Ansell

CAPIRE LA NON CONFORMITÀ

I motivi per cui i lavoratori si liberano della protezione della mano e quello che si può fare per cambiare le cattive abitudini

HyFlex®

CAPIRE LA NON CONFORMITÀ

Le statistiche sugli infortuni alle mani possono delineare un quadro forse incompleto, ma interessante. Nel valutare i rischi in ambito industriale, la non conformità è fra i più comuni e pericolosi. Troppi lavoratori non portano guanti o portano quelli sbagliati per il lavoro da svolgere. E le ragioni più comuni sono: (1) il comfort, o più precisamente, la mancanza di comfort; (2) prestazioni scadenti – il guanto non offre la presa o la destrezza necessaria per svolgere bene il lavoro; e
(3) abitudini ormai radicate.

Questi sono potenti disincentivi Nel caso di una sedia scomoda o di un paio di scarpe che non vanno bene, il disagio porta a un cambiamento: un altro paio di scarpe, una sedia diversa o, per noi più calzante, un paio diverso di guanti. Adesso provate a lavorare con dadi e bulloni di piccole dimensioni calzando guanti spessi e rigidi. Anche se questi guanti proteggono le mani dai tagli, la frustrazione derivante dal veder cadere i bulloni può, alla fine, portare anche il lavoratore più coscienzioso a togliere i guanti per disperazione.

LE ABITUDINI HANNO UN POTENTE EFFETTO E POSSONO PORTARE A PRATICHE PERICOLOSE, SOPRATTUTTO IN AMBITO INDUSTRIALE.

E poi subentra l'abitudine. Una parola innocente, che però esercita un grande influsso sul comportamento. La scienza ci dice che le abitudini nascono dalla volontà del nostro cervello di ridurre lo sforzo.[1] Ogni volta che il cervello traduce una forma di routine in abitudine, la nostra mente disattiva, da qualche parte, un'attività di cui abbiamo coscienza. Questo può trasformarsi in una pratica pericolosa, soprattutto in ambito industriale: quanti incidenti gravi sono causati dalla ripetitività delle mansioni? Ai fini della nostra analisi, quanto sono radicate le abitudini riguardanti la protezione della mano?
Sono tutte cose che contano, perché il lavoratore opera queste scelte ogni giorno. Il lavoratore decide se calzare il guanto o toglierlo, per una ragione o per l'altra. Rispetto ai DPI, la sua zona di comfort si forma nel tempo ed è determinata dalla familiarità e dall'abitudine, come dai dati oggettivi riguardanti prestazioni e sicurezza. Per i fabbricanti di DPI, lanciare guanti nuovi per i quali è stato dimostrato un miglioramento, anche tecnologico, rappresenta una grossa sfida. Per riuscire a cambiare i comportamenti, non devono solo produrre un guanto migliore; devono anche educare i lavoratori e coloro che hanno la responsabilità di selezionare i DPI

PER RIUSCIRE A CAMBIARE I COMPORTAMENTI, I FABBRICANTI DI DPI DEVONO EDUCARE SULLE CORRETTE ABITUDINI DA ADOTTARE SUL POSTO DI LAVORO.

Ciò è avvenuto in passato. I guanti di oggi hanno pochi punti in comune con quelli usati 30 anni fa. Capire ciò che ha innescato i cambiamenti del passato rappresenta un buon punto di partenza per provare a valutare, oggi, il modo per attuare un nuovo cambiamento.

1 Duhigg, Charles. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. New York: Random House.

L'EVOLUZIONE DELLA PROTEZIONE DELLA MANO

Un tempo, la protezione della mano era, nella migliore delle ipotesi, una considerazione secondaria. Forse, spinti da graffi o ustioni frequenti, oppure dalla voglia di tenere le mani pulite, i lavoratori hanno cominciato a calzare semplici guanti domestici da lavoro (in cotone, tela o pelle). Per decenni, questa è stata la regola nella maggior parte degli ambienti industriali. E ci sono lavoratori che continuano a scegliere questo tipo di guanti. Guanti che proteggono poco, e le cui prestazioni appaiono ancora più mediocri se raffrontati a guanti più avanzati. Ma, come detto, le vecchie abitudini sono dure a morire.

Ma una evoluzione c'è stata, e oggi i luoghi di lavoro sono pieni di uomini e donne che calzano guanti più avanzati, progettati per offrire prestazioni migliori e una protezione maggiore. Cosa ha portato a questi cambiamenti?

