

	Voedselveiligheidscultuur	Code: ALG01.5
		Revisie: 4
		Versiedatum: 27-02-2024

1. Definitie voedselveiligheidscultuur

Voedselveiligheidscultuur is een veelomvattende term. De betekenis is niet in één zin te vatten. "Cultuur" gaat verder dan een begrip; het omvat de normen en waarden van een organisatie en de manier waarop deze in de organisatie tot leven komen.

Greenpack beoordeeld voedselveiligheidscultuur als een weerspiegeling van de gezamenlijke gedragingen, normen en waarden om de voedselveiligheid te optimaliseren. Deze cultuur wordt zichtbaar op de werkvloer en verspreidt zich over alle afdelingen.

Het gedrag van het team kan impact hebben op de prestaties en de reputatie van het bedrijf. Begrijpen medewerkers echt wat de cultuur van voedselveiligheid en het gebrek aan begrip van invloed kan zijn op het gedrag van de medewerkers?.

Greenpack onderkent dit risico binnen de organisatie en streeft naar een productielocatie met een helder en duidelijk beschreven bedrijfsbeleid (ALG01.0), document "voedselveiligheidscultuur" (ALG01.5) en kwaliteitszorgsysteem waarin ruimte is voor inspraak, ontwikkeling en voortdurende verbetering van een voedselveiligheid- en kwaliteitscultuur.

2. Het creëren en onderhouden van voedselveiligheidscultuur

Waarom is voedselveiligheidscultuur belangrijk?

Een bedrijfscultuur waarin voedselveiligheid verankerd is, draagt bij aan het voorkomen van rampscenario's.

Als het besef van het voedselveilig produceren breed gedragen wordt binnen de organisatie, zal de foutkans en daarmee de kans op een voedselveiligheidsincident met het product lager zijn. Belangrijke factoren bij het verbeteren van de voedselveiligheidscultuur liggen vooral in een veilig gevoel voor de medewerkers (om zaken te kunnen melden), positief leidinggeven en een voorbeeldrol uitdragen door het (midden)management. Als elke medewerker zich betrokken voelt bij de organisatie en vanuit intrinsieke motivatie (drijfveer vanuit individu zelf) zijn beste beentje voorzet om voedselveiligheid (en kwaliteit) zo goed mogelijk te borgen, levert dit zeker een voordeel op voor de gehele organisatie.

De bewustwording en het belang van veilig voedsel wordt voor de consument steeds belangrijker. Het is daarom raadzaam om in voedselveiligheid te investeren.

3. Betrokkenheid en bewustwording medewerkers

Een voedselveiligheidscultuur begint bij de betrokkenheid en bewustwording van alle medewerkers. Met een certificering voor een hoge kwaliteitsstandaard (bijv. BRC, IFS) tillen we het kwaliteitssysteem naar een hoger niveau. Processen, Instructies met betrekking tot de scope zijn alle in een Handboek beschreven. Dit handboek is voor alle medewerkers digitaal inzichtelijk (intranet). Wanneer men de Nederlandse taal niet machtig is worden documenten uit het Handboek in de taal van betrokkenen mondeling bijgebracht / aangegeven. (gedeeltelijk documenten in andere talen dan Nederlands beschikbaar). Medewerkers worden ook betrokken in de opbouw van instructies en processen waar mogelijk.

Greenpack steekt dus energie in de bewustwording van het belang van veilig voedsel waardoor men een duurzaam kwaliteitssysteem creëert. Het kwaliteitssysteem (welke in Handboek is beschreven) wordt op deze manier een continue factor binnen de organisatie, ook wanneer er geen toezicht is.

Binnen de organisatie is er een overlegstructuur welke mede tot doel heeft de voedselveiligheids- en kwaliteitscultuur te stimuleren en verder door te laten ontwikkelen. Medewerkers worden dus betrokken bij communicatie en feedback van zowel van boven naar beneden en andersom.

	Voedselveiligheidscultuur	Code: ALG01.5
		Revisie: 4
		Versiedatum: 27-02-2024

4.Hoe ontstaat een voedselveiligheidscultuur

Het management team moet de kaders voor cultuur vormgeven, uitzetten en onderhouden. Het management is de drijfveer achter het bedrijfsbeleid en de bijbehorende normen en waarden.

Vanuit management team zal cultuur voortvloeien naar de andere bedrijfslagen. Het is belangrijk dat alle medewerkers betrokken worden bij het implementeren en onderhouden van het bedrijfscultuur. Zo kan het midden management ondersteuning bieden op het gebied van communicatie en aansturing en inspelen op gedrag en verandering.

5.Inspireren en motiveren

Om medewerkers te inspireren en motiveren is het wenselijk dat leidinggevenden zich inzetten samen met de collega's om zich heen om voedselveiligheid dagelijks zichtbaar maken bij alle werkzaamheden. Ook het delen van de bedrijfsvisie naar collega's en tijdelijke medewerkers draagt hieraan bij.

