

# LOOK!

A Bell Food Group dolgozói újsága

01 2023



**Hézagpótlás**



## Tartalom

### Vállalati események

- 4 1 év, 5 hang**  
Az üzletágvezetők visszatekintése az elmúlt évre
- 8 «A TopX egy életforma»**  
Már több mint 30 telephelyet bevontunk
- 11 Cselekedjünk, mielőtt kár keletkezik**  
Visszaélés-bejelentési pont

### Címlapsztori

- 14 Hézagpótlás**  
Így biztosítja a Bell Food Group a megfelelő számú munkaerőt

### Fenntarthatóság és innováció

- 20 Digitális turbó**  
Új kommunikációs és együttműködési eszközök
- 24 Képzetten a fenntarthatóság témakörében**  
A Bell Food Group e-learning kurzusa a fenntarthatóság alapjairól

### Személyes

- 26 Gratulálunk és búcsúzunk**  
Szolgálati jubileumok és nyugdíjazások 2023 áprilisa és júniusa között

### Ízvilágunk

- 29 Valami régi, valami új és valami zöld**  
Elragadó újdonságok
- 32 A Superfood (erőtéljes) lehelete**  
Fokhagyma

### Visszajelzések és tombola

- 36 Mi tetszett Önnek a legjobban?**  
Visszajelzésével Ön is nyerhet!



Online feliratkozhat a LOOK! magazin digitális változatára, vagy elolvashatja, illetve letöltheti a magazint a [look.bellfoodgroup.com](http://look.bellfoodgroup.com) címen

**Impresszum** A Bell Food Group dolgozói magazinja, megjelenik évente 4 alkalommal, 2023/1. szám, 2023. április, 29. évfolyam.  
Kiadó: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Schweiz. Cím: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach 2356, 4002 Basel, Schweiz. Tel.: +41 58 326 2447, [look@bellfoodgroup.com](mailto:look@bellfoodgroup.com), [www.bellfoodgroup.com](http://www.bellfoodgroup.com).  
Szerkesztőség: Sara Heiniger (sh), Vezetőség. Szerkesztőségi támogatás: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).  
Fotók: Címlapfotó és címlapsztori, Philipp Jeker Photography, Zürich (CH). Dizájn: oblögrafik, Olten, Svájc.  
Képszerkesztés: Proacteam AG, Allschwil, Svájc. Nyomtatás: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Schweiz. FSC-papírra nyomtatva.  
Címváltozások: Kérjük, forduljon az illetékes HR-részleghez vagy a személyzeti osztályhoz.

Borító: Balról jobbra: Sarah Akbarzada, Tobias Scheiwiller, Angela Knapp, Jérôme Küchler, Bashkim Bajrami.  
Kép 14. oldal: Balról jobbra: Angela Knapp, Tobias Scheiwiller, Luca Graf, Julian Keller, Marc Greising, Sarah Akbarzada;  
Kép 18. oldal: Balról jobbra: Julian Keller, Luca Graf, Tobias Scheiwiller; mindannyian a Hügli Steinach dolgozói.

## A legremekebb vállalat

### Kedves Munkatársak!

Ismét egy rendkívüli év áll mögöttünk, számos kihívással. Az elején még reménykedhettünk benne, hogy a COVID-19 időszaka után ismét visszatér minden a rendes kerékvágásba. Ekkor azonban kitört a borzalmas háború Ukrajnában, ami ismét hatással volt mindannyiunk életére – beleértve a vállalkozásunkét is. Bizonyos élelmiszereket, például étolajat, egyszerűen nem lehetett kapni, vagy csak horrorisztikus áron. Az áruszállítás, a csomagolóanyagok vagy épp a takarmány ára az egekbe szökött. Ilyen helyzettel még soha nem kellett szembenéznünk, és ez az egész Bell Food Group számára komoly erőfeszítéseket jelentett.

De ismét megmutattuk, hogy képesek vagyunk ellenállni a válságnak. Stabil szervezetünk, nagy összetartásunk és az Önök elkötelezettsége, kedves Dolgozóink, ismét kifizetődőnek bizonyult. Csoporként végig abban a helyzetben voltunk, hogy ki tudjuk szolgálni vásárlóinkat. Erre hihetetlenül büszke vagyok! Hatalmas erőfeszítés volt, amiből mindannyian kivették a részüket. Ezért szeretnék mindannyiuknak köszönetet mondani.

Közös erővel ebben a beszállítási korlátozásokkal és áremelkedésekkel terhelt időszakban is sikerült igazán örvendetes összetett eredményt elérni. Ez látható az üz-

«Örömteli eredmény egy kihívásokkal teli időszakban.»

letágvezetők visszatekintéséből is a 2022-es üzleti évre, amelyet a 4–7. oldalon olvashatnak. És nemcsak gazdasági szempontból könyvelhettünk el jó eredményeket. Egy felmérés rávilágított, hogy vásárlóink rendkívüli mértékben elégedettek velünk. Ennek nagyon örülök.

Az egész csoportra kiterjedően foglalkoztat azonban egy komoly probléma: a munkaerőhiány. Jelen kiadás címlapsztorijából megismerhetnek néhány intézkedést, amellyel megpróbálunk új dolgozókat találni a Bell Food Group soraiba, illetve megkíséreljük jelenlegi munkatársainkat hosszú távon magunkhoz kapcsolni. Számomra fontos szempont, hogy gondoskodjunk az utánpótlás kineveléséről – a legjobb, ha mi magunk képezzük ki őket. Ebben már most új utakra léptünk, például a képzési választékkal, saját vidéki hentesüzemünk képzési helyként való üzemeltetésével, vagy éppen a tehetségmenedzsmenttel. Tovább szeretnénk fokozni a vonzerőnket munkáltatóként, ugyanis is végső soron ez a döntő tényező.

Most egy új évnek nézünk elébe, amely bizonyára ismét sok téren kihívások elé fog állítani minket, és amikor még jobban össze kell fogunk, hogy kihasználhassuk a bennünk rejlő összes potenciált. Számomra azonban már most mi vagyunk a legremekebb vállalat, ami csak elképzelhető ebben a nagyságrendben.

Lorenz Wyss  
az igazgatóság elnöke



Az üzletágvezetők visszatekintése az elmúlt évre

# 1 év 5 hang



## Bell Svájc

Ha a 2022-es üzleti évet a Bell Svájc szempontjából nézzük, akkor nem szabad figyelmen kívül hagynunk a világjárványtól sújtott előző év rendhagyó eredményeit: a bevásárlóturizmus elmaradása miatt a kiskereskedelem növekedésnek indult, a Food Service területe erősen visszaesett. 2022-ben azután visszatértünk a koronavírus előtti alapra. A kiskereskedelem helyzete normalizálódott, a Food Service pedig aránytalan mértékben megnövekedett. Ez kiváló eredmény, amellyel igazán elégedettek lehetünk.

Az előttünk álló kihívások dacára ismét bebizonyítottuk erősségünket és kreatitásunkat csoportszinten. Így a gázbeszállítónknál jelentkező szivárgás miatt egy ideig nem volt nitrogénünk a burgergyártáshoz az egyik nagy ügyfelünk számára. Szerencsére a szükséges termékeket importálni tudtuk Németországból és Olaszországból, biztosítva ezzel az ügyfél ellátását. A svájci sertésfelesleg volt a másik téma, ami kihívások elé állított minket. A problémamegoldás egyik kezdeményezőjeként lefagyasztottuk a sertéshúst a nyári értékesítéshez, és a Bell Svájc történetében először szállított sertéshúst a Bell Lengyelország számára.

A svájci gazdák így megbízható partnerként támaszkodhattak ránk a felesleg feldolgozása során. Most pedig már újabb komoly témákkal kell foglalkoznunk. Ide tartoznak az Opera keretében zajló beruházások. Tudjuk, hogy az összes érintett számára nagyon megterhelő lesz a napi tevékenység folytatása, és emellett az új épületek befejezése, illetve az oda való átköltözés megszervezése. Itt vezetőként ránk is szükség van, hogy mindig odafigyeljünk, és ott legyünk a lehetséges problémák közös megoldásához. Erősségünk ugyanis a közösségben rejlik. Így az idei év projektjeit is sikeresen bonyolíthatjuk majd.

Lorenz Wyss, a Bell Svájc üzletágvezetője

«Újabb komoly témákkal kell foglalkoznunk.»



## Bell International

Tavaly a Bell International történetének legjobb eredményeit érte el – minden egység jóval túlhaladta a büdzsét. Ezért köszönetet mondok minden dolgozónak: büszkék lehetnek magukra! Sikerünk alapjául szolgált az erősségeinkre való összpontosítás az egyes részlegekben, az ügyfélkapcsolatok és exporttevékenységek kiépítése, valamint a piaci adottságokhoz való alkalmazkodás.

2023-ban nem pontosan ugyanígy megy majd tovább az üzlet. Hogy miért? Tény, hogy januártól magasabb költségekkel kell számolnunk, ügyfeleink vásárlási kedvének visszaszorulása miatt pedig forgalmi veszteségeket könyvelhetünk el 2022-höz képest. Ezenfelül vásárlóink alacsonyabb árakat sürgetnek,

«Történetük legjobb eredménye.»

amivel ismét több ügyfelet csábíthatnánk az üzletkebe. Ennek megfelelően kell kezben tartanunk a kiadásainkat, és az elmúlt évhez hasonlóan gyorsan és a helyzetnek megfelelően kell reagálnunk a változásokra. A többletet az emberek jelentik – a Bell-International kiváló csapatával pedig ezeket a kihívásokat is leküzdjük majd. Még egyszer köszönet mindenkinek!

## Eisberg

Az Eisberg csoport eredményes évet zárt. Nálunk a magas energia- és nyersanyagköltségek negatív hatását lehetett érezni. Az éghajlatváltozás egyre inkább befolyásolja üzletágunkat, így új utakat kell keresnünk. Új termőterületek és technológiák kiértékelésével foglalkozunk, hogy szélesebb területre támaszkodva tudjuk beszerezni a megfelelő minőségű nyersanyagokat. Az Eisberg Ausztria új üzeme az ügyfelek vásárlásainak visszaszorulásától szenved, így nem tudtuk teljes mértékben elérni a kitűzött, magas forgalmi célokat. Elkötelezettségüknek és a különböző országokból való változatos összetételüknek köszönhetően komoly eredményeket érthetünk el, és képesek voltunk néhány negatív hatás ellensúlyozására is. Így például a magas infláció ellenére el tudtuk érni a büdzsé céljait Magyarországon, Romániában és Lengyelországban is.

«A magas infláció ellenére elértük a büdzsécélokat.»

A többletet az emberek jelentik – az Eisbergnél számos elkötelezett dolgozót ismertem meg, és örömmel nézek a további együttműködés elé 2023-ban. Köszönöm az őszinte elköteleződést!