Nell'analizzare le modalità di acquisto, osserviamo che un loro cambiamento è andato di pari passo con le innovazioni dei materiali e del disegno. Le vendite dei tradizionali guanti tagliati e cuciti hanno cominciato a calare poco dopo il lancio dei guanti rivestiti a fino continuo. Non immediatamente, ma lavoratori e responsabili in materia di DPI hanno imparato a riconoscere il miglioramento offerto dai guanti rivestiti in termini di vestibilità, prestazioni e protezione . Negli ultimi tempi, abbiamo osservato innovazioni tecnologiche che hanno favorito l'introduzione di nuovi materiali che integrano Kevlar®, acciaio rivestito di Kevlar e polietilene ad alte prestazioni. Progressi che hanno enormemente migliorato la resistenza al taglio. E, nel tempo, c'è stata la risposta del mercato.

I GRANDI CAMBIAMENTI VANNO DI PARI PASSO CON L'EVOLUZIONE DI MATERIALI E DISEGNO DEI GUANTI, CHE PERMETTONO DI MIGLIORARE PRESTAZIONI E PROTEZIONE.

La risposta più semplice è "i materiali guidano il cambiamento"? Non esattamente. I materiali cosiddetti "ad alte prestazioni", applicati in modo da migliorare le prestazioni senza compromettere il comfort, contribuiscono certamente al cambiamento. Ma attribuire il cambiamento diffuso dei comportamenti all'evoluzione dei materiali è un tantino semplicistico. Dobbiamo anche considerare i cambiamenti del settore industriale.

Sappiamo che c'è stato un calo del manifatturiero tradizionale negli ultimi 30 anni[2] ma, aspetto altrettanto importante, sono cambiati i settori manifatturieri (basti pensare alla "produzione avanzata") e le mansioni richieste ai lavoratori. Abbiamo assistito a un'evoluzione dei lavoratori da operai a tecnici. E i "produttori avanzati" hanno elaborato i processi in modo da eliminare gran parte del lavoro fisico. Lavoratori che un tempo spostavano lamiere con pesanti macchinari, oggi sono diventati tecnici esperti, specializzati nel lavorare con strumenti per i quali occorre un elevato livello di precisione. Un dato di fatto che vale dai televisori ai mezzi cassonati.

NEGLI ULTIMI 30 ANNI, I PROCESSI DI PRODUZIONE AVANZATA HANNO SOSTITUITO LE TRADIZIONALI ROUTINE DI LAVORO, CAMBIANDO ANCHE LE ESIGENZE DEI LAVORATORI PER QUANTO RIGUARDA I DPI.

È quindi importante capire questo: le esigenze dei lavoratori, in termini di DPI, sono cambiate. Destrezza e piccoli movimenti muscolari sono più importanti che mai. I progressi realizzati a livello di disegno e di materiali hanno sicuramente migliorato la sicurezza dei lavoratori, anche perché hanno seguito da vicino le esigenze di una forza lavoro in continua evoluzione. Un elemento è stato più importante di un altro? E uno dei due elementi avrebbe mosso l'ago del mercato se il giusto comfort non avesse fatto parte integrante del pacchetto? E, aspetto ancora più importante, questi elementi hanno cambiato sostanzialmente i comportamenti dei lavoratori a livello di conformità?

IL 70% DEI LAVORATORI CHE HA SUBITO INFORTUNI ALLE MANI NON CALZAVA GUANTI AL MOMENTO DELL'INFORTUNIO.*

La risposta all'ultima domanda sembra essere "no" o, al limite, "non molto". Secondo i dati dell'Ufficio statunitense di statistiche sul lavoro (Occupational Safety and Health Administration/OSHA), il "70% dei lavoratori che ha subito un infortunio alla mano* non calzava guanti al momento dell'infortunio. L'altro 30% calzava guanti inadeguati, danneggiati o di tipo sbagliato per il rischio presente."[3] Una statistica frustrante non solo per i produttori di guanti, ma per chiunque si interessi di sicurezza sul posto di lavoro.

E questo ci riporta alla questione delle abitudini. Analizziamo da vicino la situazione.

