

LOOK!

Zaměstnanecký časopis skupiny Bell Food

04 2021

Ať žije rozdíl

BELL
FOOD
GROUP





Obsah

Ze společnosti

4 Cenná zpětná vazba

Průzkum mezi zaměstnanci Bell Food Group

Jak se pracuje u Bell Food Group

6 Příbuzenské vztahy

V Bell Food Group jsou rodiny vítány

Titulní stránka

10 Ať žije rozdíly

Diverzita získává i v Bell Food Group stále větší pozornost

My lidé to dokážeme

16 Když se z možností stávají k onkrétní cíle

Zaměstnanci Bell Food Group k tématu TopX

Trvalá udržitelnost a inovace

18 Postaveno výhradně na udržitelnosti

Ochrana klimatu u stavebních projektů

Náš svět požitků

20 Ovo, lacto,omnivor – cože to?

Malý průvodce výživou

24 Nakonec ještě jednou požitek

Premiéry výrobků ke konci roku

Jubilea

28 Jubilea

LOOK! gratuluje zaměstnancům slavícím výročí v měsících prosinec 2021 až únor 2022

Soutěž

31 Vyhrajte požitkový balíček Bell Food Group

Soutěžní otázka

Tak se dělá kvalita

32 Celá řada opatření

Hledání talentů v odborném vzdělávání

Faktor úspěchu diverzita

Milé zaměstnankyně a zaměstnanci

Diverzita charakterizuje nás, naše jednotky i celou Bell Food Group. Tato rozmanitost je přidaná hodnota, o tom jsem přesvědčen. Když jsem v roce 2011 nastoupil do tehdejší skupiny Bell, měla 6 400 zaměstnanců. Se silným růstem Bell Food Group se dále zvýšila diverzita lidí, kultur a oblastí podnikání. To ukazují i čísla: Dnes Bell Food Group zaměstnává v 15 zemích již 12 000 zaměstnankyň a zaměstnanců z více než 90 národností.

Toto bohatství různých osobností, zázemí a zkušeností obohacuje nejen naši osobní interakci, ale také naši každodenní práci. Rozmanitost nám pomáhá udržet si inspiraci a přemýšlet napříč hranicemi. Dobrý tým dnes žije rozdílnými schopnostmi a jedinečnými perspektivami svých členů a stává se díky tomu lepším.

Každý z nás má své silné a slabé stránky. Sami nemůžeme splnit všechny požadavky, s nimiž se v každodenním pracovním životě setkáváme. Ale společně máme veškeré schopnosti, abychom se vypořádali se všemi výzvami a realizovali řešení. Diverzita je tedy nejen heslo, ale také důležitou hnací silou úspěšné a smysluplné práce.

Jsem si vědom, vážené zaměstnankyně a zaměstnanci, že rozmanitost s sebou přináší také výzvy. Důležitým základem pro jejich zvládnutí je způsob, jakým se setkáváme a komunikujeme s ostatními v každodenním životě. Otevřené a lidské pracovní prostředí, které se vyznačuje uznáním, odstraňuje překážky a pomáhá nám přiblížit se jeden druhému. Proto se společnost Bell Food Group zaměřuje na lidi s jejich individuálními schopnostmi a potřebami.

Aktivní zapojení, řešení problémů a změna k lepšímu musí být nejen cílem, ale musí se aktivně podporovat. Díky rozmanitosti našich dovedností chceme neustále vytvářet něco nového a to dobré ještě vylepšovat. Tím jdeme v našem oboru příkladem – jako společnost, jako tým i jako jednotlivci.

Proto bych vás, vážení zaměstnanci, rád vyzval, abyste přispěli svými nápady, projevíli iniciativu a převzali odpovědnost. Protože svou budoucnost si utváříme sami. A abychom se společně dostali na vrchol, je třeba nás všech. Přitom je diverzita výhrou pro nás všechny. Těším se, že na této cestě s vámi budu pokračovat i v příštím roce.

Tímto vám i vašim blízkým upřímně přeji příjemné svátky, dobrý vstup do nového roku, mnoho úspěchů, radosti a především pevně zdraví v roce 2022.

Lorenz Wyss

Předseda představenstva koncernu

Časopis LOOK! si můžete také objednat, číst nebo stáhnout online na look.bellfoodgroup.com

Impressum Časopis pro zaměstnance společnosti Bell Food Group, vychází 4 x ročně, č. 4/2021, prosinec 2021, 27. ročník.

Vydavatel: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Švýcarsko. Adresa: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach 2356, 4002 Basel, Švýcarsko.

Tel. +41 58 326 2447, Fax +41 58 326 2114, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com. Redakční tým: Sara Heiniger (sh), vedení, Fabian Vetsch (fv).

Redakční podpora: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap). Grafická podoba: oblografik, Olten, Švýcarsko. Zpracování obrázků: Proacteam AG, Allschwil, Švýcarsko. Tisk: Werner Druck & Medien AG, Basel, Švýcarsko. Tištěno na papír FSC.

Průzkum mezi zaměstnanci Bell Food Group

Cenná zpětná vazba

Výsledky druhého průzkumu mezi zaměstnanci Bell Food Group jsou k dispozici. Na úrovni skupiny výsledky z velké části odpovídají výsledkům z roku 2018. V divizích se nyní budou výsledky podrobně analyzovat a budou vypracována individuální opatření.

Solidní výsledek

V červnu a červenci 2021 podruhé proběhl průzkum mezi zaměstnanci celé Bell Food Group. Letos se zapojili také zaměstnanci z divize Hügli. Odezva na průzkum byla ve srovnání s rokem 2018 o něco nižší. Jedním z možných důvodů je způsob provedení: poprvé byla účast v průzkumu možná pouze online.

«Jeví se jako možné, že upuštění od písemné účasti představovalo pro některé zaměstnance překážku,» vysvětluje Endrik Dallmann, vedoucí HR Bell Food Group. «Budeme proto přesně ověřovat, jak budeme v budoucnu postupovat. Ostatně je pro nás důležité získat zpětnou vazbu od co největšího počtu zaměstnanců.»

Celkově je ale Endrik Dallmann s výsledkem spokojen: «Na pozadí koronavirové pandemie jsme očekávali větší změny oproti poslednímu průzkumu.» Na úrovni skupiny výsledky z velké části odpovídají výsledkům z roku 2018 (viz graf vpravo).

Provádění průzkumu pouze online mohlo být překážkou.

Potenciál se skrývá v detailu

Podle Endrika Dallmanna je při tolika individuálních hodnoceních normální, že v této letové hladině nedochází k přílišným výkyvům v hodnocení. «V souhrnu se jednotlivá hodnocení zpravidla zase vyrovnávají,» vysvětluje, «největší výpovědní hodnotu mají výsledky, když jsou rozdělené na jednotlivé útvary.»

Do konce roku proto budou obchodním oblastem a divizím předloženy jejich individuální výsledky. Celkem bylo provedeno více než 309 takových hodnocení a v případě potřeby jsou tato ještě dále členěna.

«Je tedy docela dobře možné,» dodává Dallmann, «že individuální výsledky se u některých otázek výrazně liší od výsledku skupinového. Nakonec jsou to ale právě tyto odchylky, které ukazují, kde jsou nutné změny.»

Jedna otevřená otázka, mnoho konkrétních odpovědí

Důležité indicie poskytly také odpovědi na poslední dvě otázky s otevřenou zpětnou vazbou. V letošním roce bylo například obzvláště pozitivně vyzdviženo krizové řízení skupiny společnosti. Koronavirová pandemie ukázala, že Bell Food Group je v náročné době bezpečným zaměstnavatelem.

Tento dojem se také kryje s čísly z vyhodnocení, jak říká Dallmann: «Letos jsme vedle obvyklých otázek zařadili také jednu otázku ke koronavirové pandemii. Mnozí zaměstnanci jsou toho názoru, že jsme v Bell Food Group situaci kolem koronaviru v zásadě zvládli dobře.»

Naopak téma rozvoje zaměstnanců by bylo hodnoceno hůře. Speciálně tato oblast koronavirovou situací silně utrpěla. Mnoho kurzů a dalšího vzdělávání se kvůli ochranným opatřením nemohlo konat.

«V zásadě můžeme říct,» shrnuje Dallmann otevřenou zpětnou vazbu, «že lidé v Bell Food Group mají svou práci rádi a baví je. Oceňovali zejména pracovní atmosféru v týmech a kolegiální soudržnost. Kritizovali naopak například tok informací; to, že dokumenty nejsou vždy k dispozici v potřebných jazycích.»

Potenciál pro zlepšení navíc existuje také v procesech. Ty mnozí zaměstnanci vnímají jako příliš rigidní, žádoucí je větší flexibilita. V oblasti správy bylo opakovaně zmiňováno téma digitalizace (práce bez papírů).

