



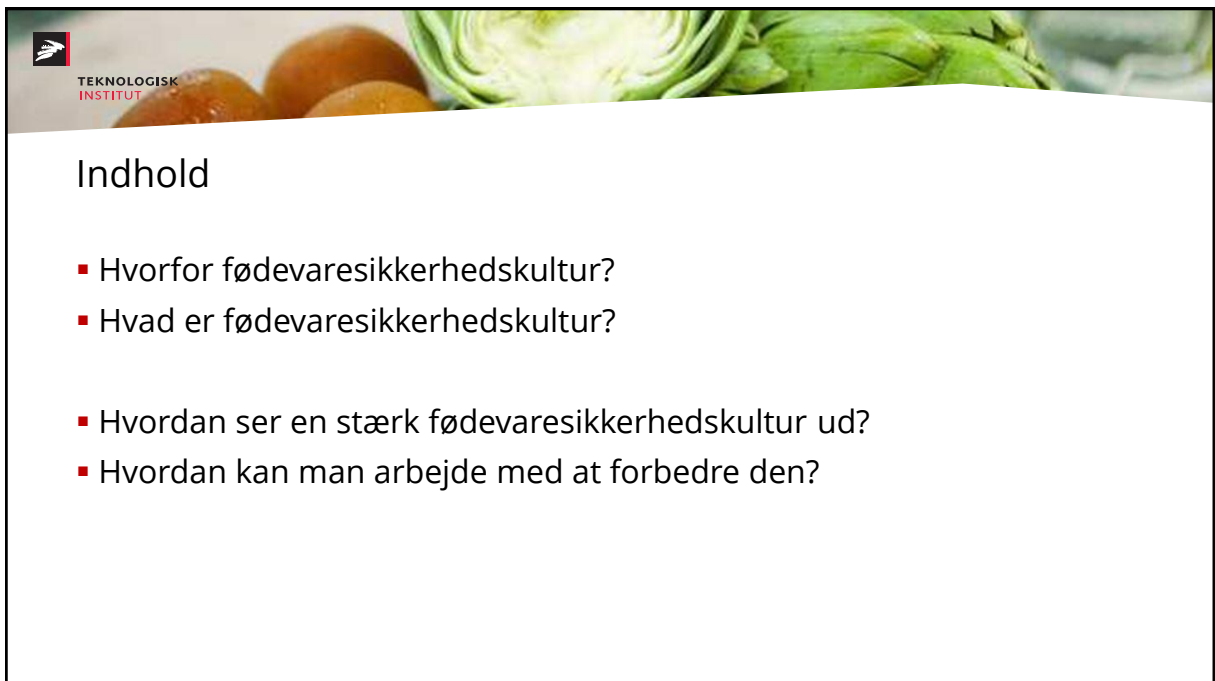
TEKNOLOGISK
INSTITUT

Food Safety Culture

19. november 2020
Lone Sass Mortensen, Teknologisk Institut

Fremtidens
Fødevarerproduktion

1




TEKNOLOGISK
INSTITUT

Indhold

- Hvorfor fødevarer sikkerhedskultur?
- Hvad er fødevarer sikkerhedskultur?
- Hvordan ser en stærk fødevarer sikkerhedskultur ud?
- Hvordan kan man arbejde med at forbedre den?




2




TEKNOLOGISK
INSTITUT

Hvorfor fødevarerikkerhedskultur?

- Sikre produkter – beskytte forbrugeren
- HACCP og ledelsessystemer for fødevarerikkerhed
- Standarder (BRCGS, IFS, FSSC 22000, ISO 22000, GRM....)
- Krav i GFSI Benchmarking Requirements
- Drafts til Codex og EU's hygiejneforordning
- FDA – New Era of Smarter Food Safety










3



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Food Safety Culture – definition GFSI

-  Fælles værdier, opfattelser og normer, der påvirker
-  Tankegang og adfærd
-  I retning mod fødevarerikkerhed
-  I, på tværs af og gennem en organisation




4




5



6



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**




FOOD STANDARDS
Australia New Zealand
Te Mana Kounga Kai - Ahiterairia me Aotearoa

Hvad karakteriserer en stærk fødevarerikkerhedskultur?


