

LOOK!

A Bell Food Group dolgozói újsága

04 2021

**Ünnepeljük
a sokféleséget**

BELL
FOOD
GROUP





Tartalom

Vállalati események

- 4 Értékes visszajelzések**
A Bell Food Group dolgozói közvélemény-kutatása

Ahogy a Bell Food Groupnál dolgoznak

- 6 Rokoni kapcsolatok**
A Bell Food Group szeretettel várja a családokat

Címlapsztori

- 10 Ünnepeljük a sokféleséget**
A Bell Food Groupnál is egyre nagyobb szerepet kap a diverzitás

Mi, emberek jelentjük a különbséget

- 16 Amikor a lehetőségek konkrét célokká alakulnak**
A Bell Food Group dolgozói a TopX témájáról

Fenntarthatóság és innováció

- 18 Teljesen a fenntarthatóságra alapozva**
Klímavédelem az építési projekteken

Ízvilágunk

- 20 Ovo, lacto,omnivor – hogyan, kérem?**
Egy kis táplálkozástudomány
- 24 Végezetül még több élvezet**
Év végi termékpremier

Jubilálók

- 28 Jubilálók**
A LOOK! gratulál mindazoknak, akik 2021 decembere és 2022 februárja között jubileumot ünnepelnek

Verseny

- 31 Nyerje meg a Bell Food Group csemegecsomagot**
Kérdés

Így működik a minőség

- 32 Egy csokorra való intézkedés**
Tehetségek keresése a szakképzésben

A look.bellfoodgroup.com címen feliratkozhat a LOOK! magazin digitális változatára, vagy elolvashatja, illetve letöltheti a magazint.

Impresszum A Bell Food Group munkavállalói lapja, megjelenés évente 4 alkalommal, 2021/4. szám, 2021. December, 27. évfolyam.

Kiadó: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Svájc. Cím: Bell Schweiz AG, Bell LOOK! Szerkesztőség, Posta- fiók 2356, 4002 Basel, Svájc.

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

Szerkesztői támogatás: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap). Szerkesztés: oblografik, Olten, Svájc. Képfeldolgozás: Proacteam AG, Allschwil, Svájc.

Nyomda: Werner Druck & Medien AG, Basel, Svájc. FSC papírra nyomtatva.

A diverzitás mint sikertényező

Kedves Munkatársak!

Diverzitás jellemez minket, egységeinket és az egész Bell Food Groupot. Ez a sokoldalúság értékpluszt jelent – erről meg vagyok győződve. Amikor 2011-ben az akkori Bell csoport tagja lettem, a vállalatnak mindössze 6400 dolgozója volt. A Bell Food Group erőteljes növekedésével párhuzamosan tovább növekedett az emberek, kultúrák és üzletágak diverzitása. Ezt mutatják a számok is: a Bell Food Group ma 15 országban több mint 12 000 dolgozót alkalmaz, több mint 90 nemzetből.

A különböző személyiségek, háttértörténetek és tapasztalatok ilyen bősége nemcsak személyes kapcsolatainkat gazdagítja, hanem napi munkánkat is. A sokszínűség segít minket abban, hogy folyamatos inspirációt nyerjünk, és a határokon túlnyúlóan gondolkodjunk. Napjainkban egy jó csapat tagjainak különféle készségeiből és egyéni perspektíváiból profitál, és ezáltal lesz még jobb.



Mindannyian rendelkezünk személyes erősségekkel és gyengeségekkel. Egyedül nem vagyunk képesek minden elvárásnak megfelelni, amely szembejön velünk a munkanapok során. Együtt azonban rendelkezünk azokkal a készségekkel, amelyek segítségével minden kihívást legyőzhetünk és minden megoldást megvalósíthatunk. A diverzitás ezért nemcsak egy hívószó, hanem a sikeres és értelmes munka fontos előmozdítója.

Meggyőződésem, kedves Munkatársaim, hogy a sokoldalúság kihívások elé is állít minket. Ezek leküzdésének fontos eszköze az a mód, ahogyan a hétköznapi életben viselkedünk, és egymással kommunikálunk. Az értékek megbecsülésén alapuló, nyílt és emberi munkakörnyezet lerombolja a gátakat, és segít közelebb kerülnünk egymáshoz. A Bell Food Groupnál ezért az ember áll a középpontban, egyéni készségeivel és szükségleteivel.

A diverzitás a sikeres és értelmes munka fontos előmozdítója.

Nem szabad hagyni, hogy az aktív részvétel, a problémákkal való foglalkozás és a lépések megtétele csak célok legyenek – ezeket aktívan támogatni is kell. Készségeink sokszínűségének köszönhetően így mindig valami újdonságot hozhatunk létre, és a jót még jobbra tehetjük. Így példát statuálunk az iparágban – vállalként, csapatként és egyénként is.

Ezért arra szeretném bátorítani Önöket, kedves Munkatársaim, hogy dobják be ötleteiket, kezdeményezzenek és vállaljanak felelősséget. Mert a jövőt mi magunk formáljuk. És mindannyiunkra szükség van ahhoz, hogy együtt feljussunk a csúcsra. A diverzitás segít nekünk ebben. Nagy örömmre szolgál, hogy a következő évben is Önökkel tarthatok ezen az úton.

Ezzel kívánok Önöknek és szeretteiknek kellemes ünnepeket, boldog új esztendőt, sok sikert, örömet és mindennek előtt jó egészséget a 2022-es évre.

Lorenz Wyss
az igazgatóság elnöke

A Bell Food Group dolgozói közvélemény-kutatása

Értékes visszajelzések

Befejeződött a Bell Food Group összes dolgozóját érintő második közvélemény-kutatás eredményeinek feldolgozása. Csoportszinten nézve az eredmények nagyjából megegyeznek a 2018-as év eredményeivel. Ezután következik az eredmények részletekbe menő elemzése a részlegeken, majd az egyedi intézkedések kidolgozása.

Egyöntetű eredmény

2021 júniusában és júliusában második alkalommal végeztünk dolgozói közvélemény-kutatást az egész Bell Food Groupon belül. Ebben az évben azonban a Hügli részleg dolgozói is részt vettek a felmérésben. A felmérés visszhangja a 2018-ashoz képest valamivel csekélyebb volt. Ennek oka valószínűleg a végrehajtás módjában keresendő: ezúttal csak online lehetett kitölteni a kérdőívet. «Lehetséges, hogy egyes dolgozóink számára akadályt jelentett a kézírásos kitöltési lehetőség elmaradása» – magyarázza Endrik Dallmann, a Bell Food Group HR-részlegének vezetője. «Ezért alaposan megvizsgáljuk, hogyan járunk el a jövőben. Hiszen az az érdekünk, hogy minél több dolgozótól kapjunk visszajelzést.»

Endrik Dallmann összességében elégedett az eredményekkel: «A koronavírus árnyékában nagyobb változásokat vártunk az előző felméréshez képest.» Csoportszinten nézve az eredmények nagyjából megegyeznek a 2018-as eredményekkel (lásd a jobb oldali grafikát).

A potenciál a részletekben mutatkozik

A számos különálló kiértékelés során Endrik Dallmann szerint normális, ha ezen a szinten nem jelentkeznek túlságosan komoly eltérések. «Összességében az egyes értékelések általában kiegyenlítik egymást» – magyarázza, – «a legpontosabb eredményeket akkor kapjuk, ha külön egységekre bontjuk a kiértékelt eredményeket.»

Az üzletágak és részlegek ezért év végéig megkapják saját külön eredményeiket is. Összesen több mint 309

ilyen kiértékelés készült – igény esetén ezek a kiértékelések még tovább bonthatók.

«Ezért könnyen lehet» – teszi hozzá Dallmann, – «hogy bizonyos kérdésekben az egyéni eredmények egyes részlegekben nagy eltérést mutatnak a csoport eredményeihez képest. Végül is éppen ezek az eltérések mutatják meg, hogy hol van szükség változásokra.»

Egy nyitott kérdés, számos konkrét válasz

A nyitott visszajelzést kínáló utolsó két kérdésre adott válaszok fontos iránymutatást fogalmaztak meg. Ebben az évben például különösen nagy pozitívumként emelték ki a vállalatcsoport kríziskezelését. A koronavírus megmutatta, hogy a Bell Food Group egy kihívásokkal teli időszakban is biztonságot nyújtó munkáltató.

Ezt a benyomást támasztják alá Dallmann szerint a kiértékelésből származó számok is: «Ebben az évben a szokásos kérdéseken kívül feltettünk egy kérdést a koronavírusról vonatkozóan is. Számos dolgozó gondolja úgy, hogy a Bell Food Group alapvetően jól kezelte a koronavírus-helyzetet.»

Kevésbé jó azonban a dolgozói fejlődés témájának megítélése. Ezt a területet különösen súlyosan érintette a koronavírus. Az óvintézkedések miatt számos tanfolyamot és továbbképzést nem lehetett megtartani.

