

LOOK!

Mitarbeitermagazin der Bell Food Group

04 2021

**Es lebe der
Unterschied**

BELL
FOOD
GROUP





Inhalt

Aus dem Unternehmen

4 Wertvolle Rückmeldungen

Mitarbeiterumfrage Bell Food Group

Arbeiten bei der Bell Food Group

6 Verwandtschaftliche Verhältnisse

In der Bell Food Group sind Familien willkommen

Titelstory

10 Es lebe der Unterschied

Diversität erhält auch bei der Bell Food Group immer mehr Aufmerksamkeit

Wir Menschen machen den Unterschied

16 Wenn aus Möglichkeiten konkrete Ziele werden

Mitarbeitende aus der Bell Food Group zum Thema TopX

Nachhaltigkeit und Innovation

18 Ganz und gar auf Nachhaltigkeit gebaut

Klimaschutz bei Bauprojekten

Unsere Genusswelt

20 Ovo, lacto, omnivor – wie bitte was?

Kleine Ernährungskunde

24 Zum Schluss nochmal Genuss

Produktpremieren zum Jahresende

Jubiläen

28 Jubiläen

LOOK! gratuliert den Jubilaren von Dezember 2021 bis Februar 2022

Wettbewerb

31 Gewinnen Sie ein Genusspaket der Bell Food Group

Wettbewerbsfrage

So geht Qualität

32 Ein ganzer Strauss an Massnahmen

Talentsuche in der Berufsbildung

Erfolgsfaktor Diversität

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Diversität zeichnet uns, unsere Einheiten und die ganze Bell Food Group aus. Diese Vielfalt ist ein Mehrwert – davon bin ich überzeugt. Als ich 2011 Teil der damaligen Bell-Gruppe wurde, zählte das Unternehmen 6400 Mitarbeitende. Mit dem starken Wachstum der Bell Food Group hat die Diversität der Menschen, Kulturen und Geschäftsfelder weiter zugenommen. Dies zeigen auch die Zahlen: Heute beschäftigt die Bell Food Group in 15 Ländern bereits 12 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit über 90 Nationalitäten.

Diese Fülle an unterschiedlichen Persönlichkeiten, Herkunftsgeschichten und Erfahrungsschätzen bereichert nicht nur unser persönliches Miteinander, sondern auch unsere tägliche Arbeit. Vielfalt hilft uns, inspiriert zu bleiben und über Grenzen hinweg zu denken. Ein gutes Team lebt heute von den unterschiedlichen Fähigkeiten und einzigartigen Perspektiven seiner Mitglieder und wird damit noch besser.

Wir alle haben unsere ganz persönlichen Stärken und Schwächen. Allein können wir nicht alle Anforderungen erfüllen, die uns im Berufsalltag begegnen. Gemeinsam aber haben wir die Fähigkeiten, um alle Herausforderungen anzugehen und Lösungen umzusetzen. Diversität ist deshalb nicht nur ein Schlagwort, sondern ein wichtiger Treiber für ein erfolgreiches und sinnstiftendes Arbeiten.

Ich bin mir bewusst, geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass Vielfalt auch Herausforderungen bringt. Eine wichtige Basis, um diese zu meistern, ist die Art und Weise, wie wir uns im Alltag begegnen und miteinander umgehen. Ein offenes und menschliches Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung geprägt ist, baut Hürden ab und hilft uns, aufeinander zuzugehen. Deshalb steht bei der Bell Food Group der Mensch mit seinen individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen im Mittelpunkt.

Sich aktiv beteiligen, Dinge anpacken und etwas bewegen darf nicht nur ein Ziel sein, sondern muss aktiv gefördert werden. Mit der Vielfalt unserer Fähigkeiten wollen wir so immer wieder Neues entstehen lassen und Gutes noch besser machen. Damit setzen wir in unserer Branche ein Zeichen – als Unternehmen, als Team und als Individuum.

Ich möchte Sie deshalb ermutigen, geschätzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ihre Ideen einzubringen, Initiative zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen. Denn wir gestalten unsere Zukunft selbst. Und um gemeinsam an die Spitze zu kommen, braucht es uns alle. Dabei ist Diversität ein Gewinn für uns alle. Ich freue mich, diesen Weg auch im kommenden Jahr zusammen mit Ihnen zu gehen.

Damit wünsche ich Ihnen und Ihren Lieben von Herzen genussvolle Feiertage, einen guten Jahreswechsel, viel Erfolg, Freude und vor allem gute Gesundheit im Jahr 2022.

Lorenz Wyss
Vorsitzender der Gruppenleitung

Diversität ist ein wichtiger Treiber für erfolgreiches und sinnstiftendes Arbeiten.

LOOK! können Sie auch online abonnieren, lesen oder herunterladen unter look.bellfoodgroup.com

Impressum Zeitschrift für die Mitarbeitenden der Bell Food Group, 4 Ausgaben pro Jahr, Nr. 4/2021, Dezember 2021, 27. Jahrgang.
Herausgeber: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Schweiz. Adresse: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach 2356, 4002 Basel, Schweiz.
Tel. +41 58 326 2447, Fax +41 58 326 2114, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com. Redaktionsteam: Sara Heiniger (sh), Leitung, Fabian Vetsch (fv).
Redaktionelle Unterstützung: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap). Gestaltung: oblògrafik, Olten, Schweiz. Bildbearbeitung: Proacteam AG, Allschwil, Schweiz.
Druck: Werner Druck & Medien AG, Basel, Schweiz. Gedruckt auf FSC-Papier.

Mitarbeiterumfrage Bell Food Group

Wertvolle Rückmeldungen

Die Resultate der zweiten Befragung aller Mitarbeitenden der Bell Food Group liegen vor. Auf Gruppenebene entsprechen die Ergebnisse weitgehend den Resultaten aus dem Jahr 2018. In den Divisionen werden die Ergebnisse nun im Detail analysiert und individuelle Massnahmen ausgearbeitet.

Ein solides Ergebnis

Im Juni und Juli 2021 wurde zum zweiten Mal eine Mitarbeiterumfrage in der ganzen Bell Food Group durchgeführt. Mit dabei waren in diesem Jahr auch die Mitarbeitenden aus der Division Hügli. Die Resonanz auf die Umfrage war im Vergleich zu derjenigen der 2018er-Ausgabe etwas tiefer. Ein möglicher Grund könnte die Art der Durchführung gewesen sein: Erstmals war die Teilnahme an der Umfrage nur online möglich.

«Es erscheint uns möglich, dass der Verzicht auf eine handschriftliche Teilnahme für einige Mitarbeitende eine Hürde darstellte», erklärt Endrik Dallmann, Leiter HR Bell Food Group. «Wir werden deshalb genau prüfen, wie wir in Zukunft verfahren. Schliesslich ist es uns ein Anliegen, von so vielen Mitarbeitenden wie möglich eine Rückmeldung zu erhalten.»

Die Befragung nur online durchzuführen, könnte eine Hürde gewesen sein.

Insgesamt zeigt sich Endrik Dallmann mit dem Ergebnis zufrieden: «Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie haben wir stärkere Änderungen gegenüber der letzten Umfrage erwartet.» Auf Gruppenebene entsprechen die Ergebnisse weitgehend den Resultaten von 2018 (siehe Grafik rechts).

Das Potenzial zeigt sich im Detail

Bei so vielen Einzelbewertungen sei es gemäss Endrik Dallmann aber normal, dass bei der Auswertung auf dieser Flughöhe keine allzu starken Schwankungen auftreten. «In der Summe gleichen sich die einzelnen Bewertungen in der Regel wieder aus», erklärt er, «am aussagekräftigsten sind die Ergebnisse, wenn sie auf

die einzelnen Einheiten heruntergebrochen werden.»

Bis Ende Jahr werden den Geschäftsbereichen und Divisionen deshalb ihre individuellen Resultate präsentiert. Insgesamt wurden über 309 solche Auswertungen angefertigt – und bei Bedarf werden auch diese Auswertungen noch weiter heruntergebrochen.

«Es ist deshalb gut möglich», fügt Dallmann an, «dass die individuellen Resultate bei einigen Fragen je nach Bereich stark vom Gruppenergebnis abweichen. Letztlich sind es aber genau diese Abweichungen, die aufzeigen, wo Veränderungen notwendig sind.»

Eine offene Frage, viele konkrete Antworten

Wichtige Hinweise lieferten auch die Rückmeldungen auf die letzten beiden Fragen zum offenen Feedback. Besonders positiv sei in diesem Jahr beispielsweise die Krisenbewältigung der Unternehmensgruppe hervorgehoben worden. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass die Bell Food Group auch in herausfordernden Zeiten ein sicherer Arbeitgeber ist.

Dieser Eindruck decke sich auch mit den Zahlen aus der Auswertung, so Dallmann: «Wir haben in diesem Jahr neben den üblichen Fragen auch eine Frage zur Corona-Pandemie eingebaut. Viele der Mitarbeitenden sind der Meinung, dass wir die Situation um Corona als Bell Food Group grundsätzlich gut gesteuert haben.»

Weniger gut hätte hingegen das Thema Mitarbeiterentwicklung abgeschnitten. Speziell dieser Bereich hat stark unter der Corona-Situation gelitten. Viele Kurse und Weiterbildungen konnten aufgrund der Schutzmassnahmen nicht durchgeführt werden.

