



CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

LOGISTIEK

Investeren in **GEZONDE**, **COMPETENTE** en **GEMOTIVEERDE** werknemers is investeren in **DUURZAME INZETBAARHEID**.

FYSIEK ZWAAR werk belemmert de duurzame inzetbaarheid. Door simpele acties en de inzet van hulpmiddelen wordt het werk **LICHTER**.

Ontdek hoe een **LOGISTIEKBEDRIJF** van zwaar duurzaam werk maakte, vind uit wat dat een werkgever **OPLEVERT** en doe **IDEEËN** op voor uw eigen bedrijf.



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

In het magazijn van Kawasaki verzamelen medewerkers kleine en grote motoronderdelen voor verzending naar dealers in Europa. Het verzuim in 2011 was 10%, waarvan een groot deel door fysieke klachten. Daarnaast werden medewerkers weinig betrokken bij het bedrijfsproces. De vraag van Kawasaki: *"Iedereen moet langer doorwerken: hoe krijgen we een minder fysiek belastend werkproces; en betrokken en gemotiveerde medewerkers?"*.

LEES VERDER ▶



2. LICHTER WERK: "STAY HEALTY"

Kawasaki is een traject gestart 'Stay Healty'. Centraal staat hierin de Coach Fysieke Belasting, die continu focust op vermindering van fysieke belasting. Met behulp van de Kaizen-tool worden verbeterideeën van medewerkers verzameld. De arbeidsgerichte hersteltraining zorgt bij uitval voor een snelle terugkeer in het proces. Het hele traject is opgezet en werd ondersteund door een extern bureau, Buro voor Fysieke Arbeid.

LEES VERDER ▶



3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

Twee medewerkers zijn opgeleid tot Coach Fysieke Belasting. Alle medewerkers hebben training gekregen om beter om te kunnen gaan met fysieke belasting. Maandelijks maken de coaches een ronde door het bedrijf om het met medewerkers te hebben over fysieke belasting knelpunten. Verbeter ideeën uit de Kaizen-tool worden beoordeeld op haalbaarheid, uitgeprobeerd en doorgevoerd als ze succesvol zijn.

LEES VERDER ▶



4. WAT LEVERT HET OP?

In 2 jaar tijd is het verzuim gedaald van 10% naar 5%. Een cultuurverandering heeft fysieke belasting en klachten bespreekbaar gemaakt; medewerkers gaan bewuster om met fysieke belasting, voelen zich serieus genomen en zijn daardoor gemotiveerder, meedenkend en tevreden. Door verbetering op de werkvloer is de fysieke belasting is verminderd. Veel verbeterideeën hebben bovendien het werkproces efficiënter gemaakt.

LEES VERDER ▶



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

ACHTERGROND INFORMATIE

SECTOR LOGISTIEK ▶

Deelmarkten: magazijn

BEROEP ▶

Magazijn medewerkers,
wat zijn hun taken?

Medewerkers lopen door een magazijn, verzamelen orders voor klanten en maken deze klaar voor verzending. In het magazijn van Kawasaki ligt een grote variatie aan producten, van bouten en moeren tot hele motorframes. Bij het verzamelen van orders worden producten uit stellingen gehaald, kleine producten samen in één bak, en daarna verplaatst naar de inpak zone over rollerbanen. Grote producten worden apart uit het magazijn gehaald met pompwagens. De producten worden daarna gecontroleerd, ingepakt in dozen en gereed gemaakt voor verzending.

RISICO'S EN EFFECTEN ▶

De primaire fysieke handelingen met mogelijke risico's in een order-picking magazijn zijn:

- De hoge frequentie handelingen
 - Frequent reiken/bukken naar producten in stellingen
 - Tillen van zware producten
 - Duwen en trekken van karren
- (Bron: [Arbocatalogus Transport en Logistiek](#) en [Oplossingenboek / Warehouse - Distributiecentrum - Magazijn](#))

Verzuim:

Ziekteverzuimpercentage transport en logistiek: 4,8% (Bron: NEA 2013)

BEDRIJF ▶

Initiator: Kawasaki Motors, Europe (Vianen)
Website: www.kawasaki.eu
Contact: dhr. Dick van Honk, d.vanhonk@kawasaki.eu,

Kawasaki Heavy Industries Ltd. is een Japans conglomeraat van bedrijven, dat werd opgericht als Kawasaki Aircraft Co. Ltd. Kobe in Japan. Het bedrijf is opgericht door Shozo Kawasaki, die zich vanaf 1878 met scheepsbouw bezig hield.

