



Sveriges lantbruksuniversitet
Fakulteten för naturresurser och lantbruksvetenskap
Institutionen för livsmedelsvetenskap

Personlig hygien på stycknings- och charkanläggningar – hur personalen på tre anläggningar följer och ser på rutiner för personlig hygien

Personal hygiene on meat processing plants
– how personnel at three plants follow and look upon routines for
personal hygiene

Av Fredrik Rimsén

Examensarbete, Magisterprogrammet för livsmedelstillsyn, 15 hp

Institutionen för Livsmedelsvetenskap

Publikation nr 324

Swedish University of Agricultural Sciences
Department of Food Science

Uppsala 2011

Universitet

Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), institutionen för livsmedelsvetenskap

Författare

Fredrik Rimsén

Titel

Personlig hygien på stycknings- och charkanläggningar– hur personalen på tre anläggningar följer och ser på rutiner för personlig hygien

Engelsk titel

Personal hygiene on meat processing plants – how personnel at three plants follow and look upon routines for personal hygiene

Handledare

Anders Ladefoged , avd. för livsmedelskontroll, Miljöförvaltningen Stockholms stad
Jana Pickova, inst. för livsmedelsvetenskap, SLU

Examinator

Galia Zamaratskaia, inst. för livsmedelsvetenskap, SLU

Kurstitel:

Magisterprogram för Livsmedelstillsyn SLU

Kurskod

EX0476

Omfattning

15 högskolepoäng (hp)

Nivå och fördjupning

Avancerad D

Program/utbildning

Magisterprogrammet för Livsmedelstillsyn vid Sveriges lantbruksuniversitet

Utgivningsort

Uppsala

Utgivningsår

2011

Elektronisk publicering:

<http://stud.epsilon.slu.se>

Sammanfattning

Rutiner för personlig hygien är rutiner som reglerar hur personal i produktionen av livsmedel ska bete sig och omfattar bland annat klädsel, tvättning av händer och hur personalen får röra sig mellan olika områden på anläggningen. Syftet med studien är att undersöka hur personalen på stycknings- och charkanläggningar följer och ser på rutiner för personlig hygien. Studien syftar också till att lyfta fram orsaker till personalens beteende.

Studien omfattar tre anläggningar på två olika företag med drygt 50 anställda vardera. De metoder som användes var kvalitativa intervjuer med kvalitetsansvariga och personal samt en enkätundersökning bland personalen.

Tidigare studier av personlig hygien har utförts bland vårdpersonal. Viktiga resultat därifrån är att överordnad personals beteende har stort inflytande på underordnad personals beteende. Andra viktiga faktorer för personalens beteende är ledningen och fysiska förutsättningar som utformning av lokaler. Därför undersöktes om dessa faktorer hade betydelse för skillnader mellan anläggningarna.

Resultatet av enkätundersökningen visar att personalen i hög grad anser att hygienrutiner är viktiga att följa och att de själva uppger att de följer dem. Ett undantag är rutinen att byta kläder mellan ren och oren zon som personalen på en av anläggningarna uppger att följer i lägre utsträckning än på övriga två anläggningar. Personalen anger själva att utformningen av lokalen är en viktig orsak. På en av anläggningarna anser en stor andel att överordnad personal inte följer hygienrutinerna och att ledningens intresse för hur personal följer rutinerna är litet. Någon större skillnad finns däremot inte mellan anläggningarna i hur personalen generellt följer hygienrutinerna.

Däremot skattar personalen på den aktuella anläggningen i högre omfattning att personalen följer hygienrutinerna i lägre grad. Detta resultat är i så fall linje med tidigare studier om överordnad personals och ledningens betydelse. Intervjusvar bekräftar bilden och bidrar till ökad förståelse av hur personalen upplever problem i sitt arbete.

En slutsats är att fysiska förutsättningar som hur lokaler är utformade med hänsyn till hur personalen ska kunna följa rutiner för till exempel zonindelning har betydelse. Resultatet i sin helhet ger också betydande stöd för att ledningens intresse och överordnad personals beteende har stor inverkan på personalens beteende när det gäller hygienrutiner på en livsmedelsanläggning.

I takt med att hygienkraven har skärpts genom ny lagstiftning, och kan komma att skärpas än mer då allt fler kunder till företag i köttbranschen kräver kvalitetscertifiering enligt ISO eller BRC, kommer företagen i än högre grad ställas inför de problem som har diskuterats i den här studien.

Innehåll

1. Inledning	5
1.1 Syfte	5
1.2 Vårdvetenskaplig forskning kring hygienrutiner	5
1.3 Hygienrutiner i lagstiftningen	6
1.4 Beskrivning av hygienrutiner	7
1.5 Offentlig kontroll av livsmedelslagstiftningen	7
1.6.1 Offentlig kontroll av chark- och styckningsanläggningar	8
1.6.2 Risker vid brott mot hygienrutinerna	9
1.6.3 Förändringar i branschen	9
1.6.4 Anläggningarna	10
2. Metod	11
2.1 Intervjuundersökning	11
2.2 Enkätundersökning	12
3. Resultat	14
3.1 Resultat för anläggningarna totalt	14
3.1.1 Sammanfattning av enkätresultat för anläggningarna totalt	14
3.1.2 Attityd till hygienrutiner	14
3.1.3 Personlig efterlevnad	14
3.1.4 Information och utbildning	15
3.2 Orsaker personalen uppger till att inte följa hygienrutiner	15
3.2.1 Handhygien	17
3.3 Jämförelse mellan anläggningarna	17
3.3.1 Attityd till hygienrutiner	17
3.3.2 Uppfattningar om hur personalen följer hygienrutiner	18
3.3.3 Hur personalen följer hygienrutiner	18
3.3.4 Byta kläder mellan ren och oren zon	18
3.5 Uppfattningar om arbetsledare och företagsledning	20
3.6 Intervjuer med kvalitetsansvariga	22
3.7 Information och delaktighet	23
4. Diskussion	24
5. Referenser	27
6. Bilaga – enkät om hygienrutiner	29

1. Inledning

Inom det vårdvetenskapliga området har man studerat hur väl vårdpersonal följer rutinerna för personlig hygien i vården av patienterna. Ett område som har uppmärksammats ytterligare genom den ökade spridningen av resistenta bakteriestammar. Vad jag känner till har inte frågan hur motsvarande rutiner följs inom livsmedelsproduktion studerats i någon större utsträckning. Förekomsten av patogena mikroorganismer är förmodligen högre i sjukhusmiljön än på en livsmedelsanläggning. De risker för kontaminering av produkterna som trots allt finns, och antalet konsumenter som då kan drabbas, medför ändå att risken är tillräckligt stor för att motivera motsvarande studier av personlig hygien inom livsmedelsområdet. Dessutom är livsmedelsproducenter även skyldiga att förhindra mikrobiologisk förskämning av livsmedel. Med rutiner för personlig hygien inom livsmedelshandling avses rutiner för personalen som syftar till att livsmedlen inte ska kontamineras av personalen. Rutinerna omfattar bland annat rutiner för handtvätt, arbetskläder, var och när personalen ska byta arbetskläder och vilka föremål de får bära med sig in i lokalerna.

1.1 Syfte

Syftet med den här undersökningen är att ta reda på hur väl personalen på tre utvalda chark- och styckningsanläggningar följer sina hygienrutiner och vilken attityd personalen har till rutinerna. Syftet är också att undersöka i vilken utsträckning faktorer som har visat sig vara avgörande för att personal följer hygienrutiner enligt vårdvetenskaplig forskning kan förklara skillnader i hur personalen följer hygienrutinerna på de tre utvalda anläggningarna.

1.2 Vårdvetenskaplig forskning kring hygienrutiner

God handhygien är en billig och enkel metod att förhindra smittspridning. När personal inom vården har uppgett varför de inte följer rutinerna för handhygien har de bland annat angett tidsbrist, hudirritation i samband med användning av handskar, eller att de helt enkelt inte tänker på det (Berg & Kullberg 2005). Inom vårdvetenskap har forskning bedrivits kring vilka faktorer som påverkar sjukvårdspersonals följsamhet av hygienrutiner, bland annat handhygien (Berg & Kullberg 2005). En sådan faktor är de ”fysiska förutsättningarna” för personalen att följa rutinerna. Med fysiska förutsättningar avses sådant som hur lokalerna är utformade och förekomsten av hygienisk utrustning som handtvätsställ. En annan välkänd faktor är utbildning, kombinerad med uppföljning av personalens kunskaper. Verksamhetens ledning har också visat sig ha betydelse.

Ett annat intressant resultat är vad personal längre upp i hierarkin inom vården, som läkare och sjuksköterskor, har för inverkan på hur personal i lägre positioner följer hygienrutiner. Det har då visat sig att när en överordnad personal befinner sig i samma rum och inte tvättar

händerna, så tvättar underordnad personal händerna i lägre utsträckning (Lankford et al. 2003). Överordnad personal fungerar alltså som förebilder för övrig personal. Därför är överordnad personals attityd till och följsamhet av hygienrutiner en faktor som det är viktigt att undersöka/kontrollera för att uppnå god följsamhet bland personalen och förhindra smittspridning. Eftersom de ovan presenterade faktorerna tidigare har visat sig betydelsefulla för efterlevnaden av hygienrutiner i vårdmiljö, finns det anledning att studera dessa faktorer även i denna studie av personalens efterlevnad av hygienrutiner inom livsmedelsproduktion.

1.3 Hygienrutiner i lagstiftningen

Kravet att följa hygienrutiner utgår från punkt 1, kapitel VIII om personlig hygien i bilaga II till Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004 om livsmedelshygien: ”Alla personer som arbetar på platser där livsmedel hanteras skall iaktta god personlig renlighet och bära lämpliga, rena och, när det är nödvändigt, skyddande kläder.” I kapitel I, artikel 2, punkt 3 i samma förordning står att uttrycken ”när så är lämpligt” och ”när det är nödvändigt” ska uppfattas som att något har visat sig vara nödvändigt för att uppnå förordningens syften. Förordningens syften är bland annat ”genomförandet av en hög skyddsnivå för människors liv och hälsa” som det står i beaktandesats 1 till förordningen. Detta övergripande mål slås fast i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 178/2002 om allmänna principer och krav för livsmedelslagstiftning, om inrättande av Europeiska myndigheten för livsmedelssäkerhet och om förfaranden i frågor som gäller livsmedelssäkerhet.