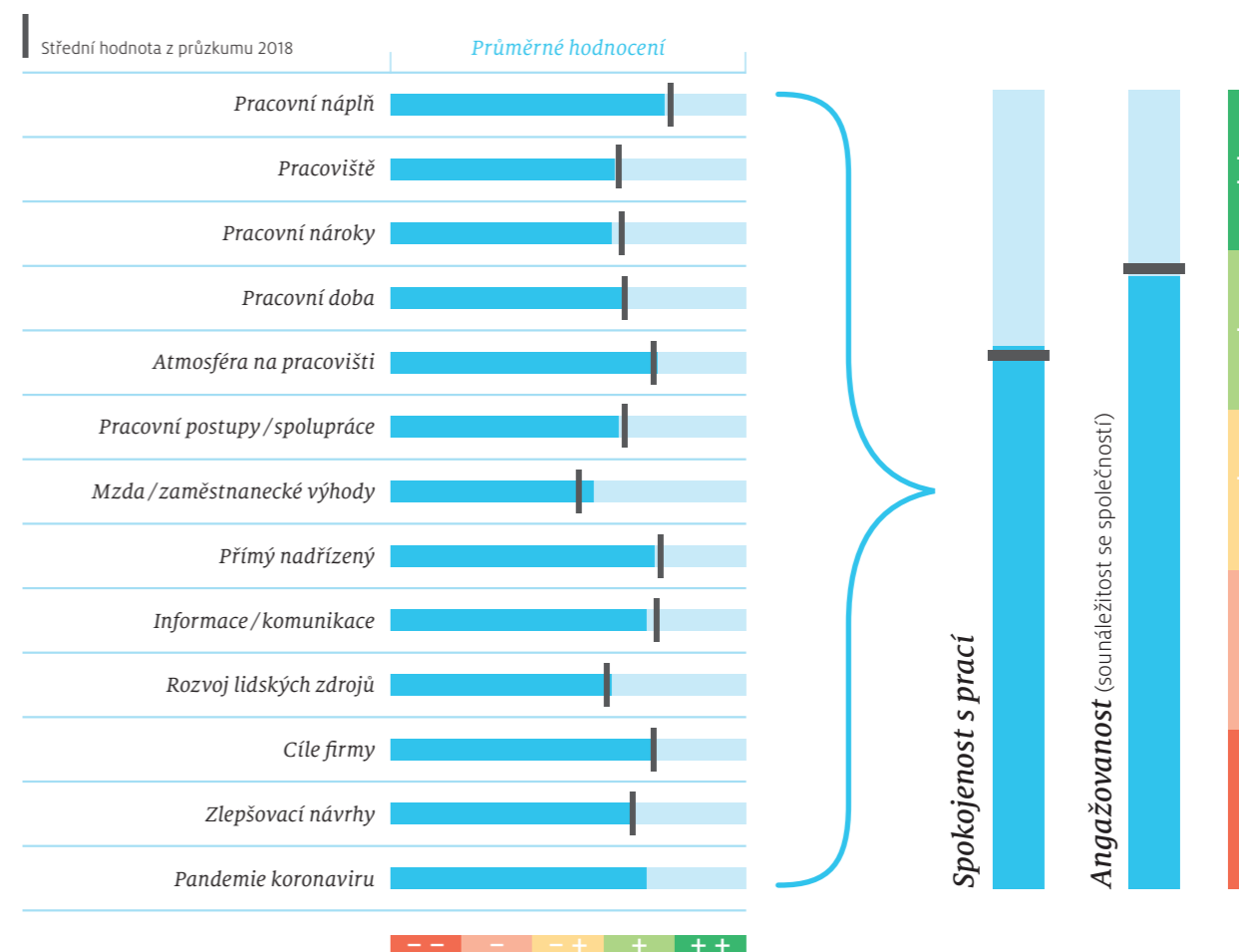
Jak se bude pokračovat?

V dalším kroku budou výsledky cíleně analyzovány v příslušných útvarech a budou definovány oblasti jednání. Na základě těchto oblastí jednání budou nakonec v posledním kroku definována a realizována opatření.

Většina opatření bude stanovena na úrovni závodů nebo dokonce oddělení, aby tato měla cílený účinek.

«V procesu stanovení cílů bude pro rok 2022 druhý cíl odvozen od výsledků zaměstnaneckého průzkumu,» vysvětluje Endrik Dallmann. «Většina manažerů proto bude v nadcházejícím roce pracovat na třech vlastních opatřeních odvozených z průzkumu. Tak pevněji ukotvíme výsledky zaměstnaneckého průzkumu v každodenním životě společnosti a dosáhneme ještě lepší měřitelnosti.» • sh

Výsledky tematických oblastí



V Bell Food Group jsou rodiny vítány

Příbuzenské vztahy

Ať je to Rumunsko, Lichtenštejnsko nebo Švýcarsko, na mnoha místech je Bell Food Group doslova rodinným podnikem. Ve stejném podniku totiž pracují sestry, bratři, otcové a synové nebo strýcové a synovci. Jak dobře to funguje, to ukazují některé příklady.

1) Vztít si rodinu do práce

Již v říjnu 2002 přišla Nicoleta Scarlat do společnosti Eisberg Rumunsko jako skladnice na doporučení jednoho známého. O své dobré zkušenosti se podělila se svou sestrou Georgianou Marianou Mayer, a tak o několik měsíců později nastoupila k odborníkům na salát i ona.

Po několika společných letech ve výrobě přešla Nicoleta do oblasti odbytu. Přesto se sestry stále každý den vidají v práci. «Pro mne je výhoda mít ve společnosti někoho, komu leží na srdci můj profesní úspěch,» říká Nicoleta.

Na druhou stranu je pro sestry důležité, aby práce nezabírala příliš mnoho místa v jejich soukromém životě. Georgiana, které všichni říkají jen Giuli, vypráví: «Naučily jsme se, že není dobré brát si práci s sebou domů – především proto, že se pak často jedná spíše o nepříjemná témata.»

Sestry se vidí každý den při práci.

2) Varování: nebezpečí záměny!

Již rodiče pracovali v řeznictví, které patřilo ke společnosti Bell. Proto v roce 1981 nastoupili Silvio a Daniel Strubovi do řeznického učiliště u firmy Bell, která byla v té době největším poskytovatelem učňovských oborů v Basileji. Na začátku zde dvojčata způsobila trochu rozruch. «Chvilku trvalo, než si na jatkách všichni všimli, že jsme dva,» vypráví Daniel. Dnes již vzhledem k rozdílným oborům činnosti a místům nemají v práci vlastně žádné styčné body. «Nemáme problém bavit se ve volnu o práci, protože ve firmě si o tom promluvit nemůžeme,» říká Silvio. «Protože Daniel pracuje v HR, jsou ale personální témata samozřejmě tabu.»

Také nebezpečí záměny je dnes menší. Pokud ale někomu zavolá «Strub», musí vždy hádat, koho má vlastně na lince. Podle informací kolegů není možné jejich hlasy v telefonu rozlišit.



1) Georgiana Mariana Mayer, výrobní manažerka, a Nicoleta Scarlat, vedoucí Sales & Marketing ve společnosti Eisberg v Rumunsku



2) Silvio Strub, Junior Key Account manažer pro čerstvé maso prodej ve společnosti Coop, a Daniel Strub, vedoucí Payroll & HR Services ve společnosti Bell ve Švýcarsku



3) Filip Herceg, vedoucí týmu Disposition, a Stipe Herceg, vedoucí odboru obalů ve společnosti Hügli

3) Přísné oddělení soukromého a pracovního života

Když se Stipe Herceg, který ve společnosti Hügli pracuje od roku 2012, dozvěděl, že do přípravy práce hledají posily, hned zavolal svému mladšímu bratrovci. Přijetí vyšlo, takže Filip Herceg nyní již tři roky pracuje v závodě ve Steinachu. Vzhledem k tomu, že se oba každý den stýkají kvůli spolupráci výroby a přípravy práce, bylo jim to od začátku jasné: soukromý a profesní život budou striktně oddělené. «Důsoud funguje velice dobře,» říká Stipe. Ale je to trochu břemeno, když vás do hry zapojil velký bratr. «Podle mého názoru vložte do své práce více úsilí, pokud vás doporučil někdo z rodi-

ny a ručí tak za vás,» říká Filip. Kvůli stejnému jménu dojde občas v každodenním pracovním životě k tomu, že e-mail dojde na špatnou adresu. Naštěstí se ale dosud stalo jen jednou, že jeden z bratrů až na jednání zjistil, že není ten správný Herceg pro dané téma.



