

VYUŽÍVANIE PARTICIPATÍVNEHO PRÍSTUPU „TMS PROS“ PRI ZNIŽOVANÍ VÝSKYTU POŠKODENÍ PODPORNO-POHYBOVEJ SÚSTAVY U OBSLUŽNÉHO PERSONÁLU BALIACICH LINIEK V POĽNOHOSPODÁRSTVE

Všeobecné informácie

Krajina: Francúzsko

Odvetvie: agropotravinárske

Typ organizácie: regionálny orgán

Veľkosť organizácie: závod patriaci do medzinárodnej skupiny

Umiestnenie: vidiecke

Práca/úlohy: obsluha linky na balenie hotových výrobkov

Charakteristika pracoviska a úlohy: manipulácia s ťažkými bremenami, opakované pohyby a nepohodlné polohy tela

Opatrenia týkajúce sa účasti na pracovisku: realizácia projektu na prevenciu stresu a záťaže v rámci programu TMS⁽¹⁾ Pros a programu Santé et Performance (Zdravie a výkonnosť) spoločnosti Carsat

O opatrení

Súvislosti

Začiatky projektu

V roku 2014 personálny riaditeľ (HR) závodu zaznamenal nárast počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Tento počet vzrástol napriek určitým preventívnym a nápravným opatreniam, ktoré zaviedol manažment, napríklad prijatie manažéra ochrany zdravia, bezpečnosti a ochrany životného prostredia a odborná príprava vedúcich tímov v oblasti prevencie pracovných rizík. Okrem toho už niekoľko rokov prebiehal proces zavádzania automatizácie. Počet prípadov poškodení podporno-pohybovej sústavy postihujúcich karpálny tunel, chrbát a ramená bol mimoriadne vysoký (viac ako 1 800 dní pracovnej neschopnosti v rokoch 2014 až 2015). Pracovníci závodu starli (priemerný vek 44 rokov) a mnohí zamestnanci pracovali v závode už dlho (v priemere 20 rokov). Obslužný personál trpel už existujúcimi problémami s podporno-pohybovou sústavou.

Závod bol vybratý do programu TMS Pros v spojení s programom Santé et Performance dôchodkovej spoločnosti Carsat Rhône-Alpes. Pri uplatňovaní prístupu TMS Pros závod usmerňoval referent spoločnosti Carsat a na pomoc pri zavádzaní projektu prostredníctvom programu Santé et Performance bol najatý ergonóm.

V agropotravinárskom sektore sa v rámci tohto programu organizujú sektorové semináre s niekoľkými spoločnosťami z toho istého odvetvia. Program poskytuje účastníkom možnosť podeliť sa o svoje skúsenosti a postupy prevencie. Na týchto stretnutiach so zástupcami desiatich ďalších spoločností sa zúčastnil manažér ochrany zdravia, bezpečnosti a ochrany životného prostredia (manažér BOZP a ŽP) a personálny riaditeľ spoločnosti.

Realizácia obidvoch programov v rokoch 2014 až 2018 pomohla spoločnosti vytvoriť si trvalú politiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), ktorú dokázala riadiť sama.

Kultúra prevencie

Pokiaľ ide o BOZP, manažment spoločnosti stanovuje každých šesť mesiacov ciele na základe vymedzených ukazovateľov, o ktorých informuje výrobné tímy. Manažéri však zdôraznili, že o kultúre prevencie sa komunikovalo

⁽¹⁾ TMS znamená vo francúzštine poškodenie podporno-pohybovej sústavy.

nevhodne a že najstarší pracovníci boli najmenej naklonení uplatňovať túto politiku. Nový manažér BOZP a ŽP v úsilí podnietiť zmenu v úzkej spolupráci s personálnym riaditeľom, podnikovou zdravotnou sestrou a projekčnou kanceláriou pripravil opatrenia, do ktorých zapojil zamestnancov.