2 cnsnews.com. 7,231,000 Lost Jobs: Manufacturing Employment Down 37% From 1979 Peak, 12 maggio 2015. Disponibile online all'indirizzo: www.cnsnews.com/news/article/terence-p-jeffrey/7231000-lost-jobs-manufacturing-employment-down-37-1979-peak
3 United States Department of Labor. Occupational Safety and Health Administration, 59 FR 16339. 6 aprile 1994 (preambolo). Disponibile online all'indirizzo: https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=PREAMBLES&p_id=1021

CAPIRE LE ABITUDINI

Tendiamo a notare le cattive abitudini, come mangiarsi le unghie o, negli ultimi tempi, la mania nell'usare i telefoni cellulari. Ma esistono anche buone abitudini. Lavarsi i denti o controllare se le serrature sono chiuse prima di andare a dormire sono esempi di buone abitudini. In tutti questi casi (abitudini cattive o buone), normalmente si agisce senza pensarci. Quante volte vi è capitato di fermarvi e tornare a vedere se avevate chiuso la porta del garage? È difficile da ricordare perché è diventata un'azione abituale, eseguita in modo inconscio.

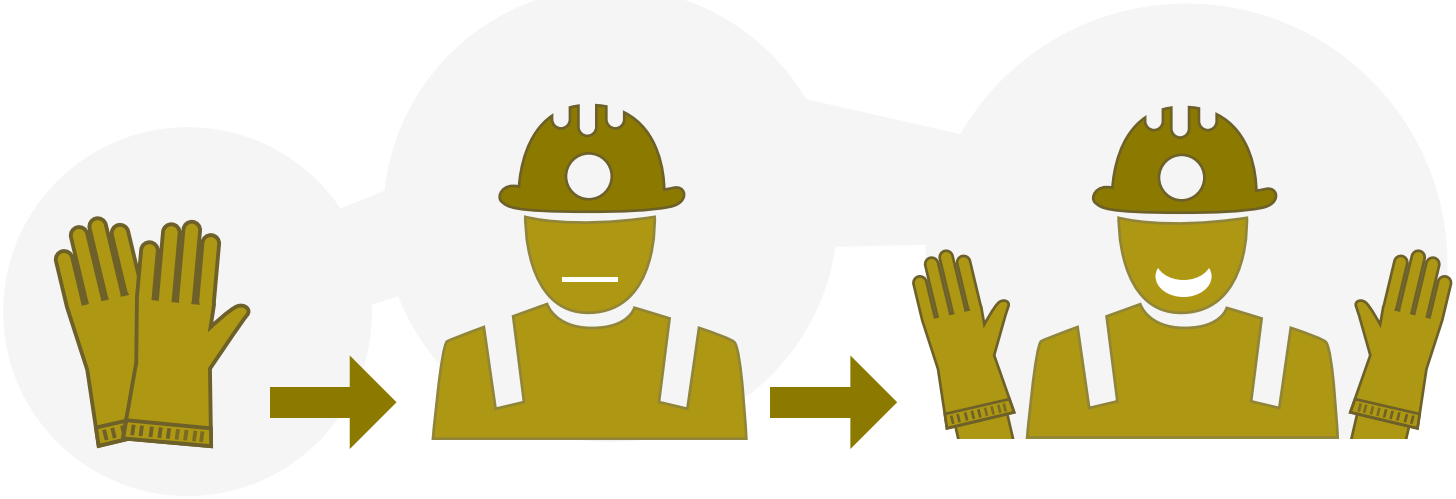
Si tratta di una normale funzione cerebrale. Le abitudini si formano quando il cervello attiva i gangli basali, una zona nella corteccia prefrontale che controlla movimenti ed emozioni.[4] Charles Duhigg, reporter del The New York Times, ha studiato fisiologia e psicologia delle abitudini e scritto un libro sull'argomento, dal titolo "The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business" ("Il potere delle abitudini; perché facciamo quello che facciamo nella vita e nel lavoro"). Duhigg individua ciò che definisce il "ciclo dell'abitudine": tutto inizia con un indizio che segnala al cervello di trasformare un comportamento in una routine automatica. Segue la routine del comportamento e, infine, il premio: un impulso positivo dice al cervello che la routine funziona e che deve essere proseguita. Quando il ciclo si chiude, il cervello può disattivarsi e lasciare che il corpo concluda l'operazione come se disponesse, più o meno, del pilota automatico.[5]

UN'ABITUDINE È UN COMPORTAMENTO TRASFORMATO IN ROUTINE AUTOMATICA, CONFERMATO POI DALL'ATTUAZIONE DI SUCCESSO DI TALE ROUTINE.