Stærkt lederskab




Engagerede ledere




Alle bidrager



Alle er ansvarsbevidste



Vidende og handlende



Løbende forbedringer



7



**TEKNOLOGISK
INSTITUT**

Hvad karakteriserer en stærk kultur?

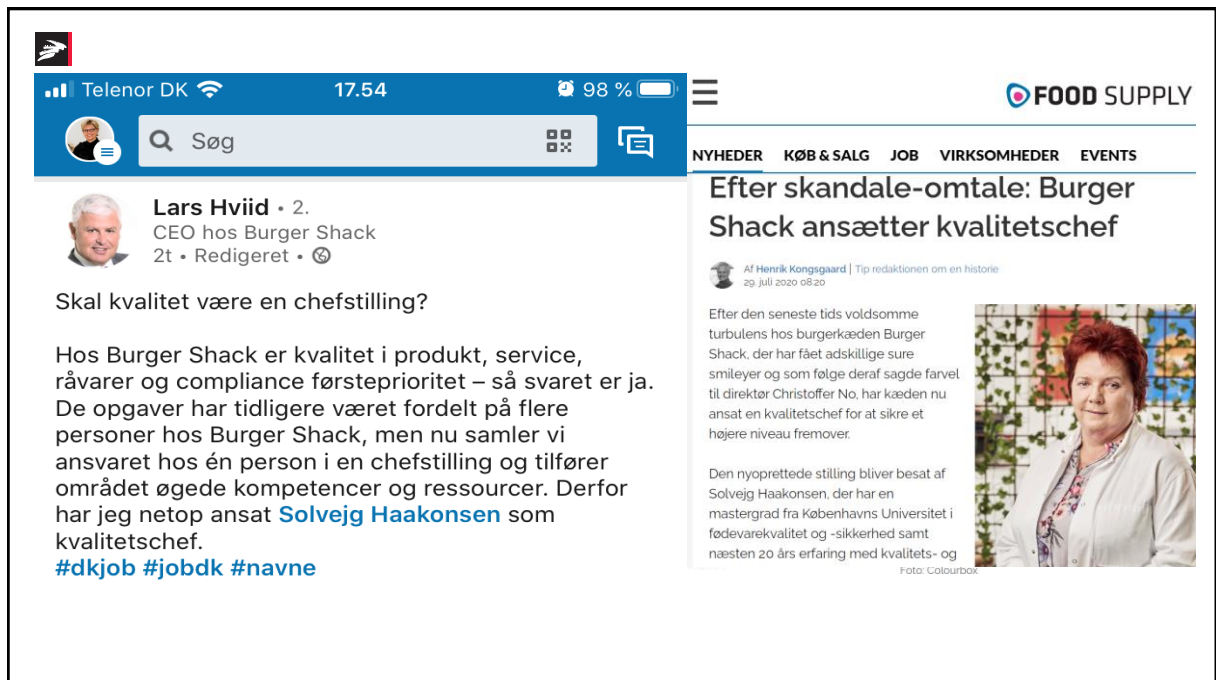


FOOD STANDARDS
Australia New Zealand
Te Mana Kounga Kai - Ahiterairia me Aotearoa