«Alapvetően kijelenthetjük» – foglalja össze Dallmann a nyílt visszajelzéseket, – «hogy a Bell Food Group dolgozói szeretik a munkájukat és örömmel végzik feladataikat. A csoportokon belüli munkahelyi klímát és a kollegiális összetartást értékelték különösen nagyra. Kritizálták azonban például az információáramlást, amennyiben a dokumentáció nem mindig áll rendelkezésre a szükséges nyelveken.»

Emellett a folyamatokban is rejlik még javulási potenciál, mivel ezeket számos dolgozó nagyon merevnek találja, és több rugalmasságot tartana kívánatosnak. A szervezési részlegben a digitalizálás (papírintes munkavégzés) témáját nevezték meg többen is.

Hogyan tovább?

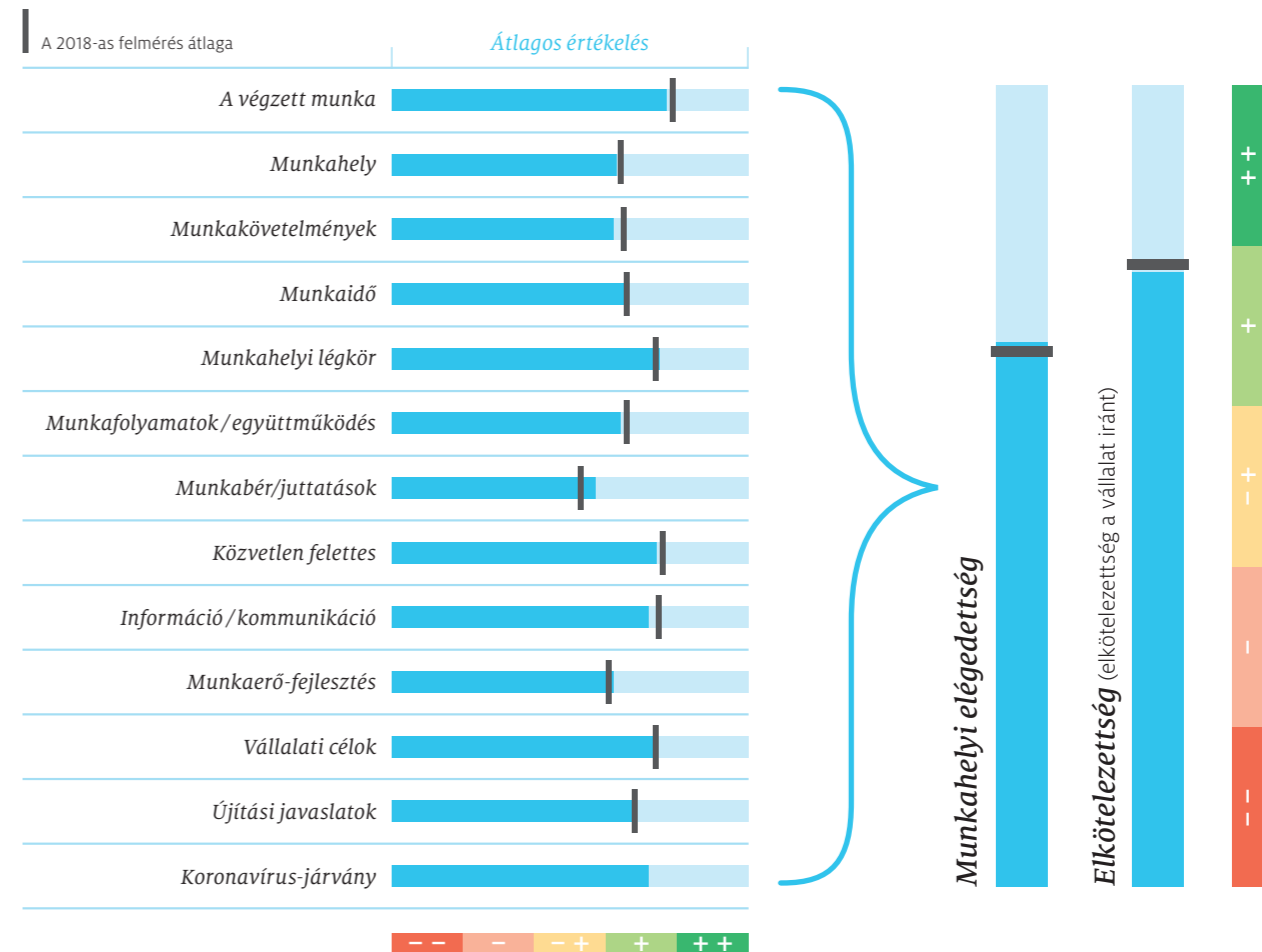
Az egyik következő lépés során az egyes egységek eredményeit célzott elemzésnek vetjük alá, és meghatározzuk

a cselekvési területeket. A cselekvési területek alapján végül meghatározzuk és megvalósítjuk a szükséges intézkedéseket.

Az intézkedések többsége telephelyi, vagy akár részlegszinten valósul majd meg, mivel így lehet a legcéltotabb hatást kifejteni.

«A célkitűzési folyamat 2022-re irányuló második célját a dolgozói közvélemény-kutatás eredményeiből vezetjük majd le» – magyarázza Endrik Dallmann. «A felelős vezetők nagy része jövőre ezért három saját intézkedéssel fog dolgozni majd, amelyeket a közvélemény-kutatásból vezetett le. Így a dolgozói közvélemény-kutatásból származó eredmények jobban beépülnek majd a mindennapi életünkbe, és még jobban mérhetőek lesznek.» • sh

Eredmények témakörök szerint



A Bell Food Group szeretettel várja a családokat

Rokoni kapcsolatok

Legyen az Románia, Liechtenstein vagy Svájc – a Bell Food Group számos telephelyén szó szerint családi vállalkozásként működik, mivel testvérek, apák és fiaik, vagy nagybácsik és unokaöccseik dolgoznak egyazon üzemben. Néhány példán keresztül bemutatjuk, hogy ez milyen jól működik.

1. A családdal a munkába

Már Nicoleta Scarlat is egy ismerőse ajánlására került 2002 októberében az Eisberg Románia raktárosi posztjára. Azonnal beszámolt pozitív tapasztalatairól testvérenek, Georgiana Mariana Mayernek, aki így néhány hónappal később jelentkezett a látászakértőkhöz.

A nővérek minden nap találkoznak munka közben.

A gyártásban eltöltött néhány közös hónap után Nicoleta az értékesítési területen kezdett dolgozni. A testvérek ennek dacára is minden nap találkoznak munka közben. «Számomra előny, ha olyasvalaki dolgozik a vállalatnál, akinek fontosak a szakmai sikereim» – mondja Nicoleta.

A testvéreknek mindazonáltal fontos, hogy a munka ne vegyen el sok időt a magánélettől. Georgiana, akit ma már mindenki Giulinak becéz, így mesél a dologról: «Megtanultuk, hogy nem tanácsos a munkát hazavinni – elsősorban azért, mert olyankor elsősorban a kellemetlen témák kerülnek elő.»

2. Figyelem: megtevesztő hasonlóság!

Már a szülők is egy olyan hentesüzemben dolgoztak, amely a Bellhez tartozott. Így hát Silvio és Daniel Strub is a Bellnél kezdték el húsipari képzésüket 1981-ben, amely akkoriban a legtöbb képzési helyet kínálta Bazelben. Az ikrek megjelenése kezdetben okozott némi zavart. «Eltartott egy darabig, amíg mindenki számára világos lett a vágóhídon, hogy kettő van belőlünk» – meséli Daniel.

Manapság már tulajdonképpen nem is találkoznak munka közben, mivel különböző feladatkörökben és telephelyeken dolgoznak. «Nekünk nem jelent problémát, ha szabadidőnkben a munkáról beszélgetünk, mivel a cégnél igazán nem tudunk kommunikálni» – mondja Silvio. «Mivel Daniel a HR-részlegen dolgozik, a személyzeti témák természetesen tabunak számítanak.»

A megtevesztő hasonlóság is csökkent mára. De akit egy «Strub» felhív, annak néha a mai napig gondolkodnia kell, hogy ki van a vonalban. Az ikrek hangja annyira hasonlít a kollégák szerint, hogy szinte lehetetlen megkülönböztetni.