«Grundsätzlich können wir sagen», fasst Dallmann die offenen Feedbacks zusammen, «dass die Menschen in der Bell Food Group ihren Job gerne machen und Freude an ihrer Arbeit haben. Besonders das Arbeitsklima in den Teams und der kollegiale Zusammenhalt werden geschätzt. Kritisiert hingegen wurde zum Beispiel der Informationsfluss; dass Dokumente etwa nicht immer in den nötigen Sprachen vorhanden seien.»

Verbesserungspotenzial gebe es zudem auch bei den Prozessen. Diese werden von vielen Mitarbeitenden als zu starr wahrgenommen, es werde mehr Flexibilität gewünscht. Im Verwaltungsbereich seien auch das Thema Digitalisierung (papierloses Arbeiten) vermehrt genannt worden.

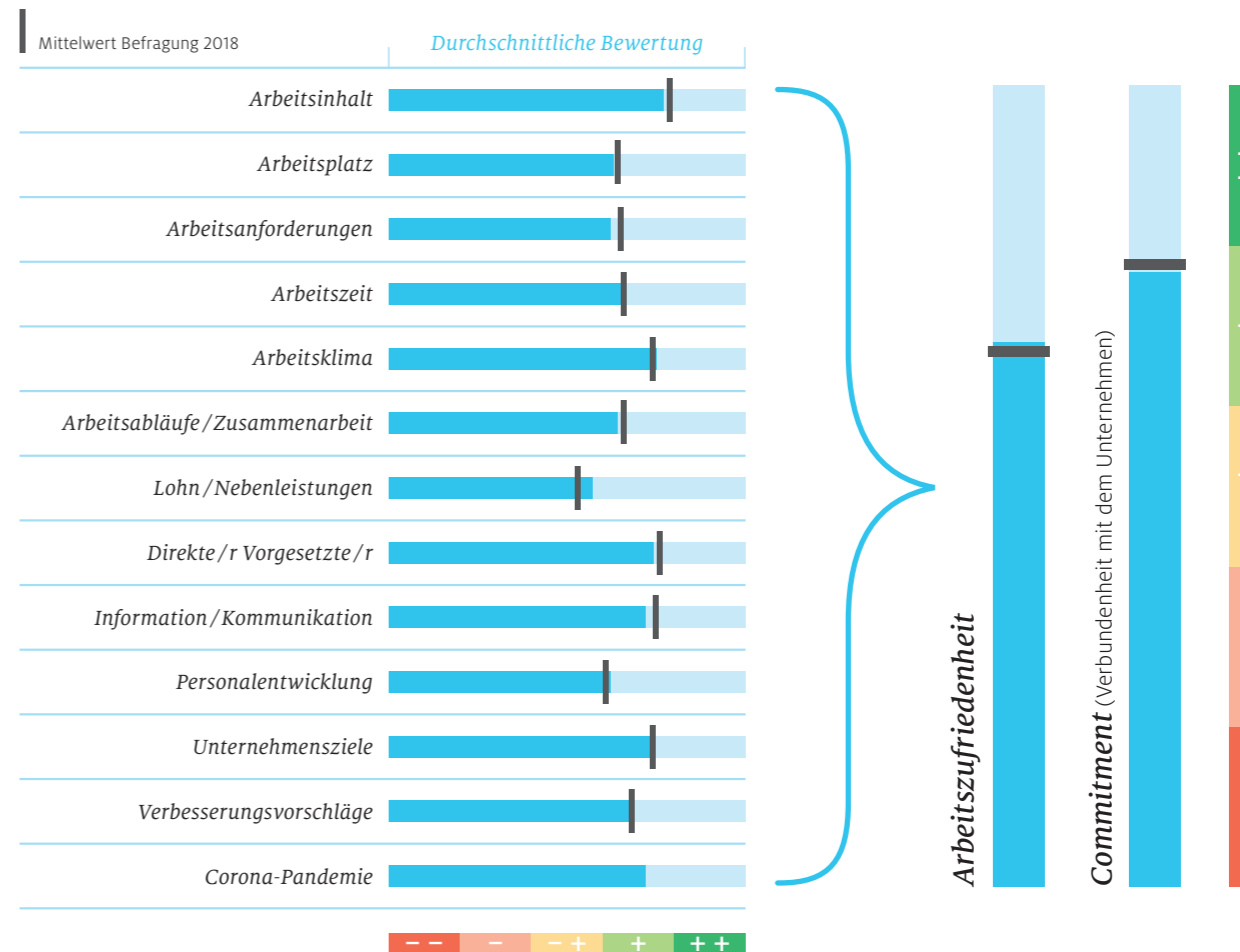
Wie geht es weiter?

In einem nächsten Schritt werden die Ergebnisse in den jeweiligen Einheiten gezielt analysiert und Handlungsfelder definiert. Auf Basis dieser Handlungsfelder werden schliesslich in einem letzten Schritt Massnahmen definiert und umgesetzt.

Die Mehrheit der Massnahmen wird auf Ebene der Standorte oder gar Abteilungen angesetzt, da sie auf diese Weise gezielt Wirkung entfalten können.

«Im Zielsetzungsprozess wird für 2022 das zweite Ziel aus den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage abgeleitet», erklärt Endrik Dallmann. «Ein Grossteil der Führungsverantwortlichen wird im kommenden Jahr demnach drei eigene Massnahmen, abgeleitet aus der Umfrage, bearbeiten. So verankern wir die Erkenntnisse aus der Mitarbeiterumfrage stärker im Unternehmensalltag und erreichen eine noch bessere Messbarkeit.» • sh

Ergebnisse der Themengebiete



In der Bell Food Group sind Familien willkommen

Verwandtschaftliche Verhältnisse

Ob in Rumänien, in Liechtenstein oder in der Schweiz – an vielen Standorten ist die Bell Food Group im wörtlichen Sinn ein Familienunternehmen. Denn es arbeiten Schwestern, Brüder, Väter und Söhne oder Onkel und Neffen im selben Betrieb. Wie gut das klappt, zeigen einige Beispiele.

1) Die Familie mit zur Arbeit nehmen

Schon Nicoleta Scarlat kam im Oktober 2002 über eine Empfehlung eines Bekannten als Lageristin zu Eisberg Rumänien. Sie berichtete ihrer Schwester Georgiana Mariana Mayer von ihren guten Erfahrungen, und so bewarb auch diese sich wenige Monate später bei den Salatexperten.

Nach einigen gemeinsamen Jahren in der Produktion wechselte Nicoleta in den Vertriebsbereich. Dennoch sehen sich die Schwestern immer noch jeden Tag bei der Arbeit. «Für mich ist es ein Vorteil, jemanden im Unternehmen zu haben, dem mein beruflicher Erfolg am Herzen liegt», berichtet Nicoleta.

Die Schwestern sehen sich jeden Tag bei der Arbeit.

Wichtig ist es den Schwestern dagegen, dem Job nicht zu viel Platz im Privatleben einzuräumen. Georgiana, die von allen nur Giuli genannt wird, erzählt: «Wir haben gelernt, dass es nicht empfehlenswert ist, die Arbeit mit nach Hause zu nehmen – vor allem, weil es dann oft eher um die unangenehmen Themen geht.»

2) Achtung: Verwechslungsgefahr!

Schon die Eltern arbeiteten in einer Metzgerei, die zu Bell gehörte. Also starteten auch Silvio und Daniel Strub 1981 ihre Metzgerausbildung bei Bell, dem damals grössten Anbieter von Lehrstellen in Basel. Zu Anfang sorgten die Zwillinge dabei für einige Verwirrung. «Es hat etwas gedauert, bis im Schlachthaus alle gemerkt haben, dass es zwei von uns gibt», erzählt Daniel.

Heute haben sie durch verschiedene Aufgabenfelder und Standorte bei der Arbeit eigentlich keine Berührungspunkte mehr. «In der Freizeit über den Job zu sprechen, ist daher für uns kein Problem, da wir uns ja in der Firma eigentlich nicht austauschen können», sagt Silvio. «Da Daniel im HR arbeitet, sind personelle Themen aber natürlich tabu.»

Auch die Verwechslungsgefahr ist heute geringer. Wer allerdings einen Anruf von einem «Strub» bekommt, muss manchmal immer noch raten, wen er in der Leitung hat. Die Stimmen der beiden sind, nach Auskunft der Kollegen, am Telefon fast nicht zu unterscheiden.



1) Georgiana Mariana Mayer, Produktionsmanagerin, und Nicoleta Scarlat, Leiterin Sales & Marketing bei Eisberg in Rumänien



2) Silvio Strub, junior Key Account Manager Frischfleisch Verkauf Coop, und Daniel Strub, Leiter Payroll & HR Services bei Bell in der Schweiz



3) Filip Herceg, Teamleiter Disposition, und Stipe Herceg, Bereichsleiter Verpackungen bei Hügli

3) Privates und Berufliches strikt getrennt

Als Stipe Herceg – bereits seit 2012 bei Hügli – erfuhr, dass die Arbeitsvorbereitung Verstärkung suchte, hat er gleich seinen jüngeren Bruder mobilisiert. Die Einstellung klappte, und so arbeitet auch Filip Herceg inzwischen seit drei Jahren im Betrieb in Steinach. Da die beiden durch die Zusammenarbeit von Produktion und Arbeitsvorbereitung täglich miteinander zu tun haben, war ihnen von Anfang an klar: Privatleben und Berufswelt werden konsequent getrennt. «Das hat bis jetzt sehr gut geklappt», sagt Stipe. Eine kleine Bürde ist es aber schon, wenn einen der grosse Bruder ins Spiel gebracht hat. «Meiner Meinung nach gibt man sich mehr Mühe bei der Arbeit, wenn

ein Familienmitglied einen empfohlen hat und damit auch für einen bürgt», berichtet Filip. Aufgrund der Namensgleichheit kommt es im Arbeitsalltag schon einmal zu E-Mail-Irrläufern. Zum Glück ist es aber bisher nur einmal passiert, dass einer der Brüder in einer Sitzung erkennen musste, dass er der falsche Herceg für das Thema war.



