



Ansell



WAAROM WORDEN NORMEN NIET NAGELEEFD?

Waarom arbeiders handbescherming
verwaarlozen en wat daaraan kan worden
gedaan

HyFlex®

WAAROM WORDEN NORMEN NIET NAGELEEFD?

Statistieken over verwondingen aan de handen leveren een interessant, maar onvolledig beeld op. Een van de meest voorkomende en gevaarlijkste werkplekrisico's in de industrie is het niet-naleven van normen en voorschriften. Te veel arbeiders dragen ofwel geen, ofwel de verkeerde handschoenen voor een bepaalde taak. Daar zijn gewoonlijk drie redenen voor: (1) comfort, of juist gezegd, gebrek aan comfort; (2) slechte prestaties - de handschoenen bieden niet de greep of beweeglijkheid die nodig zijn om de taak goed uit te voeren; en (3) slechte gewoonten.

Dit zijn drie krachtige obstakels. Een gebrek aan comfort leidt tot verandering. Denk aan een oncomfortabele stoel of een paar schoenen dat slecht past: men koopt nieuwe schoenen, gaat op een andere stoel zitten of, om bij ons thema te blijven, men doet de handschoenen uit of kiest een ander paar. Beeld u bijvoorbeeld in dat u met dikke, stijve handschoenen kleine moeren en bouten zou moeten hanteren. Zelfs als die handschoenen uw handen tegen snijwonden beschermen, ergeren de bouten die voortdurend vallen u zo sterk, dat u de handschoenen uiteindelijk kwaad uittrekt, hoe veiligheidsbewust u voor de rest ook handelt.

GEWOONTEN BEPALEN STERK ONS GEDRAG EN KUNNEN LEIDEN TOT GEVAARLIJKE PRAKTIJKEN, VOORAL IN EEN INDUSTRIËLE OMGEVING.

Vergeet ook de gewoonten niet. Het woord klinkt onschuldig genoeg, maar gewoonten bepalen sterk ons gedrag. Volgens de wetenschap ontstaan gewoonten als ons brein naar mogelijkheden zoekt om inspanningen te verkleinen.¹ Iedere keer als ons brein een herhaaldelijk

voorkomende handeling in een gewoonte omzet, schakelen wij over op automatische piloot en verdwijnt de overeenstemmende bewuste handeling. Dat kan een gevaarlijke praktijk zijn, vooral in een industriële omgeving. Hoeveel ernstige ongevallen zijn niet het resultaat van arbeiders die taken blijven herhalen? In het kader van deze discussie zouden we ons kunnen afvragen hoe diep de gewoonten in verband met handbescherming zijn ingebakken?

Dit is belangrijk, want arbeiders maken dergelijke keuzes elke dag. Als zij besluiten om handschoenen te dragen of uit te trekken, hebben zij daarvoor een reden. Hun comfortzone in verband met PBM's ontstaat geleidelijk. Ze is evengoed het resultaat van vertrouwde en gewoonten als van objectieve gegevens over prestaties en veiligheid. Dit houdt een grote uitdaging in voor PBM-fabrikanten die nieuwe, technologisch geavanceerde en aantoonbaar betere handschoenen introduceren. Om een bepaald gedrag significant te wijzigen, moeten ze niet alleen een betere handschoen leveren, maar arbeiders en beslissingnemers die de PBM-keuze bepalen, ook opvoeden.

OM SIGNIFICANTE GEDRAGSVERANDERINGEN TOT STAND TE BRENGEN, MOETEN PBM-FABRIKANTEN KENNIS BIJBRENGEN OVER CORRECTE GEWOONTEN OP DE WERKPLEK.

Dat is ook eerder al gebeurd. Handschoenen lijken vandaag nog nauwelijks op de exemplaren die 30 jaar geleden werden gebruikt. Het is dus een goed idee om naar het verleden te kijken als we proberen te begrijpen hoe wij vandaag gedragswijzigingen tot stand kunnen brengen.