Marco Tschanz,  
a Bell International és az Eisberg  
üzletágak vezetője

BELL  
FOOD  
GROUP



LEADING IN FOOD

# BELL FOOD GROUP



## LEADING IN FOOD



### Hilcona

Számos innovációval és még több frissességgel 2022-ben is távlatosan tudtuk vezetni a Hilcona csoportot, noha az év elejét a koronavírus, közepét a robbanásszerűen megnövekedett nyersanyagárak, végét pedig az erősen emelkedő energiaárak határozták meg. Ez nagy kihívások elé állította csoportjainkat. Az áruk rendelkezésre állását a legmagasabb szintre emeltük, és egyes kivételektől eltekintve biz-

«A Hilcona felkészült a jövőre, felkészült a 2023-as évre!»

Az elmúlt év mottója is ez volt: friss, egészséges ízek minden napra. A koronavírus-járvány enyhültével az elviteles fogyasztás tovább növekedett, és a gasztronómiai forgalom gyorsan a világgjárvány előtti szintnél is magasabbra emelkedett. A zürichi régióban megnyitott

tosítani tudtuk a beszállítás folyamatosságát, dolgozóink nagy mértékű elköteleződésének köszönhetően.

frissáru-gyárunknak köszönhetően tovább bővíthettük napi friss termékeink arányát. A Bad Wünnenberg-i gyár további, nagy hatékonyságú projektek megvalósításával büszkélkedhet. A «The Green Mountain» belső startuppal sikerült betölnünk az osztrák, francia és német piacra. Svájcban mi lettünk a növényalapú termékek vezető gasztronómiai beszállítója. Közösen most először értük el az 500 milliós határt. Szívvel köszönöm a komoly energiabefektetést.

A finom ízek és az egészséges táplálkozás iránti szenvedélyünk ebben az évben is előrevisz minket. Számos projektünk van folyamatban. A Hilcona felkészült a jövőre, felkészült a 2023-as évre!

**Martin Henck,**  
a Hilcona üzletágának vezetője



### Hügli

A Hügli csoport a házon kívüli ellátás piacán pontosan a forgalom felét érte el. A koronavírus által sújtott 2020–2021-es években mi és gasztronómiai ügyfeleink a havi forgalom több mint 50 százalékát elvesztettük – a különféle helyi korlátozások mértékének függvényében. A Food Service piac lehetőleg gyors felépülése ezért létfontosságú volt a Hügli csoport számára!

Ki gondolta volna egy évvel ezelőtt, hogy ez a felépülés ilyen gyorsan és hevesen zajlik majd. A lakosság a koronavírus elleni óvinté-

kedések feloldása után 2022 február–márciusában döbbenetes lendülettel kezdte bepótolni a mulasztottakat!

Mivel a koronavírus éveiben sok más versenytársunktól eltérően nem építettük le dolgozóink létszámát, hanem ezt az időszakot arra használtuk, hogy márkakoncepcióinkat átdolgozzuk, így már a nyitás utáni első naptól kezdve teljes erőbedobással dolgozhattunk, és ezt gasztronómiai partnereink azzal hálálták meg, hogy márciustól decemberig olyan forgalomnövekedést produkáltak, ami jóval felülmulta a koronavírus előtti időszakot. A «Minden válság egyben egy esély is» mondásban rejlő igazság ismét bebizonyosodott: a Hügli győztesként került ki a krízisből, és masszívan továbbfejlesztette piaci részesedéseit.

«A Hügli győztesként került ki a krízisből.»

**Thomas Bodenmann,**  
a Hügli üzletágának vezetője

## Pénzügy/szolgáltatások



A két év koronavírus után tulajdonképpen normalizálódást vártam – és ekkor jött az ukrán válság. A következmények drámaiak voltak, és most is azok – a Bell Food Group számára is. Egyrészt biztosítanunk kellett az áru rendelkezésre állását, illetve csökkentenünk az áremelkedést, másrészt pedig tovább kellett hárítanunk a megnövekedett költségeket. Váratlanul inflációk és kamatok merültek fel. A változásokra azonban gyorsan és jól tudtunk reagálni.

Az első félév gazdaságilag jó helyzetet eredményezett számunkra. Ezután azonban nagyon nehéz hónapok következtek, komoly büdzséhiányokkal. Az év végére azonban mégis sikerült megfordítanunk ezt a tendenciát. Büszkék lehetünk a 2022-es év kimondottan öröndetes végeredményére.

A pénzügy/szolgáltatások üzleti terület az elmúlt évben komoly és hatékony támogatási munkát végzett. Nagyobb igény mutatkozott az elemzésekre, a pillanatnyi kiértékelésekre és a szimulációkra. Sikerült felpörgetni és elmélyíteni az üzleti partnerséget belső ügyfeleinkkel. Szívvel jövő

köszönetet mondok minden dolgozónknak az elkötelezettségért és az örömteli eredményekért.

A 2023-as évet átlagon felüli volatilitás fogja jellemezni. Egy darabig eltart még, amíg a beszállítási lánc újra megnyugszik. Annyi bizonyos: izgalmas évről nézünk elébe. Bízom benne, hogy a következő kihívásokra is jó megoldásokkal tudunk reagálni.

**Xavier Buro**  
a pénzügy/szolgáltatások  
üzletág vezetője



Már több mint 30 telephelyet bevontunk

# «A TopX egy életforma»

A Bell Food Group valamivel több, mint két éve indult neki a nagy TopX-útnak. Mindeközben egyre több telephely csatlakozott hozzá az összes divízióból. Mások pedig épp most készülnek a csatlakozásra, köztük most először informatikai és adminisztratív területek is.

Az idegtudomány már régóta tényként kezeli: az emberek szeretik a rutinszerű cselekvéseket, és gyakran nehezen alkalmazkodnak a változásokhoz. Ezért az sem csoda, hogy

## A gyors eredmények gondoskodtak az egyetértésről a TopX körül.

a TopX saját üzemükben való bevezetésében részt vevők közül néhányan először skeptikusan álltak a dologhoz.

A gyors sikerek és a nyereséges, csoportokon átívelő együttműködés a kezdeti aggályokat rövid idő alatt teljes egyetértésre változtatták.

Időközben az egész csoport több mint 30 gyártóüzeme csatlakozott az úthoz. Ide tartoznak többek között a Sylvain & CO Es-

sert-sous-Champvent-ban, a Hügli Redditchben vagy a Bell Lengyelország Niepołomicében lévő üzei.

Emellett a Bell Németország sevetali üzemével az egyik első adminisztratív területet üdvözölhetjük a startvonalnál. A Bell Food Group informatikai részlege is teljes egészében a TopX szellemiségének szenteli magát. • *mr*

## Telephely: Hügli Redditch Egyesült Királyság



Indulás: 2021 júniusa

«Megtanultuk, hogy a TopX valóban egy életforma, és nem csupán javítási projektek sorozata. Rá kell áldoznunk a szükséges mennyiségű időt, hogy minden dolgozónkat be tudjuk vonni a folyamatba. Az eredmény így hosszú távon sokkal jobb minőségű, mint ha egyszerűen csak a vezetőség megoldásait kínálnánk a dolgozóknak. Mostanra már több, sikeresen végrehajtott projekt is hozzájárult a kulturális változás bevezetéséhez.



Chris Hurt, Managing Director, Hügli UK

Konkrét példa erre a konzervdoboz-gyártósor, amelynél a továbbfejlesztett súlyellenőrzésnek köszönhetően havonta körülbelül 2000 euróval tudtuk csökkenteni a költségeket. Ez egyben megmutatja a megcélozható, komoly megtakarítási potenciált is. A Bell Food Groupon belül kiváló az együttműködés a programban, és nagyszerű volt az első személyes találkozás, amire 2022 októberében, a TopX-találkozó keretein belül került sor.»

## Telephely: Bell Lengyelország Niepołomic



Indulás: 2021 júliusa

«A TopX elindulása előtt kifejezetten skeptikusak voltunk, mindenekelőtt azért, mert a ROI-EFESO szakértői nem voltak járatosak a húsiparban. A hozzáállásunk mindeközben azonban nagyon pozitív irányba változott. Egyértelmű kommunikációt dolgoztunk ki, amelynek hatásosságát az elért eredmények igazolják. A központi projekteknél először a szeletelő gyártósorok vizsgálatára korlátoztuk működésünket,



Eugeniusz Philip, a Bell Lengyelország cégvezetője

ahol igen komoly potenciálokat azonosítottunk. Így többek között a franciaországi kollégákkal folytatott egyeztetés segítségével csökkenteni tudtuk a szeletelőberendezéseknél előálló veszteségeket. Emellett bevezettünk egy olyan rendszert, amely gyorsan felismeri és elhárítja a dolgozók által okozott hibákat, illetve javítottuk a gyártás és a műszaki részleg közötti kommunikációt.»

## Telephely: Sylvain & CO Essert-sous-Champvent, Svájc



Indulás: 2022 áprilisa

«A TopX elindítása előtt úgy éreztük, hogy hosszú, ismeretlen útra indulunk, új emberekkel és vadonatúj szókinccsel. Ehhez hozzáadódott még a kezdeményezés megvalósításához szükséges adminisztratív ráfordítás is. Mindeközben sikeresen abszolváltuk a második mérföldkövet, és jelentősen változott a projektről alkotott felfogásunk. A TopX teljes mértékben újraélesztette az általunk követett Lean-dinamikát, és minden



Boris Halna du Fretoy, az Eisberg/Sylvain & CO termelési és infrastrukturális vezetője

résztevőt arra ösztönöztünk, hogy támogassák a fejlődést. Az első projektekkkel, mint például a salátaszéletelés hozamnövelése vagy a gyártásnál és tisztításnál felhasznált víz mennyiségének csökkentése, máris érezhető eredményeket értünk el. Értékes segítséget jelent az Eisberg és Hilcona dolgozóival való tapasztalatszerzés is, amit mostantól más csoportok tagjaira is ki szeretnénk terjeszteni.»



A Technológiafejlesztési Intézet munkatársai átnyújtották a díjakat Marc Spanuth és Alexander Duss (balról a 3. és 4.) részére.

Kiváló program

## A TopX immár díjat is érdemelt

A sikeres fejlődési folyamatért a Bell Food Group a közelmúltban megkapta a St. Galleni Egyetem «Successful Practice Award» díját.



**Az intézet a termelési rendszerek különféle szempontjait elemezte.**

A St. Galleni Egyetem Technológiafejlesztési Intézete 112 vállalatot vett górcső alá «A termelési rendszerek jövője» című tanulmányához. A három résztvevő egyikeként a Bell Food Group a TopX bevezetéséért nyerte el a «Successful Practice» díjat. Rajtuk kívül a BMW autóipari konszern, illetve az automatizálástechnikával foglalkozó FESTO kapta meg az elismerést.