1. Georgiana Mariana Mayer, gyártási menedzser és Nicoleta Scarlat, a Sales & Marketing részleg vezetője az Eisberg Románia keretein belül



2. Silvio Strub, Junior Key Account Manager, Coop frissítés-értékesítés, és Daniel Strub, Payroll & HR Services vezető, Bell Svájc



3. Szigorúan elválasztott munka és magánélet

Amikor Stipe Herceg – aki már 2012 óta a Hüglinél dolgozik – megtudta, hogy a munkaelőkészítésen erősítésre van szükség, azonnal mozgósította öccsét. A bemutatkozás sikeres volt, így Filip Herceg már harmadik éve dolgozik a steinachi üzemben. Mivel a testvérek naponta találkoznak a termelés és a munkaelőkészítés együttműködése során, már az első pillanattól kezdve világos volt számukra: a magánéletet és a munkát szigorúan elválasztva kezelik egymástól. «Ez mindeddig nagyon jól működött» – mondja Stipe. Az azonban jelent némi terhet, ha valaki a bátyja révén kerül a képbe. «Szerintem az ember jobban odafigyel a munkájára, ha egy családtag ajánlásával került

a munkahelyre, aki kezességet vállalt érte» – magyarázza Filip. A nevek egyezése miatt már előfordult, hogy egy munkaügyben írt e-mail rossz helyen landolt. Az szerencsére csak egy alkalommal fordult elő, hogy az egyik fivér egy tárgyalás közben jött rá: nem ő a témában érintett Herceg.

3. Filip Herceg, Teamleiter Disposition, és Stipe Herceg, a csomagolási részleg vezetője, Hügli



4.

Cedric Bechler, Corporate Marketing & Communication ügyintéző, Harry Bechler, a személyzeti fejlesztés vezetője és Frank Bechler, az üzleti részleg vezetőasszisztense, Bell International



5.

Jean-Yves Pavoux, karbantartás-vezető, és Sylvie Ploivy, ipari asszisztens

4. Több generáció a fedélzeten

A Becher család első tagjaként Harry csatlakozott a Bell csapatához 2000-ben. Néhány hónappal később Frank is aláírta a munkaszerződését. És nem ő tett így utolsónak a családból: miközben három fia, Marc, Leon és Adrian a tanulmányaik mellett vasárnaponként és a szünetekben dolgoztak a vállalatnál, negyedik testvérük, Cedric a Bellnél fejezte be képzését, most pedig a Corporate Marketing/Communication csapatában dolgozik.

A testvérek kerülnek a kényes témákat.

A trió ritkán dolgozik együtt a különböző szakterületek miatt, és az ebédszüneteket is a közvetlen csoporttársakkal töltik. «Néha azért szívesen veszem, ha édesapám meghív egy ebédre a dolgozói kázinban» – mondja Cedric.



6.

Engin Yildiz, szárazanyag-betöltési vezető, Seref Yildiz, HF/C részlegvezető és Cemil Yildiz, Workorder-Management/anyagellátás részlegvezető

Harry és Frank számára sem jelent problémát, ha magánjellegű találkozóikon szóba kerül a munka. «Nem kell kerülnünk a témát, mivel élvezettel dolgozunk, és bárhogy is nézzük, ez tölti ki életünk nagy részét» – jelenti ki Frank. A kényes témákat mindenesetre kerüljük, ebben teljes az egyetértés a testvérek között.

Harry, aki a személyzeti osztályon dolgozik, fontosnak tartja, hogy a Bell lehetővé teszi családtagok felvételét is a vállalathoz. «Munkáltatóként ez mellettünk szól, ha a dolgozók családtagjaik alkalmazását javasolják» – magyarázza. Ezzel egyetért a testvére és az unokaöccse is, akik mindketten annyira elkötelezettek a Bell iránt, hogy nemcsak családtagjaiknak, de ismerőseiknek is ajánlják a céget munkáltatóként.

5. Kapcsolatban egész nap

A két testvér: Jean-Yves Pavoux és Sylvie Ploivy már több mint 30 éve a Monts du Lyonnais hegyei között fekvő St. Symphorien sur Coise-i telephely csapatának tagja. Jean-Yves, aki korábban Annecyben dolgozott, 1988-ban lépett be a céghez, mert közelebb akart kerülni otthonához. Testvére egy évvel később követte, hogy a megnövekedett forgalom kiszolgálásában és más feladatokban segédkezet nyújtson. A Chevallier vállalat dolgozóiként a testvérek végigkísérték az üzem átvételét a Monsieur Polette által, végül az átalakulást Bell Franciaországgá.

«Egész nap kapcsolatban vagyunk egymással» – mondja Sylvie. «Akár telefonon, akár személyesen az irodában beszéljük meg az aktákat.» Az ebédszüneteket viszont mindketten szívesen töltik saját otthonukban.

Emellett találkozhatnak a családi ebédeken is, vagy szabadságuk közben, amit gyakran töltenek együtt. Ilyenkor szóba kerülhet a munka is, ami mindkét testvérnek sokat jelent.

Sőt, már a következő generáció is ízelítőt kapott a Bell légköréből, ahogy Jean-Yves meséli: «Mindkettőnk gyermekei itt dolgoztak nyáron a cégnél: az adminisztráció és a gyártás területén. Ezek a pillanatok sok tapasztalatot és információt nyújtottak.»

6. Nincs különbség a testvérek és a kollégák között

Az első Yildiz-testvér, Seref 1990-ben érkezett a Hilconához. Hat évvel később követte őt áprilisban Cemil, októberben pedig Engin is. Noha ma három különböző részlegnél dolgoznak, mégis gyakran találkoznak a munka során. Ilyen esetben azonban nem tesznek különbséget a testvérek és a kollégák között. «Általánosságban jól együttműködünk a Hilconánál» – mondja Engin.

A kollégák számára azonban már kihívást jelent, hogy az egyes feladatoknál a «megfelelő» Yildizet szólítsák meg. «Rendszeresen előfordul, hogy összekevernek minket a levelek és e-mailek küldése, vagy a telefonhívások során» – magyarázza Seref.

A közös ebédszünetek vagy más szabadidős összejövetelek során a testvérek lehetőleg kerülnek a munkával kapcsolatos témákat. «Ez nem mindig sikerül» – meséli Cemil, – «de megkíséreljük egymástól elválasztani a munkát és a magánéletet.»

Amennyire egyetértenek ebben, annyira egységesen állítják azt is: a Hilconát jó szívvel ajánlanák más családtagjaiknak is. A három fivér nagyon elégedett munkaadójával, és nagyra becsüli a családi munkakörnyezetet, illetve a jó fejlődési lehetőségeket, amit a vállalat nyújt nekik. A trió teljesen elkötelezett Hilcona-csapat tag: a munkában eltöltött éveiket összegezve már több mint 80 éve büszke hilconások. • *mr*

A trió sokszor találkozik a munka során.

A Bell Food Groupnál is egyre nagyobb szerepet kap a diverzitás

ÜNNEPELJÜK A SOKFÉLESÉGET

A diverzitás témája az élet számos területén egyre inkább előtérbe kerül. Ez a tendencia megfigyelhető a munka világában is, ahol a munkavállalók körében a sokféleségre fordított figyelem növekszik, és ötletek születnek ennek előmozdítására. Ez igaz a Bell Food Groupra is, amely számos területen törekszik az esélyegyenlőségre és a jó kapcsolat kialakítására.

Világunk sokszínű. Ehhez mindenki a maga egyedi személyiséggel járul hozzá: Gyermek, tinédzserek vagy felnőttek vagyunk.

Az amerikai «diversity» szóból ered. Mindannyian férfiak, nők vagy más nemi identitásúak vagyunk. Megvan a magunk története a bevándorlásunkról vagy épp hazai gyökerekkkel rendelkezünk.

Egészségkárosodással vagy anélkül élünk. És van még sok más szempont, amely egyénenként meghatároz minket.

Ezt nevezik a szociológusok «diverzitásnak». Éppúgy használják a sokszínű társadalom körülírására, mint az emberi sokféleség elfogadásának célmeghatározására.

Az amerikai «diversity» szóból ered. Gyökerei az 1950-es évekre vezethetők vissza, amikor a polgárjogi mozgalom keretei között megalakultak a társadalmat átszövő diszkrimináció ellen harcoló csoportok. Valamivel később ebből alakultak ki a diverzitásmenedzsment első megközelítései.

Egyre nagyobb jelentőséggel bírnak azok az elvek, amelyek szerint a vállalatok az alkalmazottak sokféleségét elismerik és támogatják. Hiszen ez javíthatja a munkakörnyezetet, elégedettebb munkatársakat eredményezhet, vagy akár csökkentheti a betegszabadságot és a távollétet. Nem beszélve arról a rengeteg kiváló ötletről, amely olyan környezetben születik, ahol mindenki hozzá tud járulni személyiségének minden jellemvonásával.



A Hilcona Ultrafrisch csapatában a diverzitás megszokott dolog

Spanyolországból, Ausztriából, Kínából és Bulgáriából érkeztek – összesen 17 nemzetiség dolgozik a Hilcona Ultrafrisch kényelmi élelmiszerek részlegén. A 95 főből álló csapat egy részét egy fiatal csoportvezető hölgy irányítja: A 26 éves Sonja Vallaster a liechtensteini vezető-utánpótlás tagja.

Egy évvel ezelőtt vette át az új feladatkört, miután korábban megszakításokkal dolgozott már a vállalatnál. «Kezdetben voltak fenntartásaim azzal kapcsolatban, hogy a kollégák elfogadják-e majd ebben a pozícióban. Az aggodalmam alaptalan volt», – meséli a képzett szakácsnő.

