.



Één van de mooie voorbeelden uit de praktijk komt tijdens de rondleiding van Joe Ivory. Hij is een van de tot coach opgeleide voormannen. Ivory vertelt met veel enthousiasme welke aanpassingen ze op de werkvloer hebben doorgevoerd. Tijdens zijn verhaal vult een van zijn medewerkers aan dat hij door de training echt anders is gaan werken. Omdat hij linkshandig is en dus ook altijd onderdelen met zijn linkerhand pakt en wegzet had hij, ondanks zijn jonge

leeftijd, al veel last van schouderklachten. Door de training is hij links en rechts gaan afwisselen en is hij nu bijna klachtenvrij.

Toch zijn er altijd verbeteringen mogelijk. Zo wordt er tijdens de rondleiding opgemerkt dat staand werk weinig wordt afgewisseld met zittend werk. De door Nissan geïntroduceerde stasteun wordt maar door weinig medewerkers gebruikt.

Nissan geeft aan veel te investeren in de medewerkers op de werkvloer. De ervaring leert dat deze aanpak een gunstige invloed heeft op de betrokkenheid en motivatie van medewerkers. De medewerkertevredenheid en de kwaliteit van het management behoren tot de top in Europa; er is laag ziekteverzuim en een hoge productiviteit.

Naast Smart Ergonomics wordt ook aandacht besteed aan mobiliteit, maar omdat er al gerouleerd wordt tussen zware en minder zware taken, is de noodzaak beperkt. Er zijn enkele functies gecreëerd voor medewerkers die het reguliere werk niet meer aan kunnen.

Aan het eind van de middag vraagt Arjan Dibbink aan de aanwezigen waar een volgende Pay it Forward-bijeenkomst gaat plaatsvinden. Hij reikt alle aanwezigen daarbij letterlijk een Nissan-handschoen aan. Smeding Groente en Fruit pakt de handschoen als eerste op. Geïnteresseerde bedrijven zijn in het najaar welkom in St. Annaparochie waar Smeding uitlegt hoe zij aandacht geven aan duurzame inzetbaarheid bij fysiek zwaar werk.