4)
Cedric Bechler, referent Corporate Marketing & Communication, Harry Bechler, vedoucí personálního rozvoje, a Frank Bechler, asistent vedoucího obchodní oblasti Bell International



5)
Jean-Yves Pavoux, vedoucí údržby, a Sylvie Ploivy, průmyslová asistentka

4) Více generací na palubě

Harry nastoupil v roce 2000 jako první člen Bechlerovy rodiny do společnosti Bell. O několik měsíců později podepsal svou pracovní smlouvu také Frank. A neměl to být poslední člen jejich rodiny: zatímco jeho synové Marc, Leon a Adrian pracovali vedle školy a studia ve společnosti jako brigádníci o nedělích a prázdninách, syn Cedric absolvoval vzdělání ve společnosti Bell a v současné době pracuje v týmu corporate marketing / komunikace.

Citlivým tématům se bratři vyhýbají.

Ke spolupráci dochází u této trojice kvůli rozdílným odbornostem spíše zřídka, a také přestávky na jídlo tráví všichni tři raději se svými kolegy z týmu. «Příležitostně se ale rád nechám od tatínka pozvat na oběd do zaměstnanecké jídelny,» říká Cedric.



6)
Engin Yildiz, vedoucí nakládky suchých látek, Seref Yildiz, vedoucí oddělení HF/C, a Cemil Yildiz, vedoucí oddělení Workorder-Management/dodávky materiálu

Pro Harryho a Franka také není problém mluvit na soukromých setkáních o práci. «Tomuto tématu se nemusíme vyhýbat, protože práce je pro nás radost a zabírá velkou část našeho života,» říká Frank. Bratři se však shodují, že citlivé otázky vynechávají.

Pro Harryho, který pracuje v personální oblasti, je důležité, aby společnost Bell nabízela možnost přivést do ní i rodinné příslušníky. «Pro nás jako zaměstnavatele je dobré, když zaměstnanci doporučují zaměstnání svým rodinným příslušníkům,» vysvětluje. To podepíše i jeho bratr a synovec, kteří jsou o společnosti Bell přesvědčeni natolik, že by ji jako zaměstnavatele doporučili nejen svým rodinným příslušníkům, ale i známým.

5) Celý den v kontaktu

Sourozenecký pár Jean-Yves Pavoux a Sylvie Ploivy patří již více než 30 let k týmu závodu St. Symphorien sur Coise v Monts du Lyonnais. Jean-Yves, který byl nejprve zaměstnán v Ancey, dostal v roce 1988 možnost přejít sem, protože chtěl pracovat blíže svému rodnému městu. Jeho sestra následovala o rok později a převzala recepci a různé další povinnosti, protože práce přibývalo. Sourozenci začínali jako zaměstnanci společnosti Chevallier, zažili její převzetí panem Polettem a nakonec přechod pod Bell Francie.

«Po celý den jsme vzájemně v kontaktu,» říká Sylvie. «Ať po telefonu nebo v kanceláři, abychom probrali spisy.» Polední přestávky naopak oba rádi tráví u sebe doma.

Místo toho se vídají v soukromí při rodinných večerech nebo o svátcích, které často tráví společně. Pak mohou diskutovat i o tématech týkajících se práce, která jsou pro sourozence důležitá.

A i další generace se již setkala s ovzduším Bell, jak vypráví Jean-Yves: «Naše děti pracovaly v létě také ve firmě: ve správě a ve výrobě. Byly to chvíle bohaté na zkušenosti a sdílení.»

6) Žádný rozdíl mezi bratry a kolegy

První z bratrů Yildizových, Seref, přišel do společnosti Hilcona v roce 1990. O šest let později následovali v dubnu Cemil a v říjnu Engin. Dnes pracují ve třech různých oblastech, ale v každodenním pracovním životě se přesto stále stýkají. Mezi bratry a kolegy přitom nedělají žádné rozdíly. «Ve společnosti Hilcona máme obecně dobré pracovní vztahy,» říká Engin.

Na druhou stranu je tato trojice pro své kolegy výzvou, protože není vůbec snadné najít toho «správného» Yildize pro svůj požadavek. «Stále dochází k záměnám u pošty, e-mailů a telefonů,» říká Seref.

Ve společných poledních přestávkách nebo při jiných setkáních ve volném čase se bratři snaží práci pokud možno vynechat. «To se ovšem nedaří vždy,» vypráví Cemil, «ale snažíme se soukromý a profesní život pokud možno oddělovat.»

Stejně jako v tomto bodě se shodují i v tom, že by společnost Hilcona doporučili dalším členům rodiny: trojice je se svým zaměstnavatelem velice spokojená a oceňuje rodinnou pracovní atmosféru i dobré možnosti rozvoje, které jim společnost nabízí. Tři sourozenci jsou zaslouženci společnosti Hilcona bez jakýchkoli «kdyby» a «ale»: sečteme-li všechny jejich odpracované roky, jsou hrdými zaměstnanci společnosti Hilcona již více než 80 let. • *mr*

Trojice se stále setkává v běžném pracovním životě.

Diverzita získává i v Bell Food Group stále větší pozornost

AŽ ŽIJE ROZDÍL

Téma diverzity se stále více dostává do popředí v mnoha oblastech našeho života. To platí i ve světě práce, kde se stále více dbá na rozmanitost pracovní síly a objevují se nápady na její podporu. To platí i pro Bell Food Group, která se v mnoha oblastech zasazuje za rovné šance a dobré vztahy.

Náš svět je pestrý. A každý z nás k tomu přispívá svou individualitou: Jsme děti, mládež nebo dospělí. Jsme muži, ženy nebo máme jinou genderovou identitu. Máme migrační minulost nebo své kořeny v tuzemsku.

Svůj původ má slovo «diversity» v USA.

Žijeme se zdravotními omezeními nebo bez nich. A existuje ještě mnoho dalších aspektů, které tvoří každého jednotlivce.

Sociologové pro to zavedli termín «diverzita». Používá se jak k popisu rozmanité společnosti, tak k vyjádření cíle uznat rozmanitost lidí.

Slovo «diversity» má svůj původ v USA. Jeho kořeny sahají až do 50. let, kdy v rámci hnutí za občanská práva začaly skupiny bojovat proti diskriminaci ve společnosti. To krátce poté vedlo k prvním náznakům managementu diverzity.

Takové koncepce, uznávat a podporovat ve firmě rozmanitost mezi zaměstnanci, získávají stále větší význam. Mohou totiž zlepšit pracovní klima, zajistit spokojenější zaměstnance a dokonce snížit nemocnost a absence. Nemluvě o mnoha dobrých nápadech, které vznikají v prostředí, kde každý může přispět svou osobností se všemi jejími aspekty.

S 12 000 zaměstnanci je i Bell Food Group společností, v níž se setkávají nejrůznější lidé. Velmi dobře je to vidět například na počtu různých národností: S příslušníky 97 národů, od Afghánistánu až po Středoafrickou republiku



V týmu ultračerstvého zboží ve společnosti Hilcona patří diverzita ke každodennímu životu

Pocházejí ze Španělska, Rakouska, Číny nebo Bulharska – v oblasti ultračerstvého zboží convenience společnosti Hilcona spolupracuje celkem 17 národností. 95členný tým přitom vede mladá vedoucí: Sonja Vallaster patří v 26 letech k nejmladším vedoucím pracovníkům této lichtenštejnské firmy.

Nového úkolu se ujala před rokem poté, co ve společnosti již s různými přestávkami pracovala. «Zpočátku jsem měla pochyby, zda mne budou kolegové v této pozici respektovat. Ale nebylo to odůvodněné,» vypráví tato vyučená kuchařka.

Její tým, který zajišťuje přípravu přísad pro pokrmy convenience, aktuálně tvoří zaměstnanci ze šesti zemí. Pro snazší komunikaci patří k povinnému programu spisovná němčina a pomalá řeč.

Ne vždy je možné se vyhnout nedorozumění, jak vypráví tým Sonji Vallaster: «Jednou jsme jednomu kolegovi řekli «Jdeme všichni na přestávku», on ale rozuměl «domů» a z přestávky už se nevrátil.»

«Velký tým, mnoho jazyků – ale skvěle si rozumíme.»

«Jsem velmi ráda, že mě kolegové plně vnímají jako ženu.»

«Lidé by měli zůstat zaměstnaní až do konce svého pracovního života.»

patří k jejím zaměstnancům občané z poloviny všech zemí světa. A samozřejmě jsou zde zastoupena různá pohlaví, všechny věkové skupiny i nejrůznější světonázory a osobní charakteristiky.

«Odborníci tvrdí, že pokud jste velkou společností, máte z hlediska diverzity dobrou pozici, pokud jsou vaši zaměstnanci odrazem pracující společnosti,»

uvádí Endrik Dallmann, Head of Human Resources v Bell Food Group. «Toho dosáhnout

je naším dlouhodobým cílem. Protože jsme přesvědčeni o tom, že všichni zaměstnanci i společnost sama z rozmanité organizace, kde panuje rovnost šancí a férovost, profitují.»