A csoportja, amely a kényelmi élelmiszerek hozzávalóinak előkészítésével foglalkozik, jelenleg hat országból érkező munkavállalókból áll. A kommunikáció megkönnyítése érdekében az irodalmi német nyelv használata és a lassú beszéd kötelező program náluk.

A félreértéseket azonban olykor lehetetlen elkerülni, – számol be róla Sonja Vallaster csapata: «Egyszer mondtuk egy kollégának, hogy «Mi mindannyian szünetet tartunk», de ő úgy értette «haza megyünk» és ezért a szünetről már nem jött vissza.»

«Egy nagy csapat, sok nyelv – de nagyon jól megértjük egymást.»

«Nagyon örülök neki, hogy a kollégáim nőként teljesen elfogadtak.»

«Az embereket szakmai életútjuk végéig foglalkoztatni kell.»

A mintegy 12 000 alkalmazottat foglalkoztató Bell Food Group is természetesen olyan vállalat, ahol számos sokoldalú ember gyűlik össze. Ez egyértelműen megmutatkozik például a különböző nemzetiségek számában: 97 nemzet polgárai, Afganisztántól egészen a Közép-afrikai Köztársaságig, a világ országainak pontosan feléből érkeztek az alkalmazottak. És természetesen a különböző nemek, minden foglalkoztatott korcsoport, valamint a legkülönbözőbb világnézetek és személyes jellemvonások képviseltetik magukat.

«A szakértők úgy vélik, hogy nagyvállalatként a diverzitás akkor működik megfelelően, ha az alkalmazottak köre a foglalkoztatott társadalom képmása», – mondja Endrik Dallmann, a Bell Food Group HR-vezetője. «Hosszútávú célunk, hogy ezt elérjük. Ezért meggyőződésünk, hogy minden munkavállaló és maga a vállalat is profitál a szervezet diverzitásából, az esélyegyenlőségből és a méltányosságból.»

Endrik Dallmann Birgit Schmidingerrel, svájci HR-vezetővel és Tanja Degenhardtal, a Bell Food Group HR-koordinátorával jelenleg a diverzitásprojekten dolgozik, amelynek egyik fókuszpontja a vezetői körökben foglalkoztatott nők számának növelését célozta meg.

Monika Ritz számára a Geiser hatalmas segítséget jelentett az átmenetben

Monika Ritz már 30 éve a Geiser AG csapatához tartozik. Ez alatt nemcsak több szakmai pozíciót töltött be a vendéglátásban tevékenykedő cégnél, hanem személyesen is jelentős átalakuláson ment keresztül: Körülbelül hét éve kezdte meg az átalakulást, és Herbertből Monika lett. A jelenleg a kiszállítások előkészítésén dolgozó 61 éves nő az átalakulás során számíthatott munkáltatója teljes támogatására. Különösen Markus Bischof üzemvezető állt aktívan mellette. Meséli: «Nagyon pozitív élmény volt számomra, hogy ilyen intenzíven végigkísérhettem Monika átalakulását, és átélhettem a gondjait és az elégedettségét.»

A kollégákkal való kommunikáció kezdetben különösen fontos volt. «Mint vezetői csapat az első pillanattól kezdve jeleztük minden dolgozónak, hogy 100 százalékban Monika mögött állunk, kísérjük és támogatjuk őt átalakulásában.» Ez a hozzáállás a csapatban működőképes volt és széles körben hozzájárult az elfogadáshoz.

Emellett a Geiser Monika Ritz munkáját és feladatait mindig az adott körülményhez igazította, amiből mindkét fél profitált. Ezután a hivatalos névváltoztatás csak egy apró utolsó lépés volt, megpecsételve az átalakulást.

Három kérdés Monika Ritzhez

Ritz Asszony, emlékszik az első alkalomra, amikor munkaadójával az Ön átalakulásáról beszéltek? Volt egy pillanat, amikor világossá vált számomra, hogy kész vagyok az átalakulásra. Így hát tájékozódtam a szükséges lépésekről és kezdeményeztem azokat. Ezután előkészítettem néhány fontosabb dokumentumot a munkaügyi osztály számára, és időpontot kértem Markus Bischoftól egy beszélgetésre.

Mire számított ezzel a beszélgetéssel kapcsolatban? Ekkorra már elhatároztam, hogy mindenképpen át fogok alakulni. De természetesen tudni akartam, hogy mi a cég álláspontja ezzel kapcsolatban. Ezután egy rendkívül hoszszadalmas, nyílt és pozitív hangulatú beszélgetést folytattam Bischof úrral. Azonnal biztosított arról, hogy a cég mögöttem áll, és támogat a döntésemben. És így is lett.

Manapság mennyire beszélgetnek nyíltan erről a témáról az Ön szakmai környezetében? Nagyon örülök, hogy a munkatársaim ma nőként tekintenek rám. Az a tény, hogy valaha férfi voltam, számomra is – és úgy hiszem, a körülöttem lévők számára is –, már a múlté. Ezért ma már csak akkor beszélek erről, ha a helyzet úgy kívánja. Jobban szeretem, ha az emberek arra koncentrálnak, aki most vagyok.



Az otthoni munkavégzés Karlheinz Schörg számára megkönnyíti a mindennapokat

A Bell Food Group a munka lehető legkönnyebbé tétele érdekében Karlheinz Schörg számára már a kezdetektől lehetővé tette, hogy bizonyos keretek között otthonról dolgozhasson. Mert a speciális feladatok controlling-vezetője mozgáskorlátozott. A közlekedéshez botot, esetenként tolószéket használ.

Ahhoz, hogy a bázeli központban lévő irodáig eljusson, akadálymentesített autóját használja, amelyet a bejáráshoz közeli saját parkolóhelyén hagyhat. Szerencsére az épület többnyire akadálymentesített, ezért azon belül szinte akadályok nélkül közlekedhet.

Ha a controller szolgálati útra megy, gyakran nem ez a helyzet. «Ha nem használhatom a saját autóm, gondot okozhat a megfelelő bérautó biztosítása», – mondja Karlheinz Schörg. «Ráadásul a Bell Food Group nem minden telephelye akadálymentesített olyan mértékben, mint a központ. Például nem mindenhol van lift, vagy adott esetben a teherfelvonót kell használnom.»

«Konkrét projekttel készülünk a következő évre annak érdekében, hogy a nők szakmai fejlődését karrierútjuk során nagyobb mértékben támogassuk, felkészítsük őket a vezetői feladatokra, és végső soron növeljük a nők arányát a vezetői csapatban.» – mondja Endrik Dallmann. «Miután a Bell Food Group vállalatnál rendkívül fontosnak tartjuk a saját cégünk fejlesztését, ez azt is jelenti, hogy már a kezdetektől – azaz a tanulók és fiatal tehetségek felvétele során – ügyelnünk kell a diverzitásra.»

Az átfogó projekt célja, hogy felhívja a figyelmet a sokszínűség és a befogadás fontosságára a munkavállalók és mindenekelőtt a vezetők körében. A projekt minden résztvevője számára világos, hogy sikert csak hosszú távon lehet elérni. Ez jól látszik a nők menedzsmentben való jelenlétének arányán – az alacsony fluktuáció itt szemben áll a gyors változással.

Amikor diverzitásról beszélünk, Endrik Dallmann és csapata egy másik csoportot, az idős vagy mozgássérült dolgozókat is szem előtt tartja. Fontos számunkra, hogy az emberek alkalmazása pályafutásuk végéig saját egyéni helyzetükhöz igazodva történjen», – mondja a HR vezető.

Ha segítségre van szüksége, támaszkodhat a környezetében dolgozókra. «Számptalan segítőkész kollégám van, akik például a cipekedésben segítenek», – meséli. A felettese, Marko Pirc, a svájci Bell pénzügy és controlling vezetője is mindig gondot fordít a személyes körülményekre – és nem csak Karlheinz Schörg esetében.

A koronavírus idején kibővült otthoni munkavégzési lehetőségek nagy megkönnyebbülést jelentettek Karlheinz Schörg számára. Hogy az ilyen munkavégzés a Németországban élő, határokon át ingázó számára továbbra is lehetséges lesz-e, a Belltől és a nemzetközi szabályozástól is függ.

Karlheinz Schörg ezzel szemben az irodai berendezésekben is lát fejleszteni valót. «A munkakörnyezet és elsősorban a székek minősége rendkívül változó», – részletezi az 54 éves Karlheinz Schörg. Egyelőre azonban az otthoni íróasztalhoz sem találta meg a tökéletes széket. «Legszívesebben az autóm ülését vinném magammal», – mondja nevetve.