Hvem?	Hvad?	Hvordan? (eksempler)
<p>Stærkt lederskab</p> 	<p>Virksomhedsjere, bestyrelsesmedlemmer, direktører, fabriksdirektører</p>	<p>Seniorledere viser vejen, forpligter sig åbent til at gøre sikre fødevarer til højeste prioritet i hele din virksomhed</p> <p><i>Jeg for, at der er et regelmæssigt møde eller sammenkomst, hvor vi rapporterer og diskuterer vores fødevarerikkerhedsprestation</i></p> <p><i>Jeg personligt følger op på ting, vi har besluttet, der skal udføres (f.eks. tilsættelse af tid, mennesker eller penge til specifikke opgaver, sørger for, at korrigerende handlinger udføres)</i></p> <p><i>Jeg gennemgår vores fødevarerikkerhedsprestationer og -budget med mit team som en del af vores samlede forretningsresultater mindst en gang om måneden</i></p>
<p>Engagerede ledere</p> 	<p>Produktionsledere, driftsledere, lager-/forsyningsledere og vedligeholdelsesledere</p>	<p>Ledere viser deres engagement i fødevarerikkerhed ved at afsætte tid og kræfter</p> <p><i>Jeg kommunikerer og følger op på min forventning om, at personale bruger 10 minutter hver uge på teammøder med at diskutere og løse vores fødevarerikkerhedsspørgsmål</i></p>
<p>Alle bidrager</p> 	<p>Produktplukkere, truck- og lastbilchauffører, fabriksarbejdere, butiksanstøttere, jøgere, såvel som ledere og øverste ledelse</p>	<p>Alle i virksomheden mener, at det er vigtigt at fremtælle sikre fødevarer, og alle spiller en rolle</p> <p><i>Jeg råber op og korrigerer andres adfærd, hvis jeg ser noget forkert (hvis det strider mod vores fødevarerikkerhedspraksis eller principper)</i></p> <p><i>Jeg giver forslag, som jeg tror kunne forbedre virksomhedens fødevarerikkerhedsprestation</i></p> <p><i>Jeg stiller spørgsmål, hvis jeg ikke forstår, hvorfor fødevarerikkerhedspraksis ændres</i></p>
<p>Alle er ansvarsbevidste</p> 	<p>Alle mennesker på alle niveauer i virksomheden</p>	<p>Alle forstår, at de holdes ansvarlige for at sikre, at fødevarer er sikre</p> <p><i>Jeg forstår min rolle og ansvar inden for fødevarerikkerhed, og at hvis jeg ikke tager det alvorligt, kan forbrugere blive syge eller dø, og virksomheden kan blive skadet</i></p> <p><i>Jeg forstår min rolle og ansvar inden for fødevarerikkerhed, og at hvis jeg ikke tager det alvorligt, kan forbrugere blive syge eller dø, og virksomheden kan blive skadet</i></p> <p><i>Jeg hjælper nye kolleger og deler min stolthed over, hvad vores forretning forventer og opnår, når det gælder fødevarerikkerhed</i></p>

<p>Alle er ansvarsbevidste</p> 	<p>Alle mennesker på alle niveauer i virksomheden</p>	<p>Alle forstår, at de holdes ansvarlige for at sikre, at fødevarer er sikre</p> <p><i>Jeg forstår min rolle og ansvar inden for fødevarerikkerhed, og at hvis jeg ikke tager det alvorligt, kan forbrugere blive syge eller dø, og virksomheden kan blive skadet</i></p> <p><i>Jeg hjælper nye kolleger og deler min stolthed over, hvad vores forretning forventer og opnår, når det gælder fødevarerikkerhed</i></p>
<p>Vidende og handlende</p> 	<p>Alle mennesker på alle niveauer i virksomheden</p>	<p>Mere end at uddanne mennesker - sørg for at de kender risiciene og gør det rigtige hver gang</p> <p><i>Jeg afholder tid og budget til, at personalet modtager træning i fødevarerikkerhed, såvel som regelmæssige opdateringer eller genopfriskningssessioner</i></p> <p><i>Jeg sørger for, at der er en plan for alle om at være involveret i observationer i relation til fødevarerikkerhed (f.eks. fødevarerstemperatur, rengøring af udstyr), så vi alle kontrollerer, at vi ved og gør, hvad der forventes</i></p> <p><i>Jeg opmuntrer og belønner aktivt folk i teams, der har vist et stærkt engagement i fødevarerikkerheden</i></p> <p><i>Jeg råber altid op og / eller griber ind, hvis jeg ser, noget er forkert (f.eks. en observation af fødevarerikkerhed)</i></p>
<p>Løbende forbedringer</p> 	<p>Alle mennesker på alle niveauer i virksomheden</p>	<p>Var proaktiv - overvåg, hvad der foregår, og efter melder til forbedring, forebyg fremtidige problemer</p> <p><i>Jeg diskuterer resultater fra fødevarerikkerhedsobservationer med mit team på et forudbestemt og regelmæssigt tidspunkt, så vi kan finde bedre måder at gøre tingene på og lære forbedringer</i></p> <p><i>Jeg opfordres til at bringe ideer til forbedring af fødevarerikkerhed til min supervisor og gør det ofte</i></p> <p><i>Jeg ser min supervisor og virksomheden som en helhed, der tager imod kommentarer og forslag alvorligt. Dette får mig til at føle sig støttet og værdsat</i></p>

8



Lars Hviid · 2.
CEO hos Burger Shack
2t · Redigeret · 🌐

Skal kvalitet være en chefstilling?