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

HOE HANDBESCHERMING EVOLUEERDE

Ooit was handbescherming niet meer dan een bijkomstigheid. Misschien omdat ze zich vaak verbrandden of schaafwonden opliepen of omdat ze hun handen schoon wilden houden, begonnen arbeiders op een bepaald ogenblik eenvoudige handschoenen te dragen, in katoen, canvas of leder. Decennialang was dit de norm in de meeste industriële sectoren. Sommige arbeiders dragen nog altijd dergelijke handschoenen. Ze bieden weinig bescherming en ze presteren merkbaar slechter dan meer geavanceerde handschoenen maar, zoals we reeds hebben gezien, oude gewoonten zijn hardnekkig.

Toch vond er evolutie plaats en onze werkplaatsen lopen nu vol mannen en vrouwen die meer geavanceerde handschoenen dragen, ontworpen voor betere prestaties en bescherming. Wat heeft deze evolutie in gang gezet?

Een blik op aankooppatronen uit het verleden leert ons dat belangrijke wijzigingen samenvallen met doorbraken in materialen en ontwerpen. De verkoop van de traditionele gesneden en genaaide handschoenen begon achteruit te gaan kort nadat gebreide en gecoate handschoenen werden ingevoerd. Dit gebeurde niet van de ene dag op de anderen, maar uiteindelijk erkenden de arbeiders en PBM-beslissingsnemers dat gecoate handschoenen beter zitten en betere prestaties en bescherming bieden. Meer recente hebben we dezelfde door de technologische evolutie veroorzaakte marktverschuivingen gezien na de introductie van nieuwe materialen met Kevlar®, met Kevlar omhuld staal en hoogpresterend polyethyleen. Deze doorbraken verbeteren sterk de snijweerstand en na verloop van tijd ging de markt hierin mee.

SIGNIFICANTE VERSCHUIVINGEN VALLLEN SAMEN MET DOORBRAKEN IN MATERIALEN EN ONTWERP, DIE BETERE PRESTATIES EN BESCHERMING OPLEVERDEN.

Is de regel bijgevolg eenvoudig: "materialen veroorzaken verschuivingen"? Niet echt. Hoogpresterende materialen die zo worden toegepast dat ze de prestaties verhogen zonder het comfort in het gedrag te brengen, dragen zeker bij tot verandering. Maar het zou al te eenvoudig zijn om gedragsveranderingen op grote schaal toe te schrijven aan betere handschoenmaterialen. We moeten ook rekening houden met veranderingen in industriële omgevingen.

De achteruitgang van de traditionele maakindustrie tijdens de voorbije 30 jaar is bekend². Maar de wijzigingen in de productieomgeving - denk aan geavanceerde fabricage - en in de taken die aan de arbeiders worden opgelegd, zijn even belangrijk. Er was een evolutie van handarbeider

naar technicus en geavanceerde producenten hebben veel fysiek werk uit het arbeidsproces verwijderd. Arbeiders die vroeger de hele dag metalen platen manipuleerden en zware machines bedienden, zijn nu technische experts en deskundige vaklui geworden. Hun gereedschap vraagt om een hoge graad van precisie. Dit geldt voor alle sectoren, van tv's tot vrachtwagens.

DE AFGELOPEN 30 JAAR ZIJN GEAVANCEERDE FABRICAGEPROCESSEN IN DE PLAATS GEKOMEN VAN DE TRADITIONELE, ROUTINEUZE TAKEN. DE PBM-BEHOEFTEN VAN DE ARBEIDERS ZIJN DAARDOOR OOK VERANDERD.

Het is niet meer dan logisch dat ook de PBM-behoeften van de arbeiders zijn veranderd. Beweeglijkheid en precieze bewegingen zijn nu belangrijker dan ooit. Betere handschoenmaterialen en een beter ontwerp van de handschoenen waren zeker bevorderlijk voor de veiligheid van de arbeiders. Ze voorzien bovendien beter in de hedendaagse prestatiebehoeften. Welk voordeel woog daarbij het meeste door? En zouden deze voordelen wel voor marktverschuivingen hebben gezorgd, als ook het comfort niet aanzienlijk was verbeterd? En nog belangrijker: hebben deze voordelen wel tot gedragsverandering bij de arbeiders geleid, zodat ze de normen en voorschriften naleven?

70% VAN DE ARBEIDERS DIE HUN HAND HEBBEN VERWOND, DROEGEN OP DAT OGENBLIK GEEN HANDSCHOENEN.