Ezért már számos pozícióban keresnek és találnak megoldást a megfelelő munkakörnyezet megteremtésére. A munkavállalók számára ez olyan környezetet jelent, amely megfelel az igényeiknek, és amelyben tudásukat, tapasztalataikat átadhatják a fiataloknak. A vállalat így ráadásul a szakképzett munkaerő-hiány idején képes megakadályozni a szűk keresztmetszetek kialakulását.

A sokszínűség egyik területe, ahol a Bell Food Group évtizedek óta kedvező helyzetben van, az a munkaerő multinacionális összetétele. Végül is, mint már említettük, szó szerint a fél világ jelen van a vállalatban.

A nyelvi akadályok jelentette kihívást tehát már leküzdöttük. A helyszín helyzetétől függően nyelvtanfolyamok vagy lefordított anyagok segítik a nemzeti nyelvet még nem beszélő kollégák beilleszkedését. És persze a munkatársak egymást is támogatják, ahogy a Hilcona Ultrafrisch csapatának példája is mutatja. • *mr*

«Számptalan segítőkész kollégám van.»

A Bell Food Group dolgozói a TopX témájáról

Amikor a lehetőségek konkrét célokká alakulnak

A Bell Food Group számos gyártóüzemében éppen intenzíven dolgoznak a dolgok jobbá tételén a TopX keretein belül. Az alábbiakban néhány dolgozó beszámol személyes tapasztalatairól az optimalizálási folyamattal és a feladatok területén kibontakozó potenciálokkal kapcsolatban.



«A TopX programnak köszönhetően ezúttal más szemszögből kerültem kapcsolatba a munkahelyemen dolgozó többi emberrel. A problémákról és megoldásokról szóló párbeszéd során mindig újra felmerül, hogy a különböző nézőpontok kombinálása vezethet a legjobb eredményre, és közben élvezetessé teszi a munkát is.

A TopX aktív és megoldásorientált együttműködést tett lehetővé csapatunk számára, ahol mindenki bedobhatta a saját ötletét.

Ezzel a szakismerettel azután egyre jobban le tudjuk egyszerűsíteni folyamatainkat, és egyre jobban csökkenthetjük a munkaterhelést is. Az itt fellelhető potenciál nemcsak az egyes intézkedésekben rejlik, hanem az egész csoport ötleteinek összességében, és az eredmény sem egy személy tudásán alapul, hanem az egész csapat sikere.»

Pascal Koch, termelési tisztítás és előkészítés vezetője, Eisberg, Dällikon



«A TopX számomra egy egységes megközelítés, nevezhetnénk akár filozófiának is, ami végigkísér minket a mindennapokban. A Bell Food Group igényeire szabva egyesíti a LEAN, a TPM és a TQM struktúráit, metódusait és cselekvési koncepcióit. A TopX helyi szakértőjeként kiaknázhatom a tudás- és metódusbázist, és mindenkivel együttműködve dolgozhatok a Hilcona Schaan központi témáin.

Végezetül pedig folyton új kihívásokkal szembesülök, amelyek a strukturált eljárás módnak köszönhetően reális célokká alakulnak. Különösen fontos a fenntarthatóság gondolata: arra összpontosítunk, ami előreviz minket, és úgy törekszünk ennek elérésére, hogy az hosszú távon és fenntarthatóan maradjon meg. Ezt az alapvetést szakmailag és a magánéletben is nagyon fontosnak tartom. Így a teljesítményünk gyorsan terem látványos gyümölcsöket, és arra motivál bennünket, hogy mindennap teljes erőbedobással dolgozzunk.»

Christina Frank, folyamatoptimalizálási szakértő, Hilcona, Schaan

«Eleinte kimondottan bizalmatlanok voltunk, mert nem tudtuk, hogy a TopX mivel jár majd, illetve mi mindent kell majd csinálnunk a program keretében. Az idő előrehaladtával azután átláttuk, hogy kis javulásokkal is nagy hatást érhetünk el. Így például komoly megtakarításokat eredményeztek egyes fókuszprojektek. A jobb struktúra bevezetése, amelyet öt összetevőjének német kezdőbetűi alapján «5S» néven emlegetünk (ezek a válogatás, az átlátható rend, a takarítás, a standardizálás és az önfegyelem) egy idő után jobb munkakörnyezetet eredményez, ahol nagyobb a rend, és nem kell az alapanyagokat keresgélni.

Ezzel párhuzamosan pedig nőtt az elégedettségünk is. Ehhez társul még a heti shopfloor-meeting is, ahol nagyobb betekintést kapunk a folyamatba. Nagyon jónak találjuk, hogy bármikor előállhatunk új ötletekkel is, amelyeket megvizsgálunk, és adott esetben meg is valósítanak.»

(balról jobbra) Joachim Feldkamp, a munkavédelmi menedzsment megbízottja és tűzvédelmi megbízott;
Dennis Tillner, termelési részlegvezető helyettes;
Hans-Joachim Falk, termelési munkatárs;
Bernd Kaper, logisztikai munkatárs;
Bell Németország, edeweichti üzem



«A TopX programnak köszönhetően világosabb struktúra és jobb információáramlás jellemzi a munkaterületemet. Ez többek között a heti shopfloor-megbeszéléseknek köszönhető, amelyek előre meghatározott tématervezetést betartjuk és megvalósítjuk. Ezek már a mindennapi rutin részévé váltak, és jelentős kommunikációs eszközzé nőtték ki magukat, ennek köszönhetően a dolgozók tájékozottak és meghallgatást nyernek. Emellett ki kell emelni az optimális munkavégzést az «5S»-metódusnak köszönhetően, illetve a gondosságot és világos célokat a fókuszprojektekkel dolgozva.

A TopX ezenfelül nálunk a munkahelyek optimalizálására is hatással volt munkaidő és ergonómia szempontjából. A dolgozói ötletek, amelyeket a javaslatok feldolgozása során elemezznek és ténylegesen meg is valósítanak, azt az érzést adják a csapatnak, hogy meghallgatnak bennünket, és aktívan bevonnak a részleg javításába.»

Emmanuel Schmidt, friss húsrú tiszítási/göngyöleg vezetőhelyettese, Bell Svájc, Bazel



«A TopX bevezetésével keressük és megerősítjük a részlegek közötti kapcsolatot. A TopX központi csapatának részlegeken átívelő összetétele lehetőséget biztosít arra, hogy szorosabb kapcsolatot ápoljak steinachi kollégáimmal. A TopX központi csapatának havi megbeszélései támogatnak projektfázisaimban, és felvilágosítást adnak a következő részlepekről, illetve az első mérföldkörről.

Úgy látom, a strukturált folyamat és a pontos célkitűzés nagyobb hatékonyságot és eredményességet visz a termelésbe. Általánosságban véve kihívást jelent, hogy a belső folyamatokat minőség, idő és költségek szempontjából állandó ellenőrzés alatt tartjuk. A TopX segítségével megismertem és használhattam is olyan eszközöket, amelyek segítettek a termelésben megjelenő értékteremtés jobb ellenőrzésében és optimalizálásában is.

Az újonnan bevezetett megbeszélésstruktúrával a dolgozók még jobban bevonhatók az aktuális folyamatokba, és így saját területükön belül kivehetik részüket a felelősségvállalásból is.»

Roman Schlöpfer, termelésvezető, Hügli, St. Gallen



Klímavédelem az építési projekteken

TELJESEN A FENNTARTHATÓSÁGRA ALAPOZVA

Nagy termelési vállalatként a Bell Food Group különösen komoly felelősséggel bír a klímavédelem terén. Egy pillantást vetve a csoport különféle építési projektjeire világossá válik, hogy az éghajlatváltozás ellen az építkezéseken is fel lehet lépni.

A Bell Food Group felelősséggel tartozik a jövő generációinak jólétéért. Az erőforrásokkal való kíméletes bánásmód itt központi jelentőségű.

A gazdasági siker és az időtállóság záloga

«Cselekvéseink alapja a fenntarthatóság, ami egyszerre mind gazdasági sikerünknek és vállalatunk időtállóságának záloga» – jelenti ki Samuel Widmer, a környezeti és fenntarthatósági menedzsment projektvezetője. A legújabb formájában jövőre megjelenő új fenntarthatósági stratégiában az energiahordozók hatékony felhasználása, illetve a lehetőség szerint foszszilis üzemanyagoktól mentes gyártás kerül még inkább a középpontba.

A stratégia gyümölcsei látszanak már a folyamatban lévő, illetve nemrégiben lezárt építési projekteken. «Figyelmünk itt az energiahatékonyság növelésére, a hővesztésben rejlő potenciál kiaknázására, illetve a megújuló energiaforrások alkalmazására irányul» – mondja Roger Peier a Bell Svájc energetikai és környezeti projektvezetője.