Hos Burger Shack er kvalitet i produkt, service, råvarer og compliance førsteprioritet – så svaret er ja. De opgaver har tidligere været fordelt på flere personer hos Burger Shack, men nu samler vi ansvaret hos én person i en chefstilling og tilføjer området øgede kompetencer og ressourcer. Derfor har jeg netop ansat **Solvejg Haakonsen** som kvalitetschef.
[#dkjob](#) [#jobdk](#) [#navne](#)

Efter skandale-omtale: Burger Shack ansætter kvalitetschef

AF Henrik Kongsgaard | Tip redaktionen om en historie
29. juli 2020 09:20

Efter den seneste tids voldsomme turbulens hos burgerkæden Burger Shack, der har fået adskillige sure smileyer og som følge deraf sagde farvel til direktør Christoffer No, har kæden nu ansat en kvalitetschef for at sikre et højere niveau fremover.

Den nyoprettede stilling bliver besat af Solvejg Haakonsen, der har en mastergrad fra Københavns Universitet i fødevarer kvalitet og -sikkerhed samt næsten 20 års erfaring med kvalitets- og

Foto: Colourbox

9



TEKNOLOGISK INSTITUT

Hvordan kan man måle og arbejde med FSC?



10

TEKNOLOGISK INSTITUT

Food Safety Culture - Assessments

BRCS
BRCS CULTURE EXCELLENCE

Food safety culture assessment module

PLATFORM VIEWS (PAGE 1 OF 8)
Basic Data: This shows the overall scoring (out of 100), including total score and grade, Category totals and Dimension scores

TOTAL	PREVIOUS	CHANGE	GRADE	PREVIOUS	CHANGE
74	71	↑	B	B	-

CATEGORY	DIMENSION	SCORE	TOTAL	PREVIOUS	CHANGE
PEOPLE	REWARD	80	81	77	↑
	TRAINING	86			
	TRAINING	78			
	COMMUNICATION	77			
PROCESS	CONTROL	79	77	78	↓
	COORDINATION	81			
	CONSISTENCY	69			
	SYSTEMS	77			
PURPOSE	VISION	76	75	67	↑
	VALUES	77			
	STRATEGY	72			
	TARGETS	73			
PRODUCTIVITY	INNOVATION	62	61	61	-
	LEARNING	61			
	INVESTMENT	59			
	INVESTMENT	59			

Highest & Lowest Scores Overall

HIGHEST SCORES

- 82: We market to a base understanding of customer needs.
- 82: Select staff of the organization after applying to the organization.
- 82: Learning is an important objective in our day-to-day work.
- 82: We view failure as an opportunity for learning and improvement.
- 90: It is easy to report concerns, even on difficult issues.

LOWEST SCORES

- 57: There is an ethical code that guides our behavior and tells us right from wrong.
- 63: Customer concerns and recommendations often lead to change.
- 63: There is a company purpose and direction.
- 63: There is a clear strategy for the future.
- 63: There is a clearly defined culture.

FOOD STANDARDS Australia New Zealand

STEP 1: KNOW
This resource is designed to help food businesses, large and small, improve their food safety culture. It has been developed by food standards Australia from research funded as a national resource for industry and food regulators.

FOOD SAFETY QUESTIONNAIRE
This short questionnaire will help you do a quick health check of your business food safety culture. You'll get a picture of how your decision makers and team members (and the business overall) approach food safety, from the greatest opportunity to the worst. It will identify where your business fits and a section where you can add additional comments.

LEADERSHIP/VISION
1. How important do you think Food safety is in the business? (ig compared to profits, brand recognition, etc.)

