



Toiduohutuskultuurist

Katrin Laikoja, *MSc* (tehn)

VLI veterinaarse biomeditsiini ja toiduhügieeni õppetool

VLI toiduteaduse ja toiduainete tehnoloogia õppetool

katrin.laikoja@emu.ee



Euroopa Maaelu Arengu
Põllumajandusfond:
Euroopa investeringud
maapiirkondadesse

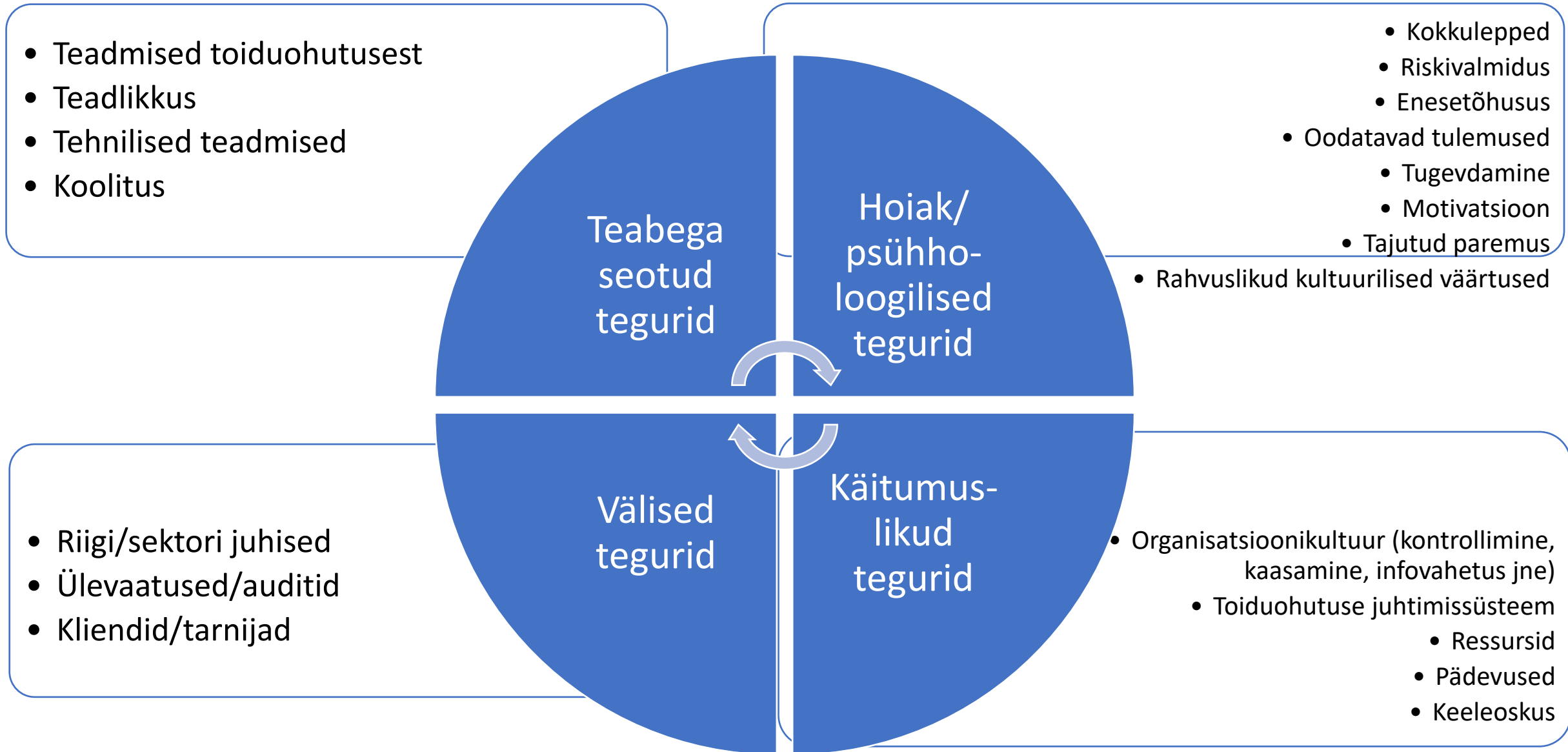
Millest juttu tuleb?

- Toiduohutuskultuuri (TOK) mõiste
- Nõue määruses (EÜ) 852/2004 ja CXC 1-1969
- TOK enesekontrollisüsteemi osana
- Kogemused Eesti ettevõtetes
- Infoallikaid