Peter Ritzer, a műszaki szolgáltatások vezetője a Hilcona schaani telephelyén, a következő példát említi: «A hőszivattyúink használatával megtakarított energiával egy éven keresztül 200 lakóházat lehet fűteni és meleg vízzel ellátni.» Beüzemelése esetén az elődjéhez képest 50 százalékkal kevesebb CO₂-ot bocsát majd ki a Bell oensingeni telephelyén lévő új hűtőraktár. A kisebb hűtőházak felszámolásával, illetve a kapacitások egy telephelyre koncentráálásával egyszerre csökken az energiafelhasználás, és nő a hatékonyság. «Leegyszerűsítve: minél nagyobb egy hűtőház, annál kevesebb energia szükséges raktárként» – magyarázza Beat Schmutz, az új hűtőrendszer tervezéséért felelős SSP KÄLTEPLANER AG üzletvezetője. Hűtőközegeként egy természetes anyag: az ammónia szolgál, amely ilyen méretű berendezéseknél a legnagyobb hatékonyságot garantálja, és a szintetikus hűtőközegekkel ellentétben nem károsítja a környezetet. «A zárt ciklusú folyamat ugyanaz, mint amit már Bázeltől ismerünk, az új kompresszoroknak és motoroknak, illetve a teljes rendszernek azonban sokkal kevesebb

energiára van szüksége» – jelenti ki Beat Schmutz. Még-hozzá olyan energiára, amit az új hűtőház tetején elhelyezkedő fotovoltaikus rendszerrel nyernek.

Fenntartható energiát szolgáltatnak az Eisberg gyáli telephelyének napelemei is. A tetőre szerelt berendezés évente átlagosan 230 000 kilowattóra energiát termel. «Az így nyert energiával fogyasztásunk egynegyedét is fedezhetjük» – jegyzi meg Gazsi Zoltán üzletvezető. A következő évben egy új vízszűrőrendszer felépítését tervezik. Az Eisberg marchtrenki telephelyén emelkedő új épület saját előszűrő rendszerrel rendelkezik a környezetbarát szennyvízkezelés érdekében. Ahogyan Elena Fanton, az Eisberg Ausztria vezetőségi asszisztense kifejti, egy víztakarékos, többszintes mosás a víz újrahasznosíthatóvá tételével akár 30 százaléknyi vizet is megtakaríthat a gyártósorokon.

A Serrano sonka előállításának otthont adó, Madridtól jó 60 kilométerre található fuensalidai üzemből a csemegék szárítása közben különösen ügyelnek a takarékosra az energiafelhasználás terén. «Ha a szárítóhelyiségekben 25 °C-os hőmérsékletre és 60%-os páratartalomra van szükség, a rendszer először az épületen kívüli hőmérsékletet ellenőrzi. Amikor csak lehetséges, közvetlenül a külső levegőt használjuk, elkerülve a nagy energiaigényű előkészítést» – mondja Rodrigo Fernández-Mazarambroz marketingmenedzser. Fuensalidában és két további spanyolországi telephelyen éppen most telepítenek napelemes berendezéseket is.

De vissza a hideg északra: a zelli baromfitermék-előállítási üzem hűtőhelyiségeiben a hőmérő higanyszála állandóan 2 °C-ot mutat. A gyártáshoz azonban 85 °C-os forró vízre van szükség. A legújabb generációs ammónia-hőszivattyú a fennálló hűtőrendszer által leadott hőt használja a víz felmelegítésére. «Ezzel évente 170 000 liter fűtőolajat takarítunk meg, és elkerüljük 500 tonna CO₂ kibocsátását» – mondja Roger Peier. A környezetbarát és hatékony hőelőkészítésből pedig nemcsak a gyártás, hanem az egész közösség profitál. Egy távvezeték segítségével a helyi iskola és a tornacsarnok is a rendszerre csatlakozik, a megoldásnak köszönhetően pedig az önkormányzatnak nem kellett új fűtőberendezést építenie. Ez csak egy a számos példa közül, amely megmutatja, mennyire kifizetődőek a fenntartható megoldások. • ap

A fenntartható megoldások mindannyiunk számára kifizetődőek.

Az új hűtőház Oensingenben (CH) működésbe lépésétől kezdve 50%-kal kevesebb CO₂-ot fog kibocsátani, mint az elődje.

A napelemekből nyert energiával az Eisberg gyáli telepe fedezni tudja energiafogyasztásának egynegyedét.



Egy kis táplálkozástudomány

Ovo, lacto, omnivor – hogyan, kérem?



Az étkezési kultúrák változnak. A mai táplálkozási módokról sok minden elmondható, de hogy nem egyhangúak, az biztos. Mit jelent, ha asztalszomszédunk frutáriusként mutatkozik be? És vajon mit rendelne Pitagorasz egy étteremben? Egy kis táplálkozástudomány című cikkünkben az étkezéstípusokhoz, diétákhoz és táplálkozásmódokhoz kapcsolódó tények kerülnek terítékre. Az áttekintés mindazonáltal nem teljes körű. •_{ap}



Detox diéta

A detox szó az angol «detoxification» rövidítése, amelynek jelentése: méregtelenítés. A detox diéta célja a test megszabadítása a méreganyagoktól, egyszersmind a kilók elleni célzott fellépés. A diéta során vagy böjtre kerül sor, vagy a szilárd táplálékról való teljes lemondásra. Engedélyezett a tea és a víz, illetve a friss gyümölcs- és zöldséglevelek. A detox diéta egy másik változatánál csak lúgos élelmiszerek fogyasztására kerülhet sor, mint például a sárgarépa, spenót, paradicsom vagy banán. Arra azonban a mai napig nincs tudományos bizonyíték, hogy az ilyen diéta valóban méregteleníti a szervezetet.



Flexitarianizmus

A flexitáriánusok rugalmas mindenevőkként vagy részidős vegetáriánusokként írhatók le, akik nem mondanak le teljesen a hústartalmú ételekről, viszont tudatosan csökkentik hús fogyasztásukat. Eközben is előnyben részesítik a szárnyasokat és a sovány marhahúst. A flexitáriánusok különösen a feldolgozott húskészítményekkel szemben tartózkodók. A heti menüt például úgy állíthatják össze, hogy legalább két húsmentes napot tartalmazzon. A flexitáriánusok esetében nem kell olyan tápanyaghiányoktól tartani, amilyenek más táplálkozástípusok esetén felmerülhetnek.



Frutarizmus

A frutarizmus talán a legszigorúbb szabályozású étrend. A frutaristák ugyanis nemcsak az állati eredetű vagy származású élelmiszerről mondanak le, hanem hasonló szabályokat alkalmaznak a növényekre vonatkozóan is. A betakarítás során összeűzött növények tabunak számítanak. Csak az kerülhet a tányérra, amit egyben szednek le. Egy legenda szerint Steve Jobs, az Apple cégtársalapítója is csak gyümölcsökkel táplálkozott élete egyes időszakaiban. A harapásnyomot viselő alma ezek szerint életének ezen szakaszára utaló szimbólum lenne.



Alacsony szénhidráttartalmú diéta

Spagettirajongók hátrányban: az alacsony szénhidráttartalmú táplálkozás követői nagyrészt lemondanak a szénhidráttartalmú élelmiszerekről. A tésztafélék, a kenyér és a krumpli helyére olyan élelmiszerek lépnek, mint a hús, a hal, a tejtermékek és a zöldségfélék. A kieső szénhidrátokat zsírok és olajok pótolják. A szénhidrátokról való lemondással az alacsony szénhidráttartalmú diéta követői megtalálni vélik a civilizációs betegségekre és a túlsúlyra adható választ, bár a diéta haszna legalább annyira vitatott, mint a szénhidrátról lemondók lelkesedése saját diétájuk iránt.

Mediterrán diéta

A népszerű diéták között mostanában a mediterrán diéta vezet. A tányérra, amely bármelyik olasz, spanyol vagy görög család ebédlőasztalán megállná a helyét, friss zöldség, saláta, diófélék, zsíros hal és olívaolaj kerül. Vörös húsok és tejtermékek fogyasztására csak mértékkel kerül sor. A só és a cukor használatát is visszafogottság jellemzi. A mediterrán diéta része azonban időről időre egy pohár vörösbor is. Az Unesco 2010-ben az emberiség nem anyagi természetű örökségei közé sorolta.



Paleodiéta

Az alacsony szénhidráttartalmú diéta egy változata, amelynek hívei csak azt fogyasztják, amit vélhetően az emberiség történetének hajnalán ettek őseink. Az étlapon sok hús, hal, tojás, dióféle, gomba, zöldség és gyümölcs szerepel. A feldolgozott élelmiszerek tabunak számítanak, a gabonafélékhez és tejtermékekhez hasonlóan. A szénhidrátok felvételét erősen csökkentik, az energiát elsősorban zsírból és fehérjéből nyerik. Míg egyes hollywoodi sztárok a kőkorszaki diétára esküsznek, az orvosok arra figyelmeztetnek, hogy a kiegyenlítetlen táplálkozás több kárt okoz, mint amennyit a segítségével elkerülhetünk.