4)

Cedric Bechler, Sachbearbeiter Corporate Marketing & Communication, Harry Bechler, Leiter Personalentwicklung, und Frank Bechler, Assistent Leiter Geschäftsbereich Bell International



5)

Jean-Yves Pavoux, Wartungsleiter, und Sylvie Ploivy, Industriassistentin



6)

Engin Yildiz, Leiter Trockenschliffchargierung, Seref Yildiz, Abteilungsleiter HF/C, und Cemil Yildiz, Abteilungsleiter Workorder-Management/ Materialnachschub

4) Mehrere Generationen an Bord

Mit Harry stieg 2000 das erste Mitglied der Bechler-Familie bei Bell ein. Einige Monate später unterschrieb auch Frank seinen Arbeitsvertrag. Und er sollte nicht der Letzte seiner Familie sein: Während seine Söhne Marc, Leon und Adrian zwischenzeitlich neben Schule und Studium als Sonntags- und Ferienaushilfe im Unternehmen jobbten, absolvierte Sohn Cedric seine Ausbildung bei Bell und arbeitet

aktuell im Team Corporate Marketing / Communication.

Sensible Themen klammern die Brüder aus.

Eine Zusammenarbeit ergibt sich bei dem Trio durch verschiedene Fachbereiche eher selten, und auch die Lunchpausen verbringen die Drei eher mit ihren direkten Teamkollegen. «Gelegentlich lasse ich mich aber gerne von

meinem Vater zum Mittagessen ins Mitarbeiterrestaurant einladen», berichtet Cedric.

Für Harry und Frank ist es auch kein Problem, bei privaten Treffen über den Job zu sprechen. «Ein Vermeiden des Themas ist für uns nicht notwendig, da die Arbeit Spass macht und immerhin einen Grossteil des Lebens einnimmt», sagt Frank. Sensible Themen klammern sie aber aus, da sind sich die Brüder einig.

Für Harry, der im Personalwesen arbeitet, ist es wichtig, dass Bell die Möglichkeit bietet, auch Familienmitglieder ins Unternehmen zu holen. «Es spricht für uns als Arbeitgeber, wenn Mitarbeitende ihren Familienmitgliedern eine Anstellung empfehlen», erläutert er. Das unterschreiben auch Bruder und Neffe, die beide so überzeugt von Bell sind, dass sie nicht nur Familienangehörigen, sondern auch Bekannten Bell als Arbeitgeber empfehlen würden.

5) Den ganzen Tag in Kontakt

Das Geschwisterpaar Jean-Yves Pavoux und Sylvie Ploivy gehört schon seit mehr als 30 Jahren zum Team des Standorts St. Symphorien sur Coise in den Monts du Lyonnais. Jean-Yves, der zunächst in Annecy beschäftigt war, erhielt 1988 die Chance, dorthin zu wechseln, weil er den Wunsch hatte, näher an seiner Heimatstadt zu sein. Seine Schwester folgte ein Jahr später, um bei steigender Auslastung den Empfang und verschiedene andere Aufgaben zu übernehmen. Als Mitarbeiter des Unternehmens Chevallier gestartet, erlebten die Geschwister die Übernahme durch Monsieur Polette und schliesslich den Wechsel zu Bell Frankreich.

«Wir sind den ganzen Tag über miteinander in Kontakt», berichtet Sylvie. «Ob am Telefon oder im Büro, um Akten zu besprechen.» Die Mittagspausen verbringen die beiden dagegen gerne jeweils bei sich zu Hause.

Dafür sehen sie sich privat bei Familienessen oder in den Ferien, die sie oft gemeinsam verbringen. Dann dürfen auch einmal Themen rund um den Job zur Sprache kommen, die den Geschwistern wichtig sind.

Und auch die nächste Generation hat schon Bell-Luft geschnuppert, wie Jean-Yves erzählt: «Unsere jeweiligen Kinder arbeiteten im Sommer auch in der Firma: in der Verwaltung und in der Produktion. Das waren Momente, die reich an Erfahrungen und Austausch waren.»

6) Kein Unterschied zwischen Brüdern und Kollegen

Der erste Yildiz-Bruder Seref kam 1990 zu Hilcona. Sechs Jahre später folgten Cemil im April und Engin im Oktober. Heute sind die drei in unterschiedlichen Bereichen tätig, begegnen sich aber dennoch immer wieder im Arbeitsalltag. Zwischen Brüdern und Kollegen machen sie dabei keinen Unterschied. «Wir pflegen bei Hilcona allgemein eine gute Zusammenarbeit», sagt Engin.

Die Kollegen stellt das Dreiergespann dagegen schon vor Herausforderungen, denn es ist gar nicht so einfach, den «richtigen» Yildiz für das eigene Anliegen zu erwischen. «Es gibt immer wieder Verwechslungen bei der Post, den E-Mails und den Anrufen», berichtet Seref.

Das Trio begegnet sich im Arbeitsalltag immer mal wieder.

In gemeinsamen Mittagspausen oder bei anderen Treffen in der Freizeit versuchen die Brüder, den Job möglichst auszuklammern. «Das gelingt zwar nicht immer», erzählt Cemil, «aber wir versuchen, Berufs- und Privatleben möglichst zu trennen.»

Wie in diesem Punkt sind sie sich auch darüber einig, dass sie Hilcona weiteren Familienmitgliedern empfehlen würden: Das Trio ist sehr zufrieden mit seinem Arbeitgeber und schätzt das familiäre Arbeitsklima sowie die guten Entwicklungschancen, die ihnen das Unternehmen bietet. Die drei Geschwister sind ohne Wenn und Aber Hilcona-Insider: Alle Arbeitsjahre zusammen gezählt sind sie seit über 80 Jahren stolze Hilconianer. • *mr*

Diversität erhält auch bei der Bell Food Group immer mehr Aufmerksamkeit

ES LEBE DER UNTERSCHIED

Das Thema Diversität rückt in vielen Lebensbereichen immer mehr in den Fokus. Das gilt auch in der Arbeitswelt, in der die Aufmerksamkeit für die Vielfalt in der Belegschaft wächst und Ideen entstehen, um diese zu fördern. Das gilt auch für die Bell Food Group, die sich in vielen Bereichen für Chancengleichheit und ein gutes Miteinander einsetzt.

Unsere Welt ist bunt. Und jeder von uns leistet mit seiner eigenen Individualität dazu einen Beitrag: Wir sind Kinder, Jugendliche oder

Ihren Ursprung hat die «Diversity» in den USA.

Erwachsene. Wir sind Männer, Frauen oder haben eine andere Geschlechtsidentität. Wir haben eine Migrationsgeschichte oder unsere Wurzeln im Inland. Wir

leben mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder ohne. Und es gibt noch viele weitere Aspekte, die jeden Einzelnen ausmachen.

Dafür haben Soziologen den Begriff «Diversity» geprägt. Er wird sowohl als Beschreibung für eine vielfältige Gesellschaft genutzt, als auch für die Formulierung des Ziels, die Verschiedenartigkeit der Menschen anzuerkennen.

Ihren Ursprung hat die «Diversity» in den USA. Ihre Wurzeln reichen bis in die 1950er-Jahre zurück, als im Rahmen der Bürgerrechtsbewegung Gruppierungen mit dem Kampf gegen die Diskriminierung in der Gesellschaft starteten. Daraus entstanden schon kurze Zeit später erste Ansätze für ein Diversitätsmanagement.

Solche Konzepte, die in Unternehmen die Vielfalt unter den Beschäftigten anerkennen und fördern, erhalten eine immer grössere Bedeutung. Denn sie können das Arbeitsklima verbessern, für zufriedener Mitarbeiter sorgen oder sogar Kranken- und Fehlzeiten

Im Ultrafrisch-Team von Hilcona gehört Diversität zum Alltag

Sie stammen aus Spanien, Österreich, China oder Bulgarien – insgesamt 17 Nationalitäten arbeiten im Bereich Ultrafrisch Convenience von Hilcona zusammen. Ein Teil der 95-köpfigen Mannschaft wird dabei von einer jungen Teamleiterin geführt: Sonja Vallaster gehört mit ihren 26 Jahren zum Führungskräfte-Nachwuchs bei den Liechtensteinern.

Die neue Aufgabe übernahm sie vor einem Jahr, nachdem sie zuvor bereits mit Unterbrechungen im Unternehmen tätig gewesen war. «Am Anfang hatte ich schon Bedenken, ob mich die Kollegen in dieser Position respektieren würden. Aber das war unbegründet», erzählt die gelernte Köchin.

Ihr Team, das sich um die Vorbereitung der Zutaten für Conveniencegerichte kümmert, besteht aktuell aus Mitarbeitern aus sechs Ländern. Um die Kommunikation zu erleichtern, gehört Hochdeutsch und langsames Sprechen bei ihnen zum Pflichtprogramm.