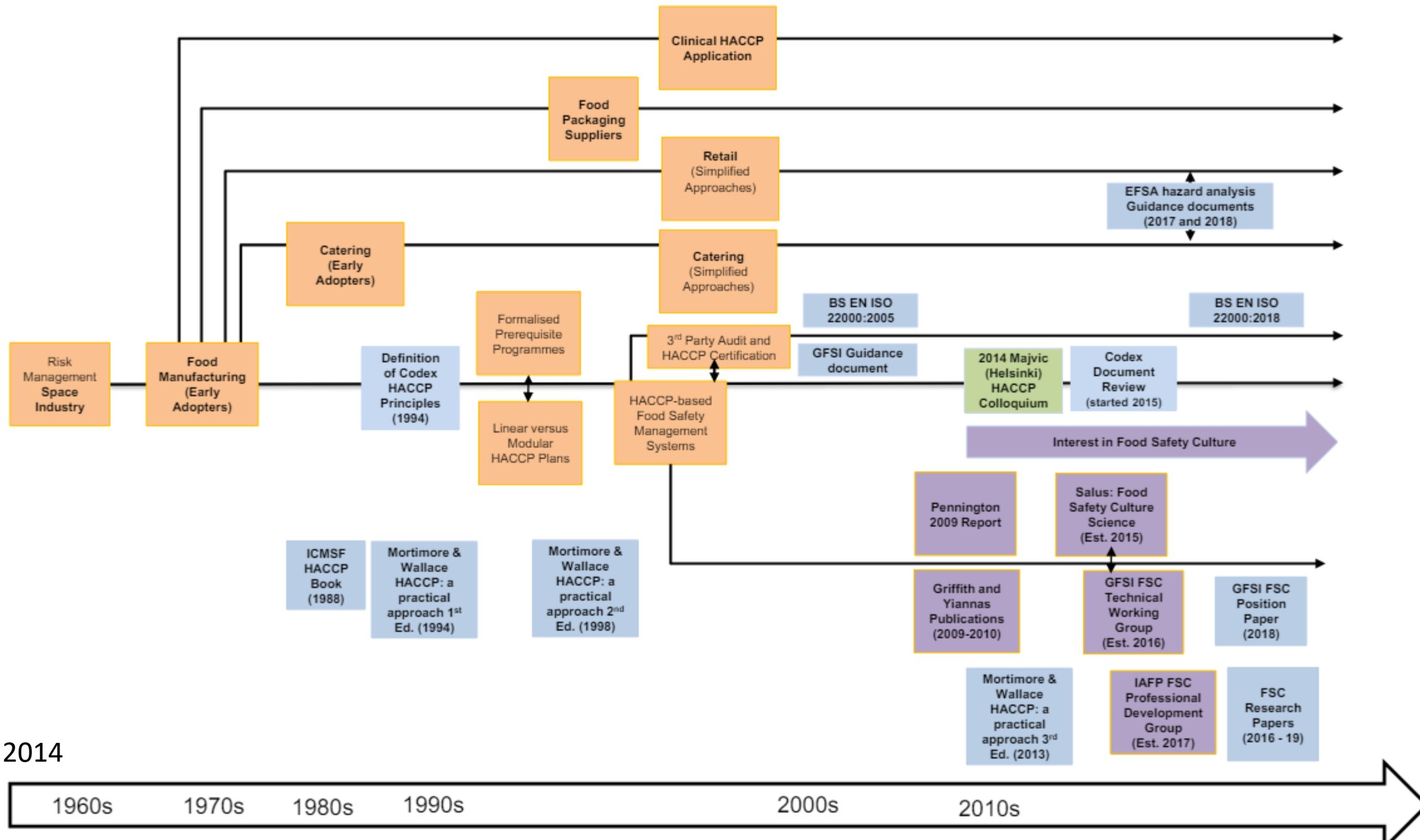
Toiduohutuskultuuri mõiste

- **GFSI, 2018**— „ühised väärtused, uskumused ja normid, mis mõjutavad mõtteviisi ja käitumist toiduohutuse osas läbi kogu organisatsiooni, igal tasandil“ .
 - *[GFSI: shared values, beliefs and norms that affect mindset and behaviour toward food safety in, across and throughout an organization]*
- **BRC 9, august 2022 –Toiduohutuse ja kvaliteedi kultuur** on „Ettevõttes levinud hoiakud, väärtused ja/või veendumused, mis on seotud tooteohutuse tähtsusega ja usaldusega ettevõttes kasutatavate tooteohutussüsteemide, protsesside ja protseduuride vastu”
 - *[The attitudes, values and/or beliefs which are prevalent at the site, relating to the importance of product safety and the confidence in the product safety systems, processes and procedures used by the site]*

TOK mõjutavad tegurid



Evolution of HACCP-based FSMS and Food Safety Culture



Wallace, 2014

Toiduhügieeni üldpõhimõtted CXC 1-1969

- Toidukäitlemisettevõtted peavad selles dokumendis loetletud hügieenitavasid ja toiduohutuse põhimõtteid rakendama selleks, et:
 - Töötada välja, rakendada ja verifitseerida ohutu ja ettenähtud kasutuseks sobiva toidu tootmise protsesse;
 - Tagada töötajate tööülesannetele vastav kompetents;
 - **Ehitada üles positiivne toiduohutuskultuur**, näidates oma **pühendumust** ohutu ja kõlbliku toidu tootmisele ning **edendades** sobivaid toiduhügieeni **praktikaid**;
 - Anda oma panus usalduse säilimisse kohaliku ja välismaalt pärineva toidu vastu; ning
 - Tagada tarbijatele selge ja arusaadava teabe kättesaadavus, mis võimaldab neil olla teadlikud allergeenide esinemisest toidus, kaitsta toitu saastumise eest ning ennetada toidu korrektse säilitamise, käitlemise ja valmistamisega toiduga edasi kanduvate patogeenide kasvu/ellujäämist.