Het antwoord op die laatste vraag lijkt "neen" te zijn, of in elk geval "niet veel". Volgens gegevens van het U.S. Bureau of Labor Statistics (Occupational Safety and Health Administration/OSHA), "droeg 70% van de arbeiders die een handverwonding opliepen geen handschoenen toen de verwonding ontstond. De andere 30% droeg handschoenen die onaanangepast waren, beschadigd of het foute type voor het risico."³ Dat is een frustrerende statistiek, niet alleen voor de handschoenfabrikant, maar voor iedereen die inzet met veiligheid op de werkplek.

Dat brengt ons opnieuw bij de vraag over onze gewoonten. Laten we hier wat dieper op ingaan.

² cnsnews.com. 7,231,000 Lost Jobs: Manufacturing Employment Down 37% From 1979 Peak, May 12, 2015. Online beschikbaar op: 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 April 6, 1994 (preamble). Online beschikbaar op: https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=PREAMBLES&p_id=1021

HOE WERKEN GEWOONTEN

Wij denken spontaan aan slechte gewoonten - denk aan nagelbijten of meer recent smartphoneverslaving - maar er zijn natuurlijk ook goede gewoonten. Uw tanden poetsen of alle buitendeuren sluiten voor u naar bed gaat, zijn voorbeelden van goede gewoonten. In al deze gevallen - slechte én goede gewoonten - voeren wij een bepaalde handeling uit zonder erbij na te denken. Hoe vaak bent u niet met de auto vertrokken en vraagt u zich achteraf af of u de garagepoort wel hebt gesloten? U kan het zich maar moeilijk herinneren, omdat dit een gewoonte is waar u niet bij nadenkt.

Zo werkt ons brein nu eenmaal. Gewoonten ontstaan wanneer onze hersenen de basale kernen aanspreken, een hersengebied in de prefrontale cortex dat bewegingen en emoties controleert.⁴ Charles Duhigg, een journalist voor The New York Times, bestudeerde de fysiologie en psychologie van onze gewoonten en schreef er een boek over: "The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business." Hij ontdekte een zogeheten "gewoontelus" die begint met een impuls aan de hersenen om gedrag om te zetten in een automatisme. Daarna wordt het gedrag routinematig en uiteindelijk volgt een beloning - een positieve stimulus die het brein vertelt dat de routine werkt en moet worden uitgevoerd. Als deze lus is doorlopen hoeven de hersenen niets meer te doen: het lichaam voert de taak min of meer op automatische piloot uit.⁵

**EEN GEWOONTE IS GEDRAG
DAT ALS EEN AUTOMATISME
WORDT UITGEVOERD EN DAT
WORDT VERSTERKT DOOR DE**

SUCCESSVOLLE UITVOERING VAN HET AUTOMATISME.

Gewoonten zijn heel sterk. In zijn boek vertelt Duhigg het verhaal van Eugene Pauly, een man die door een ziekte de mediane temporale kwab van zijn hersenen kwijt was. Hierdoor was zijn kortetermijgeheugen volledig verdwenen. Hij kon niets langer dan een minuut onthouden, waardoor hij de hele tijd woorden en handelingen herhaalde. Hij was niet in staat om te zeggen waar hij woonde of waar de keuken in zijn woning was.

Elke dag rond dezelfde tijd maakte zijn vrouw met hem een wandeling rond het huizenblok. Op zekere dag begon ze zich pas later dan gewoonlijk klaar te maken voor de wandeling en merkte ze dat Eugene verdwenen was. Nadat ze hem 15 minuten wanhopig had gezocht, kwam hij het huis binnen: hij had de wandeling rond het huizenblok alleen gemaakt. Hij was totaal niet in staat om een ruw schets van zijn wandeling te maken of te zeggen waar zijn huis zich bevond, maar de wandeling rond het huizenblok was een gewoonte geworden. Zijn wandeling op die bewuste dag laat zien dat het uitvoeren van gewoonten en iets uit het geheugen oproepen volledig los van elkaar functioneren.⁶

Dit is belangrijk, want het geeft aan dat gedrag een gewoonte kan worden zonder dat er een actief, rationeel denkproces aan te pas komt. De hersenen weten bijvoorbeeld wel dat een handschoen bescherming biedt, maar als het uittrekken van de handschoenen een gewoonte is geworden - om welke reden dan ook - dan maakt kennis niets uit.