Later kwamen daar vrachtauto's, bussen, treinen, vliegtuigen, industriële robots, motorfietsen etc. bij. Kawasaki Heavy Industries Ltd, bestaat uit 8 divisies die onderverdeeld zijn in verschillende businessunits, waarvan Kawasaki motors de bekendste is.

Een van de dochterondernemingen is Kawasaki Motors Europe N.V. (www.kawasaki.eu)

Kawasaki Motors Europe N.V. is een honderd procent dochter van K.H.I. Het hoofdkantoor is gevestigd in Hoofddorp, het Europese distributie centrum in Vianen. De onderneming is verantwoordelijk voor de verkoop van motorfietsen, jetski's atv's, quads, bosmaaiers, generatoren, onderdelen en accessoires. Bij Kawasaki in Vianen werken ca. 70 medewerkers waarvan ca. 40 vast in het magazijn. In het hoog seizoen werken er tot 30 uitzendkrachten.

Andere betrokken partijen:

Buro voor Fysieke Arbeid, contact: Ewout Brehm, ebrehm@bvfa.nl, www.bvfa.nl.



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

AANLEIDING KNELPUNT

Het ziekteverzuim bij Kawasaki was hoog, bijna 10%. Een groot deel van het verzuim kwam voort uit fysieke klachten als oorzaak. Het werk voor de magazijn medewerkers bestaat uit het samenstellen van orders voor klanten. De meeste onderdelen liggen op pallets of in stellingen en variëren van kleine schroefjes tot hele motorframes. De fysieke belasting bestaat uit frequent reiken, tillen en duwen van lichte tot zeer zware onderdelen. Veel medewerkers hadden problemen met de rug, armen en nek als gevolg van het fysieke werk in het magazijn. Dit was voor de manager de belangrijkste aanleiding om het probleem van de fysieke belasting aan te pakken. In het magazijn van Kawasaki is weinig verloop in medewerkers. Met het vooruitzicht dat men langer moet doorwerken en waarschijnlijk met minder mensen ontstond ook de

vraag: “Hoe kan ik onze mensen zo lang mogelijk, met plezier en zonder fysieke klachten, aan het werk houden?”.

Er heerste onder de medewerkers een cultuur waarin fysieke belasting geen issue was en er niet geklaagd werd. Daarnaast werden de medewerkers weinig betrokken bij het bedrijfsproces.

In het verleden zijn er wel korte presentaties geweest vanuit de Arbodienst maar deze sloten weinig aan op de dagelijkse werkzaamheden en hadden dan ook weinig effect. In gesprekken met werknemers kwam naar voren dat zij behoefte hadden aan meer kennis over fysieke belasting, de effecten die het heeft op je lichaam, in relatie met de problemen uit de praktijk van het magazijn.



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2 3 4

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

DE OPLOSSING

Het viel niet mee om een invulling te vinden voor het aanpakken van de fysieke belasting, in een continu proces. Via een bijeenkomst van de kenniskring logistiek, kwam het bedrijf in contact met Buro voor Fysieke Arbeid.

Vormgeving proces

Begin 2012 is bij Kawasaki gestart met het traject onder de naam ‘Stay Healty’, bestaat uit Coach Fysieke Belasting, continu verbeteren met Kaizen-tool, hersteltraining. In de pilot groep is een passende invulling gezocht voor teamleiders en medewerkers. Er is gekozen om de teamleiders als toezichthouder te benoemen en twee medewerkers tot Coach Fysieke Belasting op te leiden. Alle andere medewerkers zijn door trainingen gestimuleerd proactief aan de slag te gaan om de fysieke belasting in het werk te verminderen.

Coach Fysieke Belasting

Buro voor Fysieke Arbeid gaf aan dat eenmalige prikkels om de medewerkers bewust om te laten gaan met fysieke belasting vaak niet werken. Niets is vervelender om een maand na de training te zien dat iedereen weer op de oude manier het werk uitvoert. Daarom wordt een medewerker opgeleid tot ‘Coach Fysieke Belasting’. De kennis en vaardigheden blijven in de organisatie. De coach is de spil tussen de theorie en de praktijk en draagt zorg voor continuïteit.

De opleiding tot ‘Coach Fysieke Belasting’ bestaat uit een theorie en praktijkgedeelte. De Coach Fysieke Belasting leert goede analyses te maken van de werkplek en werkmethode, leert collega’s begeleiden bij de inrichting van de werkplek en het uitvoeren van



Gesprek met Coach fysieke belasting. Links coach, rechts medewerker

werkzaamheden en coacht collega’s in het aanleren van een minder belastende bewegingspatronen tijdens het werk.