Kultúra účasti

Spoločnosť vždy trvala na tom, aby sa zamestnanci podieľali na zlepšovaní pracovných podmienok. Ešte pred zavedením prístupu TMS Pros bol obslužný personál dvakrát ročne vyzvaný, aby poskytol svoje pripomienky na tímových workshopoch, na ktorých sa nahlasovali problémy, vymedzovali možnosti zlepšenia a vypracúvali spoločné ciele na nasledujúcich šesť mesiacov. Popri týchto stretnutiach sa dvakrát ročne organizovali semináre s rôznymi manažermi a vrcholovým manažmentom, aby sa diskutovalo o spätnej väzbe z terénu a vytvorila sa spoločná vízia priorít v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia. Každú spätnú väzbu pracovníkov manažment zvažil a zohľadnil. Keď sa úprava týkala viacerých výrobných liniek, manažment usporadúval stretnutia viacerých tímov. Keď bola zmena spojená s veľkým projektom (zmena balenia, transformácia linky, zmena výroby), bola vytvorená projektová skupina a akčný plán. Pred začiatkom projektu viedol projekt hlavný výrobný inžinier spolu s manažérom výrobné linky.

Predtým sa pri návrhu novej linky alebo kúpe nového stroja konzultovalo len s príslušnými technikmi výrobné linky. Politiku vrcholového manažmentu, ktorá sa týkala zohľadnenia názorov obslužného personálu, nedodržovali všetci manažéri.

Pred začiatkom projektu bola navrhnutá ergonomická baliaca linka. Išlo o prevzatie baliacej linky vyvinutej v inom závode, ktorá bola navrhnutá s pomocou externej spoločnosti a vychádzala z biomechanickej analýzy stresu a záťaže. Niektoré manuálne úkony sa automatizovali, ale ukázalo sa, že výsledná konštrukcia vedie k väčšej námahe, najmä pri balení do škatúl.

Účastníci a zainteresované strany

Na projekte sa podieľali dobrovoľníci spomedzi zamestnancov, najmä vo fáze vývoja riešenia.

Manažér BOZP a ŽP, ktorý nastúpil na túto pozíciu pred začiatkom projektu, ale v spoločnosti pracoval viac ako 30 rokov, koordinoval a viedol projekt v úzkej spolupráci s personálnym riaditeľom.

Spoločnosť Carsat, francúzska organizácia, ktorá sa špecializuje na ochranu zdravia pri práci a prevenciu, zamerala na závod v Charancieu svoje programy TMS Pros a Santé et Performance. Pracovník spoločnosti Carsat pridelený do závodu zabezpečoval riadny priebeh projektu v spoločnosti tým, že bol počas kľúčových fáz prítomný na stretnutiach s výborom pre bezpečnosť a ochranu zdravia alebo s koordinátormi projektu.

Riaditeľ závodu uľahčil zavádzanie projektu tým, že pracovníkom umožnil účasť, a to aj poskytnutím času na účasť na stretnutiach, v pracovných skupinách a na testoch a pridelením finančných prostriedkov. Vo fáze, v ktorej sa analyzovali pracovné situácie označené ako vyčerpávajúce, poskytoval spoločnosti podporu konzultujúci ergonom. Podniková zdravotná sestra, ktorá bola prijatá do zamestnania na začiatku projektu, bola členkou riadiaceho výboru. Výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia bol prizvaný a výrazne sa zapojil do zavádzania. Jeho tajomník bol členom riadiaceho výboru.

Participatívne prístupy, metódy a nástroje

Prístup TMS Pros je rozdelený do štyroch krokov.

Krok 1: Zapojenie sa do prístupu a poskytnutie prehľadu o situácii

Manažér BOZP a ŽP zorganizoval približne 20 stretnutí s manažermi výrobných liniek a pracovníkmi, aby ich informoval o projekte. Tieto stretnutia poskytli príležitosť opýtať sa zúčastnených pracovníkov na to, čo by chceli zlepšiť.

Rýchlo sa vytvoril riadiaci výbor, ktorého členmi bol manažér závodu, personálny riaditeľ, manažér BOZP a ŽP, tajomník výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia a podniková zdravotná sestra.

Krok 2: Formálne predstavenie projektu prevencie poškodení podporno-pohybovej sústavy a určenie prioritných pracovných situácií

Manažér BOZP a ŽP, personálny riaditeľ a podniková zdravotná sestra porovnali údaje o stratenom čase s pracovnými situáciami v závode. To im umožnilo určiť, ktoré pracovné stanice by sa mali prioritne analyzovať. O výsledkoch bol informovaný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia, ktorý pôsobil ako prostredník s obsluhujúcim personálom. Na podrobnejšiu analýzu pracovných úloh a rizík pre pracovníkov bola vybratá baliaca linka, ktorá bola nedávno transformovaná.