Le abitudini sono potenti Nel suo libro, Duhigg racconta la storia di Eugene Pauly, privo del lobo temporale mediale a causa di una malattia e, di conseguenza, privo anche della memoria a breve termine. Non riusciva a ricordare nulla per più di un minuto. E questo lo portava a ripetere di continuo le stesse parole e azioni. Non era in grado di dire dove abitasse o dove si trovasse la cucina nella sua abitazione.

Tutti i giorni, più o meno alla stessa ora, la moglie lo portava a fare una passeggiata intorno all'isolato. Un giorno, preparatasi in ritardo per la passeggiata, la moglie si accorgeva che il marito era scomparso. Dopo 15 minuti di ansia, la moglie vedeva Pauly rientrare in casa da solo, dopo aver passeggiato intorno all'isolato. L'uomo non ea assolutamente in grado di disegnare il percorso fatto nell'isolato, né ricordava dove si trovasse la sua abitazione: la passeggiata intorno all'isolato era semplicemente diventata un'abitudine. Quella passeggiata dimostrava come le abitudini nascono e funzionano in modo del tutto separato dalla parte del cervello che gestisce la memoria.[6]

È importante perché dobbiamo capire che il comportamento può diventare abituale indipendentemente da qualsiasi processo attivo e razionale della mente. Per i nostri obiettivi, il cervello potrebbe sapere che un guanto offre protezione, ma se toglierlo diventa un'abitudine, per qualsiasi ragione, questa conoscenza potrebbe non essere rilevante.



4 MIT News. How the brain controls our habits Oct. 29, 2012. Disponibile online all'indirizzo:: http://news.mit.edu/2012/understanding-how-brains-control-our-habits-1029
5, 6 Duhigg, Charles. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. New York: Random House.

RIUSCIRE A CAMBIARE LE ABITUDINI

Un altro esempio di creazione di un'abitudine viene narrato da Duhigg nel libro "The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business"[7], da un'esperienza della Alcoa Inc, azienda in gravi difficoltà nell'ottobre del 1987. L'azienda era aspramente criticata per la scarsa qualità della produzione e per la lentezza della manodopera. Ma i suoi i primi tentativi per migliorare la situazione avevano portato a uno sciopero fra i suoi 15.000 dipendenti. Alcoa aveva bisogno di cambiamenti radicali. Il nuovo CEO Paul O'Neill lo sapeva bene. Per questo era sembrato strano che, nel primo discorso agli investitori, O'Neill avesse insistito tanto sulla sicurezza dei lavoratori. Aveva detto di voler trasformare l'azienda Alcoa in un posto di lavoro a infortuni zero. E aveva ribadito il concetto indicando le uscite d'emergenza antincendio presenti in sala e dando istruzioni su come abbandonare l'edificio in caso di emergenza. Era sembrato a tutti alquanto bizzarro come importante discorso di insediamento da nuovo CEO.

O'Neill, tuttavia, capiva la difficoltà di cambiare i comportamenti, soprattutto quelli che erano diventati abitudini. Invece di concentrarsi su grossi cambiamenti, aveva deciso di evidenziare un ambito, ritenendo che un cambiamento di abitudini in qualcosa di piccolo potesse poi innescare trasformazioni più sostanziali. La strategia era finalizzata a quella che gli esperti definiscono "abitudine chiave". È, questa, un'abitudine che innesca una reazione a catena, anche in grado di interrompere molte altre abitudini.

All'azienda Alcoa, tutto questo iniziava migliorando il ciclo delle abitudini in materia di infortuni dei dipendenti*. O'Neill cambiò la procedura da seguire in caso di infortunio. Pretendeva dai presidenti delle Unit la consegna di appositi relazioni e piani d'azione preventiva entro 24 ore dall'infortunio. Eventuali promozioni dipendevano dal rispetto di questa procedura.
Questi cambiamenti hanno rivoluzionato i dati Alcoa relativi alla sicurezza. Da circa un incidente sul lavoro alla settimana per ogni impianto al momento dell'insediamento di O'Neill come CEO, a un tasso di infortuni pari al 5% della media nazionale al momento dell'uscita di scena dello stesso O'Neill, 11 anni più tardi. Se quello fosse stato l'unico risultato, il cambiamento avrebbe determinato un successo immediato. Ma con il miglioramento dei dati relativi alla sicurezza, miglioravano di pari passo anche i risultati economici dell'azienda. Nello stesso periodo, gli utili di Alcoa salivano del 500% e la capitalizzazione di mercato aumentava di 27 miliardi USD. Perché?