Missverständnisse lassen sich aber nicht immer vermeiden, wie das Team von Sonja Vallaster berichtet:

«Wir haben einmal zu einem Kollegen gesagt «Wir gehen einmal in die Pause», verstanden hat er aber «nach Hause» und kam daher aus der Pause nicht mehr zurück.»



«Ein grosses Team, viele Sprachen – aber wir verstehen uns bestens.»





«Es freut mich sehr, dass ich von meinen Kollegen voll als Frau wahrgenommen werden.»

«Menschen sollen bis zum Ende des Berufslebens beschäftigt bleiben.»

verringern. Ganz zu schweigen von den vielen guten Ideen, die in einem Umfeld entstehen, in dem jeder seine Persönlichkeit mit all ihren Facetten einbringen kann.

Mit ihren rund 12 000 Beschäftigten ist natürlich auch die Bell Food Group ein Unternehmen, in dem die vielfältigsten Menschen zusammenkommen. Sehr deutlich wird das

beispielsweise anhand der Zahl der unterschiedlichen Nationalitäten: Mit Angehörigen von 97 Nationen, von Afghanistan bis hin zur Zentralafrikanischen Republik, gehören Bürger aus genau

der Hälfte aller Länder der Erde zur Belegschaft. Und natürlich sind verschiedene Geschlechter, alle erwerbstätigen Altersgruppen sowie die unterschiedlichsten Weltanschauungen und persönlichen Eigenschaften vertreten.

«Experten sagen, dass man als grosses Unternehmen in Sachen Diversität gut aufgestellt ist, wenn die Belegschaft ein Abbild der erwerbstätigen Gesellschaft ist», berichtet Endrik Dallmann, Head of Human Resources bei der Bell Food Group. «Das zu erreichen, ist unser langfristiges Ziel. Denn wir sind überzeugt davon, dass alle Mitarbeitenden und auch das Unternehmen von einer diversen Organisation, in der Chancengleichheit und Fairness herrscht, profitieren.»

Ein Fokus des Diversitätsprojektes, das derzeit von Endrik Dallmann gemeinsam mit Birgit Schmidinger, Leiterin Human Resources Convenience Schweiz, und Tanja Degenhardt, Human Resources Coordinator Bell Food Group, geplant wird, richtet sich auf die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Für Monika Ritz war Geiser eine wertvolle Stütze bei der Transition

Monika Ritz gehört bereits seit 30 Jahren zum Team der Geiser AG. In dieser Zeit hat sie bei dem auf die Gastro-Belieferung spezialisierten Betrieb nicht nur beruflich einige Stationen durchlaufen, sondern auch persönlich eine grosse Verwandlung angestossen: Vor rund sieben Jahren startete sie ihre Transition, und aus Herbert wurde Monika. Bei diesem Prozess konnte die 61-Jährige, die heute in der Vorbereitung für die Auslieferung arbeitet, auf die volle Unterstützung ihres Arbeitgebers zählen. Insbesondere Betriebsleiter Markus Bischof stand ihr aktiv zur Seite. Er erzählt: «Es war für mich eine sehr positive Erfahrung, Monikas Transition so intensiv zu begleiten und sowohl ihre Sorgen als auch ihre Zufriedenheit eins zu eins miterleben zu dürfen.»

Gerade zu Beginn hatte die Kommunikation mit den Mitarbeitern einen hohen Stellenwert. «Wir haben als Führungskader allen Mitarbeitern vom ersten Moment an signalisiert, dass wir zu 100 Prozent hinter Monika stehen und sie bei ihrem Prozess begleiten und unterstützen werden.» Eine Strategie, die aufging und für breite Akzeptanz im Team sorgte.

Zudem plante Geiser die Arbeit und die Einsatzbereiche für Monika Ritz immer angepasst an die jeweilige Situation, wovon beide Seiten profitierten. Die offizielle Namensänderung war dann nur noch ein kleiner letzter Schritt, der die Transition besiegelte.

Drei Fragen an Monika Ritz

Frau Ritz, wann haben Sie zum ersten Mal mit Ihrem Arbeitgeber über Ihre Transition gesprochen?

Es gab einen Moment, an dem für mich feststand, dass ich die Transition jetzt angehen möchte. Also habe ich mich über die notwendigen Schritte informiert und diese eingeleitet. Ich habe dann ein paar Unterlagen mit Informationen für die Personalabteilung zusammengestellt und Markus Bischof um ein Gespräch gebeten.

Mit welchen Erwartungen sind Sie in dieses Gespräch gegangen?

Für mich stand zu diesem Zeitpunkt fest, dass ich die Transition in jedem Fall machen werde. Aber ich wollte natürlich wissen, wie das Unternehmen dazu steht. Ich habe dann ein sehr langes, offenes und positives Gespräch mit Herrn Bischof geführt. Darin hat er mir gleich signalisiert, dass die Firma hinter mir steht und mich auf meinem Weg unterstützt. Und so war es dann auch.

Wie offen gehen Sie mit dem Thema heute in Ihrem beruflichen Umfeld um?

Es freut mich sehr, dass ich heute von den Kollegen voll als Frau wahrgenommen werde. Dass ich einmal ein Mann war, ist für mich – und ich denke auch für mein Umfeld – inzwischen weit weg. Daher oute ich mich heute auch nur noch, wenn es sein muss. Am liebsten ist es mir, wenn mich die Menschen einfach so nehmen, wie ich bin.



Homeoffice-Möglichkeiten erleichtern Karlheinz Schörg den Alltag

Um das Arbeitsleben für Karlheinz Schörg so einfach wie möglich zu gestalten, hat die Bell Food Group ihm von Anfang an ermöglicht, in einem bestimmten Rahmen von zu Hause aus zu arbeiten. Denn der Leiter Spezialaufgaben Controlling ist gehbehindert. Um sich fortzubewegen, ist er auf einen Stock und manchmal auch auf einen Rollstuhl angewiesen.

Wenn er ins Büro am Hauptsitz in Basel kommt, nutzt er sein behindertengerechtes Auto, für das er einen eigenen Parkplatz in der Nähe des Eingangs hat. Zum Glück ist das Gebäude weitgehend barrierefrei, sodass er sich dort fast ungehindert bewegen kann.

Anders sieht es häufig aus, wenn der Controller auf Dienstreise geht. «Wenn ich nicht mit meinem eigenen Auto fahren kann, ist es manchmal ein Problem, ein passendes Mietauto zu bekommen», sagt Karlheinz Schörg. «Ausserdem sind nicht alle Standorte der Bell Food Group so barrierefrei wie der Hauptsitz. Zum Teil gibt es beispielsweise keine Aufzüge, oder ich muss auf Lastenaufzüge ausweichen.»

Wenn er Unterstützung benötigt, kann er sich aber auf sein Umfeld verlassen. «Ich habe schon viele hilfsbereite

Kollegen kennengelernt, die mir zum Beispiel mal etwas getragen haben», erzählt er. Und auch sein Vorgesetzter Marko Pirc, Leiter Finanzen & Controlling bei Bell Schweiz, hat immer ein offenes Ohr für persönliche Anliegen – und das nicht nur für Karlheinz Schörg.

Eine grosse Entlastung brachten Karlheinz Schörg die ausgeweiteten Homeoffice-Möglichkeiten in der Corona-Zeit. Ob diese Arbeitsweise so weiterhin möglich sein wird, hängt für den Grenzgänger, der in Deutschland wohnt, sowohl von Bell als auch von den überstaatlichen Regulierungen ab.

Verbesserungspotenzial sieht Karlheinz Schörg dagegen noch bei der Büroausstattung. «Die Qualität der Arbeitsplätze und vor allem der Stühle ist sehr unterschiedlich», erläutert der 54-Jährige. Allerdings hat er bisher auch für seinen Schreibtisch zu Hause noch nicht den perfekten Stuhl gefunden. «Am liebsten würde ich den Sitz aus meinem Auto auf ein Gestell schrauben», berichtet er augenzwinkernd.

«Wir bereiten für das kommende Jahr ein konkretes Teilprojekt vor, um Frauen stärker in ihrer beruflichen Entwicklung während der gesamten Laufbahn zu unterstützen, sie auf Managementaufgaben vorzubereiten und letztlich den Frauenanteil im Führungsteam zu erhöhen», erläutert Endrik Dallmann. «Da wir in der Bell Food Group viel Wert auf die Entwicklung im eigenen Unternehmen legen, bedeutet das auch, dass wir schon an der Basis – also bei der Rekrutierung von Lernenden und jungen Talenten – auf eine diverse Zusammensetzung achten müssen.»

Ziel des Gesamtprojektes wird es sein, bei den Mitarbeitenden und vor allem bei den Führungsverantwortlichen ein Bewusstsein für die Bedeutung von Diversität und Inklusion zu schaffen. Allen Beteiligten ist dabei ganz klar, dass Erfolge nur langfristig zu erreichen sind. Deutlich wird das am Beispiel des Frauenanteils im Management – die niedrige Fluktuation steht hier einem schnellen Wandel entgegen.

Eine weitere Personengruppe, die Endrik Dallmann und sein Team beim Thema Diversität im Blick haben, sind ältere oder körperlich beeinträchtigte Mitarbeitende. «Es ist uns

wichtig, Menschen bis zum Ende ihres Berufslebens abgestimmt auf ihre individuelle Situation zu beschäftigen», sagt der HR-Leiter.

