



Food Safety Culture

Basis voor bestaansrecht

Food Safety Culture

In 2015 werd door het Global Food Safety Initiative (GFSI) een nieuwe term genoemd: Food Safety Culture. En het was BRCGS die het in augustus 2018 als eerste in een voedselveiligheidsstandaard opnam. In het Nederlands wordt de term 'voedselveiligheidscultuur' gehanteerd.

Wat is het, waarom is een sterke voedselveiligheidscultuur belangrijk en wat komt er bij kijken? In deze whitepaper kijken we naar het ontstaan, de ontwikkeling, noodzaak, impact en de kansen die een focus op Food Safety Culture biedt. En daar moet een hoop voor gebeuren, maar gelukkig sta je er niet alleen voor.

Definitie

Food Safety Culture gaat volgens het GFSI om de gedeelde waarden, overtuigingen en normen die van invloed zijn op de mindset en het gedrag ten aanzien van voedselveiligheid in de gehele organisatie.

Dit gaat dus verder dan beweren of aan kunnen tonen dat voedselveiligheid hoog in het vaandel staat binnen het bedrijf. Het moet als het ware voelbaar zijn binnen de organisatie. Het gaat om de cultuur en de cruciale plek die voedselveiligheid hierbij inneemt, van directie tot werkvloer. Het moet vanzelfsprekend zijn dat het handelen van eenieder van invloed is op de voedselveiligheid van levensmiddelen en de bijdrage die het bedrijf in de keten levert.

Vijf ingrediënten voor een succesvolle voedselveiligheidscultuur

- Betrokkenheid van het management en personeel bij een voedselveilige productie en behandeling van levensmiddelen
- Leiderschap om de juiste richting te bepalen en personeel te betrekken bij voedselveiligheidspraktijken
- Bewustzijn van het belang van (voedsel)hygiëne door elke betrokkene in de levensmiddelenbranche
- Open en duidelijke communicatie tussen al het personeel, inclusief communicatie over afwijkingen en verwachtingen
- Beschikbaarheid van voldoende middelen om de effectieve werking van het voedselveiligheidssysteem te waarborgen

Draagvlak is de basis

Een voedselveiligheidscultuur is onvoldoende sterk wanneer het draagvlak vanuit de directie niet zichtbaar is of zelfs ontbreekt. Bijvoorbeeld wanneer de focus ligt op kwantiteit (zoveel mogelijk produceren), op snelheid of kostenbeheersing, in plaats van op kwaliteit en voedselveiligheid.

Hiermee wordt een signaal afgegeven aan medewerkers, dat in het kader van Food Safety Culture niet wenselijk is. Dit signaal geeft ruis en ontevredenheid, wat kan leiden tot vermindering van kwaliteit en een onnodig hoog verloop onder medewerkers. De voedselveiligheidscultuur is van invloed op de medewerkerstevredenheid. Het belang ervan is groot en de impact van invloed op resultaten over de langere termijn.

Veerkracht en winstgevendheid

Investing in een goede voedselveiligheidscultuur levert op termijn resultaat op en is daarmee een zeer belangrijk onderdeel voor de veerkracht van levensmiddelenbedrijven. Een positieve cultuur is van invloed op de productiviteit en kwaliteit. Naast de resultaten verbetert ook de medewerkerstevredenheid. Dit resulteert weer in een hogere klanttevredenheid. De interne cultuur is bepalend voor het resultaat in de markt. Daarnaast kan het zich vertalen in minder verspilling, lagere kosten, verbetering van de merkreputatie, met uiteindelijk een concurrentievoordeel en hogere winstgevendheid tot gevolg.