Concrete voorbeelden van zaken die horen bij een goed ondersteunde voedselveiligheidscultuur zijn:

- Medewerkers melden actief een afwijking aan een grondstof of product. Dit moet uitgedragen en gestimuleerd worden. Dit gedrag zal waar mogelijk worden beloond door middel van waardering. Er is ook een mogelijkheid om zich te wenden tot vertrouwenspersonen (ALG 20.0 - Meldregeling klokkenluiders *en* ALG20.1 *Meldregeling klokkenluiders [memobord versie]*) of meldingen anoniem of met naam te doen via de meldknop op de homepage van het intranet van Greenpack Maasdijk en Greenpack Legnica waardoor integriteit gewaarborgd word. Tevens is er ook een personeel vertegenwoordiging actief waaruit initiatieven worden gestimuleerd.
Oftewel; Motiveren, stimuleren; motiveer collega's mee te denken over mogelijke risico's en stimuleer eigen inbreng en oplossing gericht denken.
- De leidinggevende op de werkvloer neemt deze meldingen actief aan en geeft er vervolg aan.
- Er is een gezamenlijk doel merkbaar (voedselveilig produceren) en acties en werkwijzen ondersteunen dit doel; Medewerkers zien en voelen het nut ervan.
- De directie stimuleert het meedenken van de medewerkers en staat open voor feedback. Een medewerker moet zich vrij kunnen uiten en gewaardeerd worden voor een kritische houding.
- Medewerkers van uitzendorganisatie worden regelmatig gevraagd om feedback door middel van interview.
- Vaste medewerkers en medewerkers van uitzendorganisatie zijn een team. Er is geen onderscheid in het delen van faciliteiten. Einde week bijeenkomst is een vrijwillig en in ongedwongen sfeer een terugkerend item.
- Overlegmomenten zijn in alle afdelingen opgenomen. Hierdoor ook inspraak in procesvoering en beschikbaarheid van middelen.
- Bijeenkomsten in andere omgeving dan werkvloer en in andere atmosfeer dan arbeidsproces.

6.Rol QA Manager

Voor kwaliteitsmanagers is voedselveiligheidscultuur over het algemeen een lastig begrip. Het is abstract, niet direct aantoonbaar en lastig te controleren. Toch is het erg belangrijk en mede een factor tot succes in imago van de organisatie.

Iedere werknemer van de organisatie heeft in enige mate verantwoordelijkheid voor het bereiden en/of het op de markt brengen van veilig voedsel. Naast deze 'eigen' verantwoordelijkheid is voedselveiligheid ook een gemeenschappelijk doel. Hierbij komt cultuur om de hoek kijken: het creëren van samenhang om een hoger (kwaliteits)niveau te realiseren. Het MT team en QA Manager spelen in dit proces een belangrijke rol. Het uitrollen, communiceren van bedrijfs- en voedselveiligheidscultuur wordt geïnitieerd door de QA Manager. Het uitdragen hiervan geschiedt door alle medewerkers door de organisatie.

	Voedselveiligheidscultuur	Code: ALG01.5
		Revisie: 4
		Versiedatum: 27-02-2024

6.1. Voedselveiligheidscultuur meetbaar ? Review

Het meten van een voedselveiligheid cultuur is lastig, voedselveiligheid cultuur is een ongrijpbaar begrip. Het gaat over intrinsieke motivatie (drijfveer vanuit individu zelf) , dus zonder toezicht of dwang. Greenpack hanteert een jaarlijkse planning voor Interne audits. Hierin zijn ook verweven de toetsing van de betrokkenheid van de medewerkers. Ook beschreven in PRO01.0 - Meten, analyseren en verbeteren.

Ook met behulp van een food safety culture scan (enquête met vragen op gebied van voedselveiligheid-/kwaliteitscultuur binnen het bedrijf) kan gemeten worden wat de status/niveau binnen het bedrijf is met betrekking tot voedselveiligheids-/kwaliteitscultuur. De food safety culture scan is in oktober 2022 uitgevoerd onder het management team van Greenpack / Greenblend / Bekopak als een 0-meting om te kijken waar het bedrijf volgens het management team nu staat qua status/niveau m.b.t. de voedselveiligheids-/kwaliteitscultuur. De resultaten van deze food safety culture scan worden besproken met het management team en de directie. Aan de hand hiervan zal er gekeken worden welke zaken op het gebied van de voedselveiligheids-/kwaliteitscultuur nog aandacht of verbetering mogelijk is. Dit alles is een continue proces.

Bij functionering en beoordeling gesprekken (GP) is er ook een mogelijkheid om te zien hoe medewerkers in de organisatie staan. Hierin is een vraag opgenomen welke verwijst naar voedselveiligheid, - kwaliteitscultuur. Leidinggevende heeft beeld van de medewerker en zal deze vraag bespreken en beoordelen.

In overlegmomenten worden waar nodig ook deze onderwerpen meegenomen in de agenda.

7. Verbetermaatregelen

De resultaten van deze gesprekken, audits en food safety culture scan kan het management gebruiken om verbetermaatregelen te benoemen en strategische plannen te ontwikkelen die kunnen helpen om de positieve cultuur omslag verder uit te breiden. Deze kunnen liggen in de voorbeeldrol van het management en/of het trainen en coachen van het middenmanagement. Verbetermaatregelen hebben een grote invloed op het gevoel van voedselveiligheid van de medewerker op de vloer. Een nieuwe meting een periode later biedt de mogelijkheid om de ingezette verbetermaatregelen te evalueren, verbetering aantoonbaar te maken en deze bij te sturen.

Het verbeterplan met doelstelling met betrekking tot voedselveiligheidscultuur voor Greenpack Maasdijk, Greenpack Legnica, Greenblend en Bekopak is vastgelegd in ALG01.5 (bijlage) Voedselveiligheidscultuur bijlage plan. Het verbeterplan en de doelstellingen zijn voortgekomen uit o.a. de food safety culture scan, informatie uit functioneringsgesprekken & beoordelingsgesprekken en uit overlegmomenten binnen de organisatie.