⁴ MIT News. How the brain controls our habits Oct. 29, 2012. Online beschikbaar op: <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.

GEWOONTEN VERANDEREN:

Duhigg geeft in zijn boek "The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business" nog een ander voorbeeld van hoe gewoonten tot stand komen. In oktober 1987 was Alcoa Inc. een bedrijf in moeilijkheden. Het kreeg veel kritiek wegens slechte kwaliteit en trage processen. Eerdere inspanningen voor kwaliteitsverbetering leidden tot een staking bij de 15.000 werknemers. Alcoa moest grondig hervormd worden en de nieuwe CEO, Paul O'Neill, had dit goed begrepen. Daarom klonk het zo eigenaardig toen O'Neill tijdens zijn eerste toespraak voor investeerders uitvoerig over veiligheid op de werkvloer sprak. Hij vertelde dat hij van Alcoa een werkplek zonder ongevallen wou maken. Om zijn punt te maken verwees hij naar de nooduitgangen in de zaal en gaf hij instructies over het verlaten van het gebouw bij een noodgeval. Iedereen vond dat een vreemde boodschap bij zijn eerste belangrijke toespraak als CEO.

Maar O'Neill had goed begrepen hoe moeilijk het is om gedrag te veranderen en zeker gedrag dat een gewoonte is geworden. In plaats van het over grote veranderingen te hebben, besloot hij te focussen op één domein. Hij was ervan overtuigd dat een gewoonteverandering op één klein gebied aanzienlijk grotere aanpassingen eenvoudiger maakt. Zijn strategie was gericht op wat experts een "keystone habit" of fundamentele gewoonte noemen. Zo'n gewoonte veranderen brengt een kettingreactie op gang, waardoor soms ook veel andere gewoonten veranderen.

Bij Alcoa begon alles met een verbeterde gewoontelus rond werknemersverwondingen. O'Neill veranderde de reactieprocedure bij een ongeval. Hij vroeg de Unit Presidents om ongevallenrapporten en preventieve actieplannen binnen 24 uur na een verwonding in te dienen.

Hun promotie hing ervan af.

Deze aanpassingen hadden grote gevolgen voor de ongevallenstatistieken van Alcoa: van één ongeval per fabriek per week toen O'Neill begon als CEO evolueerden ze naar 5% van het nationaal gemiddelde toen hij 11 jaar later met pensioen ging. Als dat het enige resultaat was geweest, konden de aanpassingen al een schitterend succes genoemd worden. Maar samen met de ongevallenstatistieken verbeterden ook de financiële prestaties van de onderneming. Over dezelfde periode stegen de inkomsten van Alcoa met 500% en de marktkapitalisatie met \$ 27 miljard. Waarom?

GROTERE VEILIGHEID LEIDT OOK TOT EEN HOGERE KWALITEIT EN KOSTENBESPARINGEN.

Door de fundamentele gewoonte te veranderen slaagde O'Neill erin om ook ander gedrag van de werknemers significant te wijzigen. Om te voldoen aan de ongevallenrapportering binnen 24 uur van O'Neill moesten de Unit Presidents vrijwel onmiddellijk na het ongeval bericht krijgen van hun Vice Presidents. Dit betekende dat de VP's voortdurend moesten communiceren met de werkplaatsmanagers. En omdat de werkplaatsmanagers voortdurend werden aangespoord door hun VP's, moesten ze wel samenwerken met de arbeiders rond een betere veiligheidspraktijk. De actieve communicatie op elk niveau verbeterde niet alleen de ongevallenstatistieken van Alcoa, maar ook de kwaliteit en de efficiëntie van het werk. Zo begon alles met het veranderen van enkele gewoonten.