Toiduohutuskultuur

XIa PEATÜKK EÜ määrus 852/2004

- Kehtestati Komisjoni määrusega (EL) 2021/382
- Toidukäitlejad **kujundavad välja** asjakohase toiduohutuskultuuri, **säilitavad seda ja esitavad sellekohased tõendid**, järgides sel eesmärgil järgmisi nõudeid:
 - a) punkti 2 kohane juhtkonna ja samuti kõikide töötajate **pühendumine** toidu ohutule tootmisele ja turustamisele;
 - b) **suunitlus** ohutu toidu tootmisele ja **kõikide töötajate kaasamisele** toiduohutustava rakendamisel;
 - c) ettevõtte **kõikide töötajate teadlikkus** toiduohutusega seotud **ohtudest** ning **toiduohutuse ja hügieeni tähtsusest**;
 - d) ettevõtte **kõikide töötajate vaheline avatud ja selge teabevahetus** nii ühe tegevuse **piires** kui ka järjestikuste tegevuste **lõikes**, sealhulgas **kõrvalekalletest ja ootustest teavitamine**;
 - e) **piisavate ressursside olemasolu** toidu ohutuks ja hügieeniliseks käitlemiseks



PÕLLUMAJANDUS- JA TOIDUAMET



Ettevõtjale, tootjale ja turustajale ▾



TOIDU TOOTMINE

Tegevusload ja teavitamine

Üldised nõuded

Erinõuded toidugruppidele

⊕ AVA KÕIK

TOIDUOHUTUSKULTUUR, SEE ON JUHTKONNA PÜHENDUMUS TOIDUOHUTUSELE ▾

NÕUDED HOONETELE JA RUUMIDELE ▾

- Ettevõttel peab olema **dokumenteeritud plaan**, et eesmärk on toota ohutut ning nõuetele vastavat toitu.
 - Toiduohutuskultuuri kirjeldav plaan peab olema **allkirjastatud vastutava töötaja poolt** ning see peab olema **teatavaks tehtud kõigile töötajatele**.
 - Plaan peab kirjeldama, **kuidas toimub infovahetus** (nt vihjete postkastid), **koolituste planeerimine**, **tagasiside küsimine töötajatelt** (nt küsitlused), **auditite ja ülevaatuste korraldamine** ning **mittevastavustega tegelemine**.
 - Ettevõtte peab plaani **toimivust ka üle vaatama**.

- Pühendumine
- Eestvedamine
- Kaasamine
- Teadlikkus
- Suhtlemine
- Ressursid



Toiduohutuskultuur järelevalves

Iga toiduhügieeni süsteemi edukaks toimimiseks on fundamentaalse tähtsusega **positiivse toiduohutuskultuuri rajamine ja säilitamine**, kus **tunnustatakse** inimese **käitumise olulisust** ohutu ja kõlbliku toidu tootmisel. **Toiduohutuskultuur on kirjeldatud** EÜ määruse [852/2004](#) XIa peatükis, mis kehtestati Komisjoni määrusega (EL) 2021/382

- 2022. a. viisime antud nõude osas teavet käitlejatele
- 2023. a. kontrollisime 385 tegevuskohas toiduohutuskultuuri, 144 puhul oleme tuvastanud mittevastavuse antud nõude osas
- Põhilised mittevastavused:
 - Enesekontrolliplaan ei sisalda toiduohutuskultuuri põhimõtteid ja protseduure.
 - Ettevõttel oli EKP-s kirjeldatud toiduohutuskultuur, kuid reaalsuses seda ei järgitud või ei olnud loodud võimalusi selle järgimiseks

Pidepunktid kogemuste vahendamiseks

1. Mida tegime, millest alustasime toiduohutuskultuuri teemaga teadlikult tegelema hakates?
2. Mis oli juba olemas TOK toetamiseks? Saime olemasolevaid tegevusi, tavasid ära kasutada, nt...
3. Midagi uut, mida oleme juurutanud/sisse viinud seoses TOK edendamiseiga ettevõttes?
4. Arengutest: äratuntav/nähtav muutus: kodulehel? Hea tagasiside töötajatelt? Tippjuhtkonnaga seoses?
5. Tagasilöögid: läbipaistvus seal, kus ei sooviks? Vastuseis keskastme- või tippjuhtidelt? kontoripoolelt (kuidas see meid puudutab igapäevatöös?) jne
6. Muud mõtted, mida oleksid valmis jagama?

Aitäh kvaliteedijuhtidele, kes ettevõtete kogemusi jagasid!