Krok 3: Analýza situácie s najvyšším rizikom týkajúcim sa poškodení podporno-pohybovej sústavy a vymedzenie konkrétneho akčného plánu

Do tejto fázy bol zapojený konzultant v oblasti ergonómie financovaný z programu Santé et Performance, ktorý stanovil diagnózu zistených situácií (koniec roka 2015 až začiatok roka 2016). Vrcholový manažment informoval ostatných manažérov, výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia, zamestnaneckú radu a výrobné tímy o úlohe ergonóma.

V spolupráci s manažérom BOZP a ŽP a personálnym riaditeľom vypracoval ergonóm mapu úloh, ktoré na pracovisku spôsobujú najväčší stres a záťaž na základe ľahko použiteľných bezpečnostných noriem pre stroje. Na ilustráciu problémov použil fotografie obsluhujúceho personálu v rôznych pracovných situáciách. Obsluhujúci personál sa na tomto kroku nezúčastnil.

Výsledky boli predložené manažérovi BOZP a ŽP, personálnemu riaditeľovi, príslušným manažérom výrobných liniek a riadiacemu výboru. Táto prezentácia poskytla príležitosť spojiť rôzne pohľady na stres a záťaž na pracovisku. Ergonóm potom vytvoril pracovné skupiny s príslušným obsluhujúcim personálom linky. Pracovnú skupinu pre budúcu pracovnú stanicu na balenie do škatúl na linke tvoril manažér výrobnéj linky, technik pre výroby vyrábané na linke, hlavný technik, šesť vedúcich balenia a manažér BOZP a ŽP.

Stretnutia pracovnej skupiny sa konali medzi rannou a popoludňajšou zmenou, aby sa na nich zúčastnilo čo najviac obslužného personálu. Výrobná linka fungovala väčšinu času za bežných podmienok, ale niekoľkokrát musela byť zastavená, keď bol zúčastnený personál uvoľnený z výroby. Skupina sa zamerala na diskusiu o tom, čo je potrebné zmeniť na baliacej linke.

Koncom februára 2016 ergonóm predstavil výsledky tejto fázy na schôdzi riadiaceho výboru, na ktorej sa zúčastnili aj zástupcovia výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia a zamestnaneckej rady.

Na základe práce ergonóma potom skupina vytvorila model budúcej baliacej linky v životnej veľkosti s použitím dostupného nábytku a škatúl. Manažér BOZP a ŽP viedol na modelovej baliacej linke simulácie práce so skupinou reprezentatívnych členov obslužného personálu, pokiaľ ide o antropometriu, vek a skúsenosti. Počas simulácie neboli prítomní technici, aby diskusie o ťažkostiach a hľadanie riešení mohli byť nezávislejšie. Každý člen obslužného personálu si postupne vyskúšal model baliacej linky. Všetci vyjadrili svoj názor na to, čo bolo dobré, čo nie a čo možno zlepšiť. Mohli manipulovať so škatuľami a nábytkom alebo ich premiestňovať. O nápadoch jedného člena obslužného personálu ďalšiemu nič nepovedali. Na záver sa konalo záverečné stretnutie so všetkými zamestnancami, na ktorom sa predstavili nápady a spoločne sa potvrdili potrebné špecifikácie. Tie boli následne odoslané do projekčnej kancelárie spojenej s ústredím spoločnosti.

Táto simulačná práca bola vykonaná úplne nezávisle bez prítomnosti ergonóma či referenta spoločnosti Carsat.

Plán budúcej pracovnej stanice pripravila projekčná kancelária tak, aby ho pracovná skupina mohla schváliť v marci alebo apríli 2016.

Krok 4: Posúdenie prístupu k prevencii

Keď bola v septembri 2016 nová baliaca linka mechanicky nainštalovaná, pracovná skupina sa opäť zišla a prizvala interného ergonóma. Pred opätovným spustením linky v júni 2017 pracovnú stanicu posúdili a hľadali aspekty, ktoré by sa mali zlepšiť. Manažér BOZP a ŽP vykonal dodatočné posúdenie s obslužným personálom, keď bola nová linka nainštalovaná a pripravená na prevádzku.

V rámci plánu začlenenia nových pracovníkov sa v prvých mesiacoch uskutočnilo niekoľko diskusií. Noví pracovníci diskutovali o svojej činnosti a pracovných podmienkach so svojím nadriadeným, manažérom výrobnéj linky a produktovým technikom. Bola to príležitosť zozbierať názory nových pracovníkov na linku a identifikovať potenciálne problémy.