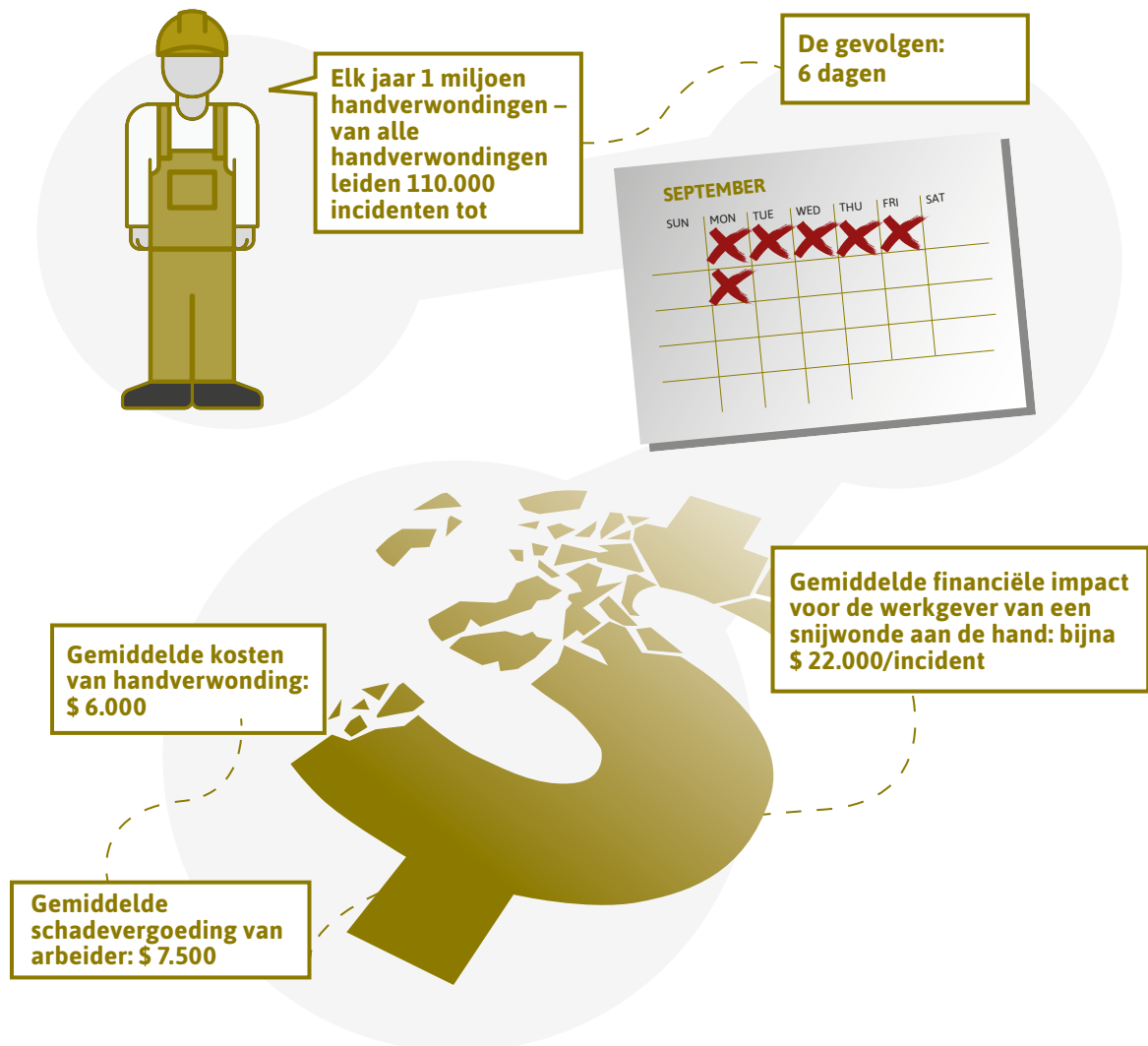
7 Duhigg, Charles. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. New York: Random House.