1. Algus (I)

- Teadlikult tegelema 6 aastat tagasi, infot ja teadlikkust oli vähem
- Hindamise meetmed olid nt
 - **töötajate üldist heaolu** hindasime tööjõu voolavuse protsendi ja arenguveestluste põhjal
 - **hügieeninõuetest kinnipidamist** hindasime käte- ja pinnaproovide tulemuste põhjal
 - **reeglitest ja juhenditest kinnipidamist** hindasime kaebuste arvu ja praaktoodangu protsendi põhjal.
- 2,5 aastat tagasi anonüümne küsitlus. Plussiks **oluliselt efektiivsem viis** töötajalt aus tagasiside saada võrreldes näiteks arenguveestlusega (vestlusel ei pruugi töötaja julgeda oma tööandja vastu päris ausat kriitikat esitada, kui vestluse tulemusel on lootust saada tunnitasu tõusu).
- Tegeleme juba varasemast, ei nimetanud TOK-ks.
- Planeerime küsitluse läbiviimist, sellest tulenevalt edasised tegevused

1. Algus (II)

- **Koolitus** HACCP tiimi liikmetele ja osakonnajuhtidele. Sõnum: TOK pole lihtsalt standardi nõue, mis tuleb mingiks tolmukoguvaks dokumendiks kirjutada, vaid **reaalne ja positiivset muutust võimaldav tegevusplaan**, mille tulemusena iga osakonna juht saab identifitseerida oma osakonnas parendust vajavad valdkonnad ning mõõdetavad eesmärgid, et oma töötajate heaolu ja TOK parendada.
- Juhkonna koosolekul teatasin uhkelt, et selline asi nagu toiduohutuskultuur on teema, millega tuleb põhjalikult tegelema hakata, mida see tähendab ja et lausa **sellekohane nõue on määruses olemas**.
- Kõigepealt tegime TOK kohta **tegevusplaani** aastaks (iga kalendriaasta alguses koostame uue plaani), et milliseid tegevusi me aasta jooksul teeme (nt koolitused, reklamatsioonide info jagamine, nende analüüsimine ja aasta lõpuks vähendamine).
- Järgnevalt koostasime **juhendi, kus on ka välja toodud, mida iga inimene saab teha TOK parendamiseks**. Peale juhendi valmis saamist, tutvustasime seda koolitusel kõigile töötajatele (koos toidupettuse ja toidukaitse teemadega). Kokkuvõtvalt vormistasime dokumendid TOK kohta, kuna tegelikult igapäevaselt me juba tegevusi tegime.

1. Algus (III)

- Juhtkonna liikmed olid küll segaduses, kuid nõustusid, et teema on oluline ja sellega tuleb tegeleda.
- Ettevõtte **siselehte artikkel** toiduohutuskultuurist ja selle olulisusest.
- **Küsimustiku** näidiste põhjal mustand → tõlkida oma maja keelde ja võtmesse
- Tootmiskeskonda oleme pannud **infomaterjale töötajatele** (nt õige riietumise järjekord, „Pese käsi“ meeldetuletus sanpääslates, WC ustel märk „Ära sisene töökäsi“ jne.) → jätkame
- Infoallikad:
 - Terve loom, tervislik toit 2022 konverentsi kogumiku artikkel oli kasulik
 - Infopäevad www.toiduteave.ee lehel
 - PTA lehe info

2. Olemasolevad asjad (I)

- Ettevõttes oli juba olemas toimiv AA tasemel **BRC juhtimissüsteem** koos mahuka sisekoolituste programmiga.
- Olid olemas **toiduhügieenikoolitused** töötajatele, kuhu lisasime toiduohutuskultuuri temaatika. Plaanis on keskastme juhtidele/tööjuhtidele **TOK koolitus**.
- Iganädalased **tootmiskoosolekud** (mh silma jäävate probleemide arutelu). Tööjuhtidel on töötajatega iganädalased koosolekud, kus osakonnapõhiselt töötajatele tagasisidet antakse. **HACCP tööühma koosolekud**.
- **Uue töötaja koolituspäeval** teiste teemade hulgas toiduhügieeni- ja ohutuse teema
- Tegelikult me ju kõike tegime ka varem, aga siis hakkasime teadvustama, et see kõik käib TOK alla.

3. Uued teemad seoses TOK edenemisega (I)

- Selge, konkreetne ja **mõõdetavate tulemustega tegevuskava** iga osakonna jaoks, mis koostatakse 1 x aastas küsitlustulemuste põhjal ning vaadatakse üle keskmiselt 1 x kvartalis.
- Olemasoleva **koolitusprogrammi täiendused**: eraldi koolitused TOK teemadel, hügieenikoolituse täiendused TOK olulisuse kohta ja kuidas iga töötaja saab kaasa aidata.
- Pidevad **meeldetuletused anonüümse tagasiside kanalite ja võimaluste kohta**, k.a. selgitused, kuhu info läheb, kuidas on anonüümsus tagatud jmt (ikka levib kuulujutte, kuidas info edastajat kaamera või IP aadressiga jälitatakse...)
- Muudatustega organisatsiooni jäi ära anonüümne elektrooniline tagasiside andmise võimalus. Koos postkastide paigutamisega peame paika panema sealt tuleva info käitlemise (kes postkastid tühjendab, kuidas saadud tagasisidet käideldakse).
- Ettevõtte IT täiendab olemasolevat platvormi, kus töötajatel on võimalik QR-koodi abil edastada **infot erinevate märkamiste kohta** → toiduohutuse alased märkamised juurde, anonüümselt või nimeliselt sisestada