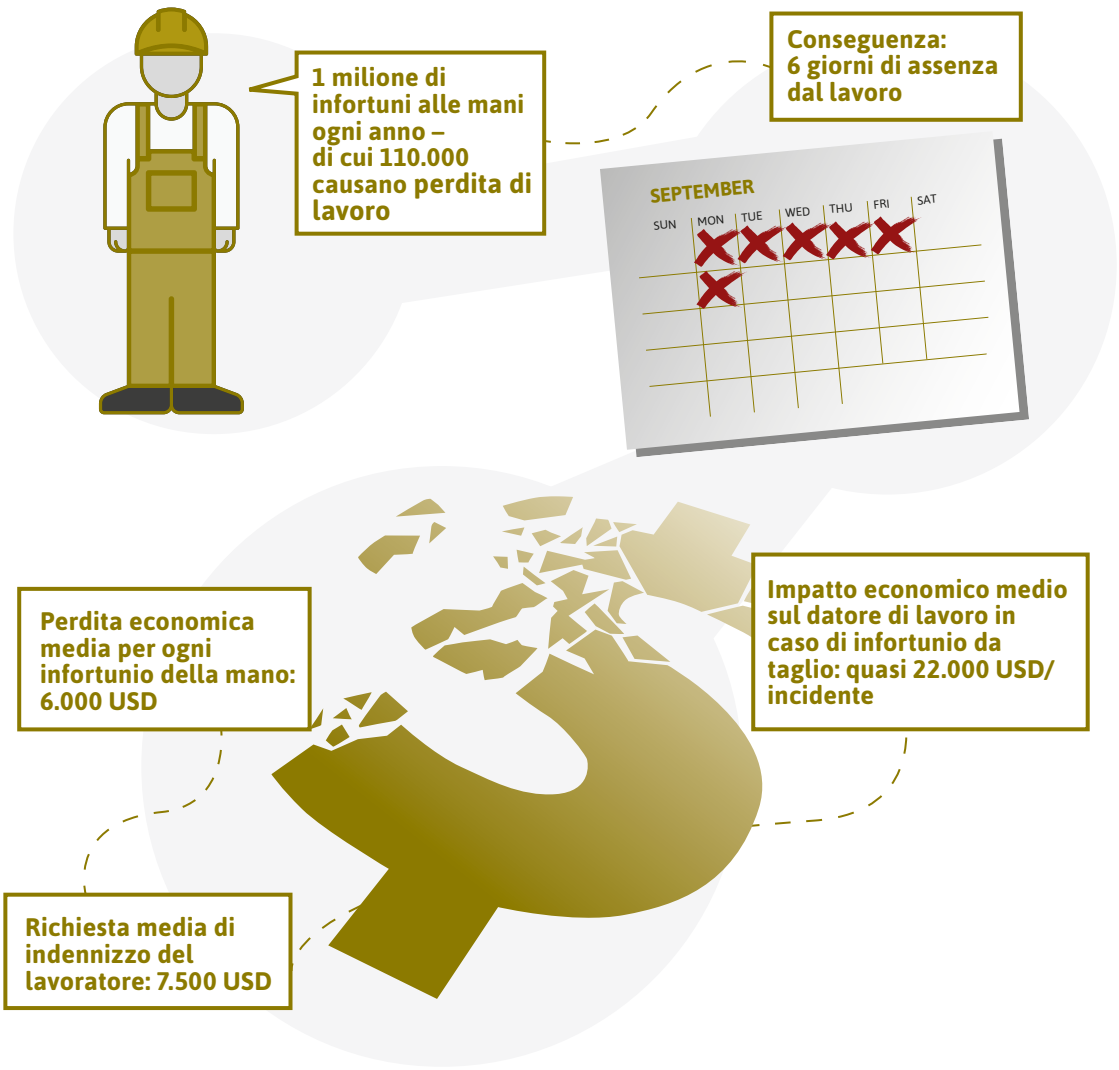
IL MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA FAVORISCE LA QUALITÀ DEL LAVORO E PERMETTE DI GENERARE RISPARMI.