OVER NORMEN EN HANDVERWONDINGEN

Handen zonder handschoenen lopen altijd gevaar. In elke hand zitten er meer dan twintig botjes, spieren, pezen, ligamenten, aders, slagaders en zenuwen. Met andere woorden: er kan heel wat misgaan en de gevolgen kunnen ernstig zijn. Volgens het U.S. Bureau of Labor Statistics gaan elk jaar meer dan een miljoen arbeiders naar de EHBO met een handverwonding en ongeveer 110.000 handverwondingen hebben arbeidsongeschiktheid tot gevolg.⁸ Een gemiddelde handverwonding stemt overeen met zes dagen arbeidsongeschiktheid, de gemiddelde kosten bedragen \$ 6.000 en de gemiddelde schadevergoeding van de arbeider \$ 7.500. Even uitzoomen: 13% van alle verwondingen in de industrie vinden plaats aan de handen en vooral snijwonden kunnen duur zijn. Elk incident zadelt een werkgever op met gemiddeld \$ 22.000 aan kosten. De National Safety Council meldt dat de directe kosten van een rijtewonde aan de hand \$ 10.000 bedragen en van een doorgesneden pees meer dan \$ 70.000.⁹

ALS DE HANDEN VAN EEN ARBEIDER NIET IN HANDSCHOENEN ZITTEN, LOPEN ZE ALTIJD GEVAAR.

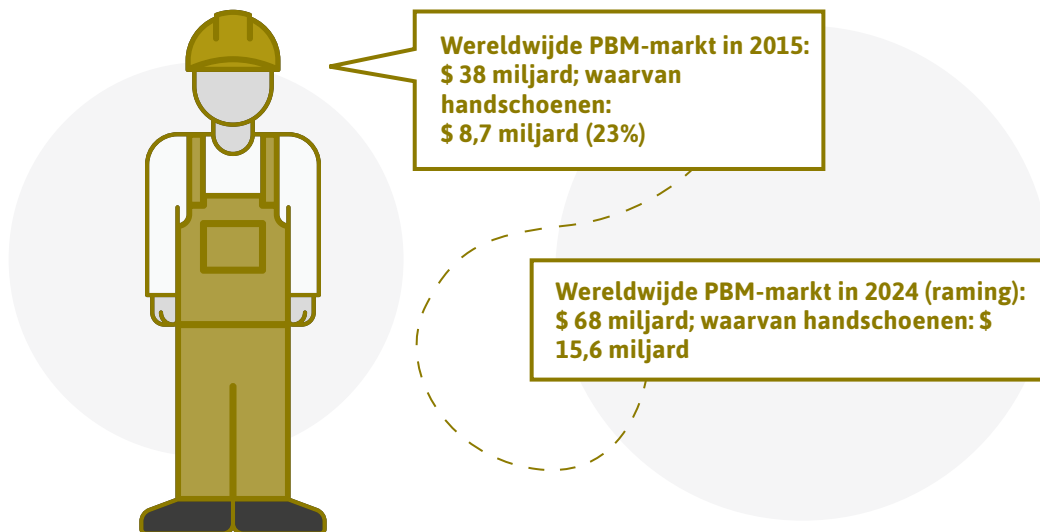
PBM-belissingnemers nemen deze informatie ter harte. De wereldwijde PBM-markt was in 2015 ongeveer \$ 38 miljard waard. Handschoenen nemen daarvan 23% voor hun rekening, of ongeveer \$ 8,7 miljard. Men verwacht dat de markt tegen 2024 zal gegroeid zijn tot \$ 68 miljard.¹⁰ Toch blijkt uit gegevens van het reeds genoemde Bureau of Labor Statistics dat 70% van alle arbeidsgerelateerde handverwondingen voorkomt bij arbeiders die geen handschoenen dragen.



⁸ US Bureau of Labor Statistics; <https://www.bls.gov/iif/>

⁹ 2014 USA National Safety Council. Arbeidsongevalgegevens 2014.

¹⁰ <https://www.grandviewresearch.com/press-release/global-personal-protective-equipment-ppe-market>



Wat is dan de kern van het probleem?

Er heerst vaak een misverstand over het niet-naleven van voorschriften: het betekent immers niet dat 70% van de arbeiders nooit handschoenen dragen (volgens OSHA zijn het er 36%, nog altijd onaanvaardbaar veel). Het is een veel groter probleem dat arbeiders tijdens de werkdag hun handschoenen uittrekken op cruciale momenten. En dergelijk gedrag kan te maken hebben met een gewoonte.