A benchmarking-tanulmány keretei között az intézet a termelési rendszerek bevezetésének és megvalósításának különféle aspektusait vizsgálta meg.

A Bell Food Group esetében a kutatókat egyrészt a navigációs folyamat nyűgözte le, amelynek során a helyi vezetőségek céljaiból és a program magasabb szintű céljaiból fejlesz-

tenek konkrét tevékenységi területeket. Másrészt nagyra értékelték azt a koncepciót is, amely szerint a gyárakban mindig helyi szinten jelennek meg a TopX-szakértők, hogy a napi események közvetlen közelében maradjanak.

A díjat Alexander Duss és Marc Spanuth TopX-felelős vette át a záró konferencián múlt decemberben, St. Gallenben. Ekkor lehetőségük nyílt arra is, hogy inspiráló előadást tartsanak a Bell Food Group programjáról a résztvevők számára. • mr

Visszaélés-bejelentési pont

# CSELEKEDJÜNK, MIELŐTT KÁR KELETKEZIK

A Bell Food Group visszaélés-bejelentési pontja fontos eszköz a visszaélések felderítésében. A visszaélés-bejelentés, angolul «Whistleblowing» fogalma azonban még ma is negatív megítélésnek örvend – meglehetősen igazságtalanul. Michael Gloor, a belső felülvizsgálati és megfelelőségi részleg vezetője leszámol az előítéletekkel, és elmagyarázza, hogyan működik pontosan egy ilyen bejelentés. • *sh*



## A «Whistleblowing» szó fordítása:

whistle (angol)  
síp (magyar)

blow (angol)  
fúj (magyar)

### Ez a viselkedés ellentétes az előírásokkal.

Néhány nappal ezelőtt Corina M.\* megtudta, hogy egyik főnöke hogyan keveredett bele egy megvesztegetési kísérletbe. Azóta azon gondolkodik, mit tegyen. Tudja: ez a viselkedés ellentétes az előírásokkal és a hatályos jogszabályokkal is. Attól fél azonban, hogy főnöke «bosszút áll» rajta, ha jelenti az esetet. Hosszas mérlegelés után Corina M., fenntartásait félretéve a megfelelőségi részleghez fordul. Ez a visszaélés-bejelentés tipikus esete.

### Felelősségvállalás

«A visszaélések bejelentői vagy akár az erre figyelmeztetők is olyan személyek, akik felhívják figyelmünket a vállalaton belüli visszaélésekre» – magyarázza Michael Gloor, aki a belső felülvizsgálati és megfelelőségi részleg vezetőjeként többek között azért is felel, hogy a Bell Food Group tagjai betartsák a törvényi szabályozá-

sokat, az érvényben lévő előírásokat és a belső normákat. Ebben fontos szerepet játszik a visszaélés-bejelentés. «Vállalatként csak akkor tudjuk a helytelen viselkedést korrigálni, ha erre felhívják a figyelmünket, és jelentik a nem etikus magatartást.» A témát azonban igazságtalanul negatívan ítélik meg Michael Gloor szerint: «Az olyan extrém példák, mint Edward Snowdené, megmutatták, hogy a visszaélések bejelentői ingoványos terepre merészkednek. A Bell Food Group esetében nem ez a helyzet. Erről a visszaélés-bejelentési irányelv gondoskodik.»

### Hatékony visszaélés-bejelentési politika

A visszaélés-bejelentési irányelv szabályozza a visszaélések és helytelen

## BEJELENTÉS

Michael Gloor ismerteti, hogyan épül fel pontosan egy visszaélés-bejelentés.



«Mindegy, hogy milyen csatornán veszi fel valaki a kapcsolatot a visszaélés-bejelentési ponttal: **Minden bejelentést bizalmasan kezelünk**, és csak annyi embert vonunk be, amennyit a bejelentés feldolgozásához fel-

tétlenül szükséges. Annak érdekében, hogy gyorsan feldolgozzuk a bejelentéseket, nagyra értékeljük, ha megismerhetjük a bejelentő személyazonosságát – például azért, hogy kérdéseket tehesünk fel neki.»

**A**

### Személyzeti felelős Vezetőségi felelős

- Személyes, munkára vonatkozó panaszok (pl. személyközi konfliktusok vagy véleménykülönbségek)
- Foglalkoztatási körülmények (pl. jövedelem, munkaidők, szociális teljesítmények vagy fegyelmi intézkedések)

**B**

### Visszaélés-bejelentési pont

- Csalás, lopás, hűtlen kezelés
- Megvesztegetés/korrupció
- Trösztellenes jog megsértése
- Az adatvédelmi vagy informatikai biztonsági irányelvek megsértése
- Jogsértések/hiányosságok a termékbiztonság terén
- Környezetvédelmi törvények és más, környezetvédelmi előírások megsértése
- Érdekelletétek
- Szexuális zaklatás, diszkrimináció, a személyes integritás megsértése

**C**

### Csatornák

#### Online űrlap:

[www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow)

#### E-mail:

[info-compliance@bellfoodgroup.com](mailto:info-compliance@bellfoodgroup.com)

#### Telefon:

A belső felülvizsgálati és megfelelési részleg vezetője, az aktuális telefonszámhoz lásd a QR-kódot:



### A lehető legnagyobb mértékű védelem minden résztvevő számára.

viselkedések kezelésének módját. Emellett a lehető legnagyobb mértékű védelmet biztosítja az összes szereplőnek – a bejelentők és az érintettek számára egyaránt.

Az irányelv központi eleme az új visszaélés-bejelentési pont. A [www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow) oldalon dolgozók, üzleti partnerek vagy akár külsős személyek is névtelenül felhívhatják figyelmünket a visszaélésekre és a helytelen magatartásra. Mindenekelőtt akkor, ha a bejelentők elfogultság miatt nem akarnak a vezetőségi felelőshöz vagy a személyzeti részleghez fordulni. A személyes, munkára vonatkozó panaszok esetén továbbra is a vezetőségi felelős vagy a személyzeti részleg az első számú kapcsolattartó.

\* A személy és a helyzet csak kitalált.



További információt talál közvetlenül a visszaélés-bejelentési irányelvben, vagy a bejelentőpont weboldalán:



[www.bellfoodgroup.com/whistle-blow](http://www.bellfoodgroup.com/whistle-blow)



Michael Gloor tényellenőrző elemzése

## WHISTLEBLOWING MÍTOSZOK

### A visszaélések bejelentői rontják a vállalat hírnevét.

«Ez csak akkor igaz, ha a bejelentők közvetlenül a nyilvánosság-hoz fordulnak. Ez az eljárás viszont azt jelezné, hogy az adott szervezet semmilyen, vagy csak nem megbízható módot kínál a ilyen jellegű bejelentések megtételére A Bell Food Groupnál azonban nem ez a helyzet.»

### A visszaélések bejelentői kockáztatják az állásukat.

«Irányelvünk a lehető legnagyobb mértékű védelmet nyújtja a bejelentőknek, az érintetteknek és mindenkinek, aki részt vesz az ügy felderítésében. A Bell Food Group nem tűri a visszaélés-bejelentők bármiféle hátrányos megkülönböztetését, és elkötelezett a személyek lehető legmagasabb szintű védelme iránt.»

### A bejelentési pontokkal visszaélve névtelenül befeketítenek más embereket.

«A statisztika azt mutatja, hogy a beérkező bejelentések 3–10 százaléka sorolható be visszaélésszerűként. A tudatosan hamis vádaskodások a bejelentési ponttal való visszaélést jelentik. A bejelentési rendszer visszaélés-szerű használatát nem toleráljuk a Bell Food Groupnál.»

### Visszaélés-bejelentési rendszerek negatív vállalati kultúrát teremtenek.

«Épp ellenkezőleg. Több bizalmat nyer az a vállalat, amely aktívan biztatja dolgozóit a fenntartásaik megosztására, és támogatja őket ebben. A Bell Food Group ezzel hangsúlyozza, hogy komolyan veszi az etikai kérdéseket, és fellép a szabálytalanságok ellen.»





Így biztosítja a Bell Food Group a megfelelő számú munkaerőt

## HÉZAGPÓTLÁS

Egy húsipari szakember nyugdíjba megy, egy könyvelő szakmát vált, egy IT-gyakornok befejezi tanulmányait – a Bell Food Groupnak ezekben a helyzetekben a lehető leggyorsabban kell belső vagy külső utánpótlásról gondoskodnia. A csoport a munkaerőhiányos időszakokban a munkaerőpiac aktuális helyzetéhez igazította stratégiáit.

Néhány évvel ezelőtt a vállalathoz egy állás meghirdetését követően csak úgy özönlöttek a pályázatok. Azóta azonban változtak az idők. A régóta domináló «munkáltatói piac» egyre inkább átalakul «munkavállalói piaccá». Ez azt jelenti, hogy ma a munkavállalók éppúgy döntenek a vállalat kiválasztásáról, mint a vállalat a munkavállalók felvételéről.

Ennek oka a munkaerőpiaci szűk keresztmetszetekben keresendő. Már jó ideje nemcsak a szakemberekben mutatkozik hiány. A személyzet hiánya a vállalat minden szintjén érezhetővé válik.

Ennek oka egyrészt az, hogy a demográfiai robbanás idején születettek mostanában érik el a nyug-

### Interjú Johannes Meisterrel

**Meister úr, a Bell 2023. augusztus 1-jén képzési helyként átvesszi a matzendorfi Stübi hentesüzletet. Hogyan jutottak erre az ötletre?**

Néhány éve már tart az együttműködés a Stübi hentesüzlettel, mivel oensingeni telephelyünkön nem tudunk minden, a képzéshez szükséges feladatot bemutatni. Ezzel az együttműködéssel már akkoriban megteremtettük annak az előfeltételét, hogy Oensingenben is képezzünk húsipari szakembereket. Mivel az eddigi tulajdonosok most nyugdíjba vonulnak, megragadtuk a lehetőséget, hogy a hentesüzletet 2023 augusztus 1-jétől vállalatunk képzési helyeként üzemeltessük tovább.

**Milyen elképzelései vannak ezzel a projekttel kapcsolatban?**

A mögöttes rejlő ötlet az, hogy a helyi fiataloknak megmutassuk, milyen kiváló termékeket tudnak előállítani a húsipari szakemberek. A tanulóknak azonban lehetőséget kell biztosítani arra, hogy megtapasztalják, amikor termékeiket az üzletben értékesítik, és azt, hogy a termék milyen örömet vált ki a vásárlókból. A közeli kerületi iskola tanulóinak is szervezünk próbanapokat, remélve, hogy ezzel sikerül lenyűgöznünk a számunkra oly fontos utánpótlást. Emellett a gyakornokoknak arra is lehetőségük van, hogy megismerjék a munkát egy vidéki hentesüzletben és egy nagyüzemi húsfeldolgozóban. Ez leépíti a képzés után a szakma folytatásával kapcsolatban felmerülő akadályokat.