En central bestämmelse i samma förordning är artikel 14 om säkra livsmedel. I denna står att livsmedel som inte är säkra inte får släppas ut på marknaden. I artikel 14 definieras också vad som anses vara säkra livsmedel: livsmedel ska anses som icke säkra om de kan vara skadliga för människors hälsa, men också om de kan antas vara otjänliga som människoföda genom till exempel försämring eller förruttelse. I bilaga II till (EG) 852/2004, kapitel IX, anges i punkt 3 att livsmedel ska skyddas mot kontaminering genom alla steg i livsmedelskedjan. Med kontaminering menas förekomst eller införande av en biologisk, kemisk eller fysikalisk fara som kan innebära att livsmedlet blir skadligt för hälsan eller otjänligt. Dessa livsmedel förbjuds att släppas ut på marknaden genom artikel 14 i (EG) 178/2002.

De åtgärder som ska skydda livsmedlen från kontaminering är just de som angavs i kapitel VIII om personlig hygien, bilaga II till (EG) 852/2004: att bära lämpliga, rena och, när det är nödvändigt, skyddande kläder. Kontrollmyndighetens bedömning är att det är nödvändigt att bära skyddande kläder när oförpackade livsmedel hanteras. Därför är livsmedelsföretagen skyldiga att införa rutiner för att säkerställa att personalen i arbetet inte riskerar att kontaminera de livsmedel som produceras på anläggningen. Kontaminering avser alla former av fara som kan tillföras livsmedlet: patogena eller produktförstörande mikroorganismer, nedfallande hårstrån, lösa knappar, metall- eller glasbitar, rengöringsmedel och så vidare. I punkt 2 kapitel VIII om personlig hygien anges även att personer som bär på en smittsam sjukdom eller har sår på händerna inte ska arbeta med livsmedel.

1.4 Beskrivning av hygienrutiner

I livsmedelsverkets vägledning till förordning (EG) 852/2004 om livsmedelshygien ges exempel på vad god personlig hygien kan innebära. I stort sett överensstämmer dessa punkter med företagens hygienrutiner för personlig hygien. Ibland behöver företagen ha mer omfattande regler för till exempel skyddande kläder för personal som arbetar med särskilt känsliga livsmedel som till exempel köttfärs eller värmebehandlade produkter, då även engångsförkläden, underarmsskydd och munskydd ska användas. Allt för att minimera risken för kontaminering av livsmedlen. Nedan följer en sammanfattning av företagens hygienrutiner för personlig hygien.

- Inga smycken, örhängen eller piercing får bäras, varken på händer eller den övriga kroppen. Företagen i undersökningen har även infört regeln att personliga föremål, till exempel mobiltelefon, inte får bäras.
- Händer och underarmar ska tvättas när det är nödvändigt, till exempel innan arbetet påbörjas, efter raster och toalettbesök. Naglar ska hållas korta, rena och fria från nagellack.
- Plasthandskar används vid all hantering av oförpackade livsmedel. Enligt hygienrutinerna ska de bytas vid varje rast eller paus. I livsmedelsverkets hygienvägledning understryks att användning av handskar inte innebär att handtvätt kan undvaras.
- Rena skyddskläder, dit räknas även skor och huvudbonad, skall användas. I företagens regler understryks att huvudbonaden skall användas på rätt sätt: allt hår ska vara instoppat i hårnätet. Företagens regler omfattar även skäggskydd för personal med skägg. Företagens lokaler är uppdelade i rena och orena zoner. Oförpackade livsmedel hanteras i ren zon. För att garantera att skyddskläderna förblir rena kräver företagens hygienregler att personalen byter kläder mellan ren och oren zon. Även skor ska bytas. Endast företaget skyddskläder ska användas i arbetet. Mer omfattande skyddskläder gäller dem som arbetar med särskilt känsliga produkter.
- Ingen förtäring eller rökning är tillåten i lokalerna. Snusning är tillåten endast om munskydd används.
- För att undvika att personal som bär på en smittsam sjukdom eller har sår på händerna kontaminerar livsmedlen finns rutiner som kräver att personalen ska anmäla detta till sin arbetsledare eller motsvarande före arbetet påbörjas.

1.5 Offentlig kontroll av livsmedelslagstiftningen

Offentlig kontroll av att livsmedelsföretagen följer lagstiftningen regleras framförallt av genom två EU-förordningar: Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004 om offentlig kontroll för att säkerställa kontrollen av efterlevnaden av foder och livsmedelslagstiftningen samt bestämmelserna om djurhälsa och djurskydd, samt av

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 854/2004 om fastställandet av särskilda bestämmelser för genomförandet av offentlig kontroll av produkter av animaliskt ursprung avsedda att användas som livsmedel. Den sistnämnda förordningen reglerar kontrollen av efterlevnaden av de särskilda hygienregler som gäller för anläggningar som hanterar livsmedel av animaliskt ursprung. Dessa hygienregler regleras av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 853/2004 om fastställande av särskilda hygienregler för livsmedel av animaliskt ursprung. Denna förordning innehåller inte några ytterligare bestämmelser för personlig hygien än dem som gäller för alla livsmedelsföretag enligt förordning (EG) 852/2004.

Däremot finns särskilda regler för styckningsanläggningar vad gäller lokaler och utrustning i bilaga III, kapitel III, till förordning (EG) 853. Där står bland annat att temperaturen på köttet ska hållas nere genom att rumstemperaturen är 12 grader eller genom ett system med motsvarande verkan. Där står också att det ska finnas knivsterilisatorer med en vattentemperatur på minst 80 grader eller genom ett system med motsvarande verkan.

1.6.1 Offentlig kontroll av chark- och styckningsanläggningar

Hos Stockholms stad ligger ansvaret för tillsyn av chark- och styckningsanläggningar, så kallade "animalieanläggningar" på tillverkningsenheten, en av tre enheter på avdelningen för livsmedelskontroll på kommunens miljöförvaltning. Tillsynen av dessa anläggningar utförs framförallt av tre veterinärutbildade inspektörer. Anläggningarna tilldelas i likhet med andra kontrollobjekt kontrolltimmar enligt livsmedelsverkets riskmodul, beskriven i Livsmedelsverkets vägledning (2007) Riskklassificering av livsmedelsanläggningar och beräkning av kontrollavgifter. I riskmodulen utgår man från vilken livsmedelshantering anläggningen har och hur stor produktionen är. Hantering av rått kött räknas som hög risk och eftersom produktionen vid en industrianläggning är relativt stor resulterar det i ett högt antal kontrolltimmar per år. Vid beräkningen av den slutgiltiga kontrolltiden tas också hänsyn till vilken erfarenhet kontrollmyndigheten har av anläggningens efterlevnad av lagstiftningen.

Riskmodulen utgår från att risken, som ju är en funktion av allvarligheten av faran, sannolikheten att den ska inträffa samt av hur många som drabbas, blir högre vid en anläggning med en stor produktion. De större anläggningarna inom Stockholms stad har ett antal kontrolltimmar på cirka 50-80 per år.

De tre veterinärutbildade inspektörer, så kallade stadsveterinärer, som har beskrivit sina erfarenheter av tillsyn på Stockholms stads anläggningar i intervjuer inför denna studie, byter objekt med varandra med jämna mellanrum för att de ska kunna upprätthålla distansen till kontrollobjekten och personalen där, men framförallt för att inte riskera "hemmablindhet" med så många kontrolltimmar per år.

Följande områden kontrolleras enligt det dokument för kontrollrapporter som används: utbildning, personalhygien, vatten, skadedjur, rengöring, utformning av lokaler och utrustning, underhåll av lokaler och utrustning, temperaturer, mottagning, avfallshantering,

HACCP/produktsäkerhet, märkning/redlighet, spårbarhet, föreskrivna rutiner/egna föreskrivna rutiner (GMP), mikrobiologiska kriterier, samt åtgärder och uppföljning. Rutiner för personlig hygien hör förstås till området personalhygien.

1.6.2 Risker vid brott mot hygienrutinerna

Inspektörerna bedömer att risken för konsumentens hälsa i praktiken är liten vid ett brott mot rutinerna för personlig hygien vid hantering av produkter som ska uppvärmas före förtäring, som ju är fallet vid till exempel styckning och produktion av styckdetaljer. Däremot är risken större vid produktion av charkprodukter, till exempel falukorv, som är en ätfärdig produkt som kan konsumeras utan ytterligare uppvärmning av konsumenten. Därför är risken vid bristande efterlevnad av hygienrutiner betydligt större vid hanteringen efter värmebehandlingen. Det gäller särskilt vid paketering då produkterna hanteras manuellt.

Men även kontaminering av livsmedel som ska uppvärmas innebär en potentiell risk för korskontaminering av andra livsmedel direkt eller indirekt i köket där det tillagas, vilket särskilt en av inspektörerna betonar.

Mer allvarligt anses det vara om produktflöden korsas. Det vill säga att rått kött förvaras eller hanteras i anslutning till värmebehandlade produkter. Ytterligare en potentiellt stor risk som behöver kontrolleras är den att livsmedel kan kontamineras av patogener från personal som har blivit smittade utomlands. Rutinerna för att kontrollera personalens hälsotillstånd ingår inte i denna studie. När det gäller rutinerna för att byta kläder mellan så kallad ren och oren zon bedömer inspektörerna att risken för människors hälsa vanligtvis är liten vid brott mot rutinerna så länge personalen befinner sig inomhus. Om personalen däremot rör sig utomhus utan att byta om innan de återvänder till produktionen bedöms det som betydligt allvarligare.

1.6.3 Förändringar i branschen

En av inspektörerna, som har arbetat i branschen sedan slutet av 1980-talet, beskriver branschen som ”lite gammeldags”. Stora förändringar har skett sedan dess genom en rad anpassningar till EU-regler som införandet av rena och orena zoner, produkt- och personalflöden och förbättrad egenkontroll. Sedan 2006 då den nya EU-lagstiftningen infördes är alla livsmedelsföretag, med hänsyn till anläggningens storlek och art, skyldiga att tillämpa HACCP-systemet.