Cambiando l'abitudine chiave, O'Neill innescava importanti cambiamenti in altri comportamenti dei dipendenti. Per rispettare la procedura delle 24 ore introdotta da O'Neill, i presidenti delle Unit dovevano parlare con i vicepresidenti (VP) quasi immediatamente dopo il verificarsi dell'infortunio. Ciò obbligava i VP a essere in costante comunicazione con i responsabili di impianto. I responsabili di impianto, a loro volta, pungolati da VP più impegnati, collaboravano maggiormente con i lavoratori in materia di sicurezza. Una comunicazione attiva a tutti i livelli non solo migliorava i dati sulla sicurezza dell'azienda, ma anche efficienza e qualità del lavoro. Era cominciato tutto cambiando poche abitudini.

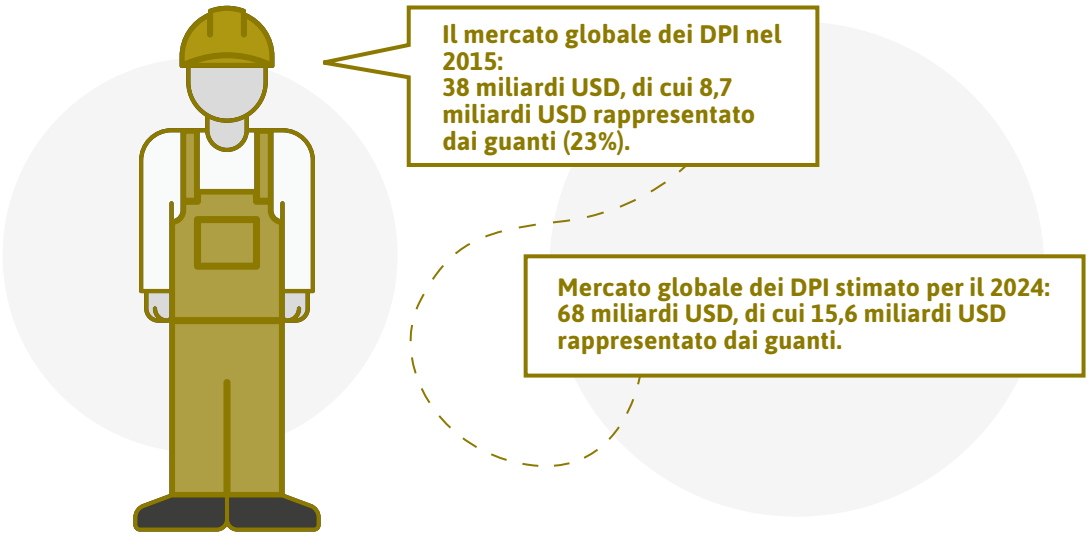
7 Duhigg, Charles. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. New York: Random House.

NON CONFORMITÀ E INFORTUNI DELLA MANO*

Ogni momento in cui sono esposte, le mani di un lavoratore sono a rischio. Ci sono oltre 25 ossa nella mano, oltre a muscoli, tendini, legamenti, arterie, vene e nervi: in altre parole, molte cose possono andare male, anche gravemente. Secondo i dati dell'Ufficio statunitense di statistiche sul lavoro, oltre un milione di lavoratori arriva ogni anno al pronto soccorso con infortuni alle mani; 110.000 di questi infortuni* causano perdita di lavoro per assenza del dipendente infortunato.[8] Gli infortuni alla mano causano un'assenza media di sei giorni dal lavoro, una perdita economica media di 6.000 USD e una richiesta media di 7.500 USD di indennizzo da parte del lavoratore vittima dell'infortunio. Nel quadro generale, le mani rientrano nel 13% di tutti gli infortuni industriali e i tagli, in particolare, possono costare caro all'azienda, con un impatto economico sul datore di lavoro pari a quasi 22.000 USD per incidente. Più nello specifico, il National Safety Council indica in 10.000 USD il costo diretto di una lacerazione nella mano e in oltre 70.000 USD quello di un tendine reciso.[9] **OGNI MOMENTO IN CUI SONO ESPOSTE, LE MANI DI UN LAVORATORE SONO A RISCHIO.** Un dato che hanno ben presente coloro che sono responsabili in materia di DPI. Il mercato globale dei DPI equivaleva a circa 38 miliardi USD nel 2015, di cui il 23% rappresentato dai guanti (8,7 miliardi USD). Si prevede che il mercato supererà i 68 miliardi USD entro il 2024.[10] Eppure, sappiamo dai dati già citati dell'Ufficio per le statistiche sul lavoro che il 70% degli infortuni professionali alla mano riguarda lavoratori privi di guanti.