**További képzési helyeket is kínálnak majd Oensingenben az átvételt követően?**

Jelen pillanatban nyolc húsipari tanuló foglalkoztatunk Oensingenben. Az átvételnek köszönhetően 2023 augusztusától néhány további helyet is kínálhatunk. Azt tervezzük, hogy a váltás után két tanonc folyamatosan váltja egymást Matzendorfbán, az oensingeni gyakornokok pedig rendszeresen, például heti egyszer átmennek kolbászt készíteni.

**Más telephelyeken is lesznek ilyen képzési modellek?**

Ha ez a pilotprojekt sikerrel jár, elképzelhetőnek tartjuk, hogy kiterjesztjük további telephelyekre is. Emellett tervben van az üzem gyakorlati helyként való használata leendő dolgozók és mesterek számára Bázeltől.

«A Stübi hentesüzletet képzési helyként akarjuk továbbvinni.»



Johannes Meister, a Bell Svájc személyzeti vezetője koordinálja a projektet «A Stübi hentesüzlet átvétele».

BELL  
FOOD  
GROUPKérdezz  
minket

# Mi az a 2026+ HR-stratégia, és miért van rá szükségünk?



A munka világa változik, és vele együtt mi is változunk.

Válaszokat kaphatsz saját kérdéseidre és sok más kérdésre is: [bellfoodgroup.com/hr](https://bellfoodgroup.com/hr)

Members of Bell Food Group



A „Kérdezz minket”  
a 2026+ HR-stratégia kezdeményezése

## A munka és a magán- élet jobb egyensúlya és rugalmasabb mun- kamodellek.

díjkorhatárt. Másrészt megváltozott a dolgozók hozzáállása a munkához. Egyre fontosabbá válik a munka és a magánélet egyensúlya, illetve a rugalmas munkavégzési modellek.

A pandémia csak felerősítette ezeket a folyamatokat: a korlátozások sokaknak megmutatták, hogy kevesebb pénzből is meg tudnak élni. Ennek következménye: korábban mennek nyugdíjba, csökkentik heti munkaidejüket,

vagy csak egy részmunkaidős állást vállalnak kettő helyett.

Bár a Bell Food Group nagy nemzetközi vállalként keresett munkáltató, mégis megérzi a munkaerőhiányt. «Noha még abban a helyzetben vagyunk, hogy be tudjuk tölteni nyitott pozícióinkat», mondja Endrik Dallmann, a Bell Food Group személyzeti részlegének vezetője, «de ez gyakorta több időbe telik, mint régen, és a ráfordított energiamennyiség is érezhetően nagyobb.»

«Több nőnek kell szerepet vállalnia a vezetési feladatokban.»

## Új ötleteket kovácsolnak a menedzsment-műhelyben

A menedzsment-műhely kiegészíti a Bell Food Group tehetségmenedzsmentjét. A jelenleg kilenc fős csapat tavaly május óta rendszeres találkozókon beszél meg az ágazatokon és csoportokon átívelő problémákat. A tagok emellett közösen látogatnak továbbképzéseket, és úgynevezett betekintéseken vesznek részt, amelyeken a Bell Food Group menedzserei mutatják be mindennapjaikat.

A program része minden résztvevő számára egy egyéni fejlődési terv is. A menedzsment-műhely további feladata, hogy egy «diverzitás-projekt» keretében kidolgozzon egy stratégiát arra, hogy a Bell Food Group hogyan növelheti a nők arányát a vezető pozíciókban. Ez a 2026+ személyzeti stratégia egyik intézkedése, amelynek célja, hogy a Bell Food Group legyen az ágazat legvonzóbb munkáltatója.

### Három kérdés...

Anabelle Klusmann-nak

### Klusmann asszony, mit szeretnének elérni a vezetésbe bevont több női szereplővel, és hogy áll most a kezdeményezés?

Azt szeretnénk elérni, hogy az utánpótlás már nálunk lévő tehetségeit a lehető legnagyobb mértékben támogatva hosszú távon magunkhoz csábítsuk. A sokoldalúságunkban rejlő összes lehetőség kiaknázására – telephelytől, tevékenységi körtől, nemtől és származástól függetlenül – meg kell teremtenünk a megfelelő keretfeltételeket. A «Nők aránya vezető pozícióban» elemzésből világosan kirajzolódik a meglévő potenciál. A középvezetésben az arány 28%, a felsővezetésben pedig 13%. Utóbbinak 2026-ra 20%-ra kell emelkednie. A stratégia a célegyenesben van, és az elkövetkező hónapok során mutatják be a csoportvezetőknek. Hatályba lépése után a stratégia alapján alakítják ki a konkrét intézkedéseket.



Anabelle Klusmann  
a Bell Food Group IT-részlegénél  
Head of ALM minőségében  
a menedzsment-műhely tagjai  
közé tartozik.

### Milyen intézkedésekről lehet szó?

Három fő cselekvési területet azonosítottunk: a család és a munka összeegyeztetése, a vezetési kultúra és

a tehetségmenedzsment. Egyes területeken jól állunk, például a továbbképzési lehetőségek terén. Másol azonban még látjuk a fejlődés szükségességét.

Konkréten a munka időbeni és térbeli rugalmassága fontos szempont abban, hogy a vezetői szerepeket vonzóvá tegyük a nők számára. Ez azonban mindkét nemre vonatkozik! Ha ugyanis rugalmasabb munkavégzést teszünk lehetővé a férfiak számára is, azzal támogatjuk a családokat a feladatok egyenlőbb elosztásában.

### Az Ön véleménye szerint mire van szükség a téma további ösztönzéséhez?

Rövid távon egy eseményt szervezünk a hölgyek számára, hogy gondoskodjunk a nagyobb láthatóságról. Hosszú távon munkaadóként szeretnénk vonzóbbak lenni a nálunk lévő tehetségek támogatásával és új tehetségek magunkhoz csábításával. Emellett határozott vezetőkre van szükségünk, akik jó példával járnak elől, és tovább foglalkoznak a témával.

A csapatra a nagyobb energiabefektetés miatt további terhek hárulnak. A probléma leküzdésére a Bell Food Group számos tevékenységet szervezett mind a munkaerő-toborzáshoz, mind a dolgozói kötődés kiépítésére.

**Az ágazat legvonzóbb munkáltatója.**

Ennek alappillérei az új, 2026+ személyzeti stratégiában vannak meghatározva, amelynek célja, hogy a Bell Food Group az adott régióban az ágazat legvonzóbb munkáltatója legyen. A személyzeti részleg a fenti cél támogatására még

## Hogyan kísérhetjük a legjobban a változásokat?

Egy több csoportot összefogó csapat lép működésbe, egy részleget átszerveznek vagy egy osztály egy másik épületbe költözik – mint minden más vállalatnál, a Bell Food Groupnál is mindig új és új változások történnek. De nem minden dolgozó tud problémamentesen azonosulni ezekkel a folyamatokkal. A közelmúltban bevezettük, hogy ilyen helyzetben néhány telephelyen úgynevezett Change Agentek bevonását kezdeményezheti a vezetőség.

«Mi, Change Agentek tudjuk, mit kell tenni, ha változás következik be.»

Ezek a személyek üzleti partnerek különböző személyzeti részlegekből, akik tavaly egy továbbképzésen intenzíven foglalkoztak a változási folyamatokkal. «A továbbképzés programját a muttzeni Coop képzési központ tapasztalt munkatársaival együtt dolgoztuk ki, hogy kifejezetten a mi csoportunk igényeire legyen szabva» hangsúlyozza Nicole Böger, Change Agent és a Hügli személyzeti koordinátora. «A továbbképzés lezárása után továbbra is fontos forrást jelentenek a kollegiális eszmecsereket, amelyeken kétségek esetén kölcsönösen támogatni tudjuk egymást a legjobb megoldás megtalálásában.»

A Change Agentek tehát tudják, hogy mit kell tenni, ha változások következnek be, és segítenek, hogy a dolgozók érezzék, komolyan veszik kérdéseiket és esetleges aggályaikat. Alkalmazásuk azonban mindig az adott helyzet függvénye. Először azonban az a cél, hogy ezt az új lehetőséget – megfelelő információs anyagokkal támogatva – az egész csoportban nyilvánosságra hozzuk.

Balról jobbra:  
Ingrid Arroy, Jürg Stucki,  
Theresa Seel, Julia Peyer,  
Lydia Hense, Samuel Koch  
és Nicole Böger



inkább a munkaerőpiac aktuális helyzetére optimalizálja folyamatait.

A toborzási osztály számára ez azt jelenti, hogy egyéni megközelítést alkalmazhatnak az egyes pályázókkal szemben, és egyenrangú félként kezelhetik őket. A toborzónak oly módon kell bemutatni a Bell Food Group előnyeit, ahogyan a pályázó mutatja be saját előnyeit. Szükség esetén a munkamegosztás is módosítható a csoportban, ha valaki egy érdekes, de nem teljesen megfelelő profillal jelentkezik, illetve a hiányos kompetenciák továbbképzésekkel gyorsan kiegészíthetők.

A már alkalmazásban álló dolgozókat emellett a lehető legjobban

kell kísérni és támogatni egész pályájuk során, legyen szó akár továbbképzésekről, belső váltási lehetőségekről, a munkaidő csökkentéséről vagy más ajánlatokról, amelyek illenek a munkatárs jelenlegi helyzetéhez.

A képzés is nagyon fontos téma, mivel a mai gyakornokok a holnap dolgozói. A Bell Food Group már most felkínál egy munkahelyet minden végzős gyakornoknak, akiknek évente körülbelül háromnegyede a vállalatnál is marad. A szám növelése érdekében a munkakörök kibővítésére, illetve a gyakornoki helyek számának növelésére készülünk. • mr

**A mai gyakornokok a holnap dolgozói.**

Új kommunikációs és együttműködési eszközök

# Digitális turbó

Felkészülés a jövőre: a Microsoft Teams együttműködési platformmal és a *my Bell Food Group* dolgozói alkalmazással a Bell Food Group új eszközöket vezet be a kommunikáció és együttműködés megkönnyítésére az egész vállalatcsoporton belül. • *sh*

A digitalizáció tartós változásokat idéz elő a gazdaságban, a társadalomban és az életstílusban is – ezzel pedig egészen konkrét hatással van arra, hogyan dolgozunk ma, és hogyan fogunk dolgozni a jövőben. A Bell Food Group berkeiben is sokat változott a munkavégzés módja a legutóbbi években – és ez így marad a jövőben is. A digitalizáció azért érkezett hozzánk, hogy velünk is maradjon.