Daher werden schon jetzt an vielen Stellen Lösungen gesucht und gefunden, um entsprechende Arbeitsplätze zu schaffen. Für die Mitarbeitenden bedeutet das einen Arbeitseinsatz, der ihren Bedürfnissen gerecht wird und bei dem sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen an Jüngere weitergeben können. Das Unternehmen kann zudem in Zeiten des Fachkräftemangels Personalengpässen vorbeugen.

Ein Diversitätsfeld, in dem die Bell Food Group schon seit Jahrzehnten sehr gut aufgestellt ist, ist die multinationale Zusammensetzung der Belegschaft. Denn schliesslich ist, wie zuvor bereits erwähnt, buchstäblich die halbe Welt im Unternehmen präsent.

Schon erprobt ist daher auch der Umgang mit sprachlichen Hürden. So unterstützen je nach Situation am Standort Sprachkursangebote oder übersetzte Materialien die Integration von Kollegen, die die Landessprache noch nicht beherrschen. Und natürlich hilft man sich auch untereinander, wie das Beispiel des Ultrafrisch-Teams bei Hilcona zeigt. • *mr*

«Ich habe schon viele hilfsbereite Kollegen kennengelernt.»

Mitarbeitende aus der Bell Food Group zum Thema TopX

Wenn aus Möglichkeiten konkrete Ziele werden

In vielen Herstellungsbetrieben der Bell Food Group wird gerade im Rahmen von TopX intensiv an Verbesserungen gearbeitet. Hier berichten einige Mitarbeitende über ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Optimierungsprozess und über das Potenzial, das er in ihrem Aufgabengebiet entfaltet hat.



«Durch TopX habe ich mich nochmals aus einem anderen Blickwinkel mit den Menschen an unserem Arbeitsplatz auseinandergesetzt. Der Dialog über Probleme und Lösungen zeigt dabei immer wieder auf, dass verschiedene Perspektiven kombiniert zum besten Ergebnis führen und die Arbeit richtig Spass machen kann. TopX

hat unserem Team eine aktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit ermöglicht, in die alle ihre Ideen einbringen können.

Mit diesem Know-how gelingt es uns immer besser, Prozesse zu vereinfachen und die Arbeitsbelastung zu reduzieren. Dabei liegt das Potenzial nicht in einer einzelnen Massnahme, sondern in der Summe der Ideen der ganzen Gruppe, und das Ergebnis basiert nicht auf dem Wissen einer Person, sondern ist der Erfolg des Teams.»

Pascal Koch, Leiter Produktion Schalen & Avor bei Eisberg, Dällikon



«TopX ist für mich ein ganzheitlicher Denkansatz, man könnte von Philosophie sprechen, der uns täglich begleitet. Er vereint in sich, zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Bell Food Group, Strukturen, Methoden und Handlungsansätze aus LEAN, TPM und TQM. Als TopX-Lokalexpertin darf ich aus dem Wissens- und Methodenpool schöpfen und mit allen gemeinsam die Schwerpunktthemen der Hilcona Schaan vorantreiben.

Letztendlich werde ich stetig vor neue Herausforderungen gestellt, die dank der strukturierten Vorgehensweise zu realistischen Zielen werden. Besonders stark ist dabei der Nachhaltigkeitsgedanke: Wir fokussieren uns auf das, was uns weiterbringt, und verfolgen es so, dass es langfristig und nachhaltig Bestand hat. Diesen Grundsatz nehme ich mir beruflich wie auch privat zu Herzen. Damit trägt das Geleistete recht schnell vorzeigbare Früchte und motiviert, täglich am Ball zu bleiben.»

Christina Frank, Prozessoptimiererin bei Hilcona, Schaan

«Am Anfang waren wir doch recht misstrauisch, weil wir nicht wussten, was mit TopX auf uns zukommt oder was wir im Rahmen des Programms alles machen sollen. Im Laufe der Zeit haben wir dann aber gesehen, dass wir mit kleinen Verbesserungen eine grosse Wirkung erreichen konnten. So haben wir beispielsweise durch Fokusprojekte deutliche Einsparungen erzielt. Die bessere Struktur, die wir unter anderem mit «5S», also Sortieren, sichtbare Ordnung, Säubern, Standardisieren und Selbstdisziplin eingeführt haben, führt über eine gewisse Zeit zu einem besseren Arbeitsumfeld, in dem mehr Ordnung herrscht und in dem das Suchen nach Materialien entfällt.

Damit hat sich auch unsere Zufriedenheit gesteigert. Hinzu kommt das wöchentlich stattfindende Shopfloor-Meeting, das uns mehr Einblicke in den Prozess ermöglicht. Wir finden es gut, dass man dabei auch immer wieder Ideen vorbringen kann, die geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden.»

(v. l. n. r.) *Joachim Feldkamp, Arbeitsschutzmanagementbeauftragter und Brandschutzbeauftragter; Dennis Tillner, stv. Abteilungsleiter Produktion; Hans-Joachim Falk, Mitarbeiter Produktion; Bernd Kaper, Mitarbeiter Versand; Bell Deutschland, Werk Edewecht*



«Durch die Einführung von TopX wird der Kontakt zwischen den Abteilungen gesucht und gestärkt. Die abteilungsübergreifende Zusammensetzung im TopX-Kernteam gibt mir die Chance, einen noch engeren Austausch mit meinen Kollegen und Kolleginnen in Steinach zu pflegen. Die monatlichen Sitzungen im

TopX-Kernteam unterstützen mich in meinen Projektphasen und geben Aufschluss über die nächsten Teilschritte, etwa den ersten Meilenstein.

Ich schätze den strukturierten Ablauf und die genaue Zielführung hin zu mehr Effizienz und Effektivität in der Produktion. Es ist im Allgemeinen herausfordernd, die internen Prozesse in Bezug auf Qualität, Zeit und Kosten stetig unter Kontrolle zu halten. Mit TopX konnte ich Instrumente kennenlernen und auch anwenden, die mir dabei geholfen haben, die Wertschöpfung in der Produktion besser zu kontrollieren und zu optimieren.

Mit der neu eingeführten Sitzungsstruktur können wir die Mitarbeitenden noch besser in die laufenden Prozesse miteinbeziehen und machen sie so zu Teilverantwortlichen in ihren Bereichen.»

Roman Schläpfer, Produktionsleiter bei Hügli, St. Gallen



«Durch TopX ist in meinem Arbeitsbereich eine klarere Struktur und ein besserer Informationsfluss entstanden. Dafür sorgen unter anderem die wöchentlichen Shopfloor-Sitzungen mit ihrem definierten Besprechungsplan, der eingehalten und gelebt wird. Sie sind inzwischen Teil der Routine und ein wesentliches Kommunikationsinstrument geworden, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, informiert zu werden und Gehör zu finden. Hinzu kommen eine optimale Arbeitsweise mithilfe der «5S»-Methode sowie Sorgfalt und klare Ziele beim Arbeiten an Fokusprojekten.

Ausserdem hat TopX bei uns die Optimierung von Arbeitsplätzen in Bezug auf Arbeitszeit und Ergonomie bewirkt. Die Mitarbeiterideen vom Vorschlagswesen, die analysiert und konkret umgesetzt werden, geben dem Team das Gefühl, gehört und in die Verbesserungen der Abteilung miteinbezogen zu werden.»

Emmanuel Schmidt, stv. Leiter Reinigung/Gebinde Frischfleisch bei Bell Schweiz, Basel



Klimaschutz bei Bauprojekten

GANZ UND GAR AUF NACHHALTIGKEIT GEBAUT

Als grosser Produktionsbetrieb steht die Bell Food Group besonders in der Verantwortung, einen Beitrag für mehr Klimaschutz zu leisten. Der Blick auf verschiedene Bauprojekte in der Gruppe zeigt, dass man dem Klimawandel auch auf der baulichen Ebene begegnen kann.



Der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und Zukunftsfähigkeit

Die Bell Food Group steht in der Verantwortung, wenn es um das Wohlergehen künftiger Generationen geht. Ein schonender Umgang mit Ressourcen ist dabei zentral. «Nachhaltigkeit ist die Grundlage für unser Handeln, aber auch der Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens», sagt Samuel Widmer, Projektleiter Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement. In der neuen Nachhaltigkeitsstrategie, die im kommenden Jahr in ihrer neuesten Form präsentiert werden soll, stehen der effiziente Um-

gang mit Energieträgern sowie eine möglichst fossilfreie Produktion noch stärker im Zentrum. Früchte dieser Strategie lassen sich bei laufenden wie auch bereits bei abgeschlossenen Bauprojekten sehen. «Unser Augenmerk liegt hier auf der Steigerung der Energieeffizienz, der Nutzung von Abwärmepotenzialen und dem Einsatz von erneuerbaren Energien», sagt Roger Peier, Projektleiter Energie und Umwelt bei Bell in der Schweiz.