8 US Bureau of Labor Statistics; https://www.bls.gov/iif/
9 2014 USA National Safety Council. 2014 injury data.
10 https://www.grandviewresearch.com/COMUNICATO STAMPA/Globali-personal-protective-equipment-ppe-market



Ma allora, dov'è l'errore?

Quella che segue è una tipica percezione errata riguardante la non conformità: non esiste un 70% di lavoratori che non porta mai guanti (l'OSHA calcola questo gruppo in circa il 36%, percentuale comunque inaccettabilmente alta). No: il vero problema è che il lavoratore toglie i guanti a un dato momento della giornata di lavoro. Un comportamento che può essere legato a un'abitudine.

Il lavoratore può avere i suoi guanti indosso mentre trasporta materiali o attrezzature di grosse dimensioni, per poi toglierli, senza rifletterci, per afferrare attrezzi o strumenti. Un comportamento ereditato dai tempi in cui guanti da lavoro ingombranti complicavano, o addirittura impedivano, i movimenti di precisione. Non capita raramente di vedere il lavoratore togliere i guanti per firmare fatture, fare annotazioni sui documenti o controllare il cellulare. Comportamenti che possono tutti trasformarsi in abitudini.

LE NORME EN IN MATERIA DI PROTEZIONE DELLA MANO RAPPRESENTANO UNO STRUMENTO NEL PROCESSO DI SELEZIONE DEL GUANTO

Le norme EN in materia di protezione della mano sono non solo utili ma fondamentali nel selezionare i guanti Aiutano gli utenti a definire le limitazioni di utilizzo. Tuttavia, pur basandosi su test di laboratorio, le norme non sempre riproducono le condizioni della vita reale.

Pertanto, altri elementi devono essere presi in considerazione, tra cui le disposizioni regolamentari di queste fondamentali Direttive Europee[11]:

> **Direttiva Europea 89/391/CEE**
> Obblighi del datore di lavoro Il datore di lavoro mette in atto le misure previste, basandosi sui seguenti principi generali di prevenzione: adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare
> per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute.
>
> **Direttiva Europea 89/656/CEE**
>
> Disposizioni generali.
> **Articolo 4 3):** Le condizioni in cui un dispositivo di protezione individuale deve essere usata, specie per quanto riguarda la durata dell'uso, sono determinate in funzione della gravità del rischio, della frequenza dell'esposizione al rischio e delle caratteristiche del posto di lavoro di ciascun lavoratore, nonché delle prestazioni del dispositivo di protezione individuale.
>
> **Articolo 5 1):** Prima di scegliere un dispositivo di protezione individuale, il datore di lavoro deve procedere a un esame del dispositivo che intende usare per valutare in quale misura esso risponda alle condizioni di cui alle disposizioni generali.
>
> **Tale esame comprende:**
> **a)** l'analisi e la valutazione dei rischi che non possono essere evitati con altri mezzi;
> **b)** la definizione delle caratteristiche necessarie affinché i dispositivi di protezione individuale rispondano ai rischi di cui alla lettera a), tenendo conto delle eventuali fonti di rischio rappresentate dai dispositivi di protezione individuali stessi;
> **c)** la valutazione delle caratteristiche dei dispositivi di protezione individuale disponibili raffrontate con le caratteristiche di cui alla lettera b).

L'intento è lodevole, ma ci sono chiaramente delle lacune – dalla definizione di "dispositivi di protezione individuale" fino all'ampia descrizione di quando è necessaria una protezione delle mani. Le prospettive a queste domande possono dipendere dalle priorità del responsabile sicurezza: sicurezza del personale, riduzione al minimo dei rischi, riduzione dei costi.

Pertanto, in tutto il mondo, è interesse del datore di lavoro eseguire delle valutazioni e determinare quali sono le soluzioni di protezione della mano più appropriate per le loro esigenze. Ovviamente, i produttori possono contribuire "educando" i datori di lavoro e offrendo loro i dati sui vari metodi di prova, assistendoli nel processo di selezione dei guanti. Così facendo, sia datori di lavoro che produttori sostengono il tema fondamentale della sicurezza dei lavoratori.