Voldoen aan de eisen

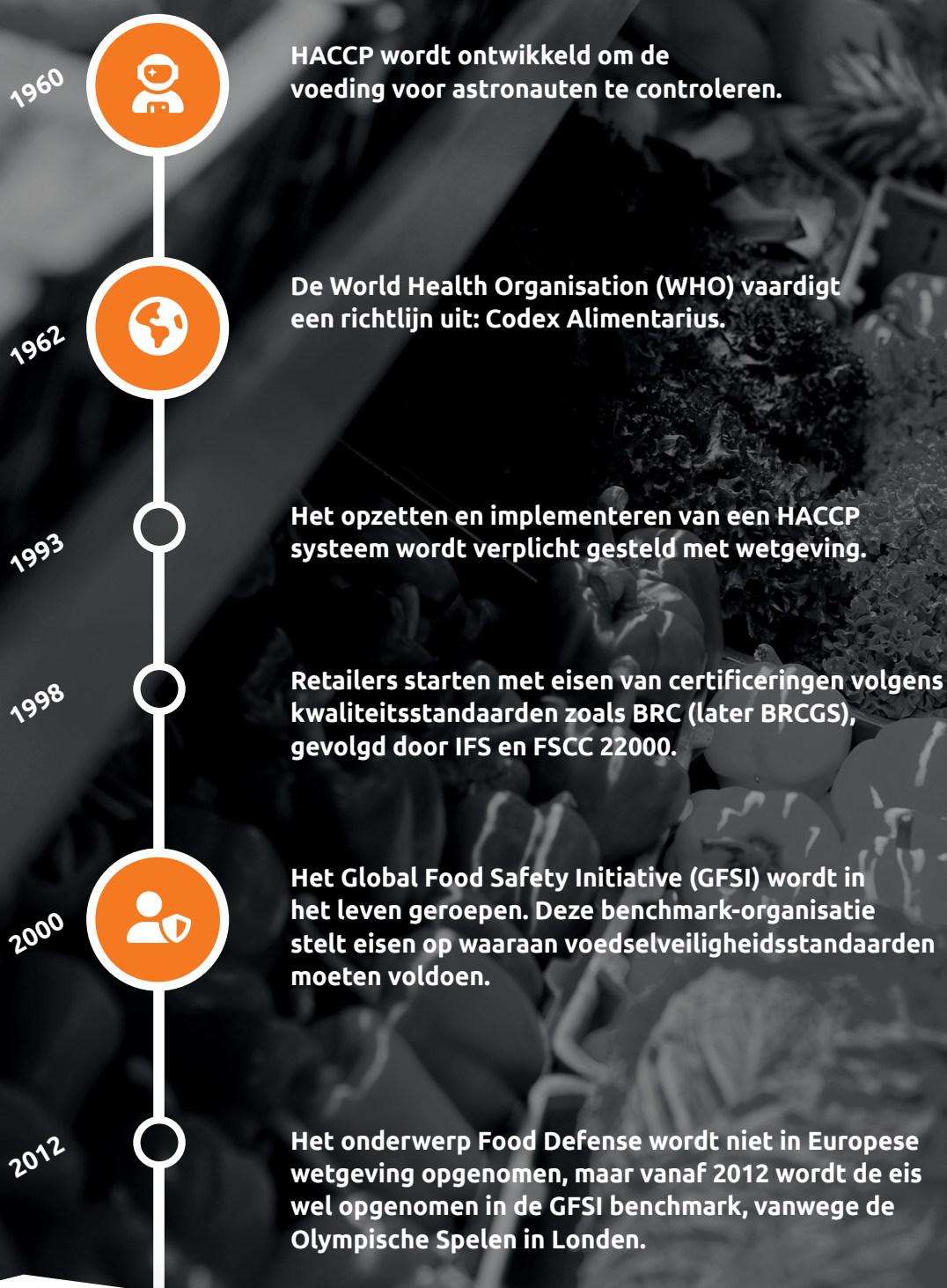
Inmiddels zijn in diverse voedselveiligheidsstandaarden eisen opgenomen over de voedselveiligheidscultuur. Ook Verordening (EU) 2021/382, de laatste wijziging van Verordening (EG) Nr. 853/2004 inzake levensmiddelenhygiëne, verlangt van bedrijven dat aandacht wordt besteed aan een goede voedselveiligheidscultuur.

 **Tip:** Weten aan welke eisen jouw bedrijf moet voldoen om aan de voedselveiligheidsstandaarden te voldoen?

[Maak een afspraak](#) met een van de adviseurs van Normec Foodcare.

Food Safety Culture in ontwikkeling

Het ontstaan van de Food Safety Culture is al decennia geleden begonnen. Van de ontwikkeling van HACCP tot de totstandkoming van de huidige normen, wetgeving en voedselveiligheidsstandaarden. Bekijk in de tijdlijn de ontwikkeling en het toenemende belang van voedselveiligheid.



2018



GFSI brengt een position paper uit over Food Safety Culture. In dit document wordt een samenvatting gegeven van de bevindingen van de eerder opgerichte werkgroep. In augustus is BRCGS Food versie 8 de eerste norm die eisen stelt aan het onderwerp voedselveiligheidscultuur.

2019



De IFS Broker norm versie 3 van juni is de eerste standaard van IFS die voedselveiligheidscultuur benoemt.

2020



- *februari*: nieuwe Benchmarkstandaard van GFSI, waarin Food Safety Culture als nieuwe eis benoemd is.
- *augustus*: IFS doctrine uitgekomen, audits vanaf januari 2021.
- *oktober*: IFS Food versie 7 komt uit. Vanaf juli 2021 is dit de te toetsen norm.
- *november*: in versie 5.1 van FSSC 22000 (verplicht getoetst vanaf april 2021) is de eis opgenomen.
- Ook wordt de nieuwe versie van BRCGS S&D (versie 4) uitgebracht.
- Gewijzigde versie van de "General Principles of Food Hygiene van de Codex Alimentarius (CXC 1-1969)" is uitgekomen met het onderdeel voedselveiligheidscultuur.