En produktionschef på en av anläggningarna, där han också har en del av kvalitetsansvarigs uppgifter, bekräftar bilden när han berättar om sin erfarenhet av branschens utveckling.

Det har varit en väldig förändring de sista tio åren, ännu mer mot för 20 år sen. Första gången jag kom hit kom någon cyklande med en halv gris på axeln. Så det har hänt otroligt mycket, och att få folk med på förändringar är jobbigt, jättejobbigt för människor.

1.6.4 Anläggningarna

De anläggningar som valdes ut är tre anläggningar, varav två hör till samma företag. Företagen har ungefär samma antal anställda: mellan 50-60 personal i produktion. Det ena företaget består av en styckningsanläggning med cirka 30 anställda i produktion och en charkanläggning med cirka 20 anställda i produktion. På styckningsanläggningen sker styckning av halvfall av gris. Där sker också malning av köttfärs, framställning av rimmade produkter och tärning och strimling av värmebehandlade produkter från charkanläggningen. På charkanläggningen framställs värmebehandlade produkter som skinka och olika typer av korvar. Företagets styckningsanläggning kommer hädanefter att benämnas ”anläggning 1” och charkanläggningen för ”anläggning 3”. Anläggning 1 är mindre än tio år gammal och planerad för att möta de nya kraven på att zonindelning, produkt- och personalflöden. Enligt uppgifter från inspektörer, kvalitetsansvarig och produktionsansvarig på företaget har detta delvis uppnåtts. En komplicerande faktor är den breda produktionen med olika linjer som är svåra att hålla helt åtskilda.

Charkanläggningen är inrymd i en nästan 100 år gammal kulturminnesmärkt byggnad. Enligt produktionsansvarig håller dock produktionslokalerna hög kvalitet efter de ombyggnader som har skett. Däremot är utrymmesbrist och personalflöden mellan avdelningarna exempel på problem som hittills inte gått helt att lösa. Företaget är ett äldre familjeägt företag som inte levererar till butiksledet utan bland annat till grossistföretag. Företagets storlek och verksamhet har varit i stort sett oförändrad en längre tid.

Det andra företaget har också drygt 50 anställda i produktion. Företagets verksamhet är framförallt styckning av nöt och lamm. Företagets anläggning kommer hädanefter att benämnas anläggning 2 och har i likhet med anläggning 1 nya lokaler. En sluss finns mellan ren och oren zon. Enligt kvalitetsansvarig är målet att det ska vara omöjligt att så som nu är möjligt passera mellan zonerna på något annat sätt än genom slussen. Verksamheten har expanderat stort de senaste åren som en följd av framgången med bland annat kravmärkta produkter. Enligt kvalitetsansvarig är målet att anläggningen ska kvalitetssäkras genom ISO-certifiering, en process som uppges ta ett och ett halvt år.

Vid samtalen med de tre inspektörerna har det inte gått att fastställa att företagen skiljer sig märkbart åt när det gäller efterlevnad när det gäller till exempel rutiner för personlig hygien. Ett undantag är anläggning 3 där en av inspektörerna menar att efterlevnaden av rutiner för personlig hygien är något bättre än på anläggning 1.

2. Metod

För att besvara frågeställningarna valde jag att använda mig av både en kvalitativ och en kvantitativ metod. Den kvalitativa metoden innebar kvalitativa intervjuer av personal på anläggningarna. Metoden syftade till att nå en förståelse för vilka problem som personalen upplever med att följa hygienrutiner i sitt arbete. Svaren från personalen skulle också ge uppslag inför urvalet och formuleringen av enkätfrågor. Enkätundersökningen innebar en kvantitativ studie som skulle besvara frågeställningar som hur vanligt det är att hygienrutiner följs eller inte följs och hur vanlig en viss åsikt var bland personalen på anläggningarna. Intervjusvaren kunde sedan i efterhand användas för att förklara och tolka enkätresultatet.

2.1 Intervjuundersökning

För att styra de intervjuade så lite som möjligt användes öppet formulerade frågor och målet var hela tiden att få de intervjuade att berätta så mycket som möjligt om ämnet. Därför användes inte någon standardiserad intervjumall med färdiga frågor. Syftet med intervjuerna var ju att de intervjuade skulle berätta så mycket som möjligt om ämnet, inte att materialet skulle vara jämförelsebart i så hög grad som möjligt (Holme & Solvang 1997, Kvale 1997 och Trost 2009).

För att få intervjuobjekten att känna sig bekväma och för att ge mig kunskaper om deras arbetsuppgifter började jag med att ställa frågor om deras yrkesbakgrund och arbete. Samtliga intervjuade hade tillgång till dokumentet med företagets skriftliga hygienrutiner. Alla intervjuer avrundades med att de erbjöds lägga till något som de ville ha sagt. De intervjuade utlovades anonymitet.

Intervjupersoner valdes ut av kvalitetsansvarig respektive produktionsansvarig på de två anläggningar där intervjuerna genomfördes. De hade fått instruktioner att välja personal med olika arbetsuppgifter. I urvalet av intervjupersoner tog kvalitetsansvariga hänsyn till vilka som de trodde skulle vara mest intresserade av att delta. Urvalet är därför inte slumpmässigt, men syftet med intervjuundersökningen var inte heller att urvalet skulle vara generaliserbart. Avsikten var att personal från samtliga tre anläggningar i undersökningen skulle intervjuas. Men eftersom intresset av att delta i intervjuundersökningen inte var lika stort hos en av anläggningarna intervjuades endast personal på två av anläggningarna. Detta minskar delvis möjligheterna att jämföra anläggningarna, men innebär ändå att materialet kan ge kunskap om hur personal på den här typen av produktionsanläggningar ser på hygienrutiner i sitt arbete.

Sju personal intervjuades på två av anläggningarna. Varje intervju tog en halv timme och spelades in på band. När intervjusvaren skrevs ut försökte jag återskapa talspråket i så stor utsträckning som möjligt.

Utöver personalintervjuerna genomfördes tre intervjuer med stadsveterinärer på Stockholm stads miljöförvaltning, samt tre intervjuer med kvalitetsansvariga på anläggningarna. Syftet med dessa intervjuer var till stor del att de intervjuade skulle bidra med bakgrundsinformation

om tillsynsarbete respektive kvalitetsarbete, samt dela med sig av deras erfarenheter av hygienen på anläggningarna. Särskilt de kvalitetsansvariga kunde bidra med uttalanden om deras erfarenhet av företagsledningen och personalen. Två av de tre intervjuerna med kvalitetsansvariga spelades in på band.

2.2 Enkätundersökning

Inför enkätundersökningen valdes sex allmänna hygienrutiner ut som ingår i de tre anläggningarnas egenkontrollprogram och som all personal i produktion har instruktioner att följa. Dessa rutiner för personlig hygien var: att tvätta händerna vid avbrott i arbetet, att byta skyddshandskar, att bära rena skyddskläder, att byta kläder mellan ren och oren zon, att inte bära smycken eller piercing, och att inte bära personliga föremål, till exempel mobiltelefon. Tre frågor formulerades, dels om hur viktiga personalen ansåg att dessa rutiner var, dels om hur de trodde att personal på anläggningen följde dem, samt slutligen, hur de själva följde dem. Hur de själva följer rutinerna är mer värdefullt för undersökningen att veta än hur de uppskattar att övrig personal följer rutinerna. Men när frågor om känsliga områden ställs kan det vara lämpligt att inleda med frågor inom samma område som inte är fullt så känsliga (Trost 2009). Personalen fick skatta beteendet eller sin inställning på en skala med fem steg: från ”aldrig” till ”alltid” eller från ”oviktigt” till ”mycket viktigt”. Enkäten finns som bilaga till denna uppsats.

Under intervjuerna med personalen hade det framkommit vissa vanliga orsaker till att rutiner inte följdes och därför ställdes en fråga på enkäten om hur vanliga de trodde att fyra möjliga orsaker var till att personal inte följer hygienrutiner. ”Slarv”, ”för att hinna med arbetsuppgifter”, ”lokalens utformning” och ”onödiga hygienregler” angavs som alternativ.

Eftersom det finns tidigare forskning som visar att förebilder (Lankford et al. 2003) och företagsledning har betydelse för personalens efterlevnad av hygienrutiner ställdes frågor även om personalens uppfattning om hur väl ansvarig personal (förman, chef på avdelning eller liknande) följde hygienrutinerna. En fråga om hur stort personalen upplever att ledningens intresse är för att personalen följer hygienrutinerna ställdes också. Utbildning och information om hygien och hygienrutiner kan också antas ha betydelse för hur personalen följer hygienrutiner. Därför ställdes frågor också även om dessa områden.

Hur relevanta personalen upplever att hygienrutinerna är för livsmedelssäkerheten kan också påverka efterlevnaden och därför formulerades en enkätfråga om detta. Slutligen lades några bakgrundsfrågor till om antalet år i yrket och om de arbetade med styckning eller paketering. Från kvalitetsansvariga och stadsveterinärer hade jag fått höra att styckare kunde vara svårare att påverka till att följa hygienrutiner samtidigt som de hade en hög yrkesstolthet. Paketering av värmebehandlade produkter innebär en potentiell risk för kontaminering av ätbara produkter. Därför var dessa arbetsuppgifter särskilt intressanta att undersöka för att se om de fanns ett samband mellan dem och efterlevnad av hygienrutiner. Några fler frågor om bakgrund ställdes inte eftersom personalen då skulle kunna misstänka att de kunde identifieras

med hjälp av information om deras arbetsuppgifter. Kommentarsfält lämnades på slutet av enkäten för att ge personalen möjlighet att lämna sina egna åsikter (Trost 2009).