Projekt diverzity, který nyní plánuje Endrik Dallmann společně s Birgit Schmidinger, vedoucí Human Resources Convenience Švýcarsko, a Tanjou Degenhardt, Human Resources Coordinator Bell Food Group, se zaměřuje na zvyšování podílu žen ve vedoucích pozicích.

Pro Moniku Ritz byla společnost Geiser cennou oporou při tranzici

Monika Ritz patří do týmu společnosti Geiser AG již 30 let. Za tu dobu prošla ve firmě, která se specializuje na zásobování gastroprovazů, nejen řadou profesních etap, ale zahájila i velkou osobní proměnu: před sedmi lety zahájila svou přeměnu, z Herberta se stala Monika. Během tohoto procesu se mohla tato 61letá žena, která dnes pracuje v přípravě k expedici, spolehnout na plnou podporu svého zaměstnavatele. Zejména vedoucí závodu Markus Bischof jí stál aktivně po boku. Ten vypráví: «Byla to pro mne velmi pozitivní zkušenost tak intenzivně doprovázet Moničinu přeměnu a smět z očí do očí prožívat jak její obavy, tak její spokojenost.»

Právě na začátku měla komunikace se zaměstnanci velkou prioritu. «Jako vedení jsme všem zaměstnancům od první chvíle dávali jasně najevo, že za Monikou stoprocentně stojíme a že ji budeme v jejím procesu doprovázet a podporovat.» Tato strategie zafungovala a zajistila široké přijetí v týmu.

Kromě toho společnost Geiser vždy plánovala práci a úkoly pro Moniku Ritz v souladu s danou situací, z čehož měly prospěch obě strany. Oficiální změna jména pak již byla jen posledním malým krokem, který změnu zpečetil.

Tři otázky pro Moniku Ritz

Paní Ritz, kdy jste poprvé mluvila se svým zaměstnavatelem o své přeměně? V určité chvíli mi bylo jasné, že chci začít se změnou hned. Informovala jsem se tedy o nezbytných krocích a začala s nimi. Poté jsem dala dohromady několik dokumentů s informacemi pro personální oddělení a požádala jsem Markuse Bischofa o rozhovor.

S jakými očekáváními jste na tento rozhovor šla? Mně bylo v tu chvíli jasné, že změnu udělám v každém případě. Ale samozřejmě jsem chtěla vědět, jak se k tomu firma staví. Pak jsem měla velice dlouhý, otevřený a pozitivní rozhovor s panem Bischofem. Při něm mi hned řekl, že firma za mnou stojí a na mé cestě mne podporuje. A tak tomu taky bylo.

Jak otevřeně se tímto tématem zabýváte ve svém profesním prostředí dnes? Jsem velmi ráda, že mě dnes kolegové plně vnímají jako ženu. Skutečnost, že jsem byla kdysi mužem, je pro mě – a myslím, že i pro mé okolí – už dávno pryč. Proto se i dnes přiznávám jen tehdy, když to musí být. Nejradši mám, když mne lidé prostě berou takovou, jaká jsem.



Možnosti home office usnadňují Karlheinzovi Schörgovi všední dny

Aby byl pracovní život Karlheinze Schörga co nejjednodušší, umožnila mu společnost Bell Food Group od počátku v určitém rámci pracovat z domova. Vedoucí speciálních úkolů controllingu má totiž potíže s chůzí. Při pohybu je odkázán na hůl a někdy i na vozík.

Když jezdí do kanceláře v hlavním sídle v Basileji, používá své auto pro invalidy, pro které má vlastní parkovací místo poblíž vchodu. Naštěstí je budova v podstatě bezbariérová, takže se tam může pohybovat téměř bez překážek.

Jiná je ale často situace, když se kontrolor vydá na služební cestu. «Když nemůžu jet svým vlastním autem, je často problém dostat z půjčovny vhodné auto,» říká Karlheinz Schörg. «Kromě toho nejsou všechny závody Bell Food Group tak bezbariérové jako hlavní sídlo. Někde například nejsou žádné výtahy, nebo musím jako náhradu použít výtah nákladní.»

Když potřebuje podporu, může se ale spolehnout na své okolí. «Poznal jsem již mnoho kolegů ochotných pomoci, kteří mi například něco nesli,» vypráví. A také jeho nadřízený Marko Pirc, vedoucí financí & controllingu ve společnosti Bell Švýcarsko, je vždy připraven vyslechnout jeho osobní žádost – a to nejen od Karlheinze Schörga.

Karlheinzovi Schörgovi se v období koronaviru velmi ulevilo díky rozšířeným možnostem home office. Zda bude tento způsob práce možný i nadále, záleží pro tohoto přeshraničního pracovníka, který bydlí v Německu, jak na společnosti Bell, tak na nadnárodních předpisech.

Možnosti zlepšení naopak vidí Karlheinz Schörg ve vybavení kanceláře. «Kvalita pracovišť a především židli je velmi rozdílná,» vysvětluje tento 54letý pracovník. Ani doma však zatím nenašel ideální židli ke svému pracovnímu stolu. «Nejradši bych si na stojan našrouboval sedačku ze svého auta,» říká a mrká přítom.

«Na příští rok připravujeme konkrétní dílčí projekt, jak více podpořit ženy v jejich profesním rozvoji po celou jejich profesní dráhu, jak je připravit na manažerské úkoly a jak zvýšit podíl žen v řídicím týmu,» vysvětluje Endrik Dallmann. «Vzhledem k tomu, že v Bell Food Group klademe velký důraz na rozvoj v rámci vlastního podniku, znamená to také, že musíme dbát na různorodé složení již na nejnižší úrovni – tedy při náborech učňů a mladých talentů.»

Cílem celého projektu bude vytvořit u zaměstnanců a především u vedoucích pracovníků povědomí o významu diverzity a inkluze. Všem zúčastněným je přítom naprosto jasné, že úspěchů je možné dosáhnout jen dlouhodobě. Zřejmé je to na příkladu podílu žen v managementu – nízká fluktuace zde brání rychlé změně.

Další skupinou lidí, na kterou se Endrik Dallmann a jeho tým zaměřují co se týče diverzity, jsou starší nebo tělesně postižení zaměstnanci. «Je pro nás důležité zaměstnávat lidi až do konce jejich pracovního života v souladu s jejich individuální situací,» říká vedoucí HR.

Proto se již na mnoha místech hledají a nacházejí řešení, jak vytvořit příslušná pracovní místa. Pro zaměstnance to znamená pracovní zařazení, které odpovídá jejich potřebám a kde mohou předávat své znalosti a zkušenosti mladším. Společnost tak navíc může předcházet nedostatku pracovníků v době, kdy je nedostatek kvalifikovaného personálu.

Jednou z oblastí diverzity, kde je na tom Bell Food Group již po desetiletí dobře, je mnohonárodnostní složení zaměstnanců. Koneckonců, jak již bylo zmíněno, ve společnosti je přítomna doslova polovina světa.

Řešení jazykových překážek je tedy již vyzkoušené. Podle situace v daném místě podporují nabídky jazykových kurzů nebo přeložené materiály integraci kolegů, kteří ještě nemluví místním jazykem. A samozřejmě si lidé pomáhají i navzájem, jak ukazuje příklad týmu ultračerstvého zboží ve společnosti Hilcona. • mr

«Poznal jsem již mnoho kolegů ochotných pomoci.»

Zaměstnanci Bell Food Group k tématu TopX

Když se z možností stávají konkrétní cíle

V mnoha výrobních závodech Bell Food Group se právě v rámci TopX intenzivně pracuje na vylepšeních. Někteří zaměstnanci zde informují o svých osobních zkušenostech s procesem optimalizace a o potenciálu, který se díky němu rozvinul v jejich oblasti odpovědnosti.



«Díky TopX jsem se na lidi na našem pracovišti podíval z jiného úhlu. Dialog o problémech a řešeních přitom opakovaně ukazuje, že kombinace různých perspektiv vede k tomu nejlepšímu výsledku a že práce může opravdu být radost. TopX umožnil našemu týmu aktivní spolupráci zaměřenou na řešení, kde mohou svými nápady přispět všichni.»

S tímto know-how se nám stále lépe daří zjednodušovat procesy a snižovat pracovní zatížení. Potenciál přitom nespočívá v jednotlivém opatření, ale v souhrnu nápadů celé skupiny, a výsledek není založen na znalostech jedné osoby, ale je to úspěch týmu.»

Pascal Koch, vedoucí výroby Schalen & Avor ve společnosti Eisberg, Dällikon



«TopX je pro mne celkový myšlenkový základ, dalo by se mluvit o filozofii, provází nás každý den. V souladu s potřebami Bell Food Group v sobě spojuje strukturu, metody a přístup z LEAN, TPM a TQM. Jako místní odbornice na TopX smím čerpat z fondu znalostí a metod a spolupracovat se všemi na prosazování klíčových témat společnosti Hilcona Schaan.»