## «Let's simplify teamwork» – a Microsoft Teams segítségével

2022 októberében a Bell Food Group digitálisan felturbózta az egész csoportra kiterjedő együttműködést: a Microsoft Teams bevezetésével megtettük az első sikeres lépést a Modern Workplace felé. Célunk, hogy minden, számítógéppel dolgozó munkatársunk rendelkezésére bocsáthassunk egy mobil, integrált és biztonságos digitális munkahelyet a Microsoft 365 világában. A mottó mindig: «Let's simplify teamwork». Időközben a Bell Food Group csaknem összes telephelyén bevezetésre került a Microsoft Teams.

## Digitális kommunikáció a *my Bell Food Group* segítségével

2023-ban ideje a csoporton belüli kommunikációt is felturbózni. A *my Bell Food Group* (korábban Beekeeper) dolgozói alkalmazáson keresztül első alkalommal kommunikálhat

közös digitális platformon az összes munkatárs, függetlenül attól, hogy számítógépen dolgoznak-e, vagy sem, illetve függetlenül a telephelytől, részlegtől, vállalati hovatartozástól vagy épp az általuk beszélt nyelvtől. Ez nagy előrelépést jelent a Bell Food Group dolgozóinak döntő többsége számára, és azt jelenti, hogy a jövőben minden munkatársnak egyenlő lehetősége lesz a vállalati információk elérésére, az ismeretek megosztására, és a digitális kommunikáció előnyeinek kihasználására.

## Sok eszköz, (túl) sok lehetőség?

Az új eszközök használatával új esélyek és lehetőségek nyílnak meg. Az ilyen változások során azonban az első pillanatban némiképp elveszhet az átláthatóság is. Szükség van saját munkamódszerünk áthangolására, egyszerűsíteni kell sajátítanunk az új eszközök kezelését is – és mindezt a szokott feladatokkal párhuzamosan. Néha még az sem világos teljesen, hogy melyik eszköz milyen célra használható. Măskor meg egy bizonyos munkafázisban akár két eszköz is használható ugyanarra a célra. Az ilyen időszakok egy változási folyamat során teljesen normálisak.

A következő oldalakon áttekintjük a rendelkezésre álló eszközöket, valamint részletes információkat nyújtunk a Microsoft Teams bevezetéséről és a *my Bell Food Group* dolgozói alkalmazásról.

## Rendelkezésre álló eszközök a Bell Food Groupnál: digitális kommunikáció és együttműködés



my Bell Food Group (myBFG)



Outlook



Microsoft Teams



SharePoint



Yammer (Communities)

Ez az áttekintés kizárólag a digitális kommunikációra és együttműködésre vonatkozik. A személyes beszélgetések a helyszínen, a helyi megbeszélések, és általánosságban a személyes kommunikáció továbbra is a Bell Food Group kultúrájának szerves részét képezi. Az üzleti szempontból releváns alkalmazások, mint például az SAP vagy a myHR, szintén nem képezik a felsorolás részét.



### Non-Desk-Worker

Saját számítógépes munkahellyel nem rendelkező dolgozó



### Desk-Worker

Saját számítógépes munkahellyel rendelkező dolgozó

A **Non-Desk-Worker** dolgozók a alkalmazáson keresztül léphetnek be a Bell Food Group világába.

### Központi belépés

A **Desk-Worker** dolgozók az segítségével léphetnek be a Modern Workplace-be.

A **Non-Desk-Worker** dolgozók a segítségével érhetik el a telephelyükre, részlegükre ill. üzletágukra, illetve a Bell Food Groupra vonatkozó fontos információkat.

### Vállalati információk digitális elérése

A hírei egy -alapú információs platformba\* integrálva, a felületén keresztül hozzáférhetők a **Desk-Worker** dolgozók számára. A **Desk-Worker** dolgozók mindazonáltal közvetlenül is elérhetik a alkalmazást.

A **Non-Desk-Worker** dolgozók a alkalmazásban cseveghetnek, illetve érhetnek el dokumentumokat.

### Digitális együttműködés csoportban

A **Desk-Worker** dolgozók a segítségével dolgozhatnak együtt csapatban (csevegés, hang-/videóhívás, képernyőmegosztás, megosztott dokumentumok szerkesztése). A alkalmazáson keresztül **Non-Desk-Worker** dolgozókkal is cseveghetnek. A kötelező és a könyvelés szempontjából is releváns jellegű információcserére az alkalmas.

A **Non-Desk-Worker** dolgozók a vállalaton belüli személykeresőjével találhatják meg a megfelelő kapcsolattartókat.

### Hálózatban más kollégákkal

A **Desk-Worker** dolgozók a és a vállalaton belüli személykeresőjével találhatják meg a megfelelő kapcsolattartókat.

A **Non-Desk-Worker** dolgozók a alkalmazásban létrehozhatnak csoportos csevegéseket, ahol hasonló gondolkodású személyekkel beszélhetnek.

### Tudás digitális megosztása más dolgozókkal

A **Desk-Worker** dolgozók a alkalmazásban alakíthatnak ismeretalapú közösségeket, ahol hasonló gondolkodású személyekkel beszélhetnek.

### Digitális együttműködés külsősökkel

A **Desk-Worker** dolgozók az használatával léphetnek kapcsolatba külsősökkel, vagy a segítségével kommunikálhatnak olyan kiválasztott külső személyekkel, akik szintén a Microsoft Teams felhasználói.

\* Az információs platform váltja fel a Bell Food Group már meglévő intranetjeit, illetve intranetet biztosít azon vállalatok számára is, amelyek eddig nem rendelkeztek ilyennel. Jelenleg a Bell Svájc és a Hilcona számára fejlesztenek egy pilotplatformot. Később erről a projektről is bővebb tájékoztatást nyújtunk majd.



## my Bell Food Group Mindenki közzétehet

A my Bell Food Group alkalmazással a Bell Food Group első alkalommal jut olyan dolgozói alkalmazáshoz, amelyhez a vállalatcsoport minden munkatársa hozzáfér – akár van számítógépes munkahelye, akár nincs. Ez egyrészt lehetővé teszi a közvetlen és valós idejű kommunikációt minden dolgozó számára, másrészt pedig elősegíti a kollegiális hálózat kialakítását.

Előző évben egy pilotprojekt keretében összegyűjtöttük az első tapasztalatokat, amelyek alapján kidolgoztuk az alkalmazás használatának keretfeltételeit. Most már az egész Bell Food Groupon belül a bevezetés a cél.

Az üzletágak és részlegek szintjén történő bevezetést az erre a célra összeállított csapatok központi-  
lag szervezik meg. A helyi csapatok azután megvalósítják a bevezetést a telephelyeken. Az üzletágakban és részlegekben történő bevezetés 2023-ban kezdődik.

Az üzletágak és részlegek szintjén történő bevezetést az erre a célra összeállított csapatok központi-  
lag szervezik meg. A helyi csapatok azután megvalósítják a bevezetést a telephelyeken. Az üzletágakban és részlegekben történő bevezetés 2023-ban kezdődik.

### A my Bell Food Group előnyeinek áttekintése:

- A dolgozók releváns információkat kaphatnak: a Bell Food Group, az üzletág vagy részleg, illetve a saját telephely tekintetében.
- Minden dolgozó élhet a közzététel lehetőségével, és hozzájárulhat a platform tartalmaihoz.
- Az integrált fordító funkciónak köszönhetően az alkalmazásban minden szöveg lefordítható a felhasználó nyelvére – és így bárki saját nyelvén is létrehozhat bejegyzéseket.
- A csevegés funkcióval lehetőség nyílik a digitális kommunikációra, önálló személyekkel vagy csoportos csevegésekben.
- Az alkalmazás a Beekeeper alkalmazáson alapul, és külsőben erősen emlékeztet más közösségimédia-platformokra, így egyszerűen és intuitívan kezelhető.



Lorenz Wyss,  
az igazgatóság elnöke

### Jövőformálás modern eszközökkel

«Célunk, hogy örömmel, szakértelemmel és felelősségtudattal kerüljünk be Európa legjobb élelmiszeripari vállalatai közé. Ezért mindig új kihívásokat állítunk magunk elé, és elköteleztük magunkat a napról napra való fejlődés mellett.

Ebben döntő fontosságú, hogy hatékonyan tudjunk együttműködni – még hozzá az egész Bell Food Groupon belül.

Az olyan modern platformok és alkalmazások, mint a Microsoft 365 vagy a my Bell Food Group, támogatnak minket a dolgok jobbá tételében, és abban, hogy mind az ismert, mind az új kihívásokra találjunk megoldást. Így a lehető legtöbb energiával szállhatunk be jövőnk formálásába.

Használjuk ki ezeket a lehetőségeket, és örüljünk együtt az új lehetőségeknek!»



## Microsoft 365 Let's simplify teamwork

A Microsoft 365 bevezetésével megváltozik a számítógépes munkavégzés módja a Bell Food Grouponál. A platform az együttműködés és a kommunikáció új változatait teszi lehetővé, illetve új eszközökhöz és funkciókhoz biztosít hozzáférést. Mindenekelőtt az együttműködés fontossága nő meg jelentősen.

Elsősorban a 2022 októberében bevezetett Microsoft Teams platform kínál számos előnyt a Desk-Worker dolgozók számára:

- modern és integrált munkakörnyezet
- gyorsabb és egyszerűbb kommunikáció
- valós idejű együttműködés és a dokumentumok közös szerkesztése
- releváns információk gyorsabb és egyszerűbb megtalálása
- központi megosztott tudás, ami mindenki számára elérhető
- helytől független rendelkezésre állás

Van néhány támogatási lehetőség arra, hogy a Desk-Worker dolgozók megismerkedhessenek az új platform működésével. Azok a dolgozók, akik már rendelkeznek Microsoft Teams-hozzáférréssel, egy QR-kód segítségével hozzáférhetnek a különböző oldalakhoz.



### Belépés a Modern Workplace-be (munkahelyi segédeszköz)

Itt olyan tippek és trükkök találhatók, amelyek megkönnyítik a Modern Workplace-be való belépést.



### Modern Workplace közösség

Ez a közösség rendszeresen tesz közzé újdonságokat a Modern Workplace-ről, tájékoztat a küszöbön álló fontos dátumokról, és «A hét tippje» címmel praktikus tippeket oszt meg a Modern Workplace-ben való munkavégzéshez, amelyeket azonnal meg lehet valósítani.



### Modern Workplace portál

Itt található összefoglalva a Modern Workplace-szel kapcsolatos összes információ, illetve magyarázatok és gyakran ismételt kérdések az egyes alkalmazásokhoz, amilyen például a Communities vagy a Planner. Illetve itt olvasható az is, hogy az egyes feladatok hogyan végezhetők el Microsoft 365-ban, például a feladatok kezelése, vagy a kommunikáció és a megbeszélések.