LEES VERDER ►



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ►

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ►

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ►

HET
BEDRIJF ►

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2 3 4

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

Trainen van coaches en medewerkers

De coaches hebben samen met de teamleiders de trainingen gevolgd en hebben vervolgens zelf alle magazijnmedewerkers in kleine groepjes getraind om hun kennis over fysieke belasting te vergroten. Trainingen aan de medewerkers werden door de coaches fysieke belasting in samenwerking met Buro voor Fysieke Arbeid gegeven. De groepstrainingen waren onder werktijd en praktisch gericht. In de training werden bijvoorbeeld, met filmpjes van praktijk voorbeelden uit het bedrijf, goede en foute situaties besproken. Na de groepsbijeenkomsten hebben de coaches de medewerkers gedurende drie tot vier weken tijdens de werkzaamheden op de werkvloer begeleid. Dit zorgde voor de juiste vertaling van de theorie naar de praktijk. De trainingen werden afgesloten met een test en een certificaat.

Continu verbeteren

De coaches en medewerkers zijn ook bezig geweest met kleine aanpassingen in het proces, of met hulpmiddelen om de fysieke belasting te verlagen. De kennis over fysieke belasting ondersteunt de medewerkers om over verbeteringen van het werk na te denken. Om het ontstaan van deze ideeën te bevorderen wordt er bij Kawasaki met een Kaizen-tool gewerkt. Kaizen is een Japanse term die staat voor continu verbeteren (nl.wikipedia.org/wiki/Kaizen). Als medewerkers een

idee hebben kunnen zij een Kaizen-formulier invullen. Vervolgens wordt er gekeken of het idee haalbaar is voor het werkproces en natuurlijk ook qua effectiviteit (kosten/effect). Op deze manier zijn er al allerlei kleine aanpassingen geïntroduceerd die de werkzaamheden hebben verbeterd. Naast verlaging van



Goed of fout bord



Nieuwe gedrag, pak een hulpmiddel



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

LEES VERDER ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2 3 4

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

de fysieke belasting hebben de aanpassingen ook positieve effecten op kwaliteit van het werk en de productiviteit opgeleverd! De grotere betrokkenheid van de medewerkers bij het werkproces had ook spin-offs naar andere thema's, zoals veiligheid, kwaliteit en productiviteit.

Borging van het proces

Om het proces te borgen hebben de coaches maandelijks korte gesprekken met medewerkers om te bespreken of ze fysieke problemen ervaren of tegen knelpunten in het werk aanlopen. Buro voor Fysieke Arbeid komt meerdere keren per jaar langs om het proces te ondersteunen. Naar aanleiding van wat er bij de medewerkers en coaches naar boven komt, kan zij ondersteunen met een verdere verdieping van kennis, het begeleiden van specifieke medewerkers of advies voor het aanschaffen van hulpmiddelen.

Uitval

Mochten er toch medewerkers uitvallen als gevolg van fysieke klachten dan wordt er een arbeidsgerichte herstelbegeleiding ingezet. De medewerkers worden op de werkvloer begeleid door een hersteltrainer en de coaches, waarbij men vooral kijkt naar wat de medewerker nog wel kan. Doel is om de medewerker terug te brengen naar het eigen werk. Door de goede combinatie te maken tussen het werk, de klacht en het herstelproces kan het herstel veel efficiënter verlopen en ontstaat er voor de medewerker geen afstand tot het werk.

Het traject loopt nu 2 jaar en het ziekteverzuim is gedaald van 10% naar 5%.

VOORDELEN:

- Minder fysiek belastend werk, door een beter werkproces en betere werkhoudingen!
- Bewustwording van fysieke belasting en effecten op het eigen lichaam: “je gaat veel bewuster met je werk om”.
- Meedenkende, gemotiveerde en betrokken medewerkers.
- Meer werkplezier.
- Medewerkers zien ‘op de juiste manier werken’ als een deel van hun eigen verantwoordelijkheid
- Medewerkers zijn zelf bewust van de goede manier van werken, waardoor verbeteringen snel geaccepteerd worden.
- Medewerkers worden betrokken in de verandering en voelen zich serieus genomen: “Er wordt naar ons geluisterd”.
- Heldere uitleg van het management bij het niet doorvoeren van verbetering zorgt voor begrip van medewerkers.
- Regelmatig aandacht voor fysieke belasting wordt gezien als onderdeel van het werk.
- Door de ideeën van medewerkers op te pakken, voelen ze zich serieus genomen.