Vegetarianizmus

A vegetarianizmus története az ókorig nyúlik vissza. Így például Pitagorasz, a filozófus és matematikus két és félezer éve már lemondott a húsfogyasztásról. Ma a vegetarianizmus több válfaját különböztetjük meg, ami közös bennük, az a húsmentes táplálkozás. A lakto-vegetáriánusok fogyasztanak tejet, tejtermékeket és sajtot, de tojást nem, az ovo-vegetáriánusoknál ez megfordítva igaz. A pescatáriánusok nem esznek húst, fogyasztanak viszont halat, illetve a tenger gyümölcseit. A nyers táplálkozás hívei pedig mindig főzés nélkül fogyasztják ételeiket.



Veganizmus

Aki a vegán táplálkozást követi, az lemond minden állati eredetű élelmiszerről és termékről. A tányérra nem kerülhet sem hús, sem hal, de még méz sem, helyette zöldségeket, gyümölcsöket, gabonaféléket, hüvelyeseket, dióféléket, magvakat és növényi zsírokat fogyasztanak. A vegánok általában elutasítják az állati eredetű termékeket, például a gyapjút, selymet és bőrt is. Ennek hátterében általában az állatok jóllétének támogatása áll. A táplálkozási szakértők azt javasolják, hogy a tisztán növényi alapú táplálkozás során fontos más tápanyagforrás-alternatívákat is keresni bizonyos tápanyagok szükséges mennyiségben való felvételéhez.

Ennek hátterében általában az állatok jóllétének támogatása áll.

Omnivorizmus

«A változatosság gyönyörködtet» – mondhatnák az omnivorok, vagyis mindenevők az általuk választott étrendre. Ma a világ legnagyobb része omnivornak számít. Ez azt jelenti, hogy az emberiség többsége részben állati, részben növényi táplálékot fogyaszt. Hanni Rützel trendkutató és táplálkozásszakértő «valódi» omnivorok megjelenését prognosztizálja. Ezek az élelmiszer-technológia megszállottjai, akik az új felfedezéseknek köszönhetően a jövőben egyre nagyobb mértékben táplálkoznak algákból, mikroproteinekből és rovarokból készült ételekkel. Így az új élelmiszerek teljes sokszínűségéből profitálhatnak majd. A táplálkozáskutató szerint ők a «valódi mindenevők».





Legyen szó az év utolsó értekezlete előtt egy energiadús reggeliről, ünnepi étkezésről a családdal vagy egy apró édes köszönetről az étterem vendégeinek – a Bell Food Group év végi újdonságaival garantáltan ízletesebb lesz az évvárás is. •*mr*

Bell Lengyelország
Pastrami finom fűszerekkel

A pastrami, amelyet főként az USA-ban közkedvelt szendvics-alapanyagként tartanak számon, eredetileg Kelet-Európából származik. A Bell Lengyelország ezért most visszahozza Európába. A húspult újdonsága a legjobb marhahúsból nagy odafigyeléssel készül. A finoman fűszerezett, ízletes szeletek nemcsak kenyérral, hanem például ünnepi előételként fogyasztva is élvezetesekek.

Bell Svájc
Omlós slow-cooked borjúlapocka

Azért, hogy még kezdő séfeknek is garantált siker legyen az ünnepi menü, a Bell Svájc slow-cooked kínálatában karácsonykor rövid időre elérhető a sült borjúlapocka. A legjobb svájci borjúhúsból készült lapockát kíméletesen, alacsony hőmérsékleten előfőzve készítjük, így lesz tökéletesen omlós. Még néhány egyszerű lépés kevesebb mint 15 perc alatt, és már kész is a karácsonyi sült.

Eisberg Ausztria
Ötféle harapnivaló

Az Eisberg Ausztria öt új szendvicssel gondoskodik róla, hogy a kis éhségből ne legyen farkaséhség. A «Sertéssültés szendvics», a «Neuburger szendvics» és a «Krémsajtos-hegyisajtos szendvics» mellett a «Vegán krémsajtos-görögszénás szendvics», valamint az «Ízletes vegánszeletes szendvics» szintén két variáció a vegánok számára. Tökéletes harapnivaló tízóráira az irodában vagy a téli vakáció alatt.

SLOW COOKED
KALBS-
SCHULTERBRATEN
RÔTI D'ÉPAULE DE VEAU



Hilcona Zöldségek széles választéka

Most még nagyobb a választék azok számára, akik az állati eredetű élelmiszerek mellőzésével nem akarnak lemondani az élvezetekről. Az új «Hummus nature» és «Hummus pikant» variációk mártogatós harapnivalóhoz. Tahini, kömény és egyéb jellegzetes fűszerek – valamint a pikáns változatban a chili – biztosítják a csicseriborsókrém orientális aromáját.

A liechtensteinek füstölt változattal is bővítik tofu kínálatukat. Az újdonság összetéveszthetetlen aromáját a landquarti Hilcona Taste Factory tofuüzemében kapja, ahol több órán keresztül bükkfán füstöljük.

A tofu mellett a falafel számít a vegánok legismertebb húspótló termékének. Erre is van Hilcona-változat: a csicseriborsóból készült golyókat libanoni módra kömény, petrezselyem és hagyma kombinációjával fűszerezzük, így remek füstös jegyek bontakoznak ki az elkészítés során.

A Besseresser-Schmiede új zöldséggolyói hús nélküli fehérjében gazdag étrend részeként is megállják helyüket. Az egész kukoricaszemekkel és borsóval, valamint apróra vágott sárgarépakockákkal készült kerek falatkák serpenyőben vagy sütőben elkészítve néhány perc alatt aranybarnára sülnek és ínycsiklandó aromát árasztanak.

Hilcona Négy klasszikus saláta egy tálban

Ahogy a svájciak mondják, «Wär schafft», azaz a munkához energia kell. Új «(Wär)schafft Bowl» a Hilconától: A négy legnépszerűbb hagyományos svájci saláta, nevezetesen a hörnli saláta, a burgonyasaláta, a kolbászos-sajtos saláta és a sárgarépasaláta most egy tálban egyesül. Tökéletes megoldás mindazoknak, akik nehezen tudják eldönteni, hogy melyik salátát válasszák ebédre.

Hügli Csokoládégolyók dobozban

Akár lefekvés előtti csemegeként a szállodában, akár a kávézóhoz az étteremben – a Hügli kiváló minőségű svájci csokoládégolyóival a vendéglátó ügyfelek mindig édes meglepetéssel Food Service-vásárlók. Nem csak a tartalom ragyogó: a különleges kiadású karácsonyi doboz igazi műtárgy, újra és újra felhasználható.



A «The Green Mountain» svájci vegán díj nyertese

Az idei svájci vegán díj dobogójának legfelső fokára a «The Green Mountain» csapata állhatott. A vegán élvezeti cikkek «Az év újonca» kitüntetést kapták. A márka ezenkívül «Salty food» kategóriában a sajtos húsenyerével [Fleisch-käse] behúzta a harmadik helyet.

A zsűritagok és a résztvevő vásárlók egyetértettek: A «The Green Mountain» az élvezet, a svájci minőség, az innováció és a kifinomultság meggyőző együttét kínálja.



«Ez a különdíj az egész csapat elmúlt évi munkájának szól», mondja Werner Ott, a startup manufaktúra vezetője. «Az a tény, hogy egy év alatt sikerült elnyernünk a tekintélyes «Svájci vegán díj – Az év újonca» címet, jól mutatja, hogy a svájci hegyvidékről származó csapatunk csak a legjobbal elégszik meg.»



Az Eisberg adománygyűjtést kezdeményez a mellrákkal érintett betegekért

Minden év októberében világszerte számos szervezet hívja fel a figyelmet a mellrák témájára. Idén a magyarországi Eisberg is beállt a kezdeményező sorába. Kizárólag a kampányhónap idejére dobták piacra a «Pink Mix»-et, egy ropogós salátakeveréket rózsaszín zacskóban, a jól ismert szimbolikus szalaggal. A cég minden eladott ilyen termék után öt forintot adományozott egy egyesületnek, amely ebből finanszírozta egy vénaszkenner beszerzését a székesfehérvári Szent György Kórház onkológiai osztályára.

«Miután tavaly támogattuk a «Race for the Cure»-t, Európa legnagyobb női egészségügyi eseményét, idén valami nagyobbakat akartunk alkotni» – számol be Laura Spielmann, az Eisberg magyarországi marketingmenedzsere. «Márkánk erős jelenlétének köszönhetően még nyomatékosabban felhívtuk a figyelmet a problémára, és arra biztattuk fogyasztóinkat, hogy támogassanak bennünket a segélyakcióban.»

Hügli koncepció a karácsonyi időszakra

A Hügli kiváló választás azoknak a vendéglátósoknak, akik a jelen helyzetben inspirációt keresnek a családi és céges ünneplés kulináris élvezetté alakításához. Az új ünnepi koncepció személyre szabható kommunikációs anyagokat, rendezvényötleteket és vendégajándék-recepteket tartalmaz.

