

## CULTURA SIGURANȚEI ALIMENTULUI – pașii pentru implementare eficientă

*Ghid simplificat, aplicat și bogat în exemple – conform IFS Food v8*

### Cultura Siguranței Alimentului – pași pentru implementare eficientă



#### 1. Ce cere IFS Food v8 pentru Cultura Siguranței Alimentului?

IFS Food v8 spune clar: **cultura siguranței alimentului trebuie să fie parte din politica firmei**, iar aceasta trebuie să fie bine comunicată, înțeleasă de toți și aplicată zilnic.

Politica trebuie să includă:

- siguranța alimentului, calitatea, legalitatea și autenticitatea produselor;
- orientarea către client;
- **cultura siguranței alimentului;**
- sustenabilitatea.

Pentru cultură, IFS cere obligatoriu 4 componente:

1. **Comunicare clară** – oamenii să știe regulile și responsabilitățile.
2. **Instruire reală** – oamenii să înțeleagă de ce fac anumite lucruri.
3. **Feedback** – angajații să poată semnaliza probleme sau propune idei.
4. **Măsurare** – firma să demonstreze că lucrurile se îmbunătățesc.

Cultura este definită simplu:

„Cum gândesc și cum se comportă oamenii în legătură cu siguranța alimentului.”

Auditorul nu caută hârtii, ci **comportamente reale**.

---

## **2. Cum implementăm cultura siguranței alimentului ?**

***Pași recomandați, exemple practice inspirate din fabrici reale.***

---

### **PASUL 1 — Evaluarea nivelului actual**

**Scop:** să înțelegi ce merge bine și ce trebuie îmbunătățit.

**Cum faci evaluarea:**

- Chestionare anonime („Ce faci dacă observi o contaminare?”).
- Interviuuri scurte în hală (2–3 întrebări directe).
- Observații pe linie în timpul schimburilor.
- Analiza incidentelor din ultimele luni.

**Exemple de întrebări utile:**

- „Ai raportat vreodată o problemă? Dacă nu, ce te-a oprit?”
- „Care sunt cele mai importante 3 reguli din zona ta?”
- „Ce te-ar ajuta să lucrezi mai sigur?”

**Exemplu de situație reală:**

La o fabrică de panificație, angajații nu raportau ambalaje rupte pentru că „nu voiau să pară că se plâng”.

După un chestionar anonim, managerul a aflat situația și a instalat o cutie de raportare rapidă. Raportările au crescut cu 60%.

---

## PASUL 2 — Stabilirea obiectivelor (obligatoriu IFS pct.1.1.1)

Exemple de obiective clare și ușor de înțeles:

- **100% instruire pentru angajații noi în primele 5 zile** (nu „când avem timp”).
- **Minim 10 observații voluntare pe lună** de la operatori.
- **Reducerea cu 20% a incidentelor cauzate de abateri comportamentale.**
- **Scor +15% la chestionarul de cultură** față de trimestrul anterior.

Exemplu concret:

Dacă anul trecut ai avut 30 de incidente de contaminare accidentală, obiectivul poate fi „Reducerea la maximum 20 de incidente”.

---

## PASUL 3 — Implicarea managementului de vârf

(unde se vede rapid în audit dacă există cultură sau nu)

Ce trebuie să facă managementul:

- Să transmită clar mesajul: „*Siguranța alimentului e treaba tuturor.*”
- Să fie prezent pe linie, nu doar în birou.
- Să reacționeze imediat la abateri.
- Să participe la instruiți (măcar 1 pe lună).

Exemple concrete de acțiuni:

- **Briefing de 5 minute** în fiecare luni dimineată cu un mesaj-cheie.
- Managerul circulă 10 minute în hală și întreabă operatorii:
  - „Ce riscuri ai azi la postul tău?”

- „Ai observat ceva ce ar trebui îmbunătățit?”
- Mesaje afișate în locuri vizibile:
  - „Siguranța alimentului începe cu deciziile tale.”
  - „Observă – acționează – raportează.”

**Exemplu real:**

Un manager de fabrică din industria lactatelor a introdus regula „3 minute în teren”. În fiecare schimb, un membru al conducerii petrecea 3 minute pe linie. Rezultatul? Raportările voluntare au crescut de la 4 la 27/lună.

---

**PASUL 4 — Planul anual pentru cultura siguranței alimentului****IFS cere să existe un plan clar, cu acțiuni și indicatori.**

Iată cum arată unul simplu și eficient:

---

**A. Comunicarea****Exemple practice:**

- Afișe cu imagini din unitate (nu poze generice de pe internet).
- Panouri cu „Erori frecvente și cum le evităm”.
- Mesajul directorului, schimbat lunar.
- Grup WhatsApp intern pentru anunțuri rapide.

