

# Draaggedrag beïnvloeden in vijf stappen

In de metaal- en machine-industrie is beschermende kleding een voorwaarde om veilig te kunnen werken, maar soms zorgen triviale zaken ervoor dat werknemers hun veiligheidskleding niet goed of helemaal niet dragen. Het is te warm. De stof kriebelt. Dus worden de mouwen opgerold of gaat de jas uit. Met alle gevolgen van dien: letsel, ziekteverzuim of zelfs erger. Bewustwording van de risico's van het op een verkeerde manier dragen van veiligheidskleding en gedragsverandering zijn noodzakelijk om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen. In deze whitepaper leest u hoe u het draaggedrag succesvol kan beïnvloeden, zodat uw medewerkers veilig werken in hun beschermende kleding.

“Werknemers kunnen dan wel goede veiligheidskleding hebben; ze dragen die niet altijd op de juiste manier of zelfs helemaal niet”

“Werknemers moeten gestimuleerd en gemotiveerd worden”

Een lasser die de mouwen van zijn werkshirt heeft afgeknipt, omdat hij het te warm heeft. Of een werknemer met opgerolde mouwen aan het werk met chemicaliën. Zo rollen de druppels niet van zijn werkjas af, maar blijven in de plooiën hangen. Of erger, komen terecht op zijn onderarmen. Met letsel tot gevolg. Het gebeurt. Werknemers kunnen dan wel goede veiligheidskleding hebben; ze dragen die niet altijd op de juiste manier of zelfs helemaal niet. Om ervoor te zorgen dat dit wel gebeurt, is gedragsverandering nodig. Werknemers moeten gestimuleerd en gemotiveerd worden veiligheidskleding op de juiste manier te dragen. Met onderstaand stappenplan krijgt u handvatten om het draaggedrag succesvol te stimuleren.





## Stap 1: Creëer draagvlak

Het bevorderen van veiligheid op de werkvloer door juist gebruik van veiligheidskleding begint al bij de aanschaf. Een inventarisatie van werkzaamheden en de daarbij behorende risico's maakt duidelijk waartegen en op welke manier de veiligheidskleding bescherming moet bieden. Op basis hiervan zou de juiste kleding kunnen worden aangeschaft, maar het is goed om het personeel - zij moeten de kleding tenslotte dragen - te betrekken bij de keuze van de kleding. U kweekt hiermee betrokkenheid die zich vertaalt in ownership. Werknemers zullen veiligheidskleding sneller en op een goede manier dragen als ze inspraak hebben gehad. Zonder betrokkenheid is er een grotere kans op flitspaalgedrag. Dit houdt in dat als de leidinggevende op de werkvloer is, wordt veiligheidskleding (goed) gedragen. Is hij of zij weg, dan gaat de bedrijfskleding uit of wordt die op een verkeerde manier gedragen.

“ Zonder betrokkenheid is er een grotere kans op flitspaalgedrag ”

Beter is het om de informele leiders op de werkvloer - de mannen of vrouwen met natuurlijk leiderschap - te betrekken bij het kiezen van de bedrijfskleding. Zij hebben het vertrouwen van hun collega's en genieten door hun persoonlijkheid aanzien. Werknemers volgen het voorbeeld van zo'n informele leider; misschien nog wel sneller dan dat van de persoon die formeel de leidinggevende is. Het vergroot de acceptatie van de nieuwe bedrijfskleding.

“ De feedback vanaf de werkvloer is waardevol ”

## Stap 2: Ga de dialoog aan

Het is verstandig om veiligheidskleding voordat die wordt aangeschaft, te testen door middel van een dragertest. Hierbij vraagt u uw medewerkers - de toekomstige dragers - om hun mening. Tekortkomingen komen zo aan het licht en verbeterpunten kunnen worden meegenomen in de uiteindelijke keuze van de beschermende bedrijfskleding. De feedback vanaf de werkvloer is waardevol, omdat op deze manier de veiligheidskleding zo goed mogelijk wordt afgestemd op de praktijk. De kleding krijgt zo ook hogere waarderingcijfers van het personeel.

De informele leiders zijn ideale proefpersonen. Collega's vertrouwen op hun bevindingen en ervaringen. In de feedback die deze leiders geven aan de groep zit ook indirect al een belangrijk deel van de voorlichting over de veiligheidskleding en waarom die op een bepaalde manier moet worden gedragen.

Natuurlijk kunnen niet alle wensen worden meegenomen in de keuze voor bedrijfskleding om veiligheidsredenen. Dat neemt niet weg dat het belangrijk is in dialoog te blijven met de werknemers. Als een lasser bijvoorbeeld aangeeft, dat hij in korte mouwen wil lassen, is het zaak te vragen waarom hij dat wil. Misschien heeft hij het te warm en kan gekozen worden voor een zo luchtig mogelijke stof voor de lange mouwen die hem moeten beschermen. Die korte mouwen kunnen niet, maar door dit gesprek voelt hij zich gehoord en dat kweekt goodwill. Hierdoor zal hij eerder de veiligheidskleding dragen dan wanneer hij het idee heeft dat er niet naar hem wordt geluisterd.