2. Who is responsible for making sure the food is safe?

CULTURE SURVEY QUESTIONS

1. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
2. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
3. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
4. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
5. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
6. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
7. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
8. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
9. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important
10. How do you rate the importance of food safety in your business? (1) Not at all important (2) Somewhat important (3) Important (4) Very important (5) Extremely important

11

TEKNOLOGISK INSTITUT

FOOD STANDARDS Australia New Zealand
Te Mana Kounga Kai - Ahiterairia me Aotearoa

FOOD STANDARDS Australia New Zealand – Food Safety Culture

Know Do Follow through

Simple værktøjer til at hjælpe virksomheder og kompetente myndigheder med at arbejde sammen om at forbedre fødevarer sikkerhedskultur

- Know Forstå, hvor I er
- Do Forandre
- Follow through Måle og forbedre

12



TEKNOLOGISK
INSTITUT

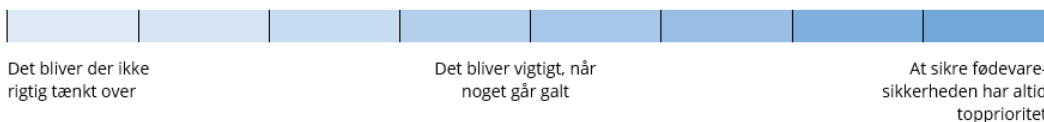


Fødevarerikkerhed spørgeskema

9 spørgsmål - Hurtigt "sundhedstjek" på virksomhedens fødevarerikkerhedskultur

LEDERSKAB / VISION

1. Hvor vigtigt mener du, fødevarerikkerhed er for din virksomhed? (fx set i forhold til profit, anerkendelse af jeres brand/varemærke osv.)



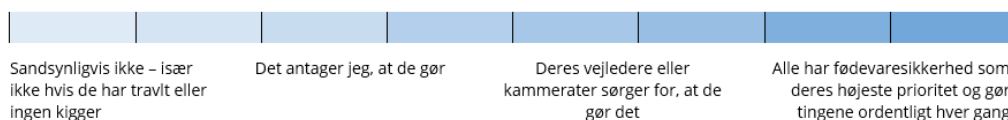
13



TEKNOLOGISK
INSTITUT

ARBEJDSPLADS

7. Udviser personalet altid opmærksomhed på fødevarerikkerhed i deres daglige arbejde? Det vil sige, omsætter de altid deres viden og træning til praksis?



14



DATAINDSAMLING OG VURDERING

8. Blicher informationer om fødevarer sikkerhed tjekket og brugt til forbedringer?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nej / ikke rigtig, fx det bliver arkiveret i tilfælde af, at nogen beder om det senere	Ja nogle gange fx fødevarer sikkerhedsvejledere / ledere tjekker det og rapporterer, hvis der er problemer	Ja - ret meget, fx de er inkluderet i regelmæssige opdateringer til chefen / bestyrelsen og i drøftelser om at forhindre fremtidige problemer	Ja - hele tiden, fx de indsamles og vurderes kontinuerligt for at tjekke, hvad der sker, identificere fødevarer sikkerhedsrisici og lægge planer for fremtidige forbedringer

15



Tjeklister til forandring

1. Forpligt dig til fødevarer sikkerhed
2. Involver dig
3. Opmuntr til deltagelse
4. Evaluer Jeres præstation

Overskrifter i hver tjekliste:

- Lederskab
- Miljøet på arbejdspladsen
- Personalets viden
- Forhold til kompetente myndigheder

3 OPMUNTR TIL DELTAGELSE

Oplyg kulturen
Du kan forbedre kulturen på din arbejdsplads ved at opmuntre andre til at komme ombord med din tilgang til fødevarer sikkerhed. Dette kan omfatte den måde, du taler om fødevarer sikkerhed, reagerer på problemstillinger og involverer andre i at tænke på og handle på problemstillinger.