Týmto spôsobom spoločnosť uplatnila participatívny prístup aj pri prijímaní nových pracovníkov. Niektorí manažéri sa však zdráhali prijať tento nový prístup a manažment spoločnosti ho musel naďalej propagovať medzi manažérmi počas formálnych a neformálnych diskusií.

Obslužný personál absolvoval odbornú prípravu o pohyboch a držaní tela. Dôležitá časť odbornej prípravy prebiehala pri pracovnej stanici s cieľom posúdiť, ako môže obslužný personál zaujať držanie tela, pri ktorom sú stres a záťaž čo najmenšie. Ak sa nepodarilo nájsť menej vyčerpávajúce polohy, tento problém sa zaznamenal a zahrnul do budúceho vývoja linky, napríklad do nákupu nového stroja.

Vedúci nových pracovníkov boli vyškolení, aby hľadali možnosti prevencie a podporovali ochranu zdravia pri práci a bezpečnosť na pracovisku medzi učiacimi sa.

Vyškolení dobrovoľníci spomedzi zamestnancov pravidelne organizovali kontroly bezpečného správania. Títo zamestnanci pozorovali ostatných kolegov a poskytovali im spätnú väzbu o zistených problémoch, napríklad o držaní tela, spôsoboch vykonávania činností a bezpečnostných pokynoch. Potom sa hovorilo o príčinách problémov a možných nápravných opatreniach, ktoré sa majú zaviesť.

Čo sa dosiahlo?

Participatívny prístup

Pokiaľ ide o participatívny prístup, dosiahli sa tieto výsledky:

- Spoločnosť naďalej uplatňuje tento prístup vo vlastnej réžii.
- Manažér BOZP a ŽP, personálny riaditeľ a členovia výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci venujú každé dva až tri týždne jeden deň činnosti v oblasti BOZP, ako je napríklad preskúmanie prebiehajúcich projektov, zisťovanie príčin po pracovných nehodách alebo úrazoch a kontrola dielne. Výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia sa podnecuje, aby koordinoval projekty s výrobnými tímami v dielni.
- Organizácia projektu bola prehodnotená: teraz koordinujú projekty manažéri výrobných liniek, aby sa pracovníci výroby mohli ľahšie zapojiť ako zainteresované strany. Po prijatí ergonóma do zamestnania v roku 2018 boli výrobní inžinieri vyškolení, aby venovali pozornosť ergonómii, a preto zaujali ergonomickejší prístup k technologickým projektom.
- V súčasnosti prebieha transformácia nových liniek. Závod používa rovnakú metódu ako pri baliacej linke s podporou interného ergonóma. Každý týždeň sa organizuje hodnotenie bezpečnosti s pracovníkmi, manažermi výrobných liniek a asistentmi. Diskusie často vedú k ľahko realizovateľným riešeniam, ktoré uľahčujú prácu.
- Pri nákupe nového vybavenia sa príslušný obsluhujúci personál podieľa na výbere tým, že vyskúšajú jeden alebo niekoľko modelov. Na základe týchto testov sa pripravujú špecifikácie pre nákup. Manažér BOZP a ŽP požiada obsluhujúci personál o posúdenie zariadenia po jeho nákupe.
- Pracovníci v oblasti prevencie v závode používajú pri diskusii s pracovníkmi ergonomické techniky (fotografie, videá).

Zlepšenia

- Pokiaľ ide o baliacu linku, projekt získal veľmi pozitívnu biomechanickú spätnú väzbu. Členovia obsluhujúceho personálu uviedli, že sa cítia menej unavení, a bolo kúpené ďalšie vybavenie na pomoc pri manipulácii.
- Počet hlásení poškodení podporno-pohybovej sústavy klesol. Zatiaľ čo v roku 2014 bolo podaných deväť správ, v roku 2019 boli podané len štyri a v roku 2020 žiadna. Priemerný ročný počet dní práceneschopnosti pre chorobu z povolania sa znížil o 40 %. V rokoch 2014 až 2016 sa ročne vyskytlo v priemere 957 dní pracovnej neschopnosti, zatiaľ čo v rokoch 2018 až 2020 to bude len 378 dní.
- Po intervencii sa pracovné podmienky zamestnancov posudzujú nielen na základe technických ukazovateľov, ale aj na základe ukazovateľov pohody.