### Közösségi GYIK

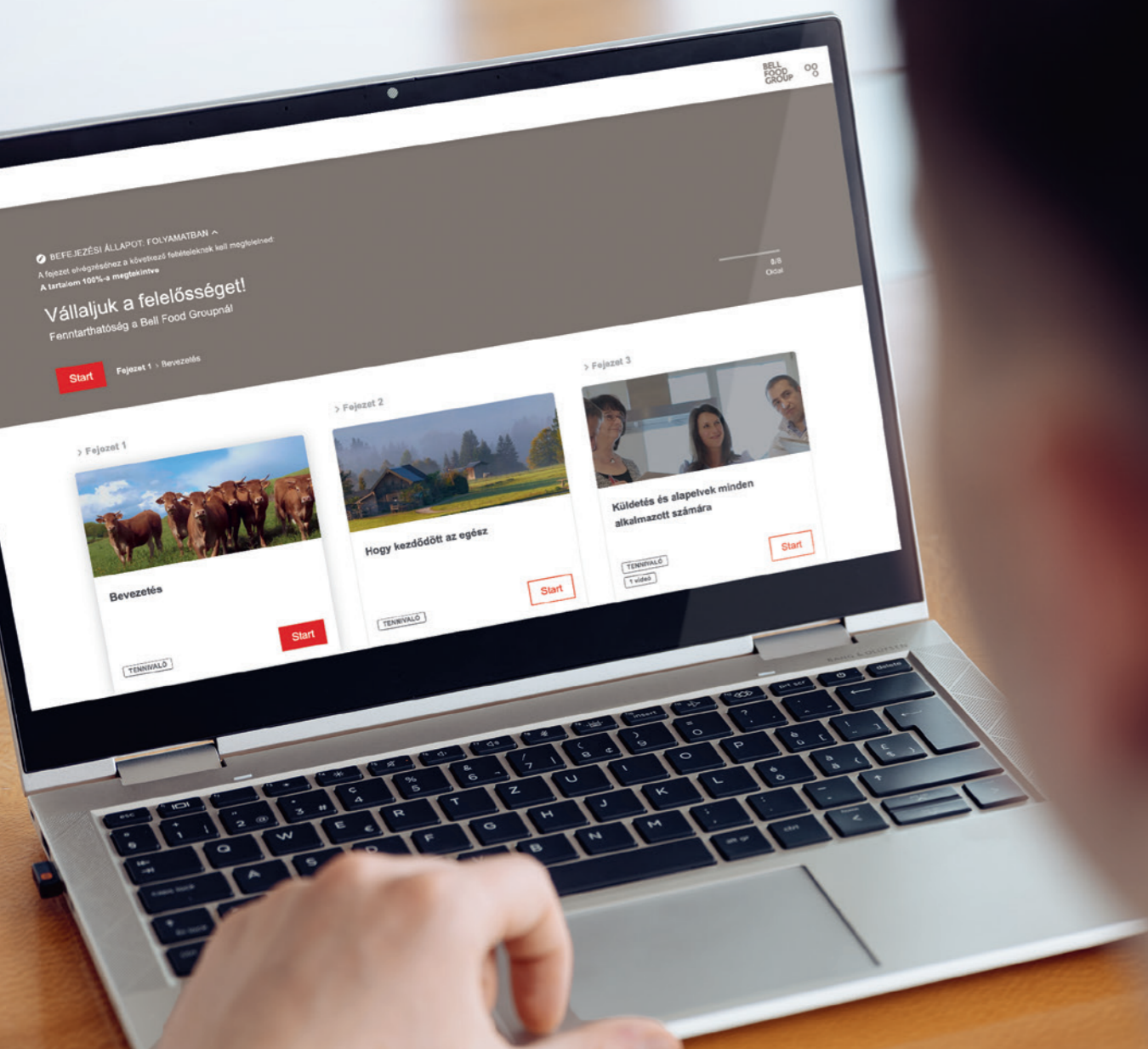
Itt fel lehet tenni azokat a kérdéseket, amelyekre a Modern Workplace portálon nem található válasz.



### Bajnokok

Ha valakinek konkrét támogatásra van szüksége, a bajnokok szívesen segítenek! Minden kérdésre tudják a választ, legyen szó akár az új eszközök használatáról, akár az új alkalmazásokkal való önszervezésről, vagy éppen arról, hogyan lehet egy bizonyos alkalmazási példát megoldani az új eszközökkel.





A Bell Food Group e-learning kurzusa a fenntarthatóság alapjairól

# Képzetten a fenntarthatóság témakörében

*A napokban a Bell Food Group számos dolgozóját felkérjük, hogy végezze el a fenntarthatóságra vonatkozó új e-learning kurzust. A cél az, hogy képzés, amely 2023. február közepétől kezdve válik elérhetővé, 2026-ig a teljes személyzet legalább felét alapvető tudással ruházza fel a témával kapcsolatban.*

## **A fenntartható cselekvés vállalati filozófiánk fontos része.**

Víz- és energiatakarékosság, az állatjóléti kritériumok figyelembe vétele, a hulladékmennyiség csökkentése vagy az emberekkel való tisztességes bánásmód a vállalaton belül és kívül – a Bell Food Group az egész csoporton belül felelősséget vállal az emberekért, állatokért és a környezetért. A fenntartható gondolkodás és cselekvés ugyanis vállalati filozófiánk szilárd része.

De mit is jelent tulajdonképpen a «fenntarthatóság», hogyan fokozható egy nagy vállalat-csoportban, és milyen célokat tűzött ki maga elé a Bell Food Group ebben a tekintetben? Mindezeket a kérdéseket, és még sok másikat is megválaszol az új e-learning képzés, amelyet a fenntarthatósági kompetenciaközpont fejlesztett ki a személyzet számára.

Sok dolgozó most kapja meg a Litmos képzési platformon keresztül a felkérést, hogy végezze el ezt a háromlépcsős képzést.

Az első, «Mi a fenntarthatóság?» című részben megtudják, hogy mit foglal magában a fogalom, illetve néhány izgalmas tényt is megismernek a témával kapcsolatban. A második modul: «Megélt felelőség» – így hangzik a fenntarthatóságot célzó vállalati küldetésünk is – középpontjában a Bell Food Group elkötelezettsége és céljai állnak.

Itt fontos szerepet játszik az Egyesült Államok «Sustainable Development Goals» célkitűzése is. A képzés tájékoztatást nyújt a 17 célról, amelyekkel az államokon átívelő szövetség meghatározta a világszerte fenntartható fejlődést, illetve arról a 13 célról is, amelyekhez a Bell Food Group is hozzájárulhat cselekvéseivel.

A harmadik rész a záróteszt, amelyen a résztvevők ellenőrizhetik újonnan megszerzett tudásukat. A teljes képzés, amelyet a Bell Food Group minden nyelvén elérhetővé teszünk, körülbelül egy órát vesz igénybe. A meghívólevél megérkezése után 30 napon belül kell elvégezni az e-learning kurzust.

Műszaki okokból az e-learning közzététele több lépcsőben történik az összes dolgozó számára, akinek hozzáférése van egy asztali számítógéphez vagy laptopoz.

Elsőnek a Bell Food Group összes svájci telephelye került sorra februárban. A további telephelyek fokozatosan következnek majd. Az a cél, hogy 2026-ig az összes dolgozónk legalább 50 százaléka elvégezze az alapozó képzést.

Ezért egy olyan koncepciót dolgozunk, amellyel a számítógép-hozzáféréssel nem rendelkező munkatársaknak – például a gyártásban dolgozóknak – is átadhatjuk az alapképzésben foglalt ismereteket. A jövőre nézve további képzési modulokat tervezünk fontos fenntarthatósági és szakmaspecifikus témákban. • *mr*

**A képzés körülbelül egy órát vesz igénybe.**

## Gratulálunk és búcsúzunk

Szolgálati jubileumok és nyugdíjazások 2023 áprilisa és júniusa között

Bell Svájc

### 20 szolgálati év

**Yajun Guggenbuehler-Li**, április 7., Bell Svájc, Bazel

**Mohamad Al Khaled**, április 28., Bell Svájc, Zell

**Jeyakumar Chandrasekaram**, május 1., Bell Svájc, Zell

**Madalena Da Costa Meirim Fernandes**, május 1.,

Bell Svájc, Cheseaux

**Nathalie Durand**, május 1., Bell Svájc, Bazel

**Sadbere Jashari**, május 1., Bell Svájc, Cheseaux

**Bete Nrecaj**, május 5., Bell Svájc, Zell

**Satgunasingam Sasikaran**, május 15., Bell Svájc, Zell

**Ana Maria Freitas de Sousa**, május 19., Bell Svájc, Cheseaux

**Savas Demirtas**, június 16., Bell Svájc, Bazel

### 25 szolgálati év

**Guy-Guy Matandi Matuta**, április 1., Bell Svájc, Bazel

**Lubangi Honoré**, Mulemba, április 1., Bell Svájc, Bazel

**Selvakumar Selvaratnam**, április 1., Bell Svájc, Bazel

**Frederic Rannou**, április 20., Bell Svájc, Cheseaux

**Gneswaran Selliah**, április 20., Bell Svájc, Zell

**Maria Antonia Mancuso**, május 18., Bell Svájc, Cheseaux

**Philippe Heyer**, május 25., Bell Svájc, Oensingen

**Andre Anker**, június 1., Bell Svájc, Oensingen

**Saban Kerimi**, június 1., Bell Svájc, Bazel

**Lingathas Thangavelayutham**, június 2., Bell Svájc, Zell

**Maria Fernandes**, június 15., Bell Svájc, Zell

**Frédéric Karth**, június 29., Bell Svájc, Cheseaux

### 30 szolgálati év

**Hanspeter Schöpfer**, április 1., Bell Svájc, Oensingen

**Veysel Cicek**, június 1., Bell Svájc, Bazel

**Isabel Sofia Azevedo Saraiva Da Silva**, június 14., Bell Svájc, Zell

**Denise Bieli**, június 16., Bell Svájc, Oensingen

### 35 szolgálati év

**Josef Stadelmann**, április 1., Bell Svájc, Zell

**Daniel Mecker**, május 18., Bell Svájc, Bazel

**Lulzim Shabiji**, június 6., Bell Svájc, Bazel

### 40 szolgálati év

**Heinz Flückiger**, április 18., Bell Svájc, Oensingen

**Daniel Leutwyler**, május 1., Bell Svájc, Oensingen

**Marco Zierler**, május 1., Bell Svájc, Gossau

### Korai nyugdíjazás

**Sriranjan Kandiah**, április 30., Bell Svájc, Zell

**Ransi Mark**, május 31., Bell Svájc, Zell

**Erwin Schwegler**, május 31., Bell Svájc, Zell

**Rolf Anti**, június 30., Bell Svájc, Bazel

**Hanspeter Gutenberger**, június 30., Bell Svájc, Bazel

**Martine Torres-Gabriel**, június 30., Bell Svájc, Bazel

### Búcsúzunk

**Dragan Simic**, december 25., Bell Svájc, Bazel

**Philippe Hegy**, január 18., Bell Svájc, Bazel

Részvétünket fejezzük ki az elhunytak

hozzátartozóinak és ismerőseinek.