LEES VERDER ►



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ►

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ►

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ►

HET
BEDRIJF ►

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2 3 4

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

Belemmeringen

Door slechte ervaring met veranderingstrajecten uit het verleden, “Weer zo iets waar niks van terecht komt”, waren de medewerkers sceptisch over dit nieuwe traject. Er heerste een algemene weerstand tegen veranderingen. Deze weerstand was bekend en daarom heeft Dick van Honk als manager

bij “Kawasaki Motors, Europe” zelf de kick-off verzorgd. In de kick-off is heel duidelijk aangegeven wat het doel was van het traject: Een lager ziekte verzuim, inspelen op de ouder wordende werknemers, langer gezond door kunnen werken. Mits goed aangepakt kon het traject voordelig zijn voor de medewerker en het bedrijf. Dick van Honk is ook

heel open geweest wat het hoge verzuim financieel voor het bedrijf betekende, maar ook voor een werknemer die met langdurig verzuim te maken krijgt. De openheid van manager, de continuïteit van het traject en het duidelijk voordeel voor de medewerkers en het bedrijf heeft de medewerkers in de loop van het traject volledig overtuigd.



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

DOORGEVOERDE VERBETERINGEN

Er zijn via de Kaizen-tool al verschillende ideeën van medewerkers voor aanpassingen in het werkproces opgepakt, getest en doorgevoerd.

Een aantal voorbeelden van doorgevoerde veranderingen zijn:

- Pallets alleen verplaatsen met Elektrische Pallet Truck, niet meer duwen/trekken met handmatige pallet wagens

- Pallet heffer, op goede tilhoogte brengen van goederen, zodat er in een betere lichaamshouding getild wordt.
- Inpakbanen op twee verschillende hoogtes voor langere en korte medewerkers, zodat de houding van vooral romp, bovenarmen en nek verbetert

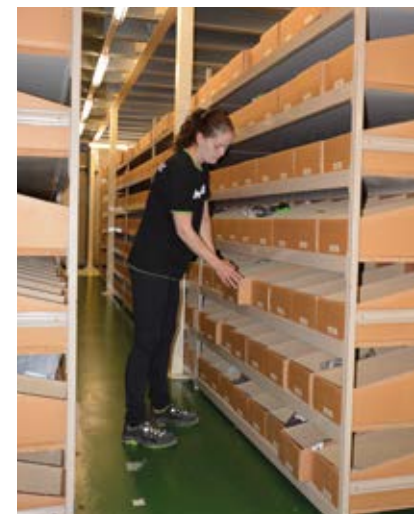
- Terugkoppelborden, lijst met doorgevoerde verbeteringen en foto's over fysieke belasting goed/fout
- Frequent gepickte producten op ideale pakhoogte, zodat er minder gebukt en gereikt hoeft te worden.



Elektrische Pallet Truck



Pallet heffer



Ideale pakhoogte



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

LEES VERDER ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

- Maximale opstapelhoogte voor grote stellingen, zodat men niet te hoog hoeft te reiken. Gemarkeerd op pickertruck.
- Grotere dozen pers zodat dozen in stukken snijden niet meer nodig is.
- In hoogte verstelbare uitpaktafel, zodat de houding van vooral romp, bovenarmen en nek verbetert.
- Kortere transportband zodat picking-medewerker geen buffer kan opbouwen en alles in één keer naar inpak-medewerker sturen, flow in plaats van batch.
- Lagere rollenband voor grote dozen op ideale hoogte scannen, voor een betere romp en armhoudingen.
- Kratten in schuine steun en op hoogte zodat je er makkelijker producten uit kunt pakken, met minder hoge arm heffing.



Markering maximale opstapelhoogte



Lagere rollenbank



Schuine steun



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2

1. ZWAAR WERK: HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK: “STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

KOSTEN EN BATEN VAN DE TRAJECT ‘STAY HEALTY’

In het eerste jaar worden er eenmalige kosten (€ 6.500,-) gemaakt om coaches en medewerkers te trainen. De trainingen zijn binnen werktijd, dus er zijn ook kosten voor de uren van de medewerker (€ 5.100,-). De begeleiding van Buro voor Fysieke Arbeid brengt jaarlijkse kosten met zich mee (€ 2.000,-). De twee coaches besteden het hele jaar door tijd aan het begeleiden van medewerkers (€ 2.000,-).

Het ziekteverzuim is in 2 jaar gedaald van 10% naar 5%. Dit brengt aanzienlijk minder kosten met zich mee. Dit heeft op basis van het loon

à € 25,- per uur voor 34 medewerkers in 2 jaar tijd ongeveer € 75.000,- opgeleverd. Daarnaast zijn er vele kwalitatieve baten met als belangrijkste gemotiveerde, betrokken, meedenkende medewerkers. De medewerkers voelen zich serieus genomen en helpen mee om het werkproces aan alle kanten te verbeteren. Niet alleen voor een lagere fysieke belasting maar ook voor een kwalitatief beter en sneller werkproces.