Arbeiders dragen bijvoorbeeld handschoenen om grote stukken gereedschap of materialen te dragen en doen ze dan zonder nadenken weer uit om kleiner gereedschap of materiaal op te nemen. Dat is nog een overblijfsel uit de tijd toen zware, onhandige werkhandschoenen fijne bewegingen moeilijk of onmogelijk maakten. Je merkt vaak dat arbeiders hun handschoenen uittrekken om een factuur af te tekenen of hun telefoon te gebruiken en al die gedragingen kunnen een gewoonte worden.

EN-NORMEN VOOR HANDBESCHERMING: ÉÉN VAN DE FACTOREN IN HET HANDSCHOENSELECTIEPROCES

De EN-normen voor handbescherming zijn een fundamenteel en nuttig instrument om handschoenen te selecteren. Ze helpen gebruikers om gebruiksbepalingen te bepalen. Maar als de normen op laboratoriumtests gebaseerd zijn, weerspiegelen ze niet altijd het echte leven.

Bijgevolg moeten ook andere factoren bij de selectie worden betrokken. Men dient onder andere rekening te houden met deze fundamentele vereisten van de Europese Richtlijn¹¹:

Europese Richtlijn 89/391/EEG

Verplichtingen van werkgevers De werkgever dient maatregelen te nemen om de volgende algemene preventieprincipes in acht te nemen: aanpassing van het werk aan de mens, met name voor wat betreft de inrichting van de arbeidsplaats, de keuze van de werkuitrusting en van de werk- en productiemethodes, met name om monotone arbeid en tempogebonden arbeid draaglijker te maken en de gevolgen daarvan voor de gezondheid te beperken.

Europese Richtlijn 89/656/EEG

Algemene bepalingen.

Artikel 4 (3): De omstandigheden waaronder een persoonlijk beschermingsmiddel gebruikt moet worden, met name wat betreft de duur van het dragen, worden bepaald afhankelijk de ernst van het risico, de frequentie van de blootstelling aan het risico en de kenmerken van de werkplek van iedere werknemer afzonderlijk, alsmede van de doeltreffendheid van het persoonlijke beschermingsmiddel. **Artikel 5 (1):** Alvorens een persoonlijk beschermingsmiddel te kiezen moet de werkgever een beoordeling maken van de uitrusting die hij van plan is te gebruiken, om na te gaan in hoeverre deze beantwoordt aan de hierboven gestelde algemene voorwaarden.

Deze beoordeling omvat:

- (a) een analyse en een evaluatie van de risico's die niet met andere middelen vermeden kunnen worden;
- (b) de omschrijving van de kenmerken die de persoonlijke beschermingsmiddelen moeten bezitten om de onder a) vermelde risico's te kunnen ondervangen, rekening houdend met de eventuele risicobronnen die de persoonlijke beschermingsmiddelen zelf kunnen vormen;
- (c) de evaluatie van de kenmerken van de betrokken persoonlijke beschermingsmiddelen die beschikbaar zijn, vergeleken met de onder (b) bedoelde kenmerken.

De bedoelingen zijn goed, maar er zitten in deze teksten ook lacunes, zoals: wat is de definitie van "geschikte persoonlijke beschermingsmiddelen" en de ruime beschrijving van wanneer handbescherming noodzakelijk is. Hoe deze kwesties opgelost worden, hangt soms af van de prioriteiten van de veiligheidsmanager: risico's minimaliseren, kosten verminderen of veiligheid van de werknemers, om er maar enkele te noemen.

Daarom is het wereldwijd in het belang van de werkgevers om evaluaties uit te voeren en te bepalen welke handbeschermingsoplossingen het meest geschikt zijn voor hun behoeften. Natuurlijk kunnen fabrikanten helpen door informatie en opleiding te geven over hun testmethodes en te helpen met het selecteren van handschoenen. Zowel werkgevers als fabrikanten ondersteunen zo de toenemende aandacht voor de veiligheid van werknemers.

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>

STAND VAN ZAKEN EN VOORUITZICHTEN

Uit onderzoek door Ansell blijkt dat 43% van de arbeiders niet zeker zin of de handschoenen die ze dragen hun handen doeltreffend beschermen.¹² Dit gebrek aan kennis is een probleem, ongeacht of deze arbeiders zelf hun handschoenen kiezen of door de werkgever verschaftte handbescherming gebruiken. Als ze niet eens zeker weten of de handschoenen die ze dragen doeltreffend zijn, dan is er niet veel voor nodig om ze te overtuigen hun handschoenen uit te trekken. Dit is een opleidingsprobleem – zowel voor de werkgevers als de werknemers.