Nakonec jsem neustále konfrontována s novými výzvami, které se díky strukturovanému přístupu stávají reálnými cíli. Zvláště silná je přitom myšlenka udržitelnosti: Zaměřujeme se na to, co nás posouvá vpřed, a usilujeme o to způsobem, který je dlouhodobě udržitelný. Tuto zásadu si beru k srdci jak profesně, tak soukromě. To, čeho bylo dosaženo, tak rychle přináší viditelné ovoce a motivuje lidi, aby se každý den snažili.»

Christina Frank, optimalizátorka procesů ve společnosti Hilcona, Schaan

«Zpočátku jsme byli dost nedůvěřiví, protože jsme nevěděli, co od TopX očekávat a co všechno máme v rámci programu dělat. Postupem času jsme však zjistili, že i malá zlepšení mohou mít velký dopad. Například jsme díky klíčovým projektům dosáhli značných úspor. Lepší struktura, kterou jsme zavedli mimo jiné pomocí <5S>, tedy třídění, viditelný pořádek, úklid, standardizace a sebekázeň, vede po určitém čase k lepšímu pracovnímu prostředí, kde panuje větší pořádek a odpadá hledání materiálu.»

Zvýšila se tak i naše spokojenost. Kromě toho se každý týden koná shopfloor mítink, který nám umožňuje lépe nahlédnout do procesu. Pokládáme za dobré, že je možné přitom vždy předkládat nápady, které budou prověřeny a případně realizovány.»

(zleva doprava) Joachim Feldkamp, referent pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a referent požární ochrany;
Dennis Tillner, zástupce vedoucího oddělení výroby;
Hans-Joachim Falk, zaměstnanec výroby;
Bernd Kaper, zaměstnanec expedice;
Bell Německo, závod Edeweck



«Díky TopX vznikla na mém pracovišti jasnější struktura a lepší tok informací. To je mimo jiné zajištěno týdenními schůzkami shopfloor se stanoveným plánem porady, který je dodržován a naplňován. Ty se mezitím staly součástí rutiny a důležitým komunikačním nástrojem, který zajišťuje, že zaměstnanci jsou informováni a vyslechnuti. K tomu přistupuje optimální způsob práce za pomoci metody <5S> a péče a jasné cíle při práci na klíčových projektech.»

TopX také přinesl optimalizaci pracovišť z hlediska pracovní doby a ergonomie. Nápadů zaměstnanců ze zlepšovatelství, které jsou analyzovány a konkrétně realizovány, dávají týmu pocit, že je vyslyšen a zapojen do zlepšování oddělení.»

Emmanuel Schmidt, zástupce vedoucího Úklid/nádoby čerstvé maso ve společnosti Bell Švýcarsko, Basilej



«Zavedením TopX se hledá a posiluje kontakt mezi jednotlivými odděleními. Složení klíčového týmu TopX napříč odděleními mi dává možnost udržovat ještě užší kontakt s kolegy a kolegyněmi ve Steinachu. Měsíční zasedání klíčového týmu TopX mi pomáhají v mých projektových fázích a poskytují mi informace o dalších dílčích krocích, například o prvním milníku.»

Oceňuji strukturovaný průběh a přesné zaměření na vyšší efektivitu a účinnost výroby. Udržet interní procesy neustále pod kontrolou z hlediska kvality, času a nákladů je obecně náročné. Díky TopX jsem se mohl seznámit s nástroji, které mi pomohly lépe kontrolovat a optimalizovat tvorbu hodnot ve výrobě, a tyto nástroje používat.

Díky nově zavedené struktuře schůzek můžeme zaměstnance ještě lépe zapojit do probíhajících procesů a učinit je tak částečně zodpovědnými v jejich oblastech.»

Roman Schläpfer, vedoucí výroby ve společnosti Hügli, St. Gallen



Ochrana klimatu u stavebních projektů

POSTAVENO VÝHRADNĚ NA UDRŽITELNOSTI

Jako velká výrobní společnost má Bell Food Group zvláštní odpovědnost přispívat k větší ochraně klimatu. Pohled na různé stavební projekty ve skupině ukazuje, že s otázkami změny klimatu se lze setkat i v oblasti staveb.



Společnost Bell Food Group má odpovědnost za blaho budoucích generací. Klíčové je přitom šetrné nakládání se zdroji.

Klíč k ekonomickému úspěchu a životaschopnosti v budoucnu

«Udržitelnost je základem našeho jednání, ale je také klíčem k našemu ekonomickému úspěchu a budoucí životaschopnosti naší společnosti,» říká Samuel Widmer, vedoucí projektu

Management životního prostředí a udržitelnosti. Nová strategie udržitelnosti, která má být v příštím roce představena ve své nejnovější podobě, je ještě více zaměřena na efektivní nakládání se zdroji energie a výrobu pokud možno bez fosilních paliv.

Plody této strategie jsou vidět jak u probíhajících, tak i u již dokončených stavebních projektů. «Zde se zaměřujeme na zvyšování energetické účinnosti, využívání potenciálu odpadního tepla a používání obnovitelných zdrojů energie,» říká Roger Peier, vedoucí projektu Energie a životní prostředí ve společnosti Bell ve Švýcarsku.

Peter Ritzer, vedoucí technických služeb ve společnosti Hilcona v Schaanu, k tomu uvádí příklad: «Energie, která se ušetří díky používání našich tepelných čerpadel, je možné jeden rok vytápět a zásobovat teplou vodou 200 obytných domů.» Až o 50 procent méně CO₂ než jeho předchůdci by měl po uvedení do provozu produkovat nový sklad mraženého zboží společnosti Bell v Oensingenu. Díky zrušení menších chladírenských skladů a soustředění do jednoho místa klesá spotřeba energie a stoupá efektivita. «Zjednodušeně řečeno: čím větší je chladírenský sklad, tím méně energie je potřeba na jedno skladovací místo,» říká Beat Schmutz, ředitel SSP KÄLTEPLANER AG, společnosti, která je odpovědná za plánování nového chladicího systému. Jako chladivo se používá přírodní látka čpavek, která u zařízení této velikosti zaručuje nejvyšší účinnost a na rozdíl od syntetických chladiv nezatěžuje životní prostředí. «Proces oběhu je takový, jak jej známe z dosavadních zařízení

v Basileji, ale nové kompresory a motory, stejně jako celý systém, potřebují podstatně méně energie,» říká Beat Schmutz. Energie, která se v budoucnu bude mimo jiné získávat z fotovoltaického zařízení na střeše nového skladu mraženého zboží.

Udržitelnou energii dodávají také solární panely v závodě společnosti Eisberg v maďarském Gyálu. Střešní zařízení vyrábí v průměru 230 000 kWh za rok. «Takto získanou energií můžeme pokrýt čtvrtinu naší spotřeby,» uvádí ředitel Zoltán Gázi. Na příští rok je plánována stavba nového systému filtrace vody. Novostavba společnosti Eisberg v Marchtrenku má vlastní čističku pro ekologicky šetrné předběžné čištění odpadních vod. Jak vysvětluje Elena Fanton, asistentka vedení společnosti Eisberg Rakousko, vícestupňové mytí s recyklací vody na výrobních linkách může navíc ušetřit až 30 % vody.

V závodě na výrobu šunky Serrano ve Fuensalidě, asi 60 kilometrů od Madridu, se při sušení lahůdek dbá na mimořádně úspornou spotřebu energie. «Pokud v sušárnách potřebujeme teplotu 25 stupňů Celsia a vlhkost vzduchu 60 procent, systém nejprve zkontroluje podmínky mimo budovu. Pokud je to možné, používá se přímo venkovní vzduch a předchází se tak energeticky náročné úpravě,» říká marketingový manažer Rodrigo Fernández-Mazarambroz. V současnosti se ve Fuensa-

lidě a ve dvou dalších závodech ve Španělsku instalují solární zařízení.

Zpět na chladný sever: teploměr v chladících prostorech výroby drůbeže v Zellu ukazuje konstantně 2 stupně Celsia. Zároveň je pro výrobu potřeba horká voda o teplotě 85 stupňů Celsia. Čpavkové tepelné čerpadlo nejnovější generace využívá k ohřevu vody odpadní teplo ze stávajícího chladicího systému. «Tím ročně ušetříme 170 000 litrů topného oleje a zabráníme emisím 500 tun CO₂,» říká Roger Peier. Z ekologicky šetrného a účinného tepelného zpracování těží nejen výroba, ale i celá obec. Budova školy a tělocvična v obci jsou k systému připojeny přes dálkové vedení tepla. Díky tomuto řešení nemusela obec stavět nové topné zařízení. To je pouze jeden z mnoha příkladů, které ukazují, jak se udržitelné jednání vyplatí všem. • ap

Udržitelné jednání se vyplatí všem.