3. Uued teemad seoses TOK edenenemisega (II)

- **Töötajad on siiralt huvitatud, kuidas ettevõttel tegelikult läheb.** Märkasime ka, et mitte kõik juhid ei teavita oma alluvaid nt auditite tulemustest ja mittevastavustest vmt. Kuna meil siseveebi ei ole, siis lisasime stendidele infolehed „Kuidas meil läheb?“, mida uuendame iga kuu.
- **Tervisetoeetus** (sport, massaažid jmt) 100 EUR kvartalis - vastuseks töötajate tagasisidele, et nad ei tunne end tööandja poolt alati hinnatuna.
- **Tööjuhendite tõlkimine 3-keelseks.**
- **VITS** programmi kasutuselevõtt mitte ainult tööohutuse abilisena, vaid kogu koolitusprogrammi edastamiseks töötajale (võimaldab materjalidega tutvuda talle sobival ajal ja kohas; samuti võimaldab lisada videomaterjali – hääl ja visuaal teevad koolituse sisu mõistmise paljude töötajate jaoks oluliselt lihtsamaks).
- **Tehnikute reageerimisaja mõõtmine** töötaja edastatud veateadetele, et vähendada töötajate vajadust olla „loominguline“ ja tekitada liinile tööks vajalikke „abivahendeid“, mis võivad mõjutada toiduohutust (papitükkide liini külge teipimine, nipukate kasutamine hõõrdumisega kohtades jmt).

3. Uued teemad seoses TOK edenemisega (III)

- Kvaliteedijuht osaleb vähemalt kord aastas erinevates **osakondades toimuvatel infopäevadel/koosolekutel**
- Plaanime **ettevõttesisesesse TV-sse TOK-info ploki** koostada.
- Oleme TH koolitustel hakanud **teadlikumalt TOKst rääkima**.
- Liigume selles suunas, et **kontori inimesed** (nt ostujuht, pearaamatupidaja jne) ja kindlasti ka **vahejuhid** (ladude juhid, vahetuse vanemad jms) **läbivad 24h TH koolituse**. Praeguseks kogu juhtrühm (tegevjuht, finantsjuht, müügijuht, turundusjuht, personalijuht, tootmisjuht, kvaliteedijuht) läbinud 24h TH koolituse.
- Küsitlus korra tehtud, sh müügiosakonna töötajatele ja administratsioonile. **Selgitus, et toiduohutuskultuur ei ole ainult tootmisosakonna kultuur, vaid see on ettevõtte üldise kultuuri üks osa.**
- Aeg-ajalt on **vaja inimestele meelde tuletada, et oleme toidutootjad** ja toiduhügieen ning toiduohutus meie "*must be*". Huvitaval kombel on vanemate olijatega kõige keerulisem.

4. Arengutest (I)

- Igakuised hügieeniauditid, kliendi- ja sertifitseerimisauditid: vähem mittevastavusi töötajate hügieenikäitumise osas
- TOK küsitluse tulemused: töötajate meelsus on paranenud ning võrreldes 2023. aasta küsitlusega oli tulemus kõigis küsimustes kas sama või paranenud. 4 suurimat tõusjat (4%) olid väited, mis kõik on toiduohutuse seisukohast olulised näitajad ja **eelnend** aasta parendustegevuste otsene tulemus:
 - "Minu ettepanekuid ja arvamusi toiduohutusega seonduva parandamiseks võetakse tõsiselt.,,
 - „Minu arvates seab minu otsene juht toiduohutuse alati esikohale.“
 - „Kõik töötajad minu vahetuses järgivad juhendeid ja toiduohutuse reegleid“.
 - „Tööjuhendid annavad mulle selged juhised, kuidas oma tööülesandeid täita ning tagada ohutu ja kvaliteetne toode.“
- **Tööjõuvoolavus vähenes 10%.**

4. Arengutest (II)

- Tarbijate **reklamatsioonide arv on vähenenud 20%**, toodetes **võõrkeha leidude vähenemine 38%**, **ATP pinnaanalüüside tulemused on paremaks läinud** (korrast ära analüüse 2,1%)
- Kodulehel me antud teemat hetkel käsitletud ei ole, see on järgnevate aastate plaan, kui ka ESG teemad saavad rohkem tähelepanu ja äramärkimist.
- Kodulehele ei ole me infot pannud. Küll aga on info TOK kohta olemas siseselt (nt tootmise infostendil, osa info jookseb ka söökla telekates).
- **Välisaudiitorid** positiivselt meelestatud, et juhtrühm (juhtkond) on läbinud 24h TH koolituse. Oleme teinud **juhtimise kraadimise töötajate hulgas**, kus oleme küsinud TOK kohta küsimusi (nt kuidas juhid on TOK-iga seoses eeskujuks).
- Arusaamine TOK olulisusest ja positiivsest mõjust nii toote ohutusele kui ka ettevõttele endale tähendab, et **ressursside eraldamine juhtkonna** poolt TOK elluviimiseks ja parendamiseks on iseenesest mõistetav, mitte mangumise ja nurumise tulemus... 😊