ARBEJDSMILJØET

- Frem et åbent, positivt miljø til håndtering af bemærkninger
- Tal med dine ledere og medarbejdere om fødevarer sikkerhedspraksis
- Skab tid til at deltage i møder, besøge produktionssteder samt træning og bidrag aktivt til din virksomheds praksis til styring af fødevarer sikkerhed
- Gå rundt i din virksomhed og tal med dit personale om fødevarer sikkerhed
- Anerkend regelmæssigt dine medarbejders bidrag og giv hurtig feedback om problemstillinger vedr. fødevarer sikkerhed
- Handl på feedback, eller begrund hvorfor du ikke gjorde det

PERSONALETS VIDEN

- Planlæg regelmæssig betalt tid for medarbejderne til at tale om og handle på fødevarer sikkerhedsspørgsmål. Dette kan omfatte:
 - o Udvikling af fødevarer sikkerhedsprocedurer
 - o Vedligeholdelse af værktøj og udstyr
 - o Foretage ændringer på arbejdspladsen, der fremmer fødevarer sikkerheden
 - o Genopfriske deres viden om god hygiejne praksis
- Informer nyt personale om den sundheds- og hygiejnepraksis og procedurer, du har på plads
- Hav en formel måde til hurtigt og nemt at rejse og løse potentielle fødevarer sikkerhedsspørgsmål (f.eks. verbalt eller gennem en formular eller e-mail-skabelon)
- Beløn og anerkend god fødevarer sikkerhedspraksis på nogle få forskellige måder (f.eks. mundtlig og skriftlig opmuntring, belønninger og muligheder for forfremmelse)

FORHOLD TIL KOMPETENTE MYNDIGHEDER (TILSYNSFØRENDER ELLER AUDITORER)

- Deltag i faglige netværk omkring fødevarer sikkerhed eller lederskab sammen med dine kompetente myndigheder (tilsynsførende eller auditorer), faglige forening mv. og lær af andre, der står med de samme problemstillinger

16



TEKNOLOGISK INSTITUT

FOOD STANDARDS
Australia New Zealand
The Food Standard Plan - Improving our Standards

'Follow through' Step 3
Track and improve

Virksomheds-selvevaluering

Personale spørgeskema


- 23 spørgsmål - udfyldes anonymt af personalet
- Giver en ærlig feedback om virksomhedens mennesker, procedurer og miljø

Arbejdspladsens kultur

Spg 5: Hvordan vil du beskrive kulturen på din arbejdsplads?

- De kontrollerer alting her omkring og der er en masse skyld og straf
- Det er en skyld-kultur - ledelsen mener, at enkeltpersoner har skylden, når noget går galt, og personalet straffes for det
- Det her sted køres som militæret - kommando og kontrol med straffe og belønninger
- Folks ansvar og hvad de er ansvarlige for diskuteres, formidles og vurderes tålmodigt
- Der er fokus på at overvåge og tjekke, at det går godt, med det formål løbende at gøre tingene bedre - arbejdsstyrken har meget frihed og tillid

17



TEKNOLOGISK INSTITUT

FOOD STANDARDS
Australia New Zealand
The Food Standard Plan - Improving our Standards

'Follow through' Step 3
Track and improve

Virksomheds-selvevaluering

Personale spørgeskema

- Instruktioner til at gøre svarene op (point-system)
- Placerer virksomheden i kategori/stade af fødevarer sikkerhedskultur-modenhed

Point interval	Fødevarer sikkerhedskultur kategori / stade
1 - 22	Utilsigtet eller bevidst manglende overholdelse
23 - 50	Uforberedt eller ukoordineret
51 - 78	Overensstemmende med plads til forbedringer
79 - 106	Ansvarlig og ansvarsbevidst
107 - 134	Fødevarer sikkerhedskultur-mestre

18



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Fødevarerikkerhedskulturens modenheds-matrix

9 generelle kriterier til måling af fødevarerikkerhedskultur

1. Viden om fødevarerikkerhed
2. Arbejdspladskultur
3. Ledelsens adfærd
4. Personalets adfærd
5. Daglige operationer
6. Kommunikation
7. Brug af teknologi og værktøjer
8. Tilgang til problemløsning
9. Involvering af kompetente myndigheder