**Exemplu de mesaj lunar afișat:**

„În această lună ne concentrăm pe igiena mâinilor.  
O greșeală mică azi poate deveni un risc mare mâine.”

---

**B. Instruirea****Cum faci instruirea eficientă:**

- 10–15 minute pe o temă: alergeni, etichetare, igienă, trasabilitate.
- Sesiuni scurte în schimburi.
- Simulări (de ex.: ce facem dacă se sparge o cutie cu produs?).
- „Jocuri” de recunoaștere a neconformităților pe imagini.

### **Exemplu simplu:**

La o fabrică de carne, supervizorii au făcut un „tur al riscurilor” – 7 minute în care au arătat efectiv unde pot apărea contaminări.

Rezultatul? Incidentele minore au scăzut cu 40%.

---

## **C. Feedback**

### **Exemple:**

- Cutie de sugestii în zona vestiarelor.
- Formular de 3 întrebări: „Ce ai observa azi?”, „Ce te-a deranjat?”, „Ce ai îmbunătăți?”
- Discuții 1:1 între operatori și supervizori.

### **Exemplu real:**

Într-o fabrică de biscuiți, o operatoare a semnalat că tava de transport avea un colț rupt. Feedback-ul a dus la înlocuirea tăvilor și evitarea unui incident major.

---

## **D. Măsurare și evaluare**

### **KPI (Indicator Cheie de Performanță) utili (simplici, rapizi, eficienți):**

- % personal instruit;
- nr. observații raportate;
- nr. incidente repetate;
- rezultate audituri interne;
- scor chestionar cultură.

### Exemplu de analiză trimestrială:

Dacă într-un trimestru scad raportările, nu înseamnă neapărat că nu au existat probleme. Poate oamenii se tem să raporteze → se ia acțiune: instruire, mesaj din partea conducerii.

---

## PASUL 5 — Conștientizare și instruire continuă

### Exemple eficiente:

- „Posterul lunii”: un exemplu clar din unitate („Igiena cuțitelor în tură”/ „Cum depozităm corect materiile prime”).
  - Quiz de 5 întrebări („Ce faci dacă observi un corp străin?”).
  - Sesiuni la începutul turei:
    - „Care este riscul principal azi pe linia X?”
  - Mini-demonstrații: cum se spală corect mâinile (30 sec).
- 

## PASUL 6 — Observarea comportamentelor reale

### Ce se vede în hală:

- manipularea corectă a produselor;
- folosirea echipamentului de protecție;
- gestionarea incidentelor;
- reacția la abateri.

### Exemplu concret:

Operatorul observă o contaminare minoră.

Cultura sănătoasă: oprește linia, anunță supervisorul.

Cultura slabă: „Nu e treaba mea, poate nu vede nimeni.”

---

## PASUL 7 — Măsurare și îmbunătățire continuă

### Exemple de îmbunătățiri:

- Mai multe raportări voluntare = mai multă încredere.
  - Mai puține incidente repetate = instruire eficientă.
  - Mai puține abateri la igienă = comunicare mai bună.
  - Scor mai mare la chestionar = cultură consolidată.
- 

## PASUL 8 — Cum demonstrezi cultura în audit?

### Auditorul verifică:

- planul anual;
- obiectivele din politica firmei;
- istoricul instruirilor;
- afișele și mesajele de comunicare;
- analizele KPI (Indicator Cheie de Performanță);
- discuțiile cu operatorii.

### Exemple de întrebări pe care le pune auditorul unui operator:

- „Ce faci dacă observi o contaminare?”
- „Unde găsești informațiile despre igienă?”
- „Cui raportezi o problemă?”

Dacă operatorii răspund logic și simplu → **cultura există.**

---

## Concluzie

Cultura Siguranței Alimentului nu este teorie, nu este o procedură în plus și nu este o modă adusă de standarde. Este un mod de lucru.

Ea se vede în:

- cum gândesc oamenii,
- cum lucrează,

- ce raportează,
- cum reacționează,
- cum comunică,
- și cât de implicată este conducerea.

O cultură sănătoasă protejează firma, reduce riscurile, îmbunătățește auditul și crește încrederea clienților.

***Siguranța alimentului începe cu fiecare dintre noi. În fiecare zi. Cu fiecare alegere mică.***



***SigurCalitate Consulting SRL - Soluții aplicate pentru calitate, siguranță și certificare.***

---

 **Autor: Voica-Marin Geanina, Consultant în Sisteme de Management al Calității și Siguranței Alimentului**  
Cluj-Napoca, 2025



 [www.sigurcalitate.ro](http://www.sigurcalitate.ro);  [contact@sigurcalitate.ro](mailto:contact@sigurcalitate.ro);  +40759631768