5. Tagasilöögid? Võimalused parendamiseks (I)

- Vastuseis oli toiduohutuskultuuri-alase küsitluse vastamisel (mittetootmise personal)
- Tippjuhid ei hooma kui palju tööd nõuab positiivse toiduohutuskultuuri loomine.
- Mis see TOK üldse on, miks sellega on vaja tegeleda, mida see tähendab, kas ilma ei saa?
- Igasugune muudatuste sisseviimine on suhteliselt keerukas, ka juhtide poolt küsimus: miks nüüd reeglid rangemaks läksid?
- Vaja tööd teha ka juhtkonnaga, et nad ka mõistaksid oma rolli TOK rakendamise protsessis (eeskuju, pühendumine).
- Kommunikatsiooni on ettevõttesiseselt vaja parandada, nt
 - märkused (nt riietuse kohta käivad märkused: nokamütsid ei ole hügieenilised, kuna juuksed ei ole kaetud) välisauditi (sh kliendiauditid) käigus just nende tarnijate poolt, kellel on kõrgem toiduohutusstandard.

5. Tagasilöögid? ? Võimalused parendamiseks (II)

- Osad töötajad arvasid, et see on miski, mille kvaliteedijuht ära teeb. Kui selgus, et ei tee, siis tekkis küsimus, kui palju neil sellele „tühjale-tähjale“ tööaega minema hakkab?
Oluline oli väga lihtsalt ära selgitada, mis see TOK üldse on, mis on töötajate meelsuse hetkeseis ja mida/kuidas saaks parandada.
- On väljakutseid kontori poole pealt, kes soovivad hügieenireegleid rikkudes minna tootmistsooni (nt lakitud küüntega). Õnneks meie tegevjuht toetab suurel määral TOK ellu viimist.
- Ma ise arvan, et on veel pikk tee minna.
- Kvaliteedijuhina äratuntavat muutust veel ei taju. Töötajate teadlikkusega veel palju tööd teha
- Suur osa TOK ülesehituse eeltööd oli tõenäoliselt BRC standardi juurutamise ja rakendamisega juba tehtud ja need „kasvuvalud“ olid juba ununenud.

6. Muud teemad seoses TOK? (I)

- Alati on tootmistöötajate kaasamine keerulisem, aga kui see mõjutab **tulemustasusid**, siis motivatsioon tõuseb ja annab soovitud tulemusi.
- Kindlasti on oluline, et **vahetud juhid oleksid TOK-ist teadlikud** ja tuleks kaasa, mitte ei „sõdiks“ vastu, siis viivad ka oma töötajatele info edasi.
- Meie kogemus on, et TOK juurutamisel ja rakendamisel tuleb võõrtööjõu ja kohaliku tööjõu vahel siiski vahet teha, s.t. **võõrtööjõu koolitamise ja selgitamise maht peab olema OLULISELT suurem, et teha tasa arusaamade vahe.**
 - Kui me näiteks selgitame, et BRC sertifikaat ja edu auditil on meile oluline, sest sertifitseeritusest ilmajäämine tähendaks, et kaotame X miljoni EUR väärtuses eksportturgu, siis meilt on selle peale korduvalt küsitud: „Kas te seda sertifikaati osta ei saa?“

6. Muud teemad seoses TOK? (II)

- Arusaamad on erinevad, eriti, kui inimene on enne Ukraina või Poola toidutööstuses töötanud
- **TOK rakendamiseks peavad kõik töötajad tundma, et nad panustavad võrdselt ja neilt nõutakse võrdselt.** Kui ühed teevad vähem, sest neil lubatakse ja nad on nii harjunud, siis see lõhub väga kiiresti töötajate ühtsustunde ja tekib kohe tuntav negatiivne mõju TOK-le samuti.
- Psühhosotsiaalsed tegurid, kuidas TOK seotud?

7.1.4 Töökeskkond (EVS-EN ISO 22000:2018)

- Organisatsioon peab kindlaks määrama, eraldama ja hoima toimivana ressursis TOJS-i nõuete täidetuse saavutamiseks vajaliku töökeskkonna sisse seadmiseks, juhtimiseks ja toimivana hoidmiseks.
- MÄRKUS Sobilik keskkond võib olla kombinatsioon inim- ja füüsilistest teguritest, nagu näiteks
 - a) **sotsiaalsed** (nt diskrimineerimise vältimine, rahulikkus, vaenulikkuse puudumine);
 - b) **psühholoogilised** (nt stressi vähendamine, läbipõlemise vältimine, emotsionaalselt kaitsev);
 - c) füüsilised (nt temperatuur, kuumus, niiskus, valgus, õhuvool, hügieen, müra).