202?



Naar verwachting zullen ook andere voedselveiligheidsstandaarden zoals BRCGS Agents and Brokers gaan voldoen aan de GFSI Benchmark van 2020.

Stappenplan

Food Safety Culture

Er komt nogal wat kijken bij het ontwikkelen van een bedrijfscultuur, laat staan als je die zou willen veranderen. Zonder draagvlak is elke voorgenomen verandering gedoemd te mislukken. Bereik je doel dus stap voor stap. En zorg dat de basis op orde is voordat je het verbetertraject ingaat.

In 8 stappen naar een goede voedselveiligheidscultuur

Cultuurverandering is een kwestie van een lange adem en gaat om een investering voor de lange termijn.

De volgende acht stappen brengen je dichterbij een goede voedselveiligheidscultuur. Het stappenplan is gebaseerd op essentiële onderwerpen die genoemd worden in de verschillende GFSI normen.

Stap 1

Zorg voor betrokkenheid bij het gehele management

Het ontwikkelen van een voedselveiligheidscultuur moet worden geleid vanuit de top van de organisatie. Het is essentieel dat de directie zich zichtbaar verantwoordelijk voelt en bezighoudt met voedselveiligheid. Het management moet de voedselveiligheidscultuur vormgeven, uitzetten en onderhouden.

Draagvlak is cruciaal

Het (leiderschaps-)gedrag, overtuigingen en in de praktijk uitgedragen normen beïnvloeden de voedselveiligheidscultuur. Het gaat hier om feitelijk en bewust én onbewust of onbedoeld gedrag. Het management moet eenduidig zijn over voedselveiligheidsaspecten. Voedselveiligheid en kwaliteitsborging maken standaard deel uit van de reguliere agenda.



Tip: Koppel specifieke acties aan concrete doelstellingen om de cultuur te verbeteren. Het onderwerp voedselveiligheidscultuur is groot en complex, dus probeer het op te delen. Denk in kleine, haalbare stapjes en koppel hier acties aan. Plan bijvoorbeeld een training, open een ideeënbus of verzend een nieuwsbrief.



Stap 2

Creëer een duidelijke strategie

Het opstellen van een helder voedselveiligheidsbeleid geeft het management de mogelijkheid om hun visie op de voedselveiligheidscultuur inzichtelijk te maken en uit te dragen binnen de organisatie. Strategie en beleid komen voort uit deze visie en moeten worden afgestemd op de agenda van de organisatie.

Verankeren in het beleid

Om de voedselveiligheidscultuur aantoonbaar te maken, is het belangrijk om documentatie aan te leggen over dit onderwerp. Enkele voorbeelden zijn de voedselveiligheidscultuur opnemen in het bedrijfsbeleid, het onderwerp aan bod laten komen in de verantwoordelijkhedenmatrix, opnemen en evalueren van doelstellingen en acties in bijvoorbeeld een management review en opstellen van een validatieverslag over de nieuwe maatregelen met betrekking tot de voedselveiligheidscultuur.

Huidige situatie is startpunt

Creëren van een duidelijke strategie start met het beoordelen van de huidige situatie. Analyseer de bedrijfscultuur zo objectief mogelijk en bekijk of er al een focus op voedselveiligheid is. Doorgaans moet deze worden uitgebreid, vaak wordt slechts voldaan aan de minimale eisen die een standaard of certificering verlangt.

Door de huidige situatie als startpunt te nemen kunnen later in het proces concrete resultaten vergeleken worden. Om vorm te geven aan het ontwikkelde beleid, is het zaak om doelstellingen op te stellen. Hiermee kan de voedselveiligheidscultuur gemonitord en versterkt worden. Deze doelstellingen moeten dus duidelijk meetbaar zijn. Door het management worden specifieke acties geïnitieerd om de doelstellingen te realiseren. Door deze acties uit te zetten bij de verschillende lagen van het bedrijf, worden alle medewerkers betrokken bij dit proces en worden doelstellingen als een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid gezien. Dit is cruciaal aangezien een voedselveiligheidscultuur wordt bepaald door de hele organisatie.

 **Tip:** Normec Foodcare helpt bij het analyseren van de huidige bedrijfscultuur. Neem [contact](#) op om de huidige situatie objectief in beeld te brengen.

Tip: Krijg snel inzicht in te formuleren doelstellingen en maak deze eenvoudig meetbaar door digitalisering van kwaliteitszaken. Met de Normec Foodcare Online module Inspecties zijn statistieken bijvoorbeeld realtime inzichtelijk. Het uitzetten van acties is daarnaast eenvoudig te realiseren via een online actielijst. Hierbij ziet iedere medewerker automatisch een persoonlijke up-to-date actielijst. De kwaliteitsmanager behoudt altijd het totaaloverzicht.