Nový sklad mraženého zboží v Oensingenu (Švýcarsko) by měl později produkovat až o 50 procent méně CO₂ než jeho předchůdci.

Díky energii získané ze solárních panelů pokryje závod Eisberg v maďarském Gyálu čtvrtinu své spotřeby energie.



Malý průvodce výživou

Ovo, lacto, omnivor – cože to?



Jídelní kultura se mění. Dnešní způsoby výživy jsou všechno jiné než univerzální. Co to znamená, když se váš soused u stolu představí jako frutarián? A co by si v restauraci objednal Pythagoras? V našem malém průvodci výživou přinášíme fakta o jídelních typech, dietách a způsobech výživy. Není to ovšem vyčerpávající přehled. •ap



Detoxikační dieta

Detox pochází z anglického pojmu «detoxification», což v překladu znamená očistění od jedů. Detoxikační dieta má zbavit tělo toxinů a zároveň vede k redukci hmotnosti. Drží se při ní půst nebo se úplně zřeknete tuhé stravy. Povoleno je čaj a voda a čerstvé ovocné a zeleninové šťávy. V jiné variantě detoxikační diety se smějí jíst pouze zásadité potraviny, například mrkev, špenát, rajčata nebo banány. Vědecký důkaz, že detoxikace organismu prostřednictvím této diety funguje, nebyl doposud předložen.



Flexitariánství

Flexitariáni jsou také považováni za flexibilní všežravce nebo vegetariány na částečný úvazek, přičemž se úplně nevzdávají jídel obsahujících maso. Jeho spotřebu ovšem vědomě snižují. Upřednostňují drůbeží maso a libové hovězí. Zejména pokud jde o zpracované výrobky, jsou flexitariáni velmi opatrní. Týdenní jídelníček může být například sestaven tak, že jsou naplánovány vždy dva bezmasé dny. Flexitariáni se nemusí obávat nedostatku živin, který může nastat při jiných dietách.

Frutariánství

Frutariánství je pravděpodobně způsob stravování s nejpřísnějšími pravidly ze všech. Frutariáni se zdržují nejen živočišných potravin a produktů živočišného původu, ale podobné pravidlo uplatňují i na rostliny. Každá rostlina, která je při sklizni zničena, je tabu. Na talíř se smí dostat jen to, co se utrhně. Jedna legenda praví, že zesnulý Steve Jobs, spoluzakladatel společnosti Apple, se občas živil výhradně ovocem. Ikonické logo s nakousnutým jablkem tak má být výrazem této fáze jeho života.



Low carb dieta

Pro milovníky špaget to není hezká představa: při nízkosacharidové stravě se z velké části vyhýbáme potravinám obsahujícím sacharidy. Místo těstovin, chleba a brambor nastupují potraviny jako maso, ryby, mléčné výrobky a zelenina. Tuky a bílkoviny nahrazují chybějící sacharidy. Zastánci nízkosacharidového stravování tvrdí, že se jim podařilo najít způsob, jak se vyhnout civilizačním chorobám a nadváze, ačkoli jeho přínos je přinejmenším stejně kontroverzní jako nadšení zastánců tohoto způsobu stravování.

Středomořská dieta

Středomořská dieta je v současné době pravděpodobně na prvním místě mezi populárními dietami. Na talíři, který se podává v Itálii, Španělsku nebo Řecku, je spousta čerstvé zeleniny, salátů, ořechů, tučných ryb a olivového oleje. Červené maso a mléčné výrobky se konzumují pouze v omezené míře. Zdrženlivost je vyžadována při používání soli a cukru. Ke středomořské dietě patří čas od času také sklenice červeného vína. UNESCO vyhlásilo v roce 2010 středomořskou stravu za nehmotné kulturní dědictví lidstva.



Paleo dieta

Je to forma low carb diety, při níž se jí pouze to, co pravděpodobně skončilo v našich žaludcích již v nejstarší epoše historie lidstva. Na jídelníčku je mnoho masa, ryby, vejce, ořechy, houby, zelenina a ovoce. Zpracované potraviny jsou tabu, stejně jako obilí a mléčné výrobky. Příjem sacharidů je silně snížený, energie se získává především z tuků a bílkovin. Zatímco některé hollywoodské hvězdy jsou zapřísáhlí příznivci diety z doby kamenné, lékaři varují před tím, že tato nevyvážená strava hubnutí spíše škodí než prospívá.

Vegetariánství

Historie vegetariánství sahá až do antiky. Například filozof a matematik Pythagoras se prý před dvěma a půl tisíci lety zřekl masa. Dnes rozlišujeme mezi různými druhy vegetariánství, které mají společnou bezmasou stravu. Zatímco laktovegetariáni konzumují mléko, mléčné výrobky a sýry, ale vzdávají se vajec, u ovovegetariánů je tomu naopak. Pescetarián nejí maso, ale ryby a všechny produkty živých zvířat. A příznivci syrové stravy jedí vegetariánskou stravu důsledně tepelně neupravenou.



Veganství

Kdo se stravuje jako vegan, vzdává se veškerých potravin a výrobků živočišného původu. Na talíři se neobjeví ani maso, ryby či med, ale zato zelenina, ovoce, obilí, luštěniny, ořechy, semínka a rostlinné tuky. Výrobky živočišného původu, jako je vlna, hedvábí a kůže, vegani obvykle také odmítají. Důvodem k tomu jsou obvykle dobré životní podmínky zvířat. Abyste získali všechny potřebné živiny z čistě rostlinné stravy, doporučují odborníci na výživu, abyste se dobře informovali o alternativních zdrojích živin.

Důvodem jsou obvykle dobré životní podmínky zvířat.

Omnivorismus

«Důležitá je směs,» řekl by omnivor, tedy všežravec, k upřednostňovanému způsobu své stravy. Velká část obyvatel světa je dnes pokládána za omnivory. To znamená, že většina lidí konzumuje živočišné i rostlinné potraviny. Výzkumnice trendů a odbornice na výživu Hanni Rützel předpovídá nového «skutečného» všežravce. Ten se orientuje na potravinářské technologie a s ohledem na nový vývoj se bude stále více živit produkty z řas, mykoproteinů a hmyzu. Tímto způsobem může využívat celou řadu nových potravin. Nazývá je «skutečným všežravcem».





Premiéry výrobků
ke konci roku

NAKONEC JEŠTĚ JEDNOU POŽITEK

Ať už se jedná o energeticky bohatou snídani před poslední schůzkou roku, slavnostní vánoční pokrmy s rodinou nebo malé sladké poděkování pro hosty v gastronomii – svými novinkami pro konec roku zajišťuje Bell Food Group jako vždy závěrečný spurt plný požitků. • mr

Bell Polsko Pastrami s jemným kořením

Pastrami, náplň do sendvičů oblíbená zejména v USA, pochází původně z východní Evropy. A právě tam ho nyní Bell Polsko vrací. Novinka pro obslužný pult je vyrobena z nejlepšího hovězího a je šetrně připravená. Jemně kořeněné, šťavnaté plátky jsou přitom požitkem nejen na chlebu, ale například také na svátečním talíři s předkrmly.

Bell Švýcarsko Křehká pomalu vařená telecí plec

Aby se sváteční menu zaručeně zdařilo i nezkušeným kuchařům, zařadila společnost Bell ve Švýcarsku do své nabídky pomalu vařených pokrmů na krátkou dobu během Vánoc telecí plec. Plec z nejlepšího švýcarského telecího masa je šetrně předvařena při nízké teplotě do dokonalé křehkosti. Stačí ji jednoduše připravit za maximálně 15 minut a vánoční pečeně je hotová.

Eisberg Rakousko Pětinasobná zábava s občerstvením

Aby se z malého hladu nestal velký, o to se postará společnost Eisberg v Rakousku pěti novými obloženými chleby. Vedle «svačiny s vepřovou pečení», «svačiny s neuburským sýrem» a «svačiny s čerstvým a horským sýrem» jsou v nabídce také dvě varianty pro vegany, «svačina s veganským čerstvým sýrem a pískavicí» a «svačina s veganskými gurmánskými plátky». Dokonalé občerstvení na druhou snídani v kanceláři nebo na cestu na zimní prázdniny.

SLOW COOKED
KALBS-
SCHULTERBRATEN
RÔTI D'ÉPAULE DE VEAU



Hilcona

Velká vegetariánská rozmanitost

Ten, kdo nejí potraviny živočišného původu, ale nechce se vzdát požitku, najde nyní u společnosti Hilcona ještě větší výběr. Nové varianty «hummus nature» a «hummus pikant» přímo zvou k namáčení. Orientální vůni dodává cizrnovému krému tahina, kmín a další typické koření a v pálivé verzi také chilli.

Lichtenštejnská společnost také rozšiřuje svou nabídku tofu o uzenou verzi. Novinka získává své nezaměnitelné aroma ve výrobně tofu v Hilcona Taste Factory v Landquartu, kde se několik hodin udí nad bukovým dřevem.