Peter Ritzer, Leiter Technischer Service bei Hilcona in Schaan, nennt dazu ein Beispiel: «Mit der Energie, die durch den Einsatz unserer Wärmepumpen eingespart wird, lassen sich 200 Wohnhäuser ein Jahr lang beheizen und mit Warmwasser versorgen.» Bis zu 50 Prozent weniger CO₂, als seine Vorgänger soll das neue Tiefkühlager bei Bell in Oensingen ausstossen, wenn es den Betrieb aufnehmen wird. Durch die Aufhebung kleinerer Kühllager und die Konzentration auf einen Standort sinkt der Energieverbrauch bzw. steigt die Effizienz. «Vereinfacht gesagt: Je grösser ein Kühlhaus, desto weniger Energie wird pro Lagerplatz benötigt», sagt Beat Schmutz, Geschäftsleiter der SSP KÄLTEPLANER AG, jenem Unternehmen, das für die Planung des neuen Kühlsystems verantwortlich zeichnet. Als Kältemittel dient der natürliche Stoff Ammoniak, der bei Anlagen dieser Grössenordnung die höchste Effizienz garantiert und im Gegensatz zu synthetischen Kühlmitteln nicht umweltbelastend ist. «Der Kreislaufprozess, wie wir ihn aus den bisherigen Anlagen

in Basel kennen, jedoch benötigen die neuen Kompressoren und Motoren ebenso wie das Gesamtsystem viel weniger Energie», sagt Beat Schmutz. Energie, die künftig unter anderem durch die Photovoltaikanlage auf dem Dach des neuen Tiefkühlhauses gewonnen wird.

Nachhaltige Energie liefern auch die Solarpanels am Standort von Eisberg im ungarischen Gyál. Die Dachanlage produziert durchschnittlich 600 000 Kilowatt im Jahr. «Mit der so gewonnen Energie können wir einen Viertel unseres Verbrauchs abdecken», berichtet Geschäftsführer Zoltán Gazsi. Für das kommende Jahr sei der Bau eines neuen Wasserfiltersystems geplant. Der Neubau von Eisberg in Marchtrenk verfügt über eine eigene Vorkläranlage zur umweltschonenden Abwasseraufbereitung. Wie Elena Fanton, Assistenz der Geschäftsführung von Eisberg Österreich, erklärt, kann zudem durch eine wassersparende Mehrstufenwäsche mit einer Wasserwiederaufbereitung auf den Produktionslinien bis zu 30 Prozent Wasser eingespart werden.

Im Produktionswerk für Serrano-Schinken in Fuensalida, rund 60 Kilometer von Madrid entfernt, wird bei der Trocknung der Delikatessen auf einen besonders sparsamen Energieverbrauch geachtet. «Benötigt man in den Trocknungsräumen eine Temperatur von 25 Grad Celsius und eine Luftfeuchtigkeit von 60 Prozent, prüft das System zunächst die Konditionen ausserhalb des Gebäudes. Wenn immer möglich wird die Aussenluft direkt genutzt und eine energieintensive Aufbereitung wird

vermieden», sagt Marketingmanager Rodrigo Fernández-Mazarambroz. Derzeit würden in Fuensalida und an zwei weiteren Standorten in Spanien Solaranlagen installiert.

Zurück in den kalten Norden: Das Thermometer in den Kühlräumen der Geflügelproduktion in Zell zeigt konstante 2 Grad Celsius. Gleichzeitig wird für die Produktion 85 Grad Celsius heisses Wasser benötigt. Eine Ammoniak-Wärmepumpe neuester Generation nutzt für die Wassererwärmung die Abwärme aus dem bestehenden Kühlsystem.

«Damit sparen wir im Jahr 170 000 Liter Heizöl und vermeiden den Ausstoss von 500 Tonnen CO₂», sagt Roger Peier. Von der umweltschonenden und effizienten Wärmeaufbereitung profitiert nicht nur die Produktion, sondern auch die ganze Gemeinde. Schulhaus und Turnhalle im Ort sind über eine Fernwärmeleitung am System angeschlossen. Auf den Bau einer neuen Heizanlage konnte die Gemeinde dank dieser Lösung verzichten. Nur eines von vielen Beispielen, die zeigen, wie sich nachhaltiges Handeln für alle auszahlt. • ap

Das neue Tiefkühlager in Oensingen (CH) soll dereinst bis zu 50 Prozent weniger CO₂ ausstossen als seine Vorgänger.

Nachhaltiges Handeln zahlt sich für alle aus.

Mit der gewonnenen Energie aus den Solarpanels kann der Eisberg-Standort im ungarischen Gyál einen Viertel des Eigenverbrauchs decken.



Kleine Ernährungskunde

Ovo, lacto, omnivor – wie bitte was?



Esskulturen wandeln sich. Die Ernährungsweisen von heute sind alles andere als Einheitsbrei. Was bedeutet es, wenn sich der Tischnachbar als Frutarier vorstellt? Und was würde Pythagoras im Restaurant bestellen? In der kleinen Ernährungskunde bringen wir Fakten zu Esstypen, Diäten und Ernährungsweisen auf den Tisch. Eine nicht abschliessende Übersicht. •ap



Detox-Diät

Detox steht für den englischen Begriff «detoxification», was übersetzt Entgiftung bedeutet. Die Detox-Diät soll den Körper von Giften befreien und gleichzeitig den Kilos an den Kragen gehen. Dabei wird entweder gefastet oder komplett auf feste Nahrung verzichtet. Erlaubt sind Tee und Wasser sowie frische Frucht- und Gemüsesäfte. Bei einer anderen Variante der Detox-Diät dürfen nur basische Lebensmittel gegessen werden wie Karotten, Spinat, Tomaten oder Bananen. Einen wissenschaftlichen Beweis, dass eine Entgiftung des Körpers durch diese Diät funktioniert, konnte bis heute nicht erbracht werden.



Flexitarismus

Flexitarier gelten auch als flexible Allesesser oder Teilzeitvegetarier, wobei auf fleischhaltige Gerichte nicht komplett verzichtet wird. Ihr Konsum wird jedoch bewusst reduziert. Bevorzugt werden Geflügelfleisch und mageres Rindfleisch. Insbesondere, was verarbeitete Produkte angeht, sind Flexitarier sehr zurückhaltend. Der Wochenmenüplan kann beispielsweise so gestaltet sein, dass jeweils zwei fleischlose Tage eingeplant werden. Einen Nährstoffmangel, wie er bei anderen Ernährungsweisen auftreten kann, muss der Flexitarier nicht fürchten.



Frutarismus

Beim Frutarismus dürfte es sich um die Ernährungsweise mit den striktesten Regeln überhaupt handeln. Frutarier verzichten nämlich nicht nur auf tierische Lebensmittel und Produkte tierischen Ursprungs, sie wenden ähnliche Regel auch auf Pflanzen an. Jede Pflanze, die bei der Ernte zerstört wird, ist tabu. Nur, was gepflückt wird, darf auf dem Teller landen. Eine Legende besagt, dass sich der verstorbene Steve Jobs, Mitbegründer der Firma Apple, zeitweise ausschliesslich von Früchten ernährt haben soll. Das ikonische Logo des angebissenen Apfels sei Ausdruck jener Lebensphase.



Low-Carb-Diät

Für Spaghetti-Liebhaber keine schöne Vorstellung: Bei der Low-Carb-Ernährungsweise wird grösstenteils auf kohlenhydrathaltige Lebensmittel verzichtet. An die Stelle von Nudeln, Brot und Kartoffeln treten Lebensmittel wie Fleisch, Fisch, Milchprodukte und Gemüse. Fette und Proteine ersetzen die wegfallenden Kohlenhydrate. Mit dem Verzicht auf Kohlenhydrate wollen die Low-Carb-Vertreter ein Mittel gefunden haben, um Zivilisationskrankheiten und Übergewicht zu vermeiden, wobei der Nutzen mindestens so umstritten ist wie die Begeisterung der Kohlenhydratvermeider für ihre Diät.

Mittelmeer-Diät

Derzeit wohl Spitzenreiterin unter den angesagten Diäten dürfte die mediterrane Ernährungsweise sein. Auf dem Teller, wie er in Italien, Spanien oder Griechenland serviert werden könnte, landen reichlich frisches Gemüse, Salat, Nüsse, fettiger Fisch und Olivenöl. Rotes Fleisch und Milchprodukte werden nur in Massen genossen. Bei der Verwendung von Salz und Zucker ist Zurückhaltung angesagt. Dafür gehört zur Mittelmeer-Diät ab und zu auch ein Glas Rotwein. Von der Unesco wurde sie 2010 zum immateriellen Kulturerbe der Menschheit erklärt.



Paleo-Diät

Dies ist eine Form der Low-Carb-Diät, bei der nur das gegessen wird, was wahrscheinlich bereits in der frühesten Epoche der Menschheitsgeschichte in unseren Mägen landete. Auf dem Menüplan stehen viel Fleisch, Fisch, Eier, Nüsse, Pilze, Gemüse und Früchte. Verarbeitete Lebensmittel sind tabu wie auch Getreide und Milchprodukte. Die Aufnahme von Kohlenhydraten ist stark reduziert, Energie wird vor allem aus Fett und Eiweiss bezogen. Während gewisse Hollywoodstars auf die Steinzeit-Diät schwören, warnen Ärzte davor, dass die unausgewogene Ernährung mehr Schaden anrichtet, als dass man mit ihr abnehmen könnte.