"We zien beter wat er fout gaat. Doordat je direct statistieken in kunt zien, is het voor de directie en voor onszelf beter te zien op welke punten we moeten letten."

[Lees het hele klantverhaal op normecfoodcare.com.](https://normecfoodcare.com)



Tip: Het bouwen aan een voedselveiligheidscultuur doe je als managementteam nooit alleen. Maak gebruik van de kennis en tools van Normec Foodcare om je doelen te realiseren.

Stap 3

Communiceer het beleid en de verwachtingen

Het opstellen van een helder voedselveiligheidsbeleid geeft het management de mogelijkheid om hun visie op de voedselveiligheidscultuur inzichtelijk te maken en uit te dragen binnen de organisatie. Strategie en beleid komen voort uit deze visie en moeten worden afgestemd op de agenda van de organisatie.

Ieders rol moet duidelijk zijn

Zorg naast de communicatie voor duidelijk omschreven rollen en verantwoordelijkheden van medewerkers. Elke medewerker moet inzicht hebben in zijn of haar rol en het belang ervan binnen de organisatie, zodat begrepen wordt waarom voedselveiligheid en kwaliteit belangrijk is in hun werk. Verder is goede communicatie tussen verschillende afdelingen belangrijk. Wanneer verschillende teams het werk en de prioriteiten van andere teams begrijpen, zijn zij sneller bereid om samen te werken bij het oplossen van problemen. Het management zorgt ervoor dat het lager management zich in dezelfde visie en prioriteiten verdiept en dit omarmt. Er wordt dan voorkomen dat er ruis ontstaat en onjuiste boodschappen aan andere medewerkers worden overgebracht.

Stap 4

Train de medewerkers

Training van medewerkers is een essentieel onderdeel van het verweven van voedselveiligheid in de bedrijfscultuur van de organisatie. Het vertrekpunt is dat medewerkers op de hoogte zijn van het belang van voedselveiligheid, kwaliteit en het voorkomen van voedsel fraude. Een training zorgt er daarnaast voor dat men naast het belang van de eigen werkzaamheden, ook de werkzaamheden van anderen binnen de organisatie leert waarderen en hier het belang van inziet. Dit wordt bevorderd wanneer groepen medewerkers vanuit verschillende disciplines van de organisatie samen worden getraind.

Practice what you preach

Uiteraard dient het management voorbeeldgedrag te tonen (practice what you preach) en voor de juiste ontwikkelingsmogelijkheden, hulpmiddelen en apparatuur te zorgen, zodat medewerkers hun werk goed kunnen doen. Dit lijkt voor de hand liggend, maar verrassend genoeg is dit niet altijd het geval. Een voorbeeld is het wassen van handen. Er zijn voorbeelden van bedrijven waar eenvoudige zaken als voldoende wasbakken, warm en koud water en handdroog voorzieningen niet of niet volledig beschikbaar zijn. Hierdoor wordt het onmogelijk voor werknemers om zich te houden aan normen, voorschriften en het bedrijfsbeleid op het gebied van hygiëne.

Stap 5

Deel relevante informatie

Zoals eerder aangegeven is het voor een goede voedselveiligheidscultuur belangrijk dat dit onderwerp leeft in de hele organisatie. Eén van de manieren om daarvoor te zorgen, is door regelmatig over dit onderwerp te communiceren. Door ontwikkelingen te volgen en aan de verschillende afdelingen van het bedrijf te communiceren wordt betrokkenheid van alle medewerkers gestimuleerd.

Elke medewerker moet het weten

Regelmatige communicatie zorgt ervoor dat de juiste prioriteiten en boodschappen doordringen tot alle medewerkers. Besteed hierbij niet alleen aandacht aan zaken die beter kunnen, maar ook aan positieve ontwikkelingen en plaats deze in de context van het belang van voedselveiligheid en kwaliteit.

 **Tip:** Een gerichte training laat medewerkers van alle lagen in de organisatie groeien. Op diverse gebieden: voedselveiligheid, kwaliteit, wetgeving, normen, herkennen voedsel fraude, food defense, etc. Wij ondersteunen je graag met een actueel aanbod en in verschillende vormen: blended learning, klassikaal, maatwerk. Of realiseer een compleet online opleidingsplan met E-learnings.



Stap 6

Vraag feedback

Motiveer medewerkers om feedback te geven. Naast dat zij deel worden van het verbetertraject vermindert de angst om de schuld te krijgen wanneer iets niet juist verloopt of erger. Verder ben je als werkgever verantwoordelijk om een vertrouwelijke omgeving te creëren, waarin medewerkers hun mening en ook hun twijfels over voedselveiligheid kunnen melden. Zorg daarom voor een klokkenluidersysteem waar medewerkers (ook anoniem) hun zorgen en twijfels kunnen delen.