Enkätresultatet matades in och sammanställdes med hjälp av Sveriges lantbruksuniversitets ”enkätgenerator” som egentligen är utformad för att genomföra enkätundersökningar via internet. Enkätgeneratören räknade sedan ut hur stor andel av personalen som har valt respektive svarsalternativ och presenterar resultatet i form av stapeldiagram. Resultatet sammanställdes för samtliga anläggningar samt för var och en av anläggningarna. Nedan finns fråga 1 på enkäten.

1. Hur viktigt anser du att det är att följa nedanstående hygienrutiner?					
	Oviktigt	Inte så viktigt	Ganska viktigt	Viktigt	Mycket viktigt
Tvätta händerna, före arbetet, efter raster och toalettbesök					
Byta plasthandskar vid varje rast eller paus					
Inte bära personliga föremål, t.ex. mobiltelefon					
Inte bära smycken eller piercing					
Att bära rena skyddskläder					
Byta kläder mellan ren och oren zon					

3. Resultat

3.1 Resultat för anläggningarna totalt

3.1.1 Sammanfattning av enkätresultat för anläggningarna totalt

Sammanfattning av enkätresultat på alla tre anläggningar för attityden till och efterlevnaden av de sex hygienrutinerna:

- Vilka rutiner ansågs ”viktiga” eller ”mycket viktiga”?
 - >90%: tvätta händerna, byta handskar, bära rena kläder
 - ~75%: inte bära smycken eller piercing, byta kläder mellan ren och oren zon
 - 58%: inte bära personliga föremål
- Vilka rutiner följdes ”alltid” eller ”nästan alltid”?
 - >90%: handtvätt, byta handskar, rena kläder
 - 80%: inte bära smycken eller piercing
 - 50-55%: inte bära personliga föremål, byta kläder mellan ren och oren zon

Resultatet visar att personalen i stort sett uppger sig följa hygienrutinerna i enlighet med hur viktigt de anser att det är att följa dem. Undantaget är rutinen för att byta kläder mellan ren och oren zon som cirka 75 procent ansåg är ”viktig” eller ”mycket viktig” att följa, men som bara hälften av personalen uppgav att de följer.

3.1.2 Attityd till hygienrutiner

Av de sex hygienrutiner som fanns med på enkäten värderade över 90 procent av personalen tre av rutinerna som ”viktigt” eller ”mycket viktigt” att följa på den femgradiga skalan. Dessa tre var att tvätta händerna före arbetet, efter raster och toalettbesök (100 procent), att byta plasthandskar vid varje rast eller paus (90,2 procent) samt att bära rena skyddskläder (98,1 procent). Något färre ansåg att det var viktigt eller mycket viktigt att följa rutinerna för att inte bära smycken eller piercing (73,1 procent) och att byta kläder mellan ren och oren zon (76,5 procent). Den hygienrutin som minst andel av personalen ansåg vara viktigt eller mycket viktigt att följa var att inte bära personliga föremål, till exempel mobiltelefon (57,7 procent).

3.1.3 Personlig efterlevnad

På frågan hur ofta de personligen följde de sex hygienrutinerna svarade över 90 procent av personalen att de alltid eller nästan alltid följde de tre hygienrutinerna att tvätta händerna före arbetet, efter raster och toalettbesök (94,1 procent), byta handskar vid varje rast eller paus

(94,3 procent) och att bära rena skyddskläder (94,8 procent). Andelen som uppgav sig alltid följa rutinerna för att tvätta händerna var 76,1 procent och motsvarande andel för att byta plasthandskar var 71,2 procent, medan andelen som uppgav sig alltid bära rena skyddskläder var 55,8 procent. Även när det gällde rutinen att inte bära smycken eller piercing uppgav en hög andel (75,1 procent) att de alltid följde rutinen, men då uppgav samtidigt 15,4 procent att de sällan eller aldrig följde rutinen.

En lägre andel uppgav sig följa rutinerna för att inte bära personliga föremål och att byta kläder mellan ren och oren zon. 51 procent uppgav sig att alltid eller nästan alltid följa rutinen att inte bära personliga föremål och 56 procent uppgav att de alltid eller nästan alltid bytte kläder mellan ren och oren zon. 21,6 procent uppgav att de aldrig följde rutinen att inte bära personliga föremål, medan 22 procent uppgav att de aldrig eller sällan bytte kläder mellan ren och oren zon.

3.1.4 Information och utbildning

De flesta uppgav att informationen om nya hygienrutiner fungerar väl och att företagets hygienutbildning har betydelse i deras arbete. Över 80 procent ansåg att informationen om nya hygienrutiner fungerar ganska bra, bra eller mycket bra. Det samma gäller för hur stor betydelse personalen uppger att hygienutbildningen har i deras arbete där över 80 procent uppgav att de har ganska stor, stor eller mycket stor betydelse för den i sitt arbete. En dryg tredjedel (35,3 procent) ansåg att man kan låta bli att följa någon av hygienreglerna utan att det behöver påverka livsmedelssäkerheten.

3.2 Orsaker personalen uppger till att inte följa hygienrutiner

På enkätfrågan om vilka orsaker som personalen trodde låg bakom att hygienrutinerna inte följdes var slarv den orsak som flest antog var vanlig. 72,6 procent svarade att slarv var orsaken oftast, nästan alltid eller alltid på den femgradiga skalan. Motsvarande andel för tidsbrist var 53 procent. Ungefär lika många (53,2 procent) antog att det berodde på onödiga hygienrutiner. Något färre (34 procent) uppgav att lokalens utformning var orsaken oftast, nästan alltid eller alltid.

Av intervju svaren framgår att en bidragande orsak till att rutinen för att byta kläder mellan ren och oren zon inte alltid följs kan vara att den upplevs som onödig av personalen när till exempel vistelsen i oren zon är kortvarig, som när man hämtar något för att sedan återvända till ren zon och fortsätta arbetet där. Att avståndet är kort upplevs också ha betydelse för den personal som får frågan varför han inte anser att det är särskilt allvarligt att gå några få meter in i oren zon för att hämta något. Att komma i direkt kontakt med något som man vet är smutsigt upplevs däremot som allvarligare.

Personal: Jag vet inte. Man jobbar ju inte med det, man rör ju inget som är orent egentligen. Jag rör ju ingenting. Jag går ju bara två meter och hämtar [utelämnat ord]. Det är ju annat om man ställer sig och slår upp kartonger. Då tar man ju av sig, skyddskläder och sådant där.

Intervjuare: Vad är skillnaden där, tänker du?

Personal: Då blir man ju smutsig, om man står mot pallar och sådant där.

Intervjuare: Kläderna?

Personal: För de är ju rätt skitiga, sådana där lastpallar.

Andra regler som personalen kan uppleva som onödiga är rutinen att inte bära smycken och piercing eller att bära personliga föremål som mobiltelefon. Även här upplevs risken att kontaminera livsmedel som liten om smycken eller liknande bärs under kläderna. Så här svarar en ur personalen när han får frågan om han tror att några fler regler förutom rutinen för ren och oren zon kan upplevas som onödiga.

Personal: Äh, som jag tycker är halsband löjligt, att man inte fick ha det under kläderna. Eller de som har piercing, det fick man inte heller ha, under kläderna. Sådant kan man ju tycka är löjligt.

Intervjuare: Vad är det som gör att du tycker det?

Personal: Sådant kommer väl inte i maten, om du har piercing på tutten.

Att personalen känner till att det förekommer mer allvarliga brister i efterlevnaden av hygienrutiner bland personalen kan bidra till att hygienrutiner som upplevs som mindre viktiga inte följs, eftersom att följa den ena rutinen men inte den andra upplevs som inkonsekvent.

Personal: Det finns väl mycket andra brister som är mycket viktigare än om du har halsband på dig. Att folk springer i zoner. Det var ju ingenting, bara att man inte hade halsband på sig. Jag vet inte var man ska börja...

Samma personal som ovan ifrågasatte också rutinen för att inte bära personliga föremål när det gäller att inte bära mobiltelefon. Så här svarar han på frågan om han tror att fler rutiner kan upplevas som onödiga av personalen, förutom rutinen för ren och oren zon och rutinen att inte bära smycken eller piercing. Även den regeln kan uppfattas som inkonsekvent.

Personal: Nej, det tror jag inte... det är ju det här med mobiltelefoner. Jag fattar ju att man inte får ha den i lokalerna. Man kan ju bli frestad att ta upp den. Men om man har en väst med en stängd ficka? Men nycklar till exempel det får man ha. De är ju också skitiga.

En annan personal utvecklar sitt svar på frågan om vilka rutiner som kvalitetsansvarig brukar påpeka att de inte följs. Han anger då anledningar till varför personalen kan anse att de behöver sin mobiltelefon.

Personal: Det är samma sak där, mobil och så där. Man kan ju ha ringt för att beställa läkartid. Då ska ju de ringa upp. Ska man springa ut då för att svara? Det kunde [kvalitetsansvarig] inte svara på. Ett tag skulle de förbjuda att ha med mobiltelefon. Men man kan ju ha sjuka barn på dagis. Ibland kanske man har ett viktigt samtal.

3.2.1 Handhygien

När personalen svarade på hur de själva personligen följde rutinen för handtvätt svarade som tidigare nämnt en överväldigande majoritet att de alltid eller nästan alltid följde rutinen. Någon betydelsefull skillnad mellan anläggningarna fanns inte. Däremot fanns skillnader mellan anläggningarna när personalen skulle ge sin uppfattning om hur ofta sina medarbetare på anläggningen följde rutinen. Då svarade en stor andel att personalen alltid eller nästan alltid följer rutinen på anläggning 2 (68,4 procent) och på anläggning 3 (75 procent) medan motsvarande andel på anläggning 1 var 35 procent. Även rutinen för att byta handskar efterlevs i lägre grad på anläggning 1, enligt personalen själva. Där uppger 25 procent att rutinen för handtvätt alltid följs av personalen. Motsvarande andel på anläggning 2 och 3 är 42,1 procent respektive 33 procent.

I intervjuer med personalen ansåg de flesta att handhygien i allmänhet var god, även om de kunde tänka sig att det fanns de som slarvade ibland. En av personalen menar att han tror att det finns de som inte alltid tvättar händerna. Bland annat säger han att han har hört att de inte spolar i handfatet när han har väntat utanför toaletten. På frågan vad han tror är anledningen till att de inte tvättar händerna angav han att användningen av handskar bland personalen kan spela roll.