11 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31989L0391
http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31989L0656

A CHE PUNTO SIAMO? E COSA CI ASPETTA NEL PROSSIMO FUTURO?

Le ricerche Ansell indica che il 43% dei lavoratori non è sicuro di indossare guanti adatti a proteggere le mani.[12] Che i lavoratori portino i propri guanti o calzino quelli forniti dal datore di lavoro, questa mancanza di sicurezza costituisce un problema. E se non è neanche sicuro di indossare un guanto che funziona, il lavoratore non ci mette molto a toglierlo e basta. Si tratta di un vero e proprio problema di educazione –sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

IL 43% DEI LAVORATORI NON È SICURO DI CALZARE GUANTI ADEGUATI A PROTEGGERE LE MANI

Talvolta, la non conformità è riconducibile a carenze a livello di tecnologie o di prestazioni dei guanti. Chi lavora in presenza di sostanze chimiche può prediligere la protezione chimica rispetto alla protezione contro il taglio o viceversa. Capita, non di rado, che il lavoratore calzi guanti sottili di protezione chimica sotto a guanti più spessi resistenti al taglio, ma questo crea altri problemi. Le mani, infatti, si scaldano e sudano, inducendo il lavoratore a togliere i guanti. Questo era un problema di tipo tecnologico, affrontato con nuovi disegni e materiali.

LA NON CONFORMITÀ PUÒ DERIVARE DA DIFETTI RIGUARDANTI LA TECNOLOGIA O LE PRESTAZIONI DEI GUANTI, ED ESSERE RISOLTA CON NUOVI MATERIALI E DISEGNI.

Le nuove tecnologie integrate nei guanti forniscono una protezione su più livelli senza compromettere comfort e prestazioni. Oggi, disegni e materiali più avanzati possono offrire protezione efficace contro tagli e sostanze chimiche e mantenere le proprietà di presa e destrezza necessarie per svolgere mansioni gravose o leggere. Sul mercato ci sono più guanti multiuso che in passato; questo permette al lavoratore di non dover togliere i guanti per eseguire mansioni di tipo diverso. Ma selezionare il giusto guanto diventa un'operazione assolutamente fondamentale. Grazie alle recenti innovazioni a livello di materiali e disegni è oggi possibile realizzare guanti più sottili con resistenza al taglio comparabile a quella di modelli molto più spessi. Inoltre, grazie a disegni sempre più ergonomici, è possibile produrre guanti che non solo migliorano le prestazioni ma riducono anche l'affaticamento della mano. E i nuovi disegni e materiali migliorano le proprietà di presa e destrezza anche in ambienti oleosi.
Sappiamo che i grandi progressi tecnologici possono favorire il cambiamento dei comportamenti; un fattore importante per migliorare la conformità. Ma poter contare su guanti migliori è solo una parte della soluzione Per spezzare il "ciclo dell'abitudine" delineato da Charles Duhigg, il datore di lavoro deve individuare e concentrarsi sulle abitudini chiave, rilevando gli indizi che inducono il lavoratore a togliere i guanti e, ove possibile, introdurre pratiche che favoriscano livelli più alti di conformità.

PER MIGLIORARE LA CONFORMITÀ E SPEZZARE IL "CICLO DELL'ABITUDINE", IL DATORE DI LAVORO DEVE INDIVIDUARE E CONCENTRARSI SULLE ABITUDINI CHIAVE

Se, oggi, dobbiamo veramente ridefinire la zona di comfort dei lavoratori, servono progressi tecnologici integrati nei guanti, una migliore educazione in materia di sicurezza e anche un approccio più proattivo e lungimirante per cambiare i comportamenti e spezzare i controproducenti "cicli dell'abitudine".

ridefinite la vostra
ZONA DI COMFORT™

12 Studio di ricerca Ansell HyFlex 2014.

Ansell, ® e ™ sono marchi commerciali di proprietà di Ansell Limited o di una delle società affiliate, tranne se diversamente specificato. Kevlar® è un marchio commerciale di proprietà di DuPont.
BREVETTATI negli USA e in attesa di brevetti USA e non USA www.ansell.com/patentmarking/ © 2017 Ansell Limited. Tutti i diritti riservati.