



Perry Johnson Registrars Food Safety, Inc.

Sviluppare una Cultura basata sulla Sicurezza Alimentare: Curare la Coerenza

Dichiarare di puntare sulla sicurezza e sulla qualità degli alimenti è facile, ma far seguire i fatti alle parole per garantire che la cultura della vostra organizzazione sia coerente a tale messaggio è ben diverso. Sviluppare una strategia che traduca efficacemente questi messaggi può essere una sfida. Come si può trasformare "La sicurezza e la qualità sono le nostre maggiori priorità!" in atteggiamenti produttivi, azioni e cultura aziendale?

Trovare le soluzioni più adatte a ciascuna organizzazione è tanto difficile quanto metterle in pratica. Uno sguardo ai top player del settore della sicurezza e della qualità può fornire degli spunti, ma anche dietro le migliori strategie si nasconde un intenso lavoro. Tuttavia, una caratteristica comune a tutti, che si può applicare ad aziende di diverso tipo e dimensione, riguarda il ruolo della leadership nella definizione dei comportamenti e delle strategie da adottare per il raggiungimento degli obiettivi.

È fondamentale che la direzione, a qualsiasi livello, dia l'esempio, indicando esplicitamente il tipo di strategia messa in atto, per favorire una maggiore partecipazione da parte dei dipendenti. Una leadership che non viene solitamente associata all'impegno nei comportamenti che vorrebbe adottassero i membri del suo team non può certo stimolare o ribadire l'importanza di tali atteggiamenti e convinzioni. Aniché concentrarsi solo sulla percezione esterna della propria cultura per la sicurezza alimentare, concentrarsi sulla propria organizzazione (e sui suoi vertici) può fare la differenza nella riuscita, o meno, della strategia per la sicurezza e la qualità alimentare.

Non sapete da dove cominciare per migliorare le dinamiche relative alla leadership della vostra organizzazione? Esaminate i seguenti punti:

- **Rendete la leadership più partecipativa** - mostrandovi disponibili e prendendo parte alle attività quotidiane, il vostro staff sarà più propenso a sollevare dubbi o proporre nuove idee.
- **Create un sistema di supporto basato su responsabilità e fiducia** - incoraggiando i dipendenti ad assumersi le proprie responsabilità ed i meriti dei propri sforzi, sviluppare ulteriormente i sistemi di sicurezza e qualità diventa molto più semplice. Migliorare la fiducia tra la direzione e lo staff consente di trasformare eventuali errori in opportunità di apprendimento, e i successi in una vittoria per l'intera squadra.
- **Responsabilizzate il vostro staff** - incoraggiate la collaborazione e lo spirito critico/d'iniziativa. Sebbene le politiche e le direttive, in forma scritta, siano ottimi strumenti di lavoro, ci saranno sempre delle lacune. Consentire al personale di trovare soluzioni e migliorie in modo autonomo non solo contribuisce a renderlo partecipe del processo, ma evita anche la sensazione di subire una sorta di supervisione eccessiva da parte dell'organizzazione.