Intervjuare: Varför tvättar de inte händerna, tror du?

Personal: Lathet kanske? Alla jobbar med handskar mer eller mindre. Styckarna har sina, vi har våra. Många drar bara handsken över, det är vad jag tror.

En annan personal menar att en del som inte blir smutsiga i sitt arbete kanske upplever att de inte behöver tvätta sig eller byta handskar. Slutligen ger han ett exempel på att lokalen och utrustningen för att tvätta händerna kan ha betydelse.

Personal: För oss som börjar tidigt tar det långt tid innan vattnet blir varmt. Det är gamla lokaler och gamla rör. Tar det lång tid innan varmvattnet kommer blir det inte så bra. Det säger sig självt att det blir sämre tvättat om det inte är skönt att tvätta händerna

3.3 Jämförelse mellan anläggningarna

3.3.1 Attityd till hygienrutiner

På anläggning 2 och 3 ansåg 84,2 respektive 91,7 procent att det är viktigt att följa rutinen för handtvätt, medan 65 procent ansåg att det är mycket viktigt på anläggning 1. Fler (75 procent) ansåg att det är mycket viktigt att byta handskar vid varje rast eller paus på anläggning 2 än på anläggning 1 och 3 där 63,2 procent respektive 58,3 procent ansåg att det är mycket viktigt att följa rutinen för att byta handskar. Ungefär lika många ansåg att det var mycket viktigt att följa rutinen för att bära rena kläder på anläggning 1 och 2: 75 respektive 80 procent. På anläggning 3 ansåg 58,3 procent att det var mycket viktigt att följa samma rutin.

Regeln att inte bära personliga föremål ansågs vara oviktig eller inte så viktig att följa av 35 procent av dem som besvarade enkäten på anläggning 2. På anläggning 1 och 3 var andelen som ansåg denna rutin vara inte så viktig 15 respektive 8,3 procent medan ingen ansåg den vara oviktig. Att inte bära smycken eller piercing ansågs vara mycket viktigt av 60 procent av dem som svarat på enkäten på anläggning 1 och av 75 procent av dem på anläggning 3, medan en lägre andel, 40 procent ansåg att det var mycket viktigt att följa rutinen på anläggning 2.

3.3.2 Uppfattningar om hur personalen följer hygienrutiner

På frågan om hur ofta personalen på anläggningen följer rutinen för handtvätt svarade en stor andel att personalen alltid eller nästan alltid följer rutinen på anläggning 2 (68,4 procent) och på anläggning 3 (75 procent) medan motsvarande andel på anläggning 1 var 35 procent. Även rutinen för att byta handskar efterlevs i lägre grad på anläggning 1, enligt personalen själva. Där uppger 25 procent att rutinen för handtvätt alltid följs av personalen. Motsvarande andel på anläggning 2 och 3 är 42,1 procent respektive 33 procent. Regeln att inte bära personliga föremål uppgavs följas ungefär lika ofta på anläggningarna. På anläggning 1 uppgav 45 procent att de alltid eller nästan alltid följer rutinen för att inte bära smycken eller piercing. En något lägre andel (36,8 procent) uppgav att rutinen följdes alltid eller nästan alltid på anläggning 2, medan något fler (58,3 procent) uppgav att rutinen alltid eller nästan alltid följdes på anläggning 3.

Rutinen för att bära rena skyddskläder uppgavs att alltid följas av en ungefär lika stor andel på anläggning 2 (36,8 procent) och på anläggning 3 (33,3 procent). En lägre andel (11,1 procent) uppgav att personalen alltid följer rutinen på anläggning 1.

3.3.3 Hur personalen följer hygienrutiner

Rutinen för handtvätt uppgavs följas av ungefär lika många på anläggningarna. Ungefär lika stor andel uppgav också att de följer rutinen för rena skyddskläder. Något färre uppgav att de följer denna rutin alltid eller nästan alltid på anläggning 1 (80 procent) än anläggning 2 (85 procent) och 3 (83,3 procent). En större andel (85 procent) på anläggning 2 uppgav att de alltid följde rutinen för byte av handskar jämfört med anläggning 1 (65 procent) och anläggning 3 (58,3 procent). Andelen som uppgav att de alltid följer regeln att inte bära personliga föremål var större på anläggning 1 (60 procent) än på anläggning 3 (47,1 procent) och anläggning 2 (21,1 procent). Regeln att inte bära smycken eller piercing uppgavs följas alltid eller nästan alltid av störst andel på anläggning 3 (83,3 procent) jämfört med anläggning 1, där 75 procent uppgav att de alltid följer rutinen och anläggning 2 där 68,8 procent uppgav att de alltid följer rutinen.

3.3.4 Byta kläder mellan ren och oren zon

På enkätfrågan ”hur ofta följer du nedanstående hygienrutiner” och rutinen ”byta kläder mellan ren och oren zon” framkommer betydande skillnader mellan anläggningarna i hur väl personalen anser att de följer rutinen. Av diagram 1 framgår att hela 40 procent av personalen på anläggning 3 svarade att de aldrig följer rutinen medan 30 procent svarade att de sällan följer rutinen. Det innebär att hela 70 procent av personalen på anläggning 3 uppgav att de

aldrig eller sällan följer rutinen. Det kan jämföras med hur personalen svarade på samma fråga på anläggning 2: där svarade sammanlagt 75 procent att de nästan alltid eller alltid följer rutinen. Ingen på anläggning 2 svarade att de sällan eller aldrig följer rutinen. På anläggning 1 är resultatet mer ”blandat”. Bland annat framgår av diagram 1 att samtidigt som en stor andel, 45 procent, svarade att de alltid följer rutinen, svarar 25 procent att de sällan följer rutinen. Att rutinen för att byta kläder mellan ren och oren zon uppgavs följas i högre grad på anläggning 2 än på anläggning 1, och att rutinen uppgavs följas i än lägre grad på anläggning 3 framgår tydligt.

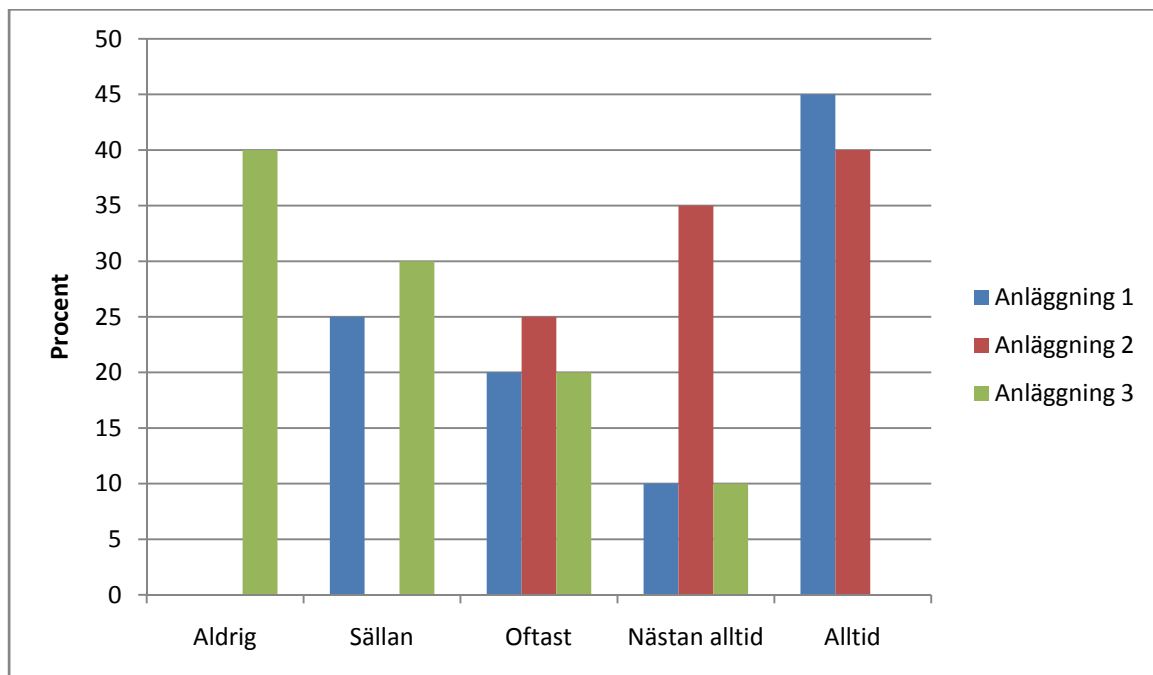


Diagram 1. Personalens svar på frågan ”Hur ofta följer du nedanstående hygienrutiner?” för rutinen ”byta kläder mellan ren och oren zon”. Staplarna anger andelen av personalen på respektive anläggning som har valt något av svarsalternativen ”aldrig”, ”sällan”, ”oftast”, ”nästan alltid” eller ”alltid”.

När jag frågade de intervjuade om hur ofta de följer olika hygienrutiner var rutinen att byta kläder mellan ren och oren zon den rutin som flest erkände att de inte alltid följde. Även om frågan gällde hur hygienrutinerna generellt fungerar i deras arbete tog flera upp just den rutinen som det största problemet. Anledningarna som angavs till att inte följa rutinen var oftast tidsbrist, antingen upplevd, eller en reell tidsbrist av fruktan för att inte hinna med arbetet. Något som upplevdes som försvårande var att lokalerna inte alltid erbjöd ett lämpligt utrymme för att byta om så snabbt som möjligt. Så här svarar en av personalen på anläggning 1 på frågan om var de byter om.

Personal: I en gång innan nästa rum. Går bort en bit och hänger kläderna på kroken. Om man ska byta doxor måste man gå dit vi har våra grejer. Skor är det aldrig någon som har bytt, inte där. Att gå ända bort dit vi har skor tar tid.

Andra lokalförutsättningar som påverkar viljan eller möjligheten att följa rutinen var hur avdelningar och zoner låg i förhållande till varandra. Detta var tydligt när de intervjuade på anläggning 3 fick frågan om hur personalflödet fungerade på anläggningen.