Falafel je vedle tofu jednou z neznámějších veganských náhražek masa. I zde je nyní k dispozici varianta Hilcona: cizrnové kuličky jsou podle libanonského vzoru vyváženě okořeněné kmínem, petrželkou a cibulí a během přípravy získávají skvělou praženou vůni.

Nové zeleninové kuličky z dílny zdravého stravování jsou vhodné i pro stravu bohatou na bílkoviny bez masa. Malá kulatá sousta s celými kukuřičnými zrny a hráškem a nadrobno nakrájenými kostičkami mrkve získají během několika minut na pánvi nebo v troubě žlutohnědou barvu a lahodnou vůni.



Hilcona

Čtyři klasické saláty v jedné misce

«Wär schafftt», jak říkají Švýcaři, vyžaduje energii. Tu dodá nová «(Wär)schafft Bowl» od společnosti Hilcona: v této novince jsou v jedné misce spojeny čtyři tradičně nejoblíbenější švýcarské saláty, a to těstovinový salát, bramborový salát, salát se salámem a sýrem a mrkvový salát. Perfektní řešení pro všechny, kteří se denně rozhodují, jaký salát si dnes dát k obědu.



Hügli

Čokoládové kuličky ve sběratelské plechovce

Ať už jako svačinka před spaním v hotelu, nebo jako malý doplněk ke kávě v restauraci – s vysoce kvalitními švýcarskými čokoládovými kuličkami Hügli mají zákazníci v gastronomii vždy po ruce sladké překvapení pro své hosty. Není to jen obsah, co zde září: vánoční plechovka jako speciální edice je skutečným sběratelským kouskem, který lze použít opakovaně.



Swiss Vegan Award pro «The Green Mountain»

Z umístění na nejvyšší příčce stupňů vítězů se letos mohl radovat tým «The Green Mountain». Veganské chuťovky dostaly ocenění «Nováček roku». V hlasování pro «salty food» obsadila navíc sekaná této značky třetí místo.

Porotci i zúčastnění zákazníci se shodli: «The Green Mountain» je přesvědčivou souhrou požitku, swiss made, inovace a rafinovanosti.



«Tato mimořádná cena je odměnou za úžasnou práci celého týmu v uplynulém roce,» říká Werner Ott, vedoucí start-upové manufaktury. «Skutečnost, že jsme během jednoho roku získali prestižní ocenění «Swiss Vegan Award – nováček roku», je dostatečným důkazem toho, že náš tým ze švýcarských hor se spokojí jen s tím nejlepším.»



Společnost Eisberg zahajuje sbírku pro nemocné rakovinou prsu

Každý rok v říjnu upozorňuje řada organizací po celém světě na problematiku rakoviny prsu. Letos k aktérům patřila i společnost Eisberg v Maďarsku. Exkluzivně pro měsíc kampaně uvedli na trh «Pink Mix», křupavou salátovou směs v růžovém sáčku se známou symbolickou mašlí. Za každý prodaný výrobek tohoto typu věnovala společnost pět forintů sdružení, které z nich financuje nákup žilního skeneru pro onkologické oddělení nemocnice Szent György v Szekesfeherváru.

«Poté, co jsme v minulém roce podpořili «Race for the Cure», největší evropskou akci na podporu zdraví žen, chtěli jsme letos udělat ještě něco většího,» říká Laura Spielmann, marketingová vedoucí ve společnosti Eisberg v Maďarsku. «S pomocí naší silné značky jsme na problém ještě více upozornili a povzbudili naše spotřebitele, aby nás podpořili v našem úsilí pomáhat.»

Kompletní koncept značky Hügli pro předvánoční období

Gastronomové, kteří hledají nápady, jak v současných podmínkách proměnit rodinné a firemní oslavy v kulinářské zážitky, jsou u společnosti Hügli na správném místě. Nový koncept pro sváteční období zahrnuje mimo jiné personalizovatelné komunikační materiály, nápady na akce a recepty na dárky pro hostitele.

Zákazníkům se tak dostane úlevy v často hektickém shonu na konci roku prostřednictvím personalizovatelných komunikačních materiálů v různých zimních designech. Nabídka zahrnuje mimo jiné pozvánky a menu, reklamní letáky a digitální obrázky pro oznámení na sociálních sítích.

Kromě toho společnost Hügli v rámci tohoto konceptu předkládá zákazníkům několik kreativních návrhů na oslavy, jako je zimní grilování nebo „Apéro Delivery“ pro after-work-x-mas-party, kde se i přes dodržení pravidel pro odstupy nezapomíná na slavnostní atmosféru.

Letos poprvé poskytují kulinářští odborníci svým zákazníkům z oblasti gastronomie, cateringu a společného stravování sváteční balíček se vším všudy.



Jubilea

LOOK! gratuluje zaměstnancům slavicím výročí v měsících prosinec 2021 až únor 2022

Bell Švýcarsko

20 odpracovaných let

Christian Demuth, 1. prosince, Bell, Basilej
Joao Dos Santos Guedes, 1. prosince, Bell, Cheseaux
Milka Marinkovic, 1. prosince, Bell, Basilej
David Petraglia, 1. prosince, Bell, Basilej
Leonardo Sabella, 1. prosince, Bell, Basilej
Estelle Lallemand, 10. prosince, Bell, Basilej
Maria Oliveira Machado, 10. prosince, Bell, Basilej
Florent Ritter, 10. prosince, Bell, Basilej
Angélo D'Amico, 17. prosince, Bell, Basilej
Barkaham Boulekhokh, 1. ledna, Bell, Basilej
Nadine Camus, 1. ledna, Bell, Basilej
Cyrille Grosjean, 1. ledna, Bell, Basilej
Olivier Kern, 1. ledna, Bell, Basilej
Frédéric Lucas, 1. ledna, Bell, Basilej
Marc Richter, 1. ledna, Bell, Basilej
Emmanuel Velasco, 1. ledna, Bell, Basilej
Thierry Wetzel, 1. ledna, Bell, Basilej
Marlis Wunderlin, 1. ledna, Bell, Basilej
Maria de Lurdes dos Santos Alves de Melo,
 7. ledna, Bell, Chermignon
David Hochster, 14. ledna, Bell, Basilej
Evelin Lingg, 16. ledna, Bell, Zell
Jorge Freitas, 21. ledna, Geiser A, Schlieren
Mickaël Schmid, 21. ledna, Bell, Cheseaux
Andreas Peter, 1. února, Bell, Basilej
Aomar El Ghazy, 4. února, Bell, Oensingen
Julian Schmitt, 4. února, Bell, Basilej
Johnny Filali, 11. února, Bell, Basilej
Olivera Jovanovic, 11. února, Bell, Cheseaux
Astrit Mamudi, 11. února, Bell, Oensingen

25 odpracovaných let

Laurent Faucampre, 1. prosince, Bell, Basilej
Christian Fontaine, 1. prosince, Bell, Basilej
Quoc Kiem, 1. prosince, Bell, Basilej
Maurice Waltz, 1. prosince, Bell, Basilej
Gorge Premra Gnanapragasam, 6. ledna, Bell, Basilej
Chantal Fino, 27. ledna, Bell, Basilej
Martin Glauser, 1. února, Bell, Zell
Eric Bientz, 3. února, Bell, Basilej
Sirin Kismetli, 3. února, Bell, Basilej

30 odpracovaných let

Amilcar Domingues, 1. prosince, Bell, Cheseaux
Joerg Kofmel, 1. prosince, Bell, Oensingen
Radisa Martinovic, 1. prosince, Bell, Oensingen
Jean-Luc Leduc, 3. února, Bell, Basilej

35 odpracovaných let

Christoph Schatzmann, 1. ledna, Bell, Basilej
Rolf Anti, 5. ledna, Bell, Basilej
Urs Probst, 5. ledna, Bell, Oensingen
Urs Graf, 1. února, Bell, Basilej
Markus Oes, 1. února, Bell, Basilej

Odchody do důchodu

Werner Zitzwitz, 30. listopadu, Bell, Basilej (*dodatek*)
Béatrice Dennecker, 31. prosince, Bell, Basilej

Předčasné odchody do důchodu

Beat Arnold, 31. prosince, Bell, Zell
Patrick Braconi, 31. prosince, Bell, Basilej
Patricia Joyeux, 31. prosince, Bell, Basilej
Mario Laino, 31. prosince, Bell, Basilej
Marius Manetsch, 31. prosince, Bell, Oensingen
Rene Schmutz, 31. prosince, Bell, Zell
Elisabeth Wyser, 31. prosince, Bell, Oensingen
Vitore Mirakaj, 31. ledna, Bell, Zell