BRC Food Ver 9

- Töötajate koolitamine ja pädevused
 - 7.1 Koolitamine
 - 7.1.2 Pädevuse hindamine
- Töökeskkond
 - 4.11 Korrashoid ja ohutus
 - 4.8 Ruumid töötajatele
 - 7.2 Isiklik hügieen
- Infovahetus ja kaasatus
 - 1.1.2; 1.1.6; 1.2; 3.1.3;... Selge infovahetus, anonüümne võimalus teavitamiseks
 - Tagasiside töötajatele
- jne

a) sotsiaalsed (nt diskrimineerimise vältimine, **rahulikkus**, vaenulikkuse puudumine);
b) psühholoogilised (nt **stressi vähendamine, läbipõlemise vältimine, emotsionaalselt kaitsev**);

Euroopa Komisjoni teatis, 2022/C 355/01

- Kuigi komponendid on subjektiivsed (arusaam), on **välja töötatud vahendid toidukäitleja toiduohutuskultuuri objektiivseks mõõtmiseks**, vt 3. liites esitatud näide.
- Näitena sellise vahendi kohta, mida saab kasutada toiduohutuskultuuri väljatöötamise ja hindamise alusena, võib tuua uuringu, mis sisaldab mitut näitajat/väidet toiduohutuskultuuri iga komponendi kohta.
 - Vastajad saavad anda oma hinnangu, mil määral nad väitega nõustuvad või ei nõustu (nt skaalal 1–5).

SUHTLUS						
S.1	Juhid suhtlevad töötajatega regulaarselt toiduohutuse teemal.	1	2	3	4	5
S.2	Juhid väljendavad end töötajatega toiduohutuse teemal suheldes selgelt.	1	2	3	4	5
S.3	Töötajatel on võimalik rääkida juhtidega toiduohutusest.	1	2	3	4	5
S.4	Toiduohutuse tähtsust rõhutatakse pidevalt näiteks toiduohutuse teemaliste plakatite, märgiste ja/või sümbolite abil.	1	2	3	4	5
S.5	Saan arutada toiduohutusega seotud probleeme oma töökaaslastega.	1	2	3	4	5

TOK toetamine: rütm ja nügimine

KAKSTEIST VÕTET TOIDUOHUTUSKULTUURI TOETAMISEKS

- Eesmärk: õigete toiduhügieeni harjumuste ja võtete kujundamine
- **Rütm:** ennustatav, ootuspärane, olukorrad, kus käsitletakse toiduohutuse teemasid
- **Nügimine:** valikuarhitektuuri erinevad aspektid, mis mõjutavad inimeste käitumist ennustatavas suunas ilma mingeid valikuid keelustamata



MÄRKA, KUI MIDAGI ON VALESTI!



Toiduohutuskultuuri all mõistetakse ühiseid jagatud väärtusi, uskumusi ja norme, mis mõjutavad töötajate mõtteviisi ja käitumist toiduohutuse osas läbi kogu organisatsiooni, igal tasandil (GFSI, 2018). Järgnevalt mõned võtted selle toetamiseks.

Eeskujuks olemine. Töö vahetud korraldajad ning juhtkonna liikmed on eeskujuks töötajaskonnale. Toiduhügieeni kokkulepetest kinnipidamise ning toiduohutusele pühendumisega saadame töötajatele tugeva sõnumi.

Juhendamine ja koolitamine. Pakume regulaarset juhendamist ja koolitust, et iga töötaja, sh juhtkonna liige, mõistaks, mida temalt ohtu toidu tootmiseks oodatakse.

Visuaalsed meeldetuletused. Kasutame visuaalseid materjale, näiteks plakateid, silte ja märke stendidel või ekraanidel, et tuletada meelde ohutuid ja hügieenilisi toidu käitlemise võtteid. Paigutame meeldetuletused targalt valitud kohtadesse, kus inimesed neid näevad.

Tagasiside kanalid. Seame sisse süsteemi (nt ettepanekute postkasti), et töötajad saaksid anonüümselt edastada toiduohutusega seotud muresid või ettepanekuid. See julgustab avatud suhtlust, kaasab töötajaid, annab viiteid muudatuste ja täienduste vajadusest ning toetab pidevat toiduohutuskultuuri parendamist.

Töökaaslaste mõju. Julgustame töötajaid ühiselt vastutama toiduohutuse eest. Kui töökaaslased tuletavad üksteisele meelde nõuetest kinnipidamise ja juhiste järgimise vajadust, loob see jagatud vastutuse kultuuri.

Vaikimisi valikud. Seame vaikimisi valikutes toiduohutuse alati esikohale. Näiteks, vaikimisi tuleb toidu käitlemisel kanda kindaid ja peakatet ning töötajad võivad teha teistsuguse valiku ainult juhul, kui selleks on mõjuv põhjus.

Valikuarhitektuur. Korraldame töökohad selliselt, et töötajad on loomulikult suunatud kasutama ohutuid ja hügieenilisi toidu käitlemise võtteid. Näiteks hoiame ristsaastumise vältimiseks kuumtöötlemata liha madalamatel riiulitel ning korraldame kätepesukoha mugavalt ja kasutajasõbralikult.