Personal: Nej, det funkar inte. På paketeringen funkar det. Men inte i fabriken. För att komma till arbetsplatsen måste man gå genom ren zon för att arbeta i oren zon. Och när man har rast går man tillbaka samma väg. Annars måste man gå ut på kajen, och då måste man ha rock och byta skor.

Intervjuare: Skulle ni kunna följa reglerna för ren och oren zon?

Personal: Nej. Om de bygger om.

Det framgick också att personalen upplever att det är viktigt att "flödet" i arbetet inte bryts av för att en rutin ska kunna genomföras. Om en rutin drar ned tempot på arbetet innebär det ofta att den inte utförs. En avgörande faktor är då om tempot på arbetsplatsen är tillräckligt lågt för att personalen ska hinna utföra rutinen före utsatt tid. Så här svarar en av personalen på anläggning 1 på frågan hur det fungerar att följa hygienrutinerna generellt i arbetet:

Personal: Vissa regler är inte praktiskt genomförbara. Det blir inget bra flöde, ett hinder i jobbet. För mycket [beskriver rutin för klädbyte mellan ren och oren zon].

Att om en rutin utförs eller inte kan bero på om personalen anser att tiden räcker till för det framkommer när samma person utvecklar sitt svar efter att ha fått frågan om han kan ge ett exempel på "ett hinder i jobbet":

Personal: Ett exempel? [beskriver rutin för att ta in produkter från oren zon]. Först byta kläder sedan [utföra rutin] byta rock, knasigt. Man struntar i det. Man går ju inte ut, ut. Man går ju bara fem meter utanför rena zonen och sedan går in och jobbar igen. Kanske får man med sig bakterier eller vad det kan vara. Om det är ett hinder i arbetet så struntar man i det. Det går nu när vi har lite att göra, men det blir det första som försvinner [om det blir mycket att göra igen].

Både enkätsvar och intervjusvar innehåller möjliga förklaringar. På enkäten fanns en fråga om hur stor betydelse lokalen hade för att personalen skulle följa hygienrutinerna. Att lokalens utformning var orsaken oftast, nästan alltid eller alltid ansåg hela 80 procent av de som hade svarat på enkäten på anläggning 3, medan 45 procent ansåg detta på anläggning 1 och 27,8 procent på anläggning 2. På anläggning 3 var också andelen som ansåg att orsaken var onödiga hygienrutiner som störst; 81,9 procent ansåg att detta var orsaken oftast, nästan alltid eller alltid. Motsvarande andel på anläggning 1 och 2 var 45 procent respektive 50,1 procent.

3.3.5 Uppfattningar om arbetsledare och företagsledning

Diagram 2 visar skillnader mellan anläggningarna i hur personalen har svarat på frågan "Hur ofta följer ansvarig personal (förman, chef på avdelning eller motsvarande) hygienrutinerna anser du?" Betydlig fler, 55 procent, på anläggning 1 svarade att ansvarig personal sällan följer hygienrutinerna än på anläggning 2, där endast 5 procent svarade "sällan". På

anläggning 3 svarade drygt 15 procent ”sällan”. Endast 15 procent av personalen på anläggning 1 svarade att personalen nästan alltid följer hygienrutinerna. Detta kan jämföras med anläggning 2 där 65 procent svarade att ansvarig personal nästan eller nästan alltid följer hygienrutinerna, och med anläggning 3, där cirka 75 procent valde svarsalternativen ”nästan alltid” eller ”alltid”. Det bör tilläggas att en större andel av de som svarade på enkäten på anläggning 2 valde alternativet ”vet ej” än på övriga anläggningar.

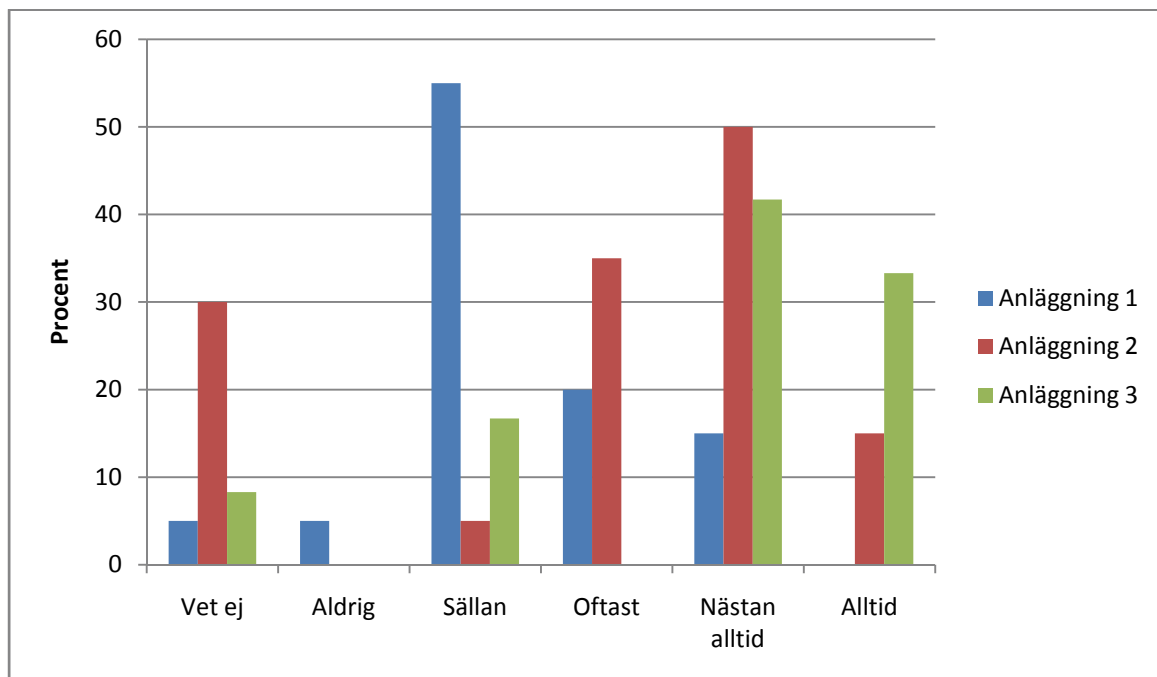


Diagram 2. Hur personalen på anläggningarna har svarat på frågan ”Hur ofta följer ansvarig personal (förman, chef på avdelning eller motsvarande) hygienrutinerna anser du?” Staplarna visar andelen av personalen som har valt något av svarsalternativen ”aldrig”, ”sällan”, ”oftast”, ”nästan alltid” eller ”alltid” utom ”vet ej”,

Två ur personalen som jag intervjuade angav att de var missnöjda med hur ledningen arbetade med att se till att personal följer hygienrutinerna. Särskilt med att personal som arbetsledare kunde fortsätta att bryta mot regler utan att ledningen agerade tillräckligt aktivt för att komma till rätta med beteendet. Så här yttrade sig en personal efter att först ha fått frågan hur personalen generellt följer hygienrutinerna.

Personal: Sen tycker jag de är lite släpphänta, som [arbetsledare]. Han är ju värst av alla, springer mellan zoner och skiter i alla regler. Ledningen borde säga till [arbetsledare]. Det är ju det de har betalt för.

En annan personal tog också upp problemet med arbetsledaren som inte följde hygienrutinerna. När han fick frågan hur ledning eller kvalitetsansvarig kan påverka hur hygienrutinerna följs svarade han så här.

Personal: Det är på möten [hygienutbildning]. Men det är ingen respons från ledningen. De bryr sig inte om någonting. Till exempel det här med mobiltelefoner. Det har tagits upp på hygienmöten i säkert fem, sex-sju år.

Den enkätfråga som avsåg mäta hur personalen uppfattade ledningens inställning till efterlevnaden av hygienrutiner var formulerad ”hur stort intresse tycker du att ledningen visar för att personalen följer hygienrutinerna?”. Diagram 2 visar att på anläggning 2 och 3, som båda hör till företag A och har samma ledning, svarade 30 procent eller mer att ledningens intresse var mycket litet, medan ingen av personalen hade den uppfattningen på anläggning 2 (företag B). Och medan endast 15 procent på anläggning 2 svarade att ledningens intresse var ganska litet valde över 30 procent samma alternativ på anläggning 3. På anläggning 1 var denna andel 50 procent. Ingen av personalen på anläggning 1 eller 3 (företag A) svarade att ledningens intresse var mycket stort.

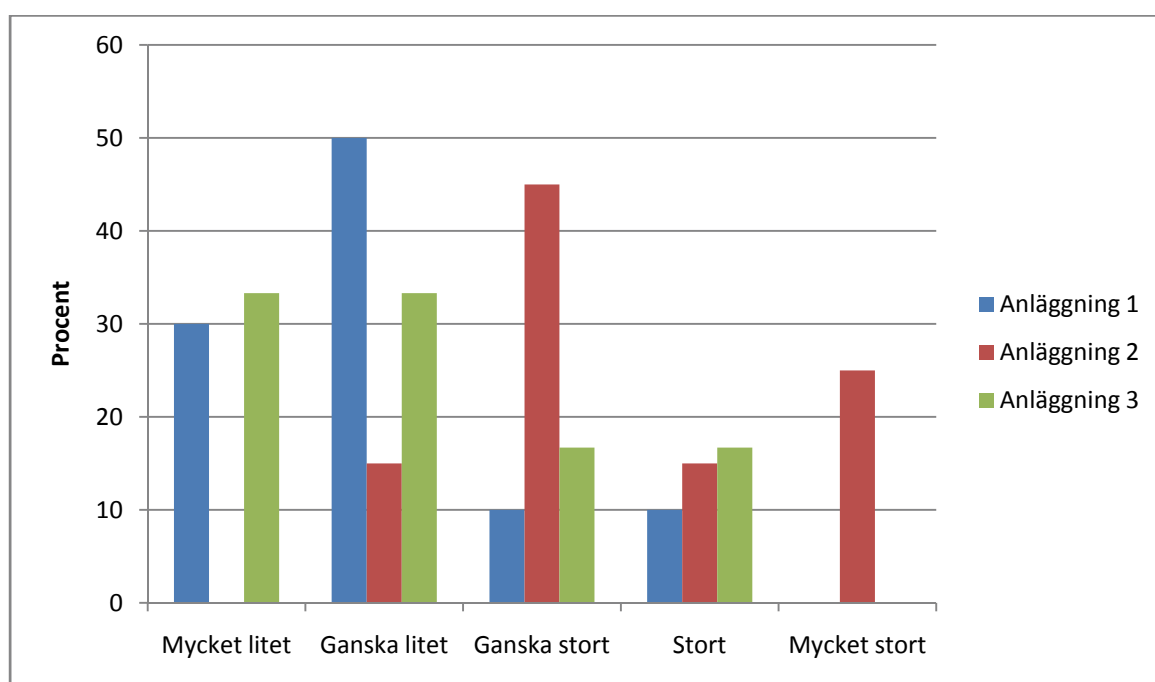


Diagram 3. Hur personalen svarade på frågan ”Hur stort intresse anser du att ledningen visar för att personalen följer hygienrutinerna?”. Staplarna visar andelen av personalen vid respektive anläggning som har valt något av svarsalternativen ”mycket litet”, ”ganska litet”, ”ganska stort”, ”stort” eller ”mycket stort”.