43% VAN DE ARBEIDERS WEET NIET ZEKER OF HUN HANDSCHOENEN HUN HANDEN DOELTREFFEND BESCHERMEN.

Het niet dragen van handschoenen waar dit verplicht is, heeft soms te maken met ontoereikende handschoentehnologie of -prestaties. Arbeiders die met chemische producten omgaan, geven soms voorrang aan chemische bescherming boven snijbescherming of omgekeerd. Het gebeurt dat arbeiders dunne chemische handschoenen onder dikkere handschoenen met snijweerstand dragen, maar hierdoor ontstaan weer andere problemen. De handen krijgen het dan te warm en beginnen te zweten, waardoor de arbeider geneigd is de handschoenen uit te trekken. Dit is een technologisch probleem, dat op te lossen is met nieuwe materialen en een beter handschoenontwerp.

DAT ARBEIDERS GEEN HANDSCHOENEN DRAGEN, KAN TE MAKEN HEBBEN MET TECHNOLOGISCHE OF PRESTATIEPROBLEMEN VAN DE HANDSCHOEN. DIT IS OP TE LOSSEN MET NIEUWE MATERIALEN EN EEN BETER ONTWERP.

Nieuwe handschoentehnologieën bieden bescherming op meerdere niveaus, zonder afbreuk te doen aan het comfort of de prestaties. De meer geavanceerde materialen en ontwerpen van vandaag bieden doeltreffende chemische en snijbescherming. Ze behouden bovendien de greep en beweeglijkheid die nodig zijn voor zware of lichte toepassingen. Er zijn meer veelzijdige handschoenen op de markt dan ooit. Arbeiders hoeven daarom niet langer hun handschoenen uit te trekken als ze diverse taken uitvoeren. De juiste handschoenen selecteren wordt dan nog belangrijker. Recente innovaties in materialen en ontwerp hebben geleid tot dunnere handschoenen met even goede snijweerstand als dikkere exemplaren. Een meer ergonomisch ontwerp levert anderzijds handschoenen op die de prestaties verbeteren en zelfs de handvermoeidheid verminderen. En nieuwe materialen en ontwerpen

verbeteren de greep en beweeglijkheid, ook bij het werken met geoliede voorwerpen.

Aangezien belangrijke technologische doorbraken tot gedragswijzigingen kunnen leiden, kunnen ze er ook voor zorgen dat arbeiders hun handschoenen meer dragen. Maar betere handschoenen zijn slechts een deel van de oplossing. Om de “gewoontelus” van Charles Duhigg te doorbreken, moeten werkgevers fundamentele gewoonten opsporen. Zo begrijpen zij beter waarom werknemers hun handschoenen uitdoen. Waar mogelijk moeten zij praktijken bevorderen die arbeiders aansporen om hun handschoenen meer te dragen.

OM ARBEIDERS AAN TE ZETTEN HUN HANDSCHOENEN MEER TE DRAGEN EN DE “GEWOONTELUS” TE DOORBREKEN, MOETEN WERKGEVERS FUNDAMENTELE GEWOONTEN OPSPOREN

Een nieuwe inhoud geven aan de comfortzone van de arbeider van nu kan alleen door technologische verbeteringen aan de handschoenen, in combinatie met een betere opleiding over veiligheidspraktijken en een meer proactieve, weloverwogen aanpak om hun gedrag te veranderen en contraproductieve “gewoontelussen” te doorbreken.

geef uw
COMFORTZONE™
een nieuwe inhoud



¹² 2014 Ansell HyFlex-onderzoek.

Ansell, ® en ™ zijn handelsmerken die eigendom zijn van Ansell Limited of een van zijn filialen, tenzij anders aangegeven. Kevlar® is een handelsmerk van DuPont. Gepatenteerd in de VS en octrooi aangevraagd in en buiten de VS: www.ansell.com/patentmarking ©2017 Ansell Limited. Alle rechten voorbehouden.