Vegetarismus

Die Geschichte des Vegetarismus geht bis auf die Antike zurück. So soll Philosoph und Mathematiker Pythagoras vor zweieinhalbtausend Jahren auf Fleisch verzichtet haben. Heute unterscheidet man verschiedene Spielarten des Vegetarismus, ihnen gemeinsam ist die fleischlose Ernährung. Während der Lacto-Vegetarier Milch, Milchprodukte und Käse konsumiert, aber auf Eier verzichtet, verhält es sich beim Ovo-Vegetarier umgekehrt. Der Pescetarier isst kein Fleisch, jedoch Fisch und alle Erzeugnisse lebender Tiere. Und der Rohköstler isst seine vegetarischen Speisen konsequent ungekocht.



Veganismus

Wer sich vegan ernährt, verzichtet auf sämtliche tierische Lebensmittel und Erzeugnisse. Auf dem Teller landen weder Fleisch, Fisch noch Honig, dafür aber Gemüse, Früchte, Getreide, Hülsenfrüchte, Nüsse, Samen und pflanzliche Fette. Produkte tierischen Ursprungs wie Wolle, Seide und Leder werden von Veganern in der Regel ebenfalls abgelehnt. Als Grund dafür steht meist das Tierwohl im Zentrum. Um mit einer rein pflanzlichen Ernährung sämtliche Nährstoffe in erforderlicher Menge aufzunehmen, wird von Ernährungsexperten empfohlen, sich gut über alternative Nährstoffquellen zu informieren.

Als Grund steht meist das Tierwohl im Zentrum.

Omnivorismus

«Die Mischung macht's», würde der Omnivore, der Allesesser, zur präferierten Wahl seiner Ernährung sagen. Der Grossteil der Weltbevölkerung gilt heute als omnivor. Das heisst, die Mehrheit der Menschen ernährt sich von tierischen wie auch von pflanzlichen Nahrungsmitteln. Trendforscherin und Ernährungsexpertin Hanni Rützel prophezeit einen neuen «wirklichen» Omnivoren. Dieser ist Food-Tech-affin und ernährt sich angesichts neuer Entwicklungen künftig vermehrt auch von Produkten aus Algen, Mykoproteinen und Insekten. So kann er von der gesamten Vielfalt neuer Nahrungsmittel profitieren. Sie nennt ihn den «wirklichen Allesfresser».





**ZUM SCHLUSS
NOCHMAL
GENUSS**

Produktpremieren
zum Jahresende

Ob für ein energiereiches Frühstück vor dem letzten Meeting des Jahres, ein festliches Weihnachtsessen mit der Familie oder ein kleines süßes Dankeschön für Gäste in der Gastronomie – mit ihren Neuheiten zum Jahresende sorgt die Bell Food Group wie immer für einen genussvollen Endspurt. • *mr*

Bell Polen
Pastrami mit feinen Gewürzen

Der vor allem in den USA sehr beliebte Sandwichbelag Pastrami stammt ursprünglich aus Osteuropa. Und dahin holt Bell Polen ihn jetzt zurück. Die Neuheit für die Bedientheke wird aus bestem Rindfleisch hergestellt und schonend zubereitet. Die fein gewürzten, saftigen Scheiben sind dabei nicht nur auf Brot, sondern beispielsweise auch auf dem festlichen Vorspeisenteller ein Genuss.

Bell Schweiz
Zarter Slow-Cooked-Kalbsschulterbraten

Damit das festliche Menü auch ungeübten Köchen garantiert gelingt, hat Bell in der Schweiz für kurze Zeit über Weihnachten einen Kalbsschulterbraten in sein Slow-Cooked-Sortiment aufgenommen. Das Schulterstück aus bestem Schweizer Kalbfleisch ist bei niedriger Temperatur schonend zu perfekter Zartheit vorgegart. Einfach noch mit wenigen Handgriffen in kaum mehr als 15 Minuten zubereiten, und fertig ist der Weihnachtsbraten.

Eisberg Österreich
Fünffacher Jausenspass

Dafür, dass aus dem kleinen Hunger zwischendurch kein grosser wird sorgt Eisberg in Österreich mit fünf neuen belegten Broten. Neben dem «Jausenbrot mit Schweinebraten», dem «Jausenbrot mit Neuburger» und dem «Jausenbrot mit Frischkäsezubereitung und Bergkäse» sind mit dem «Jausenbrot mit veganer Frischkäsezubereitung und Bockshornklee» und dem «Jausenbrot mit veganen Genussscheiben» auch zwei Varianten für Veganer dabei.

Der perfekte Snack für das zweite Frühstück im Büro oder für die Fahrt in die Winterferien.

SLOW COOKED
KALBS-
SCHULTERBRATEN
RÔTI D'ÉPAULE DE VEAU



Hilcona Die grosse Vegi-Vielfalt

Wer auf tierische Lebensmittel, aber nicht auf Genuss verzichten möchte, findet bei Hilcona jetzt eine noch grössere Auswahl. So laden die neuen Varianten «Hummus nature» und «Hummus pikant» zum Dippen ein. Tahina, Kreuzkümmel und andere typische Gewürze – sowie Chili bei der pikanten Version – sorgen für das orientalische Aroma der Kichererbsencreme.

Mit einer geräucherten Version erweitern die Liechtensteiner zudem ihr Tofusortiment. Ihr unverkennbares Aroma erhält die Neuheit in der Tofurei in der Hilcona Taste Factory in Landquart, wo sie mehrere Stunden lang über Buchenholz geräuchert wird.

Neben Tofu gehört die Falafel zu den bekanntesten veganen Fleischersatzprodukten. Auch hier gibt es jetzt eine Hilcona-Variante: Die Kichererbsenbällchen sind nach libanesischem Vorbild ausgewogen mit Kreuzkümmel, Petersilie und Zwiebeln gewürzt und entfalten bei der Zubereitung tolle Röstaromen.

Für eine proteinreiche Ernährung ohne Fleisch eignen sich zudem die neuen Gemüsebällchen aus der Besseresser-Schmiede. Die kleinen, runden Häppchen mit ganzen Maiskörnern und Erbsen sowie fein geschnittenen Karottenwürfeln entfalten in wenigen Minuten in der Pfanne oder im Backofen ihre gelbbraune Farbe und ihr leckeres Aroma.



Hilcona Vier Salatklassiker in einer Bowl

«Wär schafft», wie die Schweizer sagen, benötigt Energie. Die liefert die neue «(Wär)schafft Bowl» von Hilcona: Die vier traditionell beliebtesten Salate der Schweiz, nämlich Hörnli Salat, Kartoffelsalat, Wurst-Käse-Salat und Karottensalat sind bei dieser Neuheit in einer Schale vereint. Die perfekte Lösung für alle, die täglich mit der Entscheidung kämpfen, welcher Salat es denn heute für die Mittagspause sein soll.



Hügli Schokokugeln in Sammlerdose

Ob als Betthupferl im Hotel oder als kleine Begleiter zum Kaffee im Restaurant – mit den hochwertigen Schweizer Schokoladenkugeln von Hügli haben Food-Service-Kunden für ihre Gäste immer eine süsse Überraschung zur Hand. Dabei glänzt hier nicht nur der Inhalt: Die Weihnachtsdose als Spezialedition ist ein echtes Sammlerstück, das sich immer wieder verwenden lässt.



Swiss Vegan Award für «The Green Mountain»

Über den Spitzenplatz auf dem Podest beim diesjährigen Swiss Vegan Award durfte sich das Team von «The Green Mountain» freuen. Die veganen Genussprodukte erhielten die Auszeichnung «Newcomer des Jahres». Beim Voting für «Salty Food» räumte der Fleischkäse der Marke zusätzlich den dritten Platz ab.

Juroren und teilnehmende Kunden waren sich einig: «The Green Mountain» bietet ein überzeugendes Zusammenspiel von Genuss, Swiss Made, Innovation und Raffinesse.



«Dieser besondere Preis steht für die tolle Arbeit des ganzen Teams im vergangenen Jahr», sagt Werner Ott, Leiter des Manufaktur-Start-ups. «Dass wir innerhalb eines Jahres den prestigeträchtigen Titel «Swiss Vegan Award – Newcomer des Jahres» absahnen, beweist hinlänglich, dass sich unser Team aus den Schweizer Bergen nur mit dem Besten zufrieden gibt.»



Eisberg startet Spendenaktion für Brustkrebsbetroffene

Alljährlich machen im Oktober weltweit zahlreiche Organisationen auf das Thema Brustkrebs aufmerksam. In diesem Jahr gehörte auch Eisberg in Ungarn zu den Akteuren. Exklusiv für den Aktionsmonat lancierten sie den «Pink Mix», eine knackige Salatmischung im rosa Beutel mit der bekannten symbolischen Schleife. Für jedes verkaufte Produkt dieser Sorte spendete das Unternehmen fünf Forint an einen Verein, der damit die Anschaffung eines Venenscanners für die Onkologische Abteilung des Szent György Krankenhauses in Székesfehérvár finanziert.

«Nachdem wir im letzten Jahr das «Race for the Cure», Europas grösstes Frauengesundheitsevent, unterstützt haben, wollten wir dieses Jahr noch etwas Grösseres schaffen», berichtet Laura Spielmann, Marketingleiterin bei Eisberg in Ungarn. «Mithilfe unserer starken Marke haben wir noch mehr Aufmerksamkeit auf das Problem gelenkt und unsere Verbraucher ermutigt, uns bei der Hilfsaktion zu unterstützen.»