3.3.6 Intervjuer med kvalitetsansvariga

Jag intervjuade två kvalitetsansvariga och en produktionsansvarig på företagen om deras syn på hygienarbetet i allmänhet och deras syn på rollen som kvalitetsansvarig och företagsledningens betydelse i synnerhet. Kvalitetsansvarig på företag A (anläggning 1 och 3) menade att företagsledningen på hennes företag ibland visade bristande förståelse för hennes arbete och hade svårt att ta till sig förändringar. Hon upplevde att ekonomiskt tänkande från företagsledningen innebar att hon fick finna enklare lösningar istället för att till exempel köpa in nya maskiner eller göra ombyggnader. Ledningens inställning påverkade också personalen genom att signalera att det inte är så viktigt att följa rutinerna, menade hon. Det bidrog till de

”disciplinproblem” som hon menade fanns på anläggning 1 när det gällde efterlevnaden av hygienreglerna. Enligt henne skulle disciplinen på företagets anläggning 3 vara bättre. Detta höll också en av inspektörerna som hade haft tillsyn av anläggningarna med om. Både kvalitetsansvarig och inspektör tillskrev detta delvis till företagets produktionschef som är ansvarig för arbetet och att personalen följer rutinerna på anläggning 3. Hans arbetsuppgifter på anläggning 3 innebar att han arbetade närmare personalen, vilket kunde bidra till att personalen kände sig mer delaktig, menade såväl kvalitetsansvarig som en av inspektörerna.

På företag B (anläggning 2) upplevde kvalitetsansvarig att hon hade mycket bra stöd från ledningen. Det yttrade sig på flera sätt. Bland annat genom att företaget hade anskaffat mycket utrustning som hon hade efterfrågat och att de visade stort intresse för hygienarbetet genom att be henne rapportera till ledningen en gång i veckan. Hon kunde även räkna med att ledningen kunde tala med personalen om efterlevnaden inte förbättrades.

Kvalitetsansvarig: Då förstår även personalen att det är viktigt och att det är viktigt för att de ska få behålla sina jobb.

Hon upplevde att stödet från ledningen var viktigt i hennes roll som kvalitetsansvarig, som ju är en roll som kan upplevas som ganska otacksam. Dels genom att kvalitetsarbetet kostar företaget pengar, dels att det kan komma i konflikt med produktionen och inte minst för att det är personligt påfrestande att hela tiden påtala brister.

3.3.7 Information och delaktighet

När nya mer omfattande hygienrutiner infördes på företag A, bland annat ökade krav på skyddskläder, rutinen för att byta kläder mellan ren och oren zon, att inte bära smycken eller piercing eller personliga föremål, informerades personalen om de nya reglerna på företagets årliga hygienkurs. En ur personalen menar att han i stort sett anser att man ska hålla på de regler som företaget har. Däremot är han missnöjd med hur den förändring de nya reglerna innebar för personalen förankrades hos personalen.

Intervjuare: Motiverade de reglerna för er när de presenterades?

Personal: Det är klart de motiverade dem. Kunderna ställer ju krav på hygien och det förstår man ju. Men det är ju lätt att säga så här, så här får man inte göra. Men sen hur vi ska klara av att inte göra så eller göra så det sket man i. Det är som att säga här är ett övergångsställe men inga skyltar och inga streck på marken för att underlätta för dem som går över.

Andelen som ansåg att personalens synpunkter inte tas till vara tillräckligt ofta var nära dubbelt så stor på anläggning 1 (45 procent) jämfört med anläggning 2 (21,1 procent) och anläggning 3 (25 procent). Något färre (35 procent) ansåg att personalens synpunkter togs till vara på anläggning 1 än på anläggning 2 (47,4 procent) och på anläggning 3 (41,7 procent).

Information om nya hygienregler fungerade bra eller mycket bra enligt 40 procent på anläggning 1 och enligt ungefär lika många på anläggning 3 (41,6 procent). En större andel (68,5 procent) ansåg detta på anläggning 2.

Andelen som ansåg att de hade ingen eller liten användning för företagets hygienutbildning var minst på anläggning 3 (8,3 procent). På anläggning 1 och 2 var andelen ungefär lika stor (33,3 procent respektive 35 procent).

4. Diskussion

Den här studien har två mål: både att beskriva hur väl personalen på anläggningarna följer rutinerna och hur deras attityder ser ut, samt att även ta reda på något om varför de beter sig som de gör. Just varför de beter sig som de gör kan besvaras genom att ta del av deras egna förklaringar av sitt beteende, men också genom enkätsvar om till exempel hur mycket ledningen är engagerad. Det senare är en faktor som i tidigare studier inom vårdvetenskap har visat sig ha betydelse för personalens beteende och som kan förväntas ha det även i detta fall. Att det faktiskt är så är dessutom möjligt att bekräfta genom att se om det mellan anläggningarna finns ett samband mellan ledningens engagemang och hur personalen beter sig. En skillnad mellan den här och de tidigare studierna är dock att beteende där observerades direkt, medan den här studien baserar sig på vad personalen har uppgett om sitt beteende.

Eftersom den här studien är en fallstudie utförd på endast tre anläggningar och med ett mindre antal enkätsvar kan inte den uppmätta efterlevnaden av hygienrutiner i den här undersökningen anses vara representativ för hur det ser ut på animalieanläggningar i Sverige totalt. Det var heller inte syftet med den här undersökningen. Däremot kan enkätsvaren tillsammans med intervjusvaren ge en god beskrivning av hur efterlevnaden ser ut på de tre anläggningarna. Visserligen låg bortfallet på över 50 procent för anläggning 3 men min bedömning är att det är tillräckligt för att anse att enkätsvaren är representativa för anläggningarna. Svarsfrekvens på enkätens sista frågor om antal år i yrket och särskilt yrkesgrupp var betydligt lägre än för övriga frågor, som inte har något betydelsefullt bortfall, och de har därför inte använts för att dra några slutsatser om samband mellan till exempel antal år i yrket och efterlevnad.

Det finns framförallt tre intressanta fynd i den här studien som framstår med stor tydlighet i enkätsvar och intervjusvar vid en jämförelse mellan de tre anläggningarna, respektive de två företagen. Ett av dessa fynd är att personalen på anläggning 3 uppger sig följa rutinerna för att byta kläder mellan ren och oren zon i mycket lägre grad än på de andra anläggningarna. Att anledningen till detta till stor del beror på lokalens utformning framgår klart av både intervjusvar från personal på anläggningen och enkätsvar från samma anläggning.

Två andra saker som framgår tydligt av både intervjusvar och enkätsvar är att ledningen på företag A uppfattas som mycket mindre engagerad i hur personalen följer hygienrutinerna än ledningen på företag B. En annan viktig skillnad mellan anläggningarna är den mellan anläggning 1 på företag A i jämförelse med de två övriga anläggningarna när det gäller hur personalen upplever att ansvarig personal följer rutinerna. Åtminstone hos viss intervjuad personal finns också ett stort missnöje med hur ledningen till exempel agerar för att ansvarig

personal som inte följer rutinerna ska bättra sig. Dessa två fynd när det gäller personalens uppfattning om ledningens intresse och ansvarig personals beteende är intressanta i ljuset av tidigare forskning om dessa faktorer betydelse för personalens beteende (Lankford et al. 2003).

Vad som inte framgår lika tydligt är om hygienrutiner generellt följs sämre inom företag A än inom företag B. Rutinerna för handtvätt och att bära rena skyddskläder uppges följas i ungefär samma höga utsträckning på alla tre anläggningarna. Däremot uppges personalen på anläggning 2 (företag B) att de följer rutinerna för ren och oren zon samt byte av handskar i högre utsträckning än på anläggning 1 och 3. Å andra sidan uppges personalen på anläggning 2 att de följer rutinerna i lägre utsträckning när det gäller personliga föremål och smycken. De största skillnaderna mellan anläggningarna återfinns bland svaren på hur de som har svarat på enkäten uppges att övrig personal på anläggningen följer hygienrutinerna. På anläggning 1 har en större andel av personalen uppfattningen att hygienrutinerna inte alltid följs, bland annat när det gäller hur ofta personalen tvättar händerna. Denna skillnad gäller däremot inte för rutinerna för ren och oren zon samt för personliga föremål, vilket också överensstämmer med hur personalen uppges att de själva följer dessa rutiner.

Hur denna uppgift ska värderas är inte självklart. Det är möjligt att resultatet kan förklaras med att en större andel av personalen på anläggning 1 är missnöjda med bland annat hur ledningen hanterar brott mot rutinerna. Att sådana uppfattningar finns stöds av både enkätsvar och intervjusvar. Det är därför möjligt att personal yttrat sitt missnöje genom att peka ut att all personal inte följer rutinerna. Oavsett vad som är förklaringen står det klart att personalen som har svarat på enkäten på anläggning 1 i högre grad anser att rutinerna för personlig hygien inte följs.