Dôsledky automatizácie

Automatizácia rozdelila obsluhujúci personál. Na riadenie procesu je teraz potrebný len jeden alebo dvaja pracovníci. Od pracovníkov sa vždy očakávalo, že obslúžia niekoľko pracovných staníc, a zavedenie automatizácie a s ňou spojených psychosociálnych rizík tento trend ešte posilnilo. Možnosť meniť pracovné stanice znamená, že obslužný personál vykonáva rôzne pohyby, zaujíma rôzne polohy a pracuje s inými ľuďmi. Väčšina z nich rada strieda pracovné stanice. Tým, ktorí sa zdráhajú, manažment navrhne, aby strávili jeden deň testovaním novej pracovnej stanice. Zároveň sa zamestnanci v oblasti prevencie zameriavajú na komunikáciu a podporu s cieľom propagovať výhody všestrannosti.

Výňatky z prípadu

Bola zostavená pracovná skupina so zástupcami pracovníkov, ktorá overovala novú výrobnú linku a hľadala body, ktoré sa mali zlepšiť pred jej spustením. Výsledok účasti pracovníkov na procese zavádzania posilnil ich odhodlanie k novým zmenám na pracovisku.

Stredný a vrcholový manažment organizoval raz za polrok workshopy s cieľom získať spätnú väzbu od pracovníkov a vytvoriť spoločnú víziu otázok bezpečnosti a ochrany zdravia.

Ergonóm poskytol spoločnosti prostriedky na spustenie a zavedenie ich existujúceho prístupu. Jeho účasť zmenila pohľad spoločnosti na analýzu stresu a záťaž.

Čas poskytnutý pracovníkom na účasť v pracovných skupinách a riadiacom výbore umožnil dobrú účasť všetkých na projektoch. Finančné prostriedky vyčlenené na automatizáciu boli významné, cieľom bolo zachovanie zdravia. Zdravotné údaje sa v posledných rokoch zlepšujú.

Na rôznych pracoviskách sa konali workshopy s pracovníkmi zamerané na tvorbu riešení, vďaka ktorým mali pracovníci možnosť vidieť, ako iní pristupovali k prevencii poškodení podporno-pohybovej sústavy.

Zdroje, náklady a prínosy

- Čas na účasť v pracovných skupinách, riadiacom výbore a na iných činnostiach.
- K dispozícii boli značné finančné prostriedky, najmä na nové vybavenie alebo na návrh novej výrobnéj linky.
- Množstvo času, ktoré ergonóm, zdravotná sestra a personálny riaditeľ venovali intervencii.
- Manažér BOZP a ŽP zdôrazňuje, že celkové náklady nesmú byť prekážkou a že je dôležitejšie myslieť na budúce výsledky v oblasti ochrany zdravia.

Analýza

Prekážky

- Ťažkosti presvedčiť niektorých manažérov, aby prijali kultúru účasti.
- Starnúca populácia nemusí mať záujem o nové možnosti.
- Automatizácia môže viesť k oslabeniu kolektívu.

Sprostredkovatelia

- Referent spoločnosti Carsat umožnil zorganizovať diskusie s pracovníkmi a previesť spoločnosť projektom tak, aby bolo možné overiť každý krok TMS Pros.
- Ergonóm poskytol spoločnosti prostriedky na rozvoj jej existujúceho prístupu, najmä nástroje na hodnotenie rizík a analýzu pracovných činností. Jeho účasť zmenila pohľad spoločnosti na analýzu stresu a záťaže.
- K úspechu projektu prispela hnacia sila manažmentu a dynamický pohľad výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia so zástupcami zamestnancov.
- Medzipodnikový prístup, v rámci ktorého členovia spoločnosti komunikovali s inými spoločnosťami, podporoval premýšľanie o postupoch a generoval nápady.
- Do realizácie projektu boli zapojené všetky úrovne spoločnosti.
- Projekt ťažil z toho, že na ňom spolupracovali personálny riaditeľ a manažér BOZP a ŽP. To znamená, že projekt nebol závislý od jedinej osoby a bol riadený multidisciplinárne.
- Manažment privítal spätnú väzbu z pracoviska bez akéhokoľvek spochybňovania a inicioval konkrétne akčné plány s následnými opatreniami pracovníkov.
- Technický pohľad manažéra BOZP a ŽP (ktorý predtým pracoval v oblasti výrobného inžinierstva) sa v priebehu projektu podstatne zmenil: vďaka svojim technickým znalostiam dokázal podporiť účasť.
- Riadiaci výbor sa od roku 2016 nezmenil, čo je v agropotravinárskom sektore zriedkavé.
- V spoločnosti vládne určitá pohoda. Pracovníci sa cítia jednotní (manažéri a obslužný personál).