Medewerkerstevredenheid telt

Ook kan het interessant zijn om de oorzaken van eventueel personeelsverloop te onderzoeken. Een groot personeelsverloop kan de bedrijfscultuur negatief beïnvloeden en zorgt niet zelden voor onrust op de werkvloer. Het koesteren van een consistent personeelsbestand draagt bij aan de ontwikkeling van een stabiel en betrouwbaar werkklimaat en verhoogt de medewerkerstevredenheid. Daarnaast vermindert het kosten met betrekking tot werving en indienstneming van nieuwe medewerkers. Het vragen om feedback kan ook worden uitgebreid naar leveranciers en/of klanten. Mensen buiten de organisatie zijn immers in staat om zaken te identificeren die medewerkers mogelijk missen, omdat afstand soms een andere perceptie oplevert.

● Stap 7

Meet resultaten

Zorg dat metingen worden uitgevoerd en beoordeel periodiek de opgestelde doelstellingen en acties. Alleen door te meten weet je of de geïnitieerde acties leiden tot het beoogde resultaat of dat er moet worden bijgestuurd. De welbekende PDCA-cyclus ondersteunt in het systematisch uitvoeren en eventueel bijstellen van acties. De cyclus vormt de basis voor continu verbeteren, zowel voor het kwaliteitssysteem als voor de cultuur.

Betrokkenheid als basis

Om een cultuur te kunnen meten moet de betrokkenheid van elke medewerker en (niet in het minst) het management groot en zichtbaar zijn. Door te starten met een 0-meting en daarna meetbare doelen en concrete acties te ontwikkelen, kunnen resultaten zichtbaar gemaakt worden. Door het hoger management bij deze evaluatie aan te sluiten wordt de betrokkenheid vanuit de top van de organisatie gestimuleerd. Het kan best lastig zijn om het onderwerp voedselveiligheidscultuur concreet te maken, cultuur is immers geen tastbaar gegeven. Maar juist door het meetbaar te maken vanaf het begin is het mogelijk om ontwikkeling te zien en resultaten in kaart te brengen.

 **Tip:** Het digitale handboek en de online actielijst van Normec Foodcare Online helpen om het toegepaste kwaliteitssysteem, doelstellingen en acties efficiënt te delen binnen de organisatie. Zelfs online handboektrainingen zijn eenvoudig te realiseren. Diensten als Foodtrust, digitale inspecties of het inzetten van een lead auditor voor het uitvoeren van interne audits zorgt ervoor dat de focus op voedselveiligheid in de hele organisatie duidelijk is.

“De medewerkers duiken nu zelf in het systeem, stellen hier vragen over en doen voorstellen voor verbetering. Als Coördinator Kwaliteit houd ik het overzicht en geef ik sturing. We dragen nu meer gezamenlijk de zorg voor de kwaliteit.”

[Lees het hele klantverhaal op normecfoodcare.com.](https://normecfoodcare.com)



Tip: Lees in het kader 'Meten is weten' in deze whitepaper meer over drie veel toegepaste manieren om te meten.

Stap 8

Waardeer en vier successen

De laatste, maar zeer belangrijke stap om te komen tot een goede voedselveiligheidscultuur is het erkennen van goed werk. Bekijk het traject met een positieve blik en deel behaalde successen actief in de organisatie. Kies voor successen op vlakken waar verschillende medewerkers zich mee identificeren. Hoewel de tone-of-voice positief is, moet het ook realistisch zijn. Zo moeten uiteraard ook gevolgen van overtredingen van voorschriften bekend zijn, maar dat is meestal al wel geregeld. Een combinatie van beide draagt bij aan een gezond vertrouwensklimaat (lees: cultuur) en versterkt de identiteit van de organisatie. Belangrijk is wel dat de focus niet ongemerkt (opnieuw) verschuift naar enkel het uitvoeren van sancties als er overtredingen plaatsvinden.

Bedrijfsvoering in balans

Successen moeten gevierd worden om een positieve werksfeer te behouden en werknemers te stimuleren. Op deze manier worden medewerkers gemotiveerd en geïnspireerd om hun werk goed uit te voeren. Deze juiste balans is de voedingsbodem voor een goede voedselveiligheidscultuur.

Meten is weten

De normeisen uit verschillende kwaliteitsstandaarden beschrijven dat de voedselveiligheids-cultuur gemonitord en verbeterd moet worden. Aangezien een bedrijfscultuur geen tastbaar begrip is, kan het lastig zijn om dit inzichtelijk te maken. Zorg daarom dat de voedselveiligheids-cultuur binnen de organisatie meetbaar wordt. Er zijn verschillende manieren om dit voor elkaar te krijgen. We lichten er drie toe: werken met een enquête, uitgaan van meetbare doelstellingen en het evalueren van kennis.