Bell International

20 odpracovaných let

Patricia Mialhe, 3. prosince, Bell, Teilhède
Annerose Gebler, 1. ledna, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing
Matthias Ibetsberger, 2. ledna, Hubers Landhendl GmbH, Pfaffstätt
Alensander Nalepa, 8. ledna, Bell, Niepołomice
Nathalie Constant, 4. února, Bell, Teilhède
Josef Ratzinger, 8. února, Frisch Express GmbH, Pfaffstätt
Tatjana Eigensner, 18. února, Bell, Harkebrügge
Irina Harms, 18. února, Bell, Harkebrügge
Denny Henke, 18. února, Bell, Seevetal
Lidija Maljako, 18. února, Bell, Harkebrügge
Francoise Özen, 18. února, Bell, Seevetal

25 odpracovaných let

Jeannette Melchert, 2. prosince, Bell, Edewecht
Janusz Martuś, 12. ledna, Bell, Niepołomice
Sylvie Ploivy, 13. ledna, Bell, Saint Symphorien
Guido Wulf, 13. ledna, Bell, Harkebrügge
Hannelore Bronn-Hartzke, 11. února, Bell, Harkebrügge

30 odpracovaných let

Carola Hälke, 1. února, Bell, Edewecht

Odchody do důchodu

Eda Staneikiene, 31. ledna, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*dodatek*)
Anatolij Tschaban, 28. února, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*dodatek*)
Meryem Siyahturp, 30. září, Hubers Landhendl GmbH, Pfaffstätt (*dodatek*)
Gérald Faure, 31. ledna, Bell, Teilhède

Úmrtí

Gabor Orsos, 6. května, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing

Aktuální nabídky zaměstnání
 najdete na:
bellfoodgroup.com/karriere

Convenience

20 odpracovaných let

Alessio Calzone, 1. prosince, Hilcona, Schaan
Oskar Böhler, 3. prosince, Eisberg, Villigen
Miroslava Nešporová Medová, 17. prosince, Hügli, Zásmyky
Pavel Švéda, 27. prosince, Hügli, Zásmyky
Kurt Gschliesser, 1. ledna, Hilcona, Schaan
Hajreta Kasumbasic, 1. ledna, Hilcona, Orbe
Thomas Roth, 1. ledna, Hilcona, Schaan
Wolfgang Zeh, 1. ledna, Hügli, Radolfzell
Dobrinka Pajic, 28. ledna, Hilcona, Orbe
Eldis Salihovic, 28. ledna, Hilcona, Orbe
Maria Seghrouchni, 28. ledna, Hilcona, Orbe
Michaela Hoheisel, 1. února, HFC GmbH, Bad Wünnenberg
Christian Weiland, 1. února, Hilcona, Schaan
Karin Turk, 14. února, Eisberg, Dällikon
Eddie Barten, 18. února, Eisberg, Dällikon
Carlos Werner Kloser, 24. února, Hilcona, Schaan

25 odpracovaných let

Khaled El Bahi, 16. prosince, Eisberg, Dänikon
Kornelia Juretzka, 2. ledna, Hügli, Radolfzell
Julio Lopez Santamaria, 3. ledna, Hilcona, Schaan
Hüseyin Dogac, 17. února, Eisberg, Dänikon
Marzena Wiszniowska, 28. února, Eisberg, Legnica

30 odpracovaných let

Carola Forster, 1. prosince, Eisberg, Dälliken
Laura Schäfer, 18. prosince, Hügli, Radolfzell
Mario Römer, 1. ledna, Hügli, Radolfzell
Peter Beck, 1. ledna, Hügli, Steinach
Sabine Jäger, 1. ledna, Hügli, Radolfzell
Stephen Holmes, 13. ledna, Hügli, Redditch
Donato Mazziotta, 13. ledna, Hilcona, Schaan
Nikolaus Hubert, 10. února, Hügli, Radolfzell
Manuel Figueroa, 17. února, Hilcona, Schaan

35 odpracovaných let

Inês de Jesus Sota Malveiro Parreira,
 16. ledna, Eisberg, Villigen

Odchody do důchodu

Heike Kallmann-Strillinger, 30. září, Hügli, Radolfzell (*odatek*)
Ingrid Bingger, 31. prosince, Hügli, Radolfzell
Jiří Kroupa, 31. prosince, Hügli Food, Zásmyky
Lothar Mehl, 31. prosince, Hügli, Radolfzell
Enrico Meier, 31. prosince, Hilcona, Schaan/Basilej
Veronika Block, 28. února, Hügli, Radolfzell

Předčasný odchod do důchodu

Edgar Ledergerber, 31. ledna, Hilcona, Schaan

Úmrtí

Heinz Dätwyler, 8. srpna, Hilcona, Schaan
Ayse Zenen-Arslan, 3. října, Bresc, b.v. Werkendam

SOUTĚŽNÍ OTÁZKA

Vyhrajte požitkový balíček Bell Food Group

Objevte svět produktů Bell Food Group: ať se jedná o chytré výrobky convenience, regionální speciality či důmyslné novinky. Ale proto ještě nemusíte jít nakupovat. Zúčastněte se příštího slosování a s trochou štěstí vám již brzy bude patřit požitkový balíček s lahůdkami z Bell Food Group!

Které z těchto tvrzení je pravdivé?

A)

Bell Food Group působí v 97 různých zemích.

B)

Zaměstnanci Bell Food Group se rekrutují z celkem 97 různých národností.

C)

V nejmenším závodě Bell Food Group pracuje 97 osob.

Ceny

1 × různé výrobky z celé Bell Food Group v hodnotě 400,00 EUR
 10 × nákupní poukázka v hodnotě 30,00 EUR do lokálního supermarketu

Uzávěrka je 15. března 2022

Řešení spolu se svým jménem, svým (bývalým) pracovištěm a zaměstnavatelem zašlete na look@bellfoodgroup.com.

Vítězové/vítězky budou vylosováni ze správných odpovědí. Na několikanásobnou účast nebude brán zřetel.

Vítězové/vítězky budou informováni přímo. O losování nebude vedena žádná korespondence, ani podávány telefonické informace.

Hledání talentů v odborném vzdělávání

Celá řada opatření

Ve společnostech skupiny Bell Food Group se můžete vyučit nejméně 20 různým profesím. Je tu něco pro každý vkus. Získat pro ně ty nejlepší talenty je výzva, kterou si tu rádi kladou.



Nejdůležitějším nástrojem nábory je stará dobrá ukázka řemesla v praxi.

Od řeznice přes potravinářského technologa až po informatičku: Bell Food Group nabízí mladým odborníkům zítřka vysloveně rozmanitou nabídkou vzdělání. Jak ale na sebe společnost upozorňuje a jak se jí daří získávat ty nejlepší talenty? Odpovědi na tyto otázky má Andreas Begré, vedoucí odborného vzdělávání ve společnosti Bell ve Švýcarsku. Stejně rozmanité jako jednotlivé profese jsou i lidé, kteří je vykonávají, a to se projevuje již při hledání kandidátů. «Abychom oslovili co nejvíce mladých lidí, využíváme celou řadu kanálů, platform a kontaktů,» říká Andreas Begré.

Na burzách učňovských míst, na online portálech nebo na rychlých seznamovacích akcích se učni setkávají s uchazeči o učňovskou přípravu a z první ruky jim vyprávějí, jak prožívají své vzdělávání. Také návštěva školy je slibný nástroj k tomu, jak získat zájemce o rozmanitý vzdělávací program. «Zvláště dobře se to daří, když učni vystoupí před žáky, kteří navštěvovali stejnou školu a možná dokonce měli stejného učitele,» vypráví Andreas Begré. Většinou vedou k úspěchu osobní kontakty prostřednictvím známých nebo rodinných příslušníků, kteří jsou

zaměstnání ve společnosti Bell, ale také vztahy s úřady, státními organizacemi, učiteli nebo odbornými školiteli.

Nejdůležitějším nástrojem nábory nejsou sociální média, ale stará dobrá ukázka řemesla v praxi. Na osobním poznávání se oproti minulosti nic nezměnilo, ale dnes musíte jako firma vynaložit velké úsilí, abyste byli vnímáni jako atraktivní firma pro vzdělávání. «Mladí se nás neptají, co si s sebou do učení musejí přinést, nýbrž na to, co jim můžeme nabídnout,» říká Andreas Begré. Přitom je třeba se věnovat rozmanitosti nabídky učebních oborů. Budoucí informatik má jiná očekávání než uchazečka o profesi řezníka.

Zásadní je, aby se navštívená oddělení mladým «ochutnávačům» věnovala do hloubky a poskytla jim podrobný vhled do společnosti pomocí profesionální ukázky řemesla v praxi. To, zda konec ukázky řemesla v praxi znamená začátek učňovského poměru, značně závisí na zkušenostech z osobního kontaktu s budoucími kolegy a nadřízenými. «My lidé to dokážeme,» vyjádřil to přesně Andreas Begré. • ap