Lugude jutustamine. Jagame lugusid ja näiteid sellest, kuidas nõuetest ja enesekontrolliplaanis kavandatud kinnipidamine on ennetanud toiduga seotud haiguspuhangut, ettevõtte mainekahju või muid negatiivseid tagajärgi. Lood võivad olla õpetlikud, tõhusad ja motiveerivad!

Mänguline lähenemine. Loomme mängu ja võistlusi, mis julgustavad töötajaid järgima toiduhügieenireegleid, nt võistlus käte puhtuse hindamise tulemuste alusel erinevate liinide või vahetuste töötajate vahel. Pakume tunnustust toiduohutuse eesmärkide saavutamise eest.

Innustamine. Julgustame ja kiidame töötajaid toiduhügieeni ja -ohutuse nõuete järgimise eest.

Väline tunnustus. Taotleme toiduohutusega seotud sertifikaate ja auhindu, näiteks toiduohutuse juhtimisstandardite sertifitseerimist, sest väline tunnustus võib töötajaid motiveerida.

Pidev täiustamine. Hindame regulaarselt toiduohutuskultuuri olukorda küsitluste, auditite ja tagasiside abil. Kasutame hindamiste tulemusi toiduohutuskultuuri parendamiseks. Küsitluste läbiviimiseks saab infot www.toiduteave.ee ja [Komisjoni teatisest](#).

Toiduohutuskultuuri kujundamine, säilitamine ja hindamine toidukäitlemise ettevõttes

Katrin Laikoja^{1,2*}, Mati Roasto¹

¹EMÜ veterinaarmeditsiini ja loomakasvatuse instituut, veterinaarse biomeditsiini ja toiduhügieeni õppetool

²EMÜ veterinaarmeditsiini ja loomakasvatuse instituut, toiduteaduse ja toiduainete tehnoloogia õppetool

*katrin.laikoja@emu.ee

Sissejuhatus

Varasemad uuringud on näidanud, et üks toidust tingitud haiguste levimaid põhjuseid on inimeste toiduohutust kahjustav käitumine (EFSA, 2021; Powell jt, 2011). Toidukäitlemisettevõtetes töötavate inimeste suhtumine, hoiakud ning käitumine on ühed olulisemad tegurid, mis mõjutavad toiduohutust kogu toidukäitlemise ahelas (Yiannas, 2015). Toidust tingitud haigestumiste ennetamine toidlustussektoris ning toidutööstuses nõuab seoses töötajatega enamat kui vaid juhendamise või toiduhügieeni koolituste korraldamise. Toidutekkeliste haiguspuhangute põhjuste uurimisel on leitud, et toiduohutuse tagamiseks planeeritud tegevuste elluviimist takistasid lisaks teadmiste ja tehniliste oskuste puudumisele ka organisatsioonilised tegurid, näiteks ettevõtte toiduohutuskultuur (Frankish jt, 2021; De Boeck, jt, 2017). Alates 2021. a. märtsist kehtib toiduhügieeni nõuete määruse (EÜ) 852/2004 muudatus, mille kohaselt peavad toidukäitlejad ettevõttes välja kujundama ja säilitama asjakohase toiduohutuskultuuri ning peavad olema valmis esitama sellekohaseid tõendeid. Positiivne toiduohutuskultuur aitab tõsta toidukäitlemisettevõtte töötajate teadlikkust ning seeläbi mõjutada ka nende käitumisharjumusi aidades kaasa toiduohutuse tagamisele (EL määrus 2021/382). Käesolevas artiklis antakse lühiülevaade toiduohutuskultuuri olemusest, ettevõtte võimalustest seda kujundada ning hinnata.



Mida võtta kaasa?

- Toiduohutuskultuur on organisatsiooni igapäevase toimimise osa
- Juhendmaterjalid on olemas
- Üht-teist on enesekontrollisüsteemis juba olemas
- Alussambad on pühendumine, eestvedamine, kaasamine, teadlikkus ja suhtlemine
- Ressursid!
- Kui kala pea on hügieeniusku, siis on edenemine jõudsam
- Algus võib olla raske (aga ei pea olema 😊)

Infoallikad

- PTA kodulehel
 - <https://pta.agri.ee/ettevotjale-tootjale-ja-turustajale/toidu-tootmine/uldised-nouded#toiduohutuskultuur->
- Määrus (EÜ) 852/2004
 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0852-20210324&qid=1717492965861>
- Toiduohutuskultuuri nügimiseks
 - https://toiduteave.ee/wp-content/uploads/2023/12/Toiduohutuskultuuri_toetamine_2023.pdf
- Toiduohutuskultuur enese kontrollisüsteemis
 - https://toiduteave.ee/wp-content/uploads/2023/12/Toiduohutuskultuurist-toidukaitlejale_2023_veebi.pdf
- Toiduohutuskultuur (salvestus)
 - <https://youtu.be/NfAP5IjuQRA>
- Euroopa Komisoni teatis 2022/C 355/01
 - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0916\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0916(01))

TÄNAN TÄHELEPANU EEST!