På anläggning 1 finns också ett större missnöje med hur personalens åsikter tas till vara, vilket framkommer både av enkätsvar och intervjusvar. Av enkätsvaren att döma så fungerar också informationen om nya hygienrutiner bättre på anläggning 2 (företag B) än på anläggning 1 och 3.

Studier som den här kan bidra till att öka förståelsen för varför personal ibland inte följer hygienrutinerna. Båda företagen har regelbundna utbildningar med personalen och under intervjuerna har inget framkommit som tyder på att personalen har bristande kunskaper i livsmedelshygien eller inte känner till hygienrutinerna. De orsaker som personalen själva anger är lokaler och arbetssituationer som inte underlättar att följa regler för till exempel zonindelning. Flera intervjusvar tyder på att om en rutin upplevs som tidsödande så följs den inte alltid. Det samma gäller för rutiner som upplevs som mindre avgörande för livsmedelssäkerheten, som att inte bära smycken eller mobiltelefon, när personalen känner till att uppenbara brott mot andra hygienrutiner förekommer. Enkätundersökningen visar också att det fanns ett större missnöje på anläggning 1 för hur nya mer omfattande hygienrutiner, till exempel för zonindelning, har införts. Ett missnöje med möjligheterna att påverka hur nya hygienrutiner hade införts yttrades också av personal i intervjuundersökningen.

Vilka slutsatser kan då dras om vilka faktorer som är avgörande för personalens beteende när det gäller de faktorer som undersökts i den här studien? Fysiska förutsättningar, framförallt lokalens utformning, har visat sig ha avgörande betydelse för hur personalen följer rutiner för zonindelning. Resultatet av studien stödjer också uppfattningen att intresse från ledning och överordnad personals beteende har stor betydelse för personalens beteende. Slutsatsen kan dock inte dras utifrån skillnader mellan företagen i hur personalen skattar sitt eget beteende, där finns inga större skillnader i hur hygienrutiner generellt följs. Men den samlade bilden är ändå den att intresse från ledning och överordnad personals beteende har stor betydelse. Till stöd för det finns skillnader mellan anläggningarna i hur personalen skattar att hygienrutinerna följs på anläggningen där de arbetar. I intervju svaren berättade också personal om hur ledningen på en av anläggningarna visade bristande intresse för hur personal följer hygienrutiner och hur personal i högre position utgör dåliga förebilder. Det framstår som troligt att en företagsledning i detta fall har dubbel betydelse. Dels direkt genom hur de bemöter personalen, dels indirekt genom att ledningens inverkan på personal i överordnade positioner. Intrycket är att en företagsledning har stort ansvar för utformningen av en ”kultur” på arbetsplatsen och därigenom av hur personal tänker och handlar när det gäller hygienrutiner.

Av intervjuer och enkätsvar framkom också att bland personalen på anläggningen där missnöjet med ledning och överordnad personals beteende var större var också upplevelsen av bristande delaktighet som störst. En känsla bland personalen att ledningen inte stöder och är beredd att underlätta för dem att följa hygienrutinerna bidrar sannolikt till att förtroendet för ledningen sjunker hos personalen. Att beakta dessa faktorer när nya hygienrutiner införs i ett livsmedelsföretag är troligen ett steg i rätt riktning för att förbättra livsmedelssäkerheten.

Enligt den kvalitetsansvarig med längst erfarenhet av branschen som deltog i undersökningen har förändringarna i branschen varit omfattande. För företag med lokaler där det inte alltid är möjligt att undvika att flöden korsas, och där personalen är vana att arbeta som de alltid har gjort, kommer förändringar att vara en utmaning. I framtiden kommer sannolikt fler företag att inleda arbetet att certifieras enligt ISO eller BRC. Det kommer innebära att dessa företag ställs inför de problem som har diskuterats i den här studien.

5. Referenser

Berg, M & Kullberg, L (2005) Vilka förutsättningar krävs för att sjuksköterskan ska kunna påverka basala hygienrutiner och därigenom bidra till en god vårdmiljö?

Enkätgenerator

<http://enkater.slu.se/>

Tillgänglig 100901

Holme, I & Solvang, B (1997) Forskningsmetodik. Lund: Studentlitteratur

Kvale, S (1997) Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur

Lankford, M.G., Zembowe, T.R., Trick, W.E., Hacek, D.M., Noskin, D.A. & Petersen, L.R. Influence of role models and hospital design on hand hygiene on health care workers. *Emerging Infectious Diseases*, 12 (2003): 217-222.

Trost, J (2009) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 178/2002 av den 28 januari 2002 om allmänna principer och krav för livsmedelslagstiftning, om inrättande av Europeiska myndigheten för livsmedelssäkerhet och om förfaranden i frågor som rör livsmedelssäkerhet.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:031:0001:0024:SV:PDF>.
Tillgänglig 100901

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 852/2004 av den 29 april 2004 om livsmedelshygien.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:139:0001:0054:SV:PDF>.
Tillgänglig 100901

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 853/2004 av den 29 april 2004 om fastställande av särskilda hygien regler för livsmedel av animaliskt ursprung.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:139:0055:0205:SV:PDF>.
Tillgänglig 100901

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 854/2004 av den 29 april 2004 om fastställande av särskilda bestämmelser för genomförandet av offentlig kontroll av produkter av animaliskt ursprung avsedda att användas som livsmedel.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:165:0001:0141:SV:PDF>.
Tillgänglig 100901

Livsmedelsverkets vägledning (2007) *Riskklassificering av livsmedelsanläggningar och beräkning av kontrollavgifter.*

<http://www.slv.se/upload/dokument/livsmedelsforetag/vagledningar/Riskklassificering%20av%20livsmedelsanl%c3%a4ggningar%20och%20ber%c3%a4kning%20av%20kontrollavgifter.pdf>.
Tillgänglig 100901

Livsmedelsverkets vägledning (2006)*Hygien*

[http://www.slv.se/upload/dokument/livsmedelsforetag/vagledningar/V%c3%a4gledning%20om%20hygien%20051222.pdf](http://www.slv.se/upload/dokument/livsmedelsforetag/vagledning/V%c3%a4gledning%20om%20hygien%20051222.pdf). Tillgänglig 100901

Personalenkät om hygienrutiner

Den här enkäten ingår i ett examensarbete vid Sveriges lantbruksuniversitet om personalens uppfattningar om hygienrutiner på några livsmedelsanläggningar. Jag som genomför undersökningen heter Fredrik Rimsén och jag hoppas att du vill medverka genom att svara så ärligt som möjligt på frågorna. Dina svar behandlas anonymt och det kommer inte att vara möjligt att identifiera enskilda personer i rapporten. Svara på frågorna genom att sätta ett kryss i en av rutorna. Först följer några frågor om din uppfattning om ett antal hygienrutiner. På sista sidan kan du ge dina egna kommentarer.

1. Hur viktigt anser du att det är att följa nedanstående hygienrutiner?					
	Oviktigt	Inte så viktigt	Ganska viktigt	Viktigt	Mycket viktigt
Tvätta händerna, före arbetet, efter raster och toalettbesök					
Byta plasthandskar vid varje rast eller paus					
Inte bära personliga föremål, t.ex. mobiltelefon					
Inte bära smycken eller piercing					
Att bära rena skyddskläder					
Byta kläder mellan ren och oren zon					

2. Hur ofta tror du att nedanstående hygienrutiner följs av personalen på anläggningen?					
	Aldrig	Sällan	Oftast	Nästan alltid	Alltid
Tvätta händerna, före arbetet, efter raster och toalettbesök					
Byta plasthandskar vid varje rast eller paus					
Inte bära personliga föremål, t.ex. mobiltelefon					
Inte bära smycken eller piercing					
Att bära rena skyddskläder					
Byta kläder mellan ren och oren zon					

3. Hur ofta följer du nedanstående hygienrutiner?					
	Aldrig	Sällan	Oftast	Nästan alltid	Alltid
Tvätta händerna, före arbetet, efter raster och toalettbesök					
Byta plasthandskar vid varje rast eller paus					
Inte bära personliga föremål, t.ex. mobiltelefon					
Inte bära smycken eller piercing					
Att bära rena skyddskläder					
Byta kläder mellan ren och oren zon					

	Aldrig	Sällan	Oftast	Nästan alltid	Alltid	Vet ej
4. Hur ofta följer ansvarig personal (förman, chef på avdelning eller motsvarande) hygienrutinerna anser du?						

5. Hur vanliga tror du att nedanstående anledningar är till att personal inte följer hygienreglerna?					
	Aldrig	Sällan	Oftast	Nästan alltid	Alltid
Slarv					
För att hinna med arbetsuppgifter					
Lokalens utformning					
Onödiga hygienregler					

Här följer några frågor om bland annat hygienutbildning.

	Ja	Nej	Vet ej
6. Anser du att personalens synpunkter tas till vara tillräckligt ofta när nya hygienregler införs?			

	Dåligt	Mindre bra	Ganska bra	Bra	Mycket bra
7. Hur väl fungerar information om nya hygienregler till personal anser du?					

	Ingen	Liten	Ganska stor	Stor	Mycket stor
8. Hur stor betydelse har företagets hygienutbildning för hur du följer hygienrutinerna?					

	Mycket litet	Ganska litet	Ganska stort	Stort	Mycket stort
9. Hur stort intresse tycker du att ledningen visar för att personalen följer hygienrutinerna?					

	Ja	Nej
10. Anser du att personal kan låta bli att följa någon av hygienreglerna utan att det har betydelse för livsmedelssäkerheten?		
Kommentarer:		

11. Hur många år har du arbetat i ditt nuvarande yrke?	
--	--

	Ja	Nej
12. Arbetar du framförallt med styckning?		
13. Arbetar du framförallt med paketering?		

Du kan lämna dina egna kommentarer på baksidan!

Kommentarer:

Tack för dina synpunkter!

Med vänliga hälsningar

Fredrik Rimsén, student vid Magisterprogrammet i livsmedelstillsyn vid Sveriges lantbruksuniversitet

I denna serie publiceras större enskilda arbeten motsvarande 15-30 hp vid Institutionen för Livsmedelsvetenskap, Sveriges lantbruksuniversitet.