Inovatívne prvky

Inovatívne prvky intervencie:

- Závod organizuje časté diskusie o práci so zamestnancami (týždenné bezpečnostné hodnotenia, polročné stretnutia, kontroly bezpečného správania, odborná príprava, semináre). Výsledná spätná väzba sa spracúva a vykonávajú sa opatrenia. To vytvára atmosféru dôvery medzi zamestnancami a manažermi.
- Manažment podporuje výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci pri realizácii projektov na zlepšenie pracovných podmienok.
- Manažéri výrobných liniek vedú projekty na transformáciu svojej linky namiesto inžinierov.

Získané skúsenosti

Napriek odhodlaniu manažmentu chrániť zdravie a zohľadňovať názory pracovníkov sa počet pracovných úrazov a chorôb z povolania pred zavedením tohto prístupu neustále zvyšoval. Usmernenia poskytnuté referentom spoločnosti Carsat aj ergonómom poskytli spoločnosti prostriedky na zlepšenie jej existujúceho prístupu tým, že ju povzbudili, aby zohľadnila skutočné pracovné podmienky. Po intervencii je závod schopný vykonávať svoju politiku prevencie bez akejkoľvek vonkajšej pomoci.

Prenosnosť

- Prístup TMS Pros je možné realizovať v akomkoľvek odvetví podnikania.
- Vo Francúzsku sa podnikom s menej ako 50 zamestnancami poskytuje finančná pomoc. Táto pomoc je určená na podporu nákupu vybavenia alebo poskytovania služieb, ako je odborná príprava a diagnostika. Vďaka tejto externej podpore je prístup TMS Pros vhodný aj pre mikropodniky a malé podniky.
- Mnohé zdroje sú k dispozícii vo francúzštine, napríklad vzor prehľadovej tabule, tabuľky na posudzovanie rizika poškodení podporno-pohybovej sústavy a tabuľky na posudzovanie prístupu k prevencii.
- Pracovné stretnutia medzi spoločnosťami podporujú postupy a rozvíjajú poznatky o uplatňovaní participatívneho prístupu k prevencii poškodení podporno-pohybovej sústavy, ktoré sa môžu zdieľať.

Odkazy a ďalšie informácie

Assurance Maladie. (2021). *TMS pros: une démarche efficace en 4 étapes (TMS pros: účinný postup v 4 etapách)*. Dostupné nainternete: https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/troubles-musculosquelettiques-tms/demarche-tms-pros?gclid=CjwKCAjwqcKFBhAhEiwAfEr7zZrZ9R17gbnOj20dqx7MwISZBxGpxCKwUiU-eWahUGGAbfidiryn8RoC_AEQAvD_BwE&gclidsrc=aw.ds

Graveling, R. a Giagloglou, E. (2020). *France: The TMS Pros programme and other initiatives to tackle MSDs*. EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Citované 20. augusta 2021, zdroj: <https://osha.europa.eu/en/publications/france-tms-pros-programme-and-other-initiatives-tackle-msds/view>

Video spoločností, ktoré zaviedli prístup TMS Pros (vo francúzštine):

Assurance Maladie. (2018). *Trophées TMS Pros 2018, Lauréat catégorie „Plus de 200 salariés“: Brioche Pasquier Charancieu* [videosúbor]. K dispozícii na stránke: <https://youtu.be/0I3QjBDpiTE>

Assurance Maladie. (2016). *Trophées TMS Pros prix spécial du jury: Socomec à Benfeld* [videosúbor]. Dostupné na <https://www.youtube.com/watch?v=wDPAzM2oNVc>

Entreprendre Ensemble. (2020). *La démarche de prévention chez Chantelle* [videosúbor]. Dostupné na internete: <https://youtu.be/Y2O-Ox9VSyE>

Rozhovory

Okrem toho sa prípad opiera o päť rozhovorov so zainteresovanými stranami projektu:

- dvaja technici projektovanej linky (členovia výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia počas projektu),
- manažér BOZP a ŽP,
- personálny riaditeľ,
- referent spoločnosti Carsat,
- konzultujúci ergonom.

Zorganizovala sa poldňová návšteva spoločností, na ktorej sa zúčastnili dvaja výskumníci, dvaja technici, personálny riaditeľ a pracovník spoločnosti Carsat. Spoločná diskusia a pozorovanie výrobných liniek a premeneného pracoviska doplnili údaje z rozhovorov.