A különféle téli dizájnnal készült, testre szabható kommunikációs anyagok megkönnyebbülést jelenthetnek az ügyfeleknek a gyakran hektikus év végi rohanásban. A kínálatban többek között meghívók és menük, reklám szórólapok és digitális képek találhatók a közösségi oldalakon történő megjelenésekhez.

Emellett a koncepció részeként a Hügli néhány kreatív ünnepi javaslattal is megajándékozza az ügyfeleit, mint például a téli grillezés vagy az «Apéro Delivery» a munka utáni karácsonyi partyhoz, ahol a távolságtartási szabályok betartása ellenére sem mondanak le az ünneplésről.

Ezzel a gasztronómiai szakértők vendéglátós ügyfeleiket idén először a gasztronómia, a vendéglátás és a közösségi étkeztetés területén egy mindenre kiterjedő, gondtalan üdülési csomaggal látják el.



Jubilálók

A LOOK! gratulál mindazoknak, akik 2021 decembere és 2022 februárja között jubileumot ünnepelnek

Bell Svájc

20 szolgálati év

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

25 szolgálati év

Laurent Faucampre, december 1., Bell, Bazel
Christian Fontaine, december 1., Bell, Bazel
Quoc Kiem, december 1., Bell, Bazel
Maurice Waltz, december 1., Bell, Bazel
Gorge Premra Gnanapragasam, január 6., Bell, Bazel
Chantal Fino, január 27., Bell, Bazel
Martin Glauser, február 1., Bell, Zell
Eric Bientz, február 3., Bell, Bazel
Sirin Kismetli, február 3., Bell, Bazel

30 szolgálati év

Amilcar Domingues, december 1., Bell, Cheseaux
Joerg Kofmel, december 1., Bell, Oensingen
Radisa Martinovic, december 1., Bell, Oensingen
Jean-Luc Leduc, február 3., Bell, Bazel

35 szolgálati év

Christoph Schatzmann, január 1., Bell, Bazel
Rolf Anti, január 5., Bell, Bazel
Urs Probst, január 5., Bell, Oensingen
Urs Graf, február 1., Bell, Bazel
Markus Oes, február 1., Bell, Bazel

Nyugdíjazás

Werner Zitzwitz, november 30., Bell, Bazel (*kiegészítés*)
Béatrice Dennecker, december 31., Bell, Bazel

Korai nyugdíjazás

Beat Arnold, december 31., Bell, Zell
Patrick Braconi, december 31., Bell, Bazel
Patricia Joyeux, december 31., Bell, Bazel
Mario Laino, december 31., Bell, Bazel
Marius Manetsch, december 31., Bell, Oensingen
Rene Schmutz, december 31., Bell, Zell
Elisabeth Wyser, december 31., Bell, Oensingen
Vitore Mirakaj, január 31., Bell, Zell

Bell International

20 szolgálati év

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

25 szolgálati év

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

30 szolgálati év

Carola Hälke, február 1., Bell, Edewecht

Nyugdíjazás

Eda Staneikiene, január 31., Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*kiegészítés*)
Anatolij Tschaban, február 28., Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing (*kiegészítés*)
Meryem Siyahturp, szeptember 30., Hubers Landhendl GmbH, Pfaffstätt (*kiegészítés*)
Gérald Faure, január 31., Bell, Teilhède

Halálozás

Orsós Gábor, május 6., Süddeutsche Truthahn AG, Ampfing

Aktuális állásajánlatok
a következő címen találhatóak:
bellfoodgroup.com/karriere

Convenience

20 szolgálati év

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

25 szolgálati év

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

30 szolgálati év

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

35 szolgálati év

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

Nyugdíjazás

Heike Kallmann-Strillinger, szeptember 30.,
 Hügli, Radolfzell (kiegészítés)
Ingrid Bingger, december 31., Hügli, Radolfzell
Jiří Kroupa, december 31., Hügli Food, Zásmuky
Lothar Mehl, december 31., Hügli, Radolfzell
Enrico Meier, december 31., Hilcona, Schaan/Bázel
Veronika Block, február 28., Hügli, Radolfzell

Korai nyugdíjazás

Edgar Ledergerber, január 31., Hilcona, Schaan

Halálozás

Heinz Daetwyler, augusztus 8., Hilcona, Schaan
Ayse Zenen-Arslan, október 3., Bresc, b.v. Werkendam

KÉRDÉS

Nyerje meg a Bell Food Group csemegecsomagot

Fedezze fel a Bell Food Group termékeinek világát: legyen szó akár rafinált kényelmi termékekről, helyi specialitásokról vagy ötletes új fejlesztésekről. És ehhez még csak el sem kell mennie bevásárolni. Vegyen részt következő sorsolásunkon, és egy kis szerencsével hamarosan az Öné lehet a Bell Food Group ínycségeit tartalmazó csemegecsomag!

Az alábbi
kijelentések
közül melyik
igaz?

A)

A Bell Food Group
97 különböző országban
tevékenykedik.

B)

A Bell Food Group
dolgozói összesen
97 különböző
nemzetiséghez
tartoznak.

C)

A Bell Food Group
legkisebb telephelyén
97 fő dolgozik.

Díjak

1 db csemegecsomag válogatott termékekkel az egész Bell Food Group kínálatából 400,00 euró értékben

10 db vásárlási utalvány 30,00 euró értékben egy helyi supermarketben

A megfajtás beküldési határideje: 2022. március 15.

A megoldást küldje el neve, (korábbi) munkahelye és munkáltatója megadásával a look@bellfoodgroup.com címre.

A nyerteseket a helyes megfajtást beküldők közül sorsoljuk ki. Többszörös jelentkezéseket nem fogadunk el.

A győzteseket közvetlenül értesítjük. A sorsolásról sem írásban, sem telefonon nem áll módunkban felvilágosítást adni.

Tehetségek keresése a szakképzésben

Egy csokorra való intézkedés

A Bell Food Group vállalatainál nem kevesebb mint 20 különféle szakmát lehet megtanulni. Itt mindenki megtalálja az ízlésének megfelelőt. A legkiválóbb tehetségek megnyerése olyan kihívás, amit mindenki szívesen magára vállal.



Fontos toborzási eszköz a jó öreg tanoncnap.

Húsipari szakmunkástól az élelmiszer-technológuson át az informatikusig: a Bell Food Group kifejezetten széles képzési választékot kínál a jövő fiatal szakembereinek. De hogyan hívhatja fel valaki magára a figyelmet vállalatként, és hogyan sikerül megnyerni a legnagyobb tehetségeket? A kérdésekre pontosan tudja a választ Andreas Begré, a Bell Svájc szakmai képzési vezetője. Az általuk képzett emberek pont olyan sokfélék, mint a választható szakmák, és ez már a pályázók keresése során is világossá válik. «Annak érdekében, hogy minél több fiatal érhesünk el, egy egész csokorra való csatornát, platformot és kapcsolatot működtetünk» – mondja Andreas Begré.

Állásbörzéken, online portálokon vagy villámrendevúkon találkoznak a gyakornokok azokkal, akik maguk is gyakornoki helyet keresnek, és első kézből mesélik el nekik, hogyan él meg a képzésüket. Az iskolalátogatás is ígéretes eszköz, hogy felkeltsük a diákok érdeklődését sokoldalú képzési programunk iránt. «Különösen jó eredményt hoz, ha olyan gyakornokok állnak ki a diákok elé, akik ugyanabba az iskolába jártak, és akár ugyanannál a tanárnál tanultak» – meséli Andreas Begré. A Bellnél dolgozó ismerősökkel vagy családtagokkal való kapcsol-

lat, de a hivatalokkal, állami szervezetekkel, oktatókkal vagy szakmai trénerekkel való viszony is legtöbbször eredményre vezet.

A legfontosabb toborzási eszköz azonban nem a közösségi média, hanem a jó öreg tanoncnapok rendszere. A személyes ismeretség terén semmi nem változott a korábbiakhoz képest: vállalatként ma is meg kell dolgoznunk azért, hogy vonzó munkáltatóként tekintsenek ránk. «A fiatalok nem azt kérdezik tőlünk, hogy mit hozzanak magukkal a képzésre, hanem hogy mi mit nyújtunk nekik» – mondja Andreas Begré. Ilyenkor fontos figyelembe venni a szakképzési lehetőségek sokféleségét. Egy leendő informatikusnak más elvárásai vannak, mint egy hentes szakmában elhelyezkedni kívánó tanulóknak.

Döntő fontosságú, hogy a meglátogatott részleg dolgozói behatóan foglalkozzanak a próbanapon «körbeszimatoló» fiatalokkal, és egy professzionális tanoncnap részletes betekintést nyújtson a vállalat életébe. Az, hogy a tanoncnap vége egy képzési jogviszony kezdetét is jelenti-e, erősen függ a leendő kollégákkal és felettesekkel kialakított személyes kapcsolattól is. «Mi, emberek jelentjük a különbséget» – hangsúlyozza végül Andreas Begré. • ap