1. Enquête

Een vragenlijst of enquête onder medewerkers kan veel feedback en informatie opleveren. Tevens zorg je er als bedrijf voor dat medewerkers zich gehoord voelen. Wanneer er situaties zijn waarbij een medewerker het lastig vindt om zijn of haar mening te geven, kun je er voor kiezen om de vragen anoniem te laten beantwoorden. Gebruik van een vragenlijst is ook geschikt om een 0-meting uit te voeren, voor een medewerkerstevredenheidsonderzoek of een vragenlijst die door een selectieve groep mensen wordt ingevuld. Zorg er voor dat dit een afspiegeling is van de hele organisatie zodat de resultaten representatief zijn.

Herhaal de meting jaarlijks om voortgang te kunnen monitoren en deel de resultaten met alle medewerkers om transparantie te creëren en maak meetbaar welke impact acties op het gebied van voedselveiligheidscultuur teweeg hebben gebracht.

2. Meetbare doelstellingen

Door doelstellingen SMART op te stellen, kan de voortgang goed worden opgevolgd. Besteed aandacht aan alle aspecten voor een meetbaar resultaat. De doelstellingen dienen periodiek opgevolgd te worden.

 **Tip:** Een adviseur van Normec Foodcare kan ondersteuning bieden bij het uitvoeren van een 0-meting en het opvolgen van daaruit voortkomende acties.

Tips bij het uitvoeren van een enquête:

- Vraag voor het opstellen van de vragenlijst input van verschillende afdelingen van het bedrijf.
- Gebruik feedback van medewerkers op de vragenlijst of het onderzoek zelf.
- Deel onderzoeksresultaten, zonder schending van eventuele anonimiteit.
- Maak uitslagen beter meetbaar door deels meerkeuzevragen te gebruiken (maar stuur niet).

Voorbeelden van acties voortkomend uit doelstellingen:

- Verzorg een training op het gebied van hygiëne, voedselveiligheid of voedsel fraude. Denk ook aan soft skills of organiseer een training vanuit het senior management waarbij zij toelichting geven op het (voedselveiligheid)beleid.
- Communiceer op meerdere manieren. Denk bijvoorbeeld aan gesprekken, posters, nieuwsbrieven, trainingen enzovoorts. Laat het onderwerp regelmatig terugkomen.
- Integreer het onderwerp voedselveiligheidscultuur binnen verschillende overlegvormen op alle niveaus, zoals het HACCP-overleg, MT-vergaderingen en functioneringsgesprekken.
- Geef het management en de medewerkers inzicht in realtime statistieken en creëer specifieke overzichten per afdeling. Met automatische, persoonlijke actieoverzichten weten medewerkers en afdelingsleiders op ieder moment wat ze te doen staat en voelen zij zich betrokken.

Tip: QA-software biedt de ultieme methode om SMART doelstellingen te formuleren en meten. Met realtime statistieken en overzichten zijn doelstellingen op ieder moment meetbaar. Het biedt inzicht voor de kwaliteitsmanager, maar geeft ook het hoger management sneller en beter inzicht in door te voeren verbetermaatregelen binnen het bedrijf. Dit draagt direct bij aan het creëren van meer betrokkenheid van het management. Snel schakelen waar het nodig is en zo zorgen voor continue verbetering.

Zonder kennis heeft een medewerker onvoldoende aandacht voor deze aspecten, laat staan dat je deze kunt ontwikkelen. Evalueer daarom regelmatig het kennisniveau door middel van een vragenlijst, poll of toets. Neem deze test niet alleen af bij productiemedewerkers maar juist ook bij overige medewerkers, in kantoorfuncties of andere ondersteunende rollen. Aan de hand van de uitslag kan de trainingsbehoefte worden ingeschat. Evalueer na een jaar opnieuw, om te toetsen of de gegeven trainingen het juiste effect bereikt hebben.

3. Kennisevaluatie

Een derde manier om de voedselveiligheidscultuur binnen de organisatie meetbaar te maken, is het vaststellen van het kennisniveau van medewerkers op het gebied van CCP's, schoonmaak, allergenen en aanverwante onderwerpen. Hiermee wordt duidelijk in welke mate deze onderwerpen onder de aandacht zijn bij medewerkers. Voldoende kennis over dit soort onderwerpen is de basis van een goede voedselveiligheidscultuur. Denk ook aan het effectief trainen van uitzendkrachten. Een ideale manier om dit te realiseren is door uitzendkrachten voordat zij starten met de werkzaamheden goed te trainen in de juiste taal.

Tip: Wij bieden een totaalaanbod van opleidingen en cursussen over hygiëne, voedselveiligheid, voedsel fraude en meer. Kijk op normecfoodcare.com/trainingsaanbod en neem contact op of creëer zelf een compleet online opleidingsplan met E-learning van Normec Foodcare Online.