Hügli-Komplett- konzept für die Vorweihnachtszeit

Gastronomen, die nach Anregungen suchen, um Familien- und Firmenfeiern unter den aktuellen Bedingungen zu kulinarischen Highlights zu machen, sind bei Hügli genau richtig. Das neue Konzept für die festliche Jahreszeit beinhaltet unter anderem personalisierbare Kommunikationsmaterialien, Eventideen sowie Gastgeschenkekrepte.

So erhalten die Kunden durch personalisierbare Kommunikationsmaterialien in verschiedenen winterlichen Designs eine Entlastung im oft hektischen Jahresendspurt. Zum Angebot gehören unter anderem Einladungs- und Speisekarten, Werbeflyer sowie digitale Bilder für die Ankündigung auf Social-Media-Plattformen.

Zudem präsentiert Hügli den Kunden im Rahmen des Konzepts einige kreative Feiervorschläge wie das Wintergrillen oder das «Apéro Delivery» für die After-Work-X-Mas-Party, bei denen die Festlichkeit trotz Einhaltung der Abstandsregeln nicht zu kurz kommt.

Damit versorgen die Kulinarikexperten ihre Food-Service-Kunden aus den Bereichen Gastronomie, Catering und Gemeinschaftsverpflegung in diesem Jahr erstmals mit einem Rundum-sorglos-Festtagspaket.



Jubiläen

LOOK! gratuliert den Jubilaren von Dezember 2021 bis Februar 2022

Bell Schweiz

20 Dienstjahre

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

25 Dienstjahre

Laurent Faucampre, 1. Dezember, Bell, Basel
Christian Fontaine, 1. Dezember, Bell, Basel
Quoc Kiem, 1. Dezember, Bell, Basel
Maurice Waltz, 1. Dezember, Bell, Basel
Gorge Premra Gnanapragasam, 6. Januar, Bell, Basel
Chantal Fino, 27. Januar, Bell, Basel
Martin Glauser, 1. Februar, Bell, Zell
Eric Bientz, 3. Februar, Bell, Basel
Sirin Kismetli, 3. Februar, Bell, Basel

30 Dienstjahre

Amilcar Domingues, 1. Dezember, Bell, Cheseaux
Joerg Kofmel, 1. Dezember, Bell, Oensingen
Radisa Martinovic, 1. Dezember, Bell, Oensingen
Jean-Luc Leduc, 3. Februar, Bell, Basel

35 Dienstjahre

Christoph Schatzmann, 1. Januar, Bell, Basel
Rolf Anti, 5. Januar, Bell, Basel
Urs Probst, 5. Januar, Bell, Oensingen
Urs Graf, 1. Februar, Bell, Basel
Markus Oes, 1. Februar, Bell, Basel

Pensionierungen

Werner Zitzwitz, 30. November, Bell, Basel (*Nachtrag*)
Béatrice Dennecker, 31. Dezember, Bell, Basel

Frühpensionierungen

Beat Arnold, 31. Dezember, Bell, Zell
Patrick Braconi, 31. Dezember, Bell, Basel
Patricia Joyeux, 31. Dezember, Bell, Basel
Mario Laino, 31. Dezember, Bell, Basel
Marius Manetsch, 31. Dezember, Bell, Oensingen
Rene Schmutz, 31. Dezember, Bell, Zell
Elisabeth Wyser, 31. Dezember, Bell, Oensingen
Vitore Mirakaj, 31. Januar, Bell, Zell

Bell International

20 Dienstjahre

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

25 Dienstjahre

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

30 Dienstjahre

Carola Hälke, 1. Februar, Bell, Edewecht

Pensionierungen

Eda Staneikiene, 31. Januar, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*Nachtrag*)
Anatolij Tschaban, 28. Februar, Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*Nachtrag*)
Meryem Siyahturp, 30. September, Hubers Landhendl GmbH, Pfaffstätt (*Nachtrag*)
Gérald Faure, 31. Januar, Bell, Teilhède

Todesfall

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

Convenience

20 Dienstjahre

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

25 Dienstjahre

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

30 Dienstjahre

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

35 Dienstjahre

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

Pensionierungen

Heike Kallmann-Strillinger, 30. September, Hügli, Radolfzell (Nachtrag)
Ingrid Bingger, 31. Dezember, Hügli, Radolfzell
Jiří Kroupa, 31. Dezember, Hügli Food, Zásmuky
Lothar Mehl, 31. Dezember, Hügli, Radolfzell
Enrico Meier, 31. Dezember, Hilcona, Schaan/Basel
Veronika Block, 28. Februar, Hügli, Radolfzell

Frühpensionierung

Edgar Ledergerber, 31. Januar, Hilcona, Schaan

Todesfälle

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

WETTBEWERBSFRAGE

Gewinnen Sie ein Genusspaket der Bell Food Group

Entdecken Sie die Produktwelt der Bell Food Group: ob clevere Convenience-Produkte, regionale Spezialitäten oder ausgefuchste Neuentwicklungen. Und dafür müssen Sie noch nicht einmal einkaufen gehen. Machen Sie mit an der nächsten Verlosung, und mit ein bisschen Glück gehört das Genusspaket mit Köstlichkeiten aus der Bell Food Group schon bald Ihnen!

Welche dieser Aussagen ist korrekt?



A)

Die Bell Food Group ist in 97 verschiedenen Ländern tätig.

B)

Die Mitarbeitenden der Bell Food Group vereinen unter sich insgesamt 97 verschiedene Nationalitäten.

C)

Am kleinsten Standort der Bell Food Group arbeiten 97 Personen.

Preise

1 × Verschiedene Produkte aus der ganzen Bell Food Group im Wert von EUR 400,-
 10 × Einkaufsgutschein im Wert von EUR 30,- für einen lokalen Supermarkt

Teilnahmeschluss ist am 15. März 2022

Schicken Sie die Lösung zusammen mit der Angabe Ihres Namens, Ihres (ehemaligen) Arbeitsorts und Arbeitgebers an look@bellfoodgroup.com. Die Gewinner/innen werden unter den Einsendungen mit der richtigen Lösung ausgelost. Mehrfachteilnahmen werden nicht berücksichtigt. Die Gewinner/innen werden direkt benachrichtigt. Über die Verlosung wird weder Korrespondenz geführt, noch telefonisch Auskunft gegeben.

Talentsuche in der Berufsbildung

Ein ganzer Strauss an Massnahmen

Nicht weniger als 20 verschiedene Berufe gibt es in den Unternehmen der Bell Food Group zu erlernen. Da ist für jeden Geschmack etwas dabei. Die besten Talente dafür zu gewinnen, ist eine Herausforderung, der man sich gern stellt.



Wichtigstes Rekrutierungsinstrument ist die gute alte Schnupperlehre.

Von der Fleischfachfrau über den Lebensmitteltechnologen bis zur Informatikerin: Die Bell Food Group bietet den jungen Fachkräften von morgen ein ausgesprochen vielfältiges Ausbildungsangebot. Doch wie macht man als Unternehmen auf sich aufmerksam, und wie gelingt es, die besten Talente für sich zu gewinnen? Antworten auf diese Fragen weiss Andreas Begré, Leiter Berufsbildung bei Bell in der Schweiz. Vielfältig wie die verschiedenen Berufe sind die Menschen, die sie ausüben, und das macht sich bereits bei der Kandidatensuche bemerkbar. «Um möglichst viele Jugendliche erreichen zu können, bedienen wir den ganzen Strauss an Kanälen, Plattformen und Kontakten», sagt Andreas Begré.

An Lehrstellenbörsen, auf Onlineportalen oder bei Speeddatings treffen Lernende auf Lehrstellensuchende und erzählen aus erster Hand, wie sie ihre Ausbildung erleben. Auch der Schulbesuch ist ein erfolgversprechendes Instrument, um für das vielfältige Ausbildungsprogramm zu begeistern. «Besonders gut kommt es an, wenn Lernende vor Schüler treten, die dieselbe Schule besucht haben und vielleicht sogar bei derselben Lehrperson im Unterricht waren», erzählt Andreas Begré. Meist führen persönliche Kontakte über Bekannte oder Familienange-

hörige, die bei Bell beschäftigt sind, aber auch Beziehungen zu Ämtern, staatlichen Organisationen, Lehrpersonen oder Berufscoachs zum Erfolg.

Als wichtigstes Rekrutierungsinstrument gilt nicht etwa Social Media, sondern die gute alte Schnupperlehre. Am persönlichen Kennenlernen hat sich im Vergleich zu früher nichts geändert, heute muss man sich als Unternehmen jedoch ins Zeug legen, um als attraktive Ausbildungsfirma wahrgenommen zu werden. «Junge fragen uns nicht, was sie für die Lehre mitbringen müssen, sondern, was wir ihnen bieten können», sagt Andreas Begré. Dabei gelte es, auf die Vielfalt des Lehrberufsangebots einzugehen. Ein angehender Informatiker hat andere Erwartungen als eine Bewerberin für den Metzgerberuf.

Entscheidend ist, dass sich die besuchten Abteilungen eingehend mit den «schnuppernden» Jugendlichen beschäftigen und ihnen mit einem professionellen Schnupperlehrprogramm einen ausführlichen Einblick ins Unternehmen ermöglichen. Ob das Ende der Schnupperlehre der Anfang eines Lehrverhältnisses bedeutet, hängt stark mit den Erfahrungen im persönlichen Kontakt mit künftigen Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten zusammen. «Wir Menschen machen den Unterschied», bringt es Andreas Begré auf den Punkt. • ap