

## Participeren in preventie bij Océ

### Over Océ

Sinds de oprichting in 1877 is Océ, onderdeel van de Canon Groep, uitgegroeid tot een wereldleider in hoogwaardige printsystemen voor onder meer tekenkamers, printrooms en drukkerijen. Wereldwijd werken er zo'n 3900 mensen, waarvan zo'n 2100 in de R&D, productie, logistiek en 'corporate' afdelingen in het hoofdkantoor in Venlo.

### Diversiteit in fysieke belasting

De werkzaamheden bij Océ zijn gevarieerd, van kantoorwerk, werk in laboratorium, productie van apparaten of inkten en logistieke werkzaamheden. Dit werk kan best fysiek zwaar zijn. Bij de R&D afdeling gaat het bijvoorbeeld om tillen van grote, zware rollen papier. Bij de productie of logistieke afdeling komt veel staan en lopen voor, naast ook tilwerkzaamheden. Bij het assembleren van apparaten moet men soms lang staan. Ook komen lastige werkhoudingen voor, bv. bij geknield plaatsen van units onderin een apparaat. Maar ook veel zitten is belastend. "Rust roest", zegt Frans van Eijk, ergonomoos bij de interne Arbodienst van Océ. Hij is trots op wat er de afgelopen jaren is bereikt met preventief ergonomisch beleid. "De grootste uitdaging is om zodanige condities en omstandigheden te creëren dat de veelal oudere medewerkers in de assemblage gezond en productief door te werken tot hun pensioen."

### Preventief beleid

#### *Inzicht in de risico's*

Het beleid is gericht op preventie van klachten voor alle medewerkers en dus niet specifiek op oudere medewerkers. Het begint bij inzicht in de risico's. Océ maakt daarvoor – naast de reguliere RI&E- o.a. gebruik van de beoordelingsinstrumenten van <https://www.fysiekebelasting.tno.nl/nl/>. Om het inzicht te vergroten voeren kantoormedewerkers zelf een RI&E Beeldschermwerk, en operators zelf duw- en trekkracht metingen uit. Samen met de betrokken industrial engineers, coaches, projectleiding en operators beoordeelde en prioriteerde Frans de risico's. Voor de belangrijkste knelpunten bij een nieuwe zeer grote printer (VarioPrint i300) bedacht de engineer voor zijn team ongeveer 30, vooral technische, oplossingen en stelde deze voor aan werknemers. Ook hierin werden prioriteiten aangebracht, op basis van risicoklassen. Vervolgens ontwikkelde de engineer concepten die werden getest en aangepast. Een voorbeeld zijn de hijsmiddelen die zijn ontwikkeld om zware onderdelen in een printer te plaatsen (zie afbeelding).



#### *Werkplekaanpassingen*

Bij het ontwerp van nieuwe werkplekken wordt rekening gehouden met de operator. Voorheen werd de ergonomoos er dan bijgehaald, soms pas als het ontwerp al klaar was. Zo ontstond eens een werkplek waar de operator 8 uur lang moest staan. Die werkplek is nu zo aangepast dat afwisseling

met zitten mogelijk is. Naar aanleiding van deze ervaring zijn zo'n 30 industrial engineers bijgeschoold in ergonomie, zodat ze al in de ontwerpfase rekening kunnen houden met gezonde werkhoudingen. Een ander voorbeeld is de herinrichting van het 'kitwarehouse' (magazijn) zodanig dat de producten goed bereikbaar zijn zonder te veel bukken, knielen of hoog reiken (zie afbeeldingen). Dit werkt ook sneller en is veiliger. Daarbij zetten operators vanuit de zogenaamde Kaizen werkwijze zelf ook andere verbetertrajecten in de lijn in. **Kaizen** is cyclus van voortdurende verbeteringen, primair gericht op productiviteitsverbetering. Het is een proces dat de werkplaats menselijker maakt: het elimineert hard werk (zowel mentaal als fysiek) en het leert mensen verspillingen in een proces zien en elimineren.



#### *Voorlichting en training*

Alle nieuwe medewerkers bij Océ krijgen een introductiecursus waarin deze onderwerpen aan bod komen. Frans verzorgt zelf een interactieve voorlichting over fysieke belasting – tillen en werkhoudingen – voor medewerkers. Ook zijn er posters gemaakt en verspreid met tulinstructies om meer awareness te kweken.

#### *Bevorderen van de vitaliteit*

In 2013 is voor alle vaste medewerkers (ook kantoorpersoneel) een gezondheidsmonitor (medisch onderzoek en vragenlijst) ontwikkeld waaraan 60% van de medewerkers vrijwillig deelneemt. Dit drie-jaarlijks onderzoek geeft inzicht in o.a. het werkvermogen, stressrisico, bevlogenheid en diverse leefstijlfactoren. De bedrijfsarts of arboverpleegkundige bespreekt eventuele verbeterpunten met de medewerker, via een motivational interview. Doel is om de medewerker vitaal te houden zodat hij in goede fysieke en mentale gezondheid (langer) kan doorwerken. De Gezondheidsmonitor is onlangs geëvalueerd en verbeterd. Om bewustzijn en actiebereidheid te bevorderen zijn acties en communicatiemiddelen ontwikkeld, zoals een groepsbijeenkomst over stoppen met roken, posters en flyers.

#### **Wat levert het op?**

Uit evaluaties blijkt dat de tevredenheid van medewerkers toeneemt en er minder klachten zijn. Maatregelen die de afdelingen treffen worden via posters gecommuniceerd, waarop ook rendementen in tijd, geld en plaats staan vermeld.

**Hoe is de aanpak geborgd?**

Verbeterpunten worden gedeeld met een Health & Safety stuurgroep. Hier worden de beslissingen genomen, budgetten vastgesteld en voortgang gemonitord. Omdat de producten steeds sneller veranderen is er continu aandacht voor de ergonomie van nieuwe werkplekken, via de Kaizen methodiek op de werkvloer.

**Gouden tip?**

Frans is heel stellig: 'Een gouden tip is een participatieve aanpak! Het werkt het beste om met de medewerkers zelf te praten over knelpunten en verbeteringsmogelijkheden.' Maar hij heeft ook een platina tip: 'Het management overtuigen via economisch voordeel. Dit gebeurt meestal door de Industrial engineers.'

**Contactgegevens**

Frans van Eijk, Océ-Technologies B.V.

[frans.vaneijk@oce.com](mailto:frans.vaneijk@oce.com)