Wijzigingen vanuit standaarden en wetgeving

Ondanks dat het al langere tijd verweven zat in verschillende kwaliteitsstandaarden, was BRC Food met de komst van versie 8 de standaard die als eerste ook concrete normeisen voor de voedselveiligheidscultuur opnam. Inmiddels zijn er verschillende andere kwaliteitsstandaarden die het onderwerp ook opgenomen hebben.

Normeisen

Het Global Food Safety Initiative (GFSI) heeft in 2015 een document opgesteld dat waarde toevoegt aan alle onderdelen van de wereldwijde voedselvoorzieningsketen, van de boerderij of de fabriek naar de winkel, zie hiervoor [A culture of food safety](https://mygfsi.com) op mygfsi.com. GFSI heeft in de Benchmark Standards van 2020 het onderwerp Food Safety Culture opgenomen.

In versie 8 van de Food-norm van BRCGS wordt gesteld dat het hoger management een gedocumenteerd strategisch plan moet opstellen voor de ontwikkeling en de continue verbetering van de voedselveiligheidscultuur. De definitie die BRCGS hanteert is als volgt:

De instelling, normen, waarden en geloof die gangbaar zijn op de locatie, gerelateerd aan de belangrijkheid of veiligheid van het product en het vertrouwen in systemen, processen en procedures die gebruikt worden om de veiligheid van dit product te borgen.

BRCGS heeft door middel van verschillende ondersteunende documenten geprobeerd duidelijk te maken wat zij van een organisatie verwacht op dit gebied. Zo wordt er verwacht dat je als bedrijf allereerst de huidige cultuur in kaart brengt. Op basis daarvan bepaal en plan je doelstellingen en acties om de voedselveiligheidscultuur te monitoren en verder te versterken. Er moet periodiek beoordeeld worden of het beoogde resultaat wordt behaald. In BRC Food versie 8 is voedselveiligheidscultuur opgenomen in normelement 1.1.2.

BRCGS Storage & Distribution

Ook in de laatste versie van BRCGS Storage & Distribution (versie 4 van november 2020) is het onderwerp voedselveiligheidscultuur opgenomen. In deze norm wordt zelfs nog uitgebreider beschreven welke activiteiten minimaal moeten plaatsvinden, te weten: communicatie, training, feedback van medewerkers en prestatiemetingen van activiteiten met betrekking tot productveiligheid.

IFS

De IFS Broker norm versie 3 van november 2019 is de eerste norm van IFS die een voedselveiligheidscultuur benoemde.

In IFS Food versie 7, die vanaf juli 2021 de te toetsen norm is, is dit onderwerp ook benoemd. Er staat beschreven dat een Food Safety Culture benoemd moet worden in het beleid van het bedrijf en dat in de management review de doelstellingen op dit gebied geëvalueerd moeten worden. De in IFS Food betrokken normelementen zijn opgenomen in 1.1.1 en 1.4.1.

Verder heeft IFS een factsheet uitgebracht over IFS Food versie 7 en Food Safety Culture. Hier wordt aangegeven dat minimaal de volgende onderwerpen aan bod moeten komen: communicatie over het voedselveiligheidsbeleid en verantwoordelijkheden, opleiding, feedback van werknemers over voedselveiligheidskwesties en prestatiemeting. Zo blijkt ook uit de middelen waarmee het senior management volgens IFS de Food/Product Safety Culture kan stimuleren:

- communicatie over voedselveiligheidsbeleid en verantwoordelijkheden
- training
- feedback van medewerkers over voedselveiligheid gerelateerde kwesties
- prestatiemetingen en/of prestatie-indicatoren

FSSC 22000

In versie 5.1 van FSSC 22000 (verplicht getoetst vanaf april 2021) zijn eisen opgenomen over voedselveiligheidscultuur. De toevoeging van dit onderwerp was één van de belangrijkste redenen voor het uitbrengen van deze versie. FSSC 22000 heeft een Guidance Document uitgebracht waarin de richtlijnen zijn toegelicht. Dit document laat zien hoe de GFSI vereisten gekoppeld zijn aan de vereisten vanuit de ISO22000:2018 en FSSC 22000 aanvullende eisen. Het document geeft door middel van vraag en antwoord duidelijkheid over hoe de voedselveiligheidscultuur gedegen in de organisatie kan worden uitgerold. De GFSI eisen worden in het Guidance document herhaald. Onder andere de onderwerpen communicatie, training, feedback van medewerkers en een prestatiemeting van aan voedselveiligheid gerelateerde activiteiten, worden benoemd. Daarnaast geeft het ook aanvullende richtlijnen voor FSSC 22000 auditoren voor het opnemen/toetsen van de elementen omtrent voedselveiligheidscultuur in de (jaarlijkse) beoordeling.