“De informele leiders zijn ideale proefpersonen. Collega's vertrouwen op hun bevindingen en ervaringen”

### Stap 3: Geef tekst en uitleg

Waarom is gekozen voor deze bedrijfskleding? Wat maakt het zo veilig? Hoe moet de veiligheidskleding worden gedragen? Het antwoord op deze vragen zorgt voor betere acceptatie van de veiligheidskleding en voor het gewenste kleedgedrag. Voorlichting is daarom heel belangrijk. Vaak wordt hiervoor een PowerPointpresentatie ingezet, maar de ervaring leert dat dit niet effectief is. Saai. Een verplicht nummer. Dat zijn meestal de reacties van de werknemers. De boodschap komt niet over en blijft zeker niet hangen. Bovendien is het vaak eenrichtingsverkeer. Van actieve betrokkenheid is geen sprake.



Interesse in de interactieve tool box meeting? Kijk dan op [www.veiliggedragen.nl/toolbox](http://www.veiliggedragen.nl/toolbox) voor gratis toolbox meetings over bedrijfskleding.

**Bestel gratis toolbox**

Wat wel bewezen effectief is, is een interactieve toolbox meeting. Tijdens zo'n bijeenkomst met medewerkers en veiligheidsdeskundigen wordt aan de hand van voorbeelden gevisualiseerd wat veiligheidskleding voor een werknemer doet en wat de gevolgen zijn als de kleding niet of op de verkeerde manier wordt gedragen. Het resultaat van een vlammetje bij twee stukken stof - de één van brandwerend materiaal en de andere niet - spreekt boekdelen. Ervaringsverhalen confronteren de aanwezigen met de werkelijkheid en het belang van veiligheid. Het maakt alles persoonlijker en geen ver-van-mijn-bed-show.

Het is verder aan de operationeel manager om gewenst gedrag te stimuleren. Belonen werkt hierbij beter dan straffen. Het is belangrijk aandacht te geven aan het juiste gedrag en niet alleen fouten te spotten en te benoemen, want dat is wat vaak gebeurt. Als iemand geen helm op heeft, wordt hij daar (terecht) op aangesproken. De werknemer die hem wel netjes draagt, krijgt helaas niets te horen. Toch is het belangrijk ook dat te benoemen. Het motiveert mensen het goed te blijven doen.

## “Ervaringsverhalen confronteren de aanwezigen met de werkelijkheid en het belang van veiligheid”

### Stap 4: Stimuleer en motiveer

Het is de kunst om de groep te gebruiken om gedrag te veranderen. De informele leiders vervullen in zo'n groep een belangrijke rol; eerder al in de testfase, maar later ook als de kleding wordt ingevoerd. Goed voorbeeld doet goed volgen. Gedrag wordt gekopieerd.

Naast het selectieproces is het nog steeds belangrijk in dialoog te blijven. Al helemaal met werknemers die weerstand blijven bieden. Wellicht zit er meer achter hun onwil om de veiligheidskleding te dragen. Als de oorzaak boven tafel komt, kunnen ze wellicht geholpen worden en kunnen ook zij de juiste kleding op de juiste manier gaan dragen.





# “De inleverpercentages zeggen iets over acceptatie van de kleding op de werkvloer”

## Stap 5: Gedrag monitoren

Meten is weten. Het is mogelijk om te achterhalen - zonder observatie op de werkvloer - of veiligheidskleding daadwerkelijk wordt gedragen. Kledingservicebedrijven kunnen bijvoorbeeld via chips in de kleding precies laten zien welke kleding is uitgegeven en welke weer is ingenomen voor reiniging en reparatie. De inleverpercentages zeggen iets over acceptatie van de kleding op de werkvloer. Sommige kledingleveranciers bieden online portals aan waar deze gegevens zijn in te zien. Gaat bij de introductie de lijn van nieuwe kleding omhoog en de lijn van oude omlaag, dan geeft dat aan dat het proces van transitie van oude naar nieuwe bedrijfskleding goed verloopt.

Het systeem geeft ook belangrijke signalen over de veiligheid van kleding. Chemicaliënresistente kleding die niet vaak genoeg wordt ingeleverd voor reiniging en onderhoud, verliest zijn beschermende werking. Als onderdeel van het reinigingsproces wordt een nieuwe laag beschermende coating aangebracht. Komt de kleding niet retour, dan gebeurt dat dus niet. Het is belangrijk dat medewerkers ook hiervan op de hoogte zijn. Het kan hun gedrag veranderen en daarmee de beschermende werking van de kleding en dus hun eigen veiligheid vergroten.

Met bovenstaande stappen zult u merken dat het mogelijk is om gedrag positief en succesvol te beïnvloeden, zodat uw medewerkers veilig aan de slag kunnen.

## Meer informatie?

Deze whitepaper wordt u aangeboden door Elis Nederland. Wilt u concreet advies voor uw bedrijf? Onze adviseurs helpen u graag verder.

Bel op werkdagen tussen 8.30 en 17.00 uur naar **0800-237 36 37** of mail naar **nl-info@elis.com**

[Klik hier](#)