Bell International

### 20 szolgálati év

**Jörg Schulz**, április 7., Bell Németország, Seevetal

**Dagmar Wallborn**, április 9., Bell Németország, Harkebrügge

**Sylvie Martin**, április 22., Bell Franciaország, Saint-Symphorien

**Dieter Bockhorn**, május 1., Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Elisabeth Jansen**, május 2., Bell Németország, Harkebrügge

**Martina Wedermann**, május 2., Bell Németország, Harkebrügge

**Maria Heller**, május 5., Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Alexander Matveev**, május 7., Bell Németország, Schiltach

**Eva-Maria Elsen**, május 15., Bell Németország, Harkebrügge

**Oleg Fedotov**, május 16., Bell Németország, Harkebrügge

**Emma Schlippert**, május 16., Bell Németország, Harkebrügge

**Sigrid Trotzko**, június 23., Bell Németország, Harkebrügge

### 25 szolgálati év

**Tanja Heselmeyer**, március 23., Bell Németország,

Harkebrügge (*kiegészítés*)

**Andy Heselmeyer**, április 1., Bell Németország, Harkebrügge

**Torsten Kühlers**, április 1., Bell Németország, Harkebrügge

**Thomas Wernke**, április 1., Bell Németország, Harkebrügge

**Holger Materne**, május 11., Bell Németország, Harkebrügge

**Alexander Steinhauer**, május 18., Bell Németország, Edeweicht

**Mayk Nitze**, május 27., Bell Németország, Harkebrügge

**Jérôme Boucharin**, június 2., Bell Franciaország, Teilhède

**Jürgen Strasser**, június 15., Frisch Express, Pfaffstätt

**Paula Winkler**, június 15., Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Teresa Kabat**, június 24., Bell Lengyelország, Niepołomice

### 30 szolgálati év

**Andrea Brandl**, május 3., Hubers Landhendl, Pfaffstätt

**Viktor Remche**, május 5., Bell Németország, Harkebrügge

**Ferzan Agirman**, május 10., Bell Németország, Harkebrügge

### 35 szolgálati év

**Helmut Eden**, április 5., Bell Németország, Edeweicht

**Gerhard Köller**, április 8., Bell Németország, Harkebrügge

**Sonja Tiedeken**, június 7., Bell Németország, Harkebrügge

**Mathias Marks**, június 22., Bell Németország, Harkebrügge

### 40 szolgálati év

**Ewald Brinkmann**, április 5., Bell Németország, Edeweicht

**Alfred Czombera**, június 6., Bell Németország, Edeweicht

### Nyugdíjazás

**Bożena Charnicka**, december 22., Bell Lengyelország,

Niepołomice (*kiegészítés*)

**Jarosław Foltyn**, december 23., Bell Lengyelország,

Kostrzyn (*kiegészítés*)

**Józef Kapała**, január 23., Bell Lengyelország, Niepołomice (*kiegészítés*)

**Serge Clapot**, január 31., Bell Franciaország,

Virieu-le-Grand (*kiegészítés*)

**Thierry Booler**, március 31., Bell Franciaország, Teilhède (*kiegészítés*)

**Nicolas Wolff**, április 28., Bell Franciaország, Aime

### Búcsúzunk

**Piotr Kmiecik**, október 14., Bell Lengyelország, Kostrzyn

Részvétünket fejezzük ki az elhunytak

hozzátartozóinak és ismerőseinek.

Eisberg

### 20 szolgálati év

**Sandra Pajaropo**, Frei-Sarayno, április 1., Eisberg Svájc, Feldhof

**Mariana Georgiana Mayer**, április 1., Eisberg Románia, Pantelimon

**Sandra de Jesus Pereira Goncalves**, április 1., Eisberg Svájc, Feldhof

**Vladimir Trac**, április 1., Eisberg Svájc, Feldhof

**Christoph Andreas Bäbler**, április 14., Eisberg Svájc, Feldhof

**Diana Patricia Da Silva Martinelli**, május 1., Eisberg Svájc, Feldhof

**Kupendrarasa Ratnam**, június 1., Eisberg Svájc, Feldhof

**Olivier Guinchard**, június 30., Sylvain & CO, Essert-sous-Champvent

### 25 szolgálati év

**Norbert Aquilini**, május 1., Eisberg Svájc, logisztika

**Sureshkumar Sivalingam**, május 25., Eisberg Svájc, logisztika

**Marek Bagiński**, június 1., Eisberg Lengyelország, Legnica

**Mirivete Miftaraj-Sopi**, június 17., Eisberg Svájc, Dällikon

### 30 szolgálati év

**Silvana Vella-Tufo**, június 17., Eisberg Svájc, Feldhof

### 45 szolgálati év

**Alberto Joaquim Guerreiro**, június 1., Eisberg Svájc, logisztika

## Hilcona

### 20 szolgálati év

**Luis Filipe Parente de Oliveira**, április 1., Hilcona, Schaan

**Manuel Polanco**, június 10., Hilcona Taste Factory, Landquart

### 25 szolgálati év

**Antonio Caamano Caamano**, április 12., Hilcona, Schaan

**Anton Krasniqi**, június 1., Hilcona, Schaan

### 30 szolgálati év

**Francisco Fernandez Paris**, április 1., Hilcona, Schaan

**Sophie Gaechter**, május 1., Hilcona, Schaan

**Manuel Fernandez Pereira**, június 1., Hilcona, Schaan

### 35 szolgálati év

**Peter Toedtli**, április 26., Hilcona, Schaan

**Bruno Bickel**, május 16., Hilcona, Schaan

### Korai nyugdíjazás

**Kurt Gschliesser**, február 28., Hilcona, Schaan *(kiegészítés)*

**Harald Rieffel**, február 28., Hilcona, Schaan *(kiegészítés)*

**Christa Ender**, április 30., Hilcona, Schaan

**Orosia Lema Trigo**, április 30., Hilcona, Schaan

**Armin Reich**, április 30., Hilcona, Salez

**Johann Vogt**, április 30., Hilcona, Schaan

**Susanna Albini**, május 31., Hilcona, Schaan

**Norbert Lipp**, május 31., Hilcona, Schaan

**Arnold Wirrer**, május 31., Hilcona, Schaan

## Hügli

### 20 szolgálati év

**Petr Žoha**, április 1., Hügli Csehország, Zásmuky

**Dagmar Behr**, május 1., Hügli Németország, Radolfzell

**David Šmejkal**, május 7., Hügli Csehország, Zásmuky

**Pavel Pávek**, május 12., Hügli Csehország, Zásmuky

**Elke Schwed**, május 19., Hügli Németország, Radolfzell

### 25 szolgálati év

**Jacqueline Kern**, március 1., Hügli Svájc, Steinach *(kiegészítés)*

**Slavica Cakic**, március 2., Hügli Svájc, Steinach *(kiegészítés)*

**Jaromír Češpiva**, április 1., Hügli Csehország, Zásmuky

**Annarita Perdicchia**, április 6., Hügli Olaszország, Brivio

**Cinzia Adami**, május 4., Hügli Svájc, Steinach

### 30 szolgálati év

**Andre Steinmann**, április 28., Hügli Svájc, Steinach

### 35 szolgálati év

**Josef Müller**, február 24., Hügli Svájc, Steinach *(kiegészítés)*

### Nyugdíjazás

**Josef Müller**, április 30., Hügli Svájc, Steinach

**Beat Bayer**, május 31., Hügli Svájc, Steinach

**Andreas Kühnel**, május 31., Hügli Németország, Radolfzell

**Gizela Rekece**, május 31., Hügli Svájc, Steinach

### Búcsúzunk

**Gabriela Gerhardt**, december 18., Hügli Németország, Radolfzell

Résztvünket fejezzük ki az elhunytak

hozzátartozóinak és ismerőseinek.



Elragadó újdonságok

# Valami régi, valami új és valami zöld

*Legyen szó akár klasszikusokról, amelyek soha nem mennek ki a divatból, vagy különleges kreációkról, amelyek elkápráztatják az ízlelőbimbóinkat – a Bell Food Group újdonságaival idén tavasszal is érezheti a pillangókat táncolni a gyomrában. • mr*



## Bell Svájc Olasz sonkavarázs

Árnyalatnyit édeskés ízével és lágy állagával a páрмаi sonka rendkívül népszerű Olaszország határain túl is. A Bellnek tehát jó oka van arra, hogy ezt a specialitást most elhozza a svájci vásárlóknak is. Idén tavasszal praktikus, hajtogatott csomagolásban kerül kiskereskedelmi forgalomba. A legalább 16 hónapon keresztül érlelt és hagyományos recept alapján készített, levegőn szárított olasz eredeti «védett eredetmegjelölés» pecséttel van ellátva, amely a helyi régióban előállított sertéshúsból, meghatározott eljárással készült termékek garanciája.

## Pármai sonka praktikus, hajtogatott csomagolásban.

Árnyalatnyit édeskés ízével és lágy állagával a páрмаi sonka rendkívül népszerű Olaszország határain túl is. A Bellnek tehát jó oka van arra, hogy ezt a specialitást most elhozza a svájci vásárlóknak is. Idén tavasszal praktikus, hajtogatott csomagolásban kerül kiskereskedelmi forgalomba. A legalább 16 hónapon keresztül érlelt és hagyományos recept alapján készített, levegőn szárított olasz eredeti «védett eredetmegjelölés» pecséttel van ellátva, amely a helyi régióban előállított sertéshúsból, meghatározott eljárással készült termékek garanciája.

## Bell Németország Serrano sonka bio minőségben

Májustól kezdve a Bell Németország Abraham-választékában a bio tanúsítvánnyal ellátott Reserva serrano sonka is megtalálható lesz. A legjobb alapanyagokból készült spanyol klasszikust az ibériai Sierra vidékének különleges éghajlati viszonyai között szárítják a levegőn, és legalább tizenkét hónapon keresztül érlelik. A felhasznált hús válogatott spanyol bio-beszállítóktól származik, és a szintén bio tanúsítvánnyal rendelkező Fuensalida üzemében kerül feldolgozásra. A Serrano sonka emellett az EU «garantáltan hagyományos specialitás» pecsétjét is viseli, amely a tradicionális recept alkalmazását tanúsítja.