De doorgevoerde verbeteringen aan het werkproces hebben een belangrijke bijgedragen aan de motivatie van de werknemers. De kosten en baten voor deze

procesverbetering nemen we niet mee in de vergelijking omdat de baten moeilijk zijn in te schatten. Elke verbetering zou een eigen kosten baten analyse vergen. Ter illustratie kort overzicht van de kosten voor de procesverbeteringen en een doorberekening:
Pallethoogheffer € 2000,-;
2 Elektrische Pallet Truck € 8000,-;
6 statafels € 9000,-; Extra karretjes € 1500,-; Aanpassingen door eigen Technische Dienst € 1000,-. Totaal komt dit op € 21.500,-; bij een afschrijving over 5 jaar zou dit op jaarlijks à € 4.300 kosten geven voor de afschrijving.

LEES VERDER ►



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ►

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ►

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ►

HET
BEDRIJF ►

COLOFON

CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1 2

1. ZWAAR WERK:
HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK:
“STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN
WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT HET OP?

KOSTEN (2 JAAR)

Opleiding en trainingen

- Opleiding van coaches en medewerkers (eenmalig) €€ 6.500,-
- Begeleiding Buro voor Fysieke Arbeid, 2 jaar x € 2.000,- € 4.000,-
- Uren van medewerker voor de opleiding, € 25,- per uur x 6 uur x 34 medewerkers €€ 5.100,-
- Uren coaches voor het begeleiden, € 25,- per uur x 80 uur/jaar x 2 medewerkers x 2 jaar €€ 4.000,-

TOTAAL

€€ 19.600,-

BATEN (2 JAAR)

Daling van het verzuim van 10% naar 5 % in 2 jaar, gemiddeld verzuim over 2 jaar van 7,5%

34 medewerkers x
25,- per uur x
1760 uur per jaar x
2 jaar x
(10%-7,5%)

€ 74.800,- TOTAAL

CONCLUSIES

De halvering van het ziekteverzuim (10 % naar 5%) over 34 medewerkers heeft in 2 jaar voor een enorme kostenreductie gezorgd bijna, € 75.000. De kosten van de opleiding en begeleiding van het externe adviesbureau en de uren van de medewerkers, zijn een stuk lager (ongeveer € 20.000).

Bij start van dit traject is bewust geen gedetailleerde kosten-batenanalyse gemaakt. Het was duidelijk dat er iets moest gebeuren

met zo'n hoog ziekteverzuim.

Het ging Kawasaki vooral om de groepsdynamiek van het proces om medewerkers meer te betrekken bij het bedrijfsproces. Het einddoel was om werknemers te krijgen die duurzaam inzetbaar zijn, die met een lage fysieke belasting hun werk kunnen uitvoeren en tevreden en gemotiveerd hun pensioenleeftijd kunnen halen. Uiteraard is Kawasaki zeer tevreden met het gunstige resultaat van de kosten-baten analyse!



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON



CONTINU VERBETEREN

GOEDE PRAKTIJK: VAN ZWAAR NAAR DUURZAAM WERKEN

1. ZWAAR WERK:
HOOG VERZUIM

2. LICHTER WERK:
“STAY HEALTY”

3. WAT HEBBEN
WE GEDAAN?

4. WAT LEVERT
HET OP?

COLOFON

Uitgave: September 2014

Tekst

TNO | Reinier Könemann

Vormgeving

Coek Design | Jennifer Keek

Met dank aan

Kawasaki Motors, Europe
Buro voor Fysieke Arbeid

DISCLAIMER

De Goede Praktijken zijn niet wetenschappelijk onderbouwd. De beschrijving geeft een goed voorbeeld van hoe de fysieke belasting in een bedrijf is aangepakt. De aanpak van de fysieke belasting kan nog verder verbeterd worden.

MEER WETEN?

Kijk in het [oplossingenboek](#) en de [arbocatalogus](#) van transport en logistiek voor meer oplossingen.

Deze Goede Praktijk is een initiatief van:

[TNO, Gezond Transport](#) en het [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#)

Meer goede voorbeelden zien over duurzaam werken?

Kijk op: www.fysiekebelastingbeoordelen.tno.nl en www.duurzameinzetbaarheid.nl



Voor achtergrondinformatie over:

DE SECTOR:
LOGISTIEK ▶

HET BEROEP:
MAGAZIJN MEDEWERKER ▶

DE RISICO'S
EN EFFECTEN ▶

HET
BEDRIJF ▶

COLOFON