Uiteindelijk zal de organisatie met praktische handvatten en het stappenplan, zoals beschreven in deze whitepaper, een effectieve voedselveiligheidscultuur kunnen uitrollen. Bedrijven moeten in hun voorbereiding op de audit nadenken over vragen als:

- Wanneer was de laatste keer dat iemand een voedselveiligheidsprobleem heeft gemeld?
- Hoe draagt de organisatie bij aan de voedselveiligheid?

 **Tip:** Wil je voldoen aan de voorwaarden voor een goede voedselveiligheidscultuur? En aan alle eisen en normen die wetgevers, instellingen en afnemers van je verlangen? Gebruik de kennis en expertise van Normec Foodcare en neem direct [contact](#) met ons op.

- Wanneer was de laatste training over voedselveiligheid en wat waren de leerdoelen?
- Op welk niveau zijn mensen betrokken en handelen ze in overeenstemming met de verwachtingen voor voedselveiligheid?
- Hoe worden de prestaties op het gebied van voedselveiligheid gemeten?

Wetgeving

Eind 2020 is de gewijzigde versie van de 'General Principles of Food Hygiene van de Codex Alimentarius (CXC 1-1969)' uitgekomen. In het hoofdstuk 'Management Commitment voor voedselveiligheid' komt de voedselveiligheidscultuur naar voren. Er wordt beschreven dat het opzetten en onderhouden van een voedselveiligheidscultuur fundamenteel is voor het functioneren van elk voedselveiligheidssysteem. Verder wordt aangegeven welke elementen hiervoor belangrijk zijn, onder andere open en duidelijke communicatie naar alle medewerkers, zorg dragen voor de juiste training en supervisie en het beschikbaar stellen van voldoende middelen.

Door de Europese Commissie is een voorstel gedaan om naar aanleiding van de wijzigingen in de Codex Alimentarius voedselveiligheidscultuur op te nemen in Verordening (EG) Nr. 853/2004 inzake levensmiddelenhygiëne. De eisen hiervan zijn nog niet in detail bekend evenals welke definitie van voedselveiligheidscultuur gehanteerd zal worden in de Europese wetgeving. In het wijzigingsvoorstel is benoemd dat levensmiddelenbedrijven een passende voedselveiligheidscultuur moeten creëren, onderhouden en hier bewijs voor moeten kunnen aanleveren. Als voorwaarden worden onder andere benoemd: bewustzijn creëren betreffende voedselveiligheid, hygiëne bij alle medewerkers en betrokkenheid van het management. Bij de uitvoering van de voedselveiligheidscultuur wordt rekening gehouden met de aard en grootte van het levensmiddelenbedrijf. De verwachting is dat de nieuwe versie van Verordening (EG) Nr. 853/2004 op korte termijn uitgebracht gaat worden en hier zal een overgangstermijn aan vast zitten.

De GFSI standaarden bevatten deels bovenwettelijke eisen. Echter, wanneer eisen op het gebied van voedselveiligheidscultuur in een later stadium zijn opgenomen in de Europese wetgeving, is het voor elk bedrijf in de levensmiddelenindustrie een verplichting om aandacht te besteden aan het onderwerp voedselveiligheidscultuur. Kortom, wacht niet langer en zet die stap.

Klaar voor de toekomst

In deze whitepaper zijn praktische handvatten aangereikt om een goede voedselveiligheidscultuur op te zetten, meetbaar te maken en te onderhouden.

Waar moet je nog meer op letten en welke (externe) factoren spelen een rol?

In deze dynamische tijd moeten bedrijven constant op de hoogte blijven en meegaan met de ontwikkelingen op allerlei gebied. Denk aan nieuwe technologieën, aangepaste wensen van consumenten en industriële trends. Ook factoren ten aanzien van milieu en politiek kunnen van invloed zijn op ontwikkelingen en uitdagingen van een bedrijf in de voedingsmiddelenindustrie. Hierbij is het belangrijk dat medewerkers betrokken blijven.

Duidelijke communicatie en betrokkenheid van alle niveaus in de organisatie zijn absoluut noodzakelijk om een goede voedselveiligheidscultuur te onderhouden.

Zet de eerste stap

Het ontwikkelen van een voedselveiligheidscultuur is spannend en noodzakelijk, maar ook complex en tijdrovend. Het vereist visie, ambitie en een meerjarenplan om verbetering te realiseren. De focus mag niet verslappen en dagelijkse aandacht vanuit het management is cruciaal. Alleen zo creëer je een goede voedselveiligheidscultuur.

Kies voor een gerichte aanpak en zet de eerste stap. Neem contact op met onze Commercieel Manager Peter Zirkzee. Hij helpt je graag.



Peter Zirkzee

peter.zirkzee@normecgroup.com
+ 31 (0)6 82 31 50 81