Kategori	Udfordring eller bevist manglende overholdelse	Udfordret eller ubekræftet	Overensstemmende med praksis til fødevarer	Ansættelse og ansættelsesvilkår	Fødevarerikkerheds niveau
Viden om fødevarerikkerhed	Ledelse og personale har ringe eller ingen viden om viden og tilgængelighed vedr. fødevarerikkerhed. Fortæller sig på erfaring i mangel af viden.	Lidt forståelse af prædiktions- og fødevarerikkerhedsbegreber. Fødevarerikkerhed er en varmt ordret eller en handling.	Forklaring af begreberne af fødevarerikkerhedsbegreber. Hver ansat er klart defineret og formuleret.	Genkendelse af problemer med fødevarerikkerhed behandles ved brug af viden og ledelsesindikatorer.	Den strategiske retning sættes på baggrund af den samlede organisation med deltagelse af ansatte og ledelse. Ansvar og mål for fødevarerikkerhed som en af forretningskvalitetens.
Arbejdspladskultur	Kultur hvor arbejdspladskulturen styres gennem top og bund.	Bedre arbejdspladskultur - hvor der er høj tydelig medarbejderinddragelse.	Måske med kommunikation og kontrol. Medarbejderne styres for det mest, når der er spædt ful. Arbejdspladskulturen behandles på positiv og negativ præstation.	Ansvar og ansættelsesvilkår behandles kommunikation og vurderes med tilfældighed. Processer bliver udført og positive og negative konsekvenser inkluderer. Fremragende til nye generelle kommunikation og vurdering.	Fødevarerikkerhed. Ledelsen forbereder sig ved at involverer og gøres muligt af fødevarerikkerhed. Evaluering af FSP og MS involverer alle involverer af arbejdspladskulturen har stor tilfældighed. Udvikling og vedligeholdelse af systemet fungerer.
Ledelsesadfærd	Ledelsen kendte ikke til fødevarerikkerhed og prioriterer det ikke. Fokus er på profit og ikke på fødevarerikkerhed. Ledelsen skal behandle regulerings og oplysninger om fødevarerikkerhed ingen tv eller ikke.	Ledelsen kendte til fødevarerikkerhed, men er ikke involveret til at prioritere det. Ledelsen er ikke involveret i fødevarerikkerhed. Ledelsen er involveret i fødevarerikkerhed, men ikke involveret i fødevarerikkerhed. Ledelsen er involveret i fødevarerikkerhed, men ikke involveret i fødevarerikkerhed.	Ledelsen er involveret i at prioritere fødevarerikkerhed, men ved ikke altid hvad de skal gøre. Men var ikke involveret i samme handling bag ved andre væk. Fokus er på ledelse og mere af medarbejderne bliver og godt samarbejde mellem alle.	Ledelsen involverer sig og for sig kendte til at prioritere fødevarerikkerhed. Ledelsen kendte til, lagde vægt på procedure og kultur i organisationen frem for profit.	Ledelsen involverer sig og kendte til og er aktivt involveret i at prioritere fødevarerikkerhed. Ledelsen ved at fødevarerikkerhed er vigtige end profit.
Personals adfærd	Medarbejderne har ingen forståelse af ansvar og opgaver eller resultater de er vigtige.	Forståelse af viden om fødevarerikkerhed. Ledelsen er involveret i at prioritere fødevarerikkerhed, men ikke involveret i fødevarerikkerhed. Ledelsen er involveret i fødevarerikkerhed, men ikke involveret i fødevarerikkerhed.	Arbejdspladskulturen er mere involveret. Fødevarerikkerhedsbegreberne er godt forstået. Der forligger procedure, men personalet har ikke særligt og dem. På top på brug af viden om fødevarerikkerhed.	Inddragelse af arbejdspladskulturen bliver fremtid, men ingen er ikke involveret. Nogle procedurer er involveret af arbejdspladskulturen. Nogle procedurer er involveret i træningen.	FSP/MS følger ledelsen om strategiske, men ingen er ikke involveret. Godt. Procedure er involveret af arbejdspladskulturen. Procedure er involveret i træningen.
Daglige operationer	Velegenheden står stille - er ikke åben for foranstaltning eller forbedring.	Der forligger overvågning, men ingen foranstaltning eller analyser.	Der forligger overvågning, men uden overvågning.	Specifik FSP/MS - følger fremtidens forbedring.	Ingen kendt mellem ledelse i arbejdspladskulturen.



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Tak for
opmærksomheden



Fremtidens
Fødevarerproduktion

Lars Krusell
lark@teknologisk.dk
7220 3491

Lone Sass Mortensen
ls@teknologisk.dk
7220 1483