Eisberg Magyarország  
**Finomság neked és nekem**

**Az én salátám és a te salátád, egyszemélyes adagokban.**

Magyarországon egyre kedveltebbek azok a csomagolások, amelyek a kis háztartások igényeihez alkalmazkodnak. Ez jó ok az Eisberg számára, hogy két finom salátakeveréket egyszemélyes, 80 grammos csomagolásban vezessen be. Míg «Az én salátám» római salátával, endíviával, sárgarépával, jégsalátával, friséé és lollo rosso salátákkal, illetve bébispenóttal kínálja magát, addig «A te salátád» jégsalátából, friséé és lollo rosso salátából, valamint vörös cikóriából áll. De az új salátakeverékek természetesen nem csak az egyedülállókat célozzák. A Duo csomagolás, ami éppen Valentin-napra érkezik a szupermarketekbe, kiváló egy közös salátázáshoz kettesben.



Eisberg Ausztria  
**Vegán salátatrió**

A tavalyi év vége óta az Eisberg Ausztria három új, ropogós variációval jelentkezett az ország egyik jelentős kiskereskedelmi láncánál. A retekcsírával és mángóddal megbolondított, zacskós madársaláta enyhén pikáns aromát kölcsönöz az otthoni salátátnak. Az ebéd-szünetre emellett most itt a kurkumafuval készült «Enjoy Buddha Bowl» és az olajban sült csicseriborsó-golyócskával kiegészített «Enjoy Rote Rüben Tabouleh Bowl». Tökéletes vitaminbomba a tavasz kezdetére.



Hilcona  
**Jó hírek a tésztáspolcra**

**Eredetik a vegán tészta-élményhez.**

Azok a tésztarajongók, akik részben vagy egészben el szeretnék tekinteni a hús fogyasztásától, biztosan örülni fognak a Hilcona ízletes újdonságának a Pasta Originale választékban: a «Vegane Mozzarella-Alternative & Pomodoro» (vegán mozzarella-alternatíva paradicsommal) – mint azt már a neve is mutatja – vegán mozzarella-alternatívából és aromás paradicsomból készült töltelékkel készül. A finoman lisztezett, vékony friss tészta borsó- és búzafehérje-alapú. A rendkívül krémes töltelékkel együtt igazi soulfood élvezetet nyújt, «akár a házi tészta».

Hilcona Foodservice  
**Prémium tészta a francia piacra**

A Hilcona Foodservice exkluzív tésztasorozata, a «La Pasteria» kimondottan magas színvonalú ízélményt ígér. A durumbúzadarából és friss, szabad tartású tojásból készült tészta csodálatos tölteléket rejt: ilyen párosítások például a kucsmagomba és mascarpone, vagy a garnéla és Espelette-paprika. Kezdetben kizárólag Franciaországban kapható, és kompromisszummentes tehermentesítést jelent a szakácsok számára mind minőség, külső és fenntarthatóság tekintetében. Emellett a töltött kreációk elegendő teret biztosítanak a saját recept-ötletekhez is.



Hügli  
**Klasszikus hideg szósz Svájcban**

A Hügli márkája, a Stein's Best új ketchupjával rendkívül aromás változatot hozott a választékba, amelyet az előző év végén kezdtek el gyártani a svájci St. Gallen telephelyen. Gyümölcsös ízét az érett paradicsomok magas, 65%-os arányának köszönheti. Az új Stein's Best ketchup az egyszerű adagolás érdekében – akár a büfében, akár otthon – kézreálló, összenyomható palackban, adagolóhoz való Bag-in-Box megoldással, illetve praktikus, pumpás vödörben kapható. A választékot praktikus, önálló Stick-Pack adagok teszik teljessé.





Nyolc héten keresztül fermentálva a fokhagyma megfeketedik, megpuhul és ragacsos lesz, az íze pedig többé nem csípős, hanem umami.

Fokhagyma

## A SUPERFOOD (ERŐTELJES) LEHELETE

Elég erőteljes ahhoz, hogy elbűvöljön, és ahhoz is, hogy elriasszon – átlagembereket és királyi vérből valókat egyaránt. Egyikük nagyra becsüli a fokhagyma intenzív ízét, másikukat viszont egyenesen megfutamtítja, mint például II. Erzsébet királynőt, aki egész életére kitiltotta a királyi háztartásból.

A hobbi-fokhagymakertészeknek egy marék fokhagymagerezden kívül nincs szüksége másra, mint egy ásóra, némi trágyára és egy kis cserépre, hogy a fokhagymatermesztés szárba szökkenjen. A növénykéek ugyanis kifejezetten igénytelenek. Sok napsütés és elegendő öntözés esetén az ültetés utáni hatodik-tizedik hónapban már be is lehet takarítani a termést. A földben lévő gerezdek mellett a fokhagyma virága is ehető, frissen szedve kellemes ízt kölcsönöz az omletteknek, salátáknak és leveseknek.

**A Bresc évente körülbelül 1500 tonna fokhagymát dolgoz fel.**

A hollandiai Werkendamban működő Bresc fűszerszakértői termékeik lényeges hozzávalójának tartják a fokhagymát. Az erőteljes ízű hagymákból a vállalat évente körülbelül 1500 tonnányit dolgoz fel. Felaprítva, szeletelve vagy pürésítve, feketére fermentálva, megpirítva vagy füstölve – a különféle fokhagymatermékek nagy választéka intenzív és megosztó ízelményt biztosít.

A Bresc több különböző termőterületről szerzi be a fokhagymát: Hollandiából, Olaszországból, Spanyolországból és Kínából. Utóbbi

a világ legnagyobb fokhagymatermesztőjének számít, akinek a globális fokhagymatermesztés több mint felét köszönhetjük. A Bresc azonban a következő években fokozatosan csökkenti az ázsiai eredetű hagymák mennyiségét, és az európai termesztésre koncentrál, mint azt Aart de Geus, a Bresc értékesítési és marketingvezetője kifejti. «A legkiválóbb ízélmény eléréséhez a lehető legközelebb természetesen alapanyagokat szeretnénk felhasználni.»

Hűvösen friss, forrón fűszeres – ez a Bresc

A kis cég, amely 1991-ben fogott bele az éticsiga-tenyésztésbe, azóta a fokhagyma- és fűszertermékek specialistájává nőtte ki magát. A csigás ötlet már a múlté, az autentikus ízélmény iránti elkötelezettség viszont a régi. Napjainkban több mint 80 állandó munkatárs dolgozik a vállalatnál Werkendamban, Rotterdamtól mintegy 30 kilométerre. A termékínát az európai gasztronómiai piacot célozza. Itt a nyersanyagok ugyanolyan fontos szerepet játszanak a beszállítóknál, mint az éttermek vendégeinél, akiknek tányéraján végül a fűszerek landolnak.



### A jövőben a Bresc még több európai fokhagymát szeretne felhasználni a termékeiben.

Ez a hagymaféle eredetileg Közép-Ázsiából származik, ahol már több mint 5000 éve termesztik, és azóta használják gyógyszerként és fűszerként is. Európába a rómaiak közreműködésével jutott el. Számos pozitív egészségügyi hatást tulajdonítanak neki. A fokhagyma javítja a vérkeringést, mivel egészséges hatóanyagai: az allicin és az ajoén nyhe vérhígítóként és vérnyomáscsökkentőként működnek. Az allicin emellett hatásos a vírusok, baktériumok és gombák ellen is, ezért a fokhagyma természetes antibiotikumnak számít.

Nem minden fokhagymának egyforma az íze. A világon körülbelül 300 különböző fajta létezik. A hagymák jellegzetes ízét a fejlődésüket meghatározó talaj- és éghajlati viszonyok adják. A holland fokhagyma víztartalma viszonylag magas, íze ezért inkább hagymaszerűen lág, míg a spanyol fajta szárazabb, így erős és csípős íz jellemzi. «Komoly különbséget jelent, hogy a növények Hollandia magas sótartalmú talajában növekednek, vagy Andalúzia száraz, magas vastartalmú, vörös talajában» – magyarázza Aart de Geus.

A fokhagyma termesztése csaknem ugyanolyan egyszerű, mint a főzés során való felhasználása, ezért a világ minden konyhájában megtalálható. Az ételkészítés során szinte semmit nem ronthatunk el vele kapcsolatban. Egy dologra kell ügyelnünk: nem szabad, hogy odaégjen. Amikor ugyanis a fokhagyma pirítás közben túlhevül és megfeketedik, az íze kellemetlenül keserűvé válhat, ez pedig még a legmegátalkodottabb fokhagymarajongókat is mekkülésre készíti. • *ap*



A Beemster fokhagyma agyagos talajban nő, és június végén takarítják be Amsterdam környékén.

### Jó tudni

#### Viszlát, fokhagymaszály

Az Egyesült Államok kutatói megállapították, hogy a nyers alma és nyers fejes saláta rágcálása 50%-kal csökkenti a fokhagymás szájszagot. A szagot a kézről legjobban hideg, folyó víz alatt lehet lemosni, rozsdamentes acél dörzsszivaccsal.



#### Hurrá neki, kétszeres hurrá

Minden év április 19-én ünnepeljük a fokhagyma világnapját. Tökéletes időpont arra, hogy a családot egy spagetti aglio e olio vagy egy tzatziki ízeivel örvendeztessük meg. Aki lemaradt, annak október 6-án van még egy esélye. Ez ugyanis a Garlic Lovers Day.

#### Alliumfóbia

Aki már egy fokhagymagerezdre pillantva is elborzad, az valószínűleg alliumfóbiában szenved. Ez a neve ugyanis a fokhagymától és más hagymaféléktől való beteges irtózásnak.



A friss fokhagyma durvára aprított gerezdjei többek között gruyère sajttal, sült hátszínnel és pézsmatökkel fogyasztva kiválóak.



# Mi tetszett Önnek a legjobban?



## Visszajelzésével Ön is nyerhet!

A LOOK! szeretne élvezetes olvasmányt nyújtani az Ön számára! Ehhez viszont szükségünk van visszajelzésére. Így folyamatosan egyre jobba tehetjük a LOOK! folyóiratot, és gondoskodhatunk arról, hogy minden rész az újdonság erejével hasson. Ezért érdekelne bennünket: Mi tetszett Önnek a legjobban ebben a LOOK!-számban? Egy bizonyos cikk? Volt-e olyan fotó, ami különösen megragadta Önt? Vagy egyszerűen csak egy idézet maradt meg az emlékezetében? **Ossza meg velünk meglátásait, és töltsse ki a QR-kódra kattintva elérhető űrlapot.**

**Visszajelzésüket 10 darab, egyenként 70,- euró értékű vásárlási utalvány kisorsolásával szeretnénk megköszönni.**

**Küldje el visszajelzését (QR-kód) 2023. június 24-éig, hogy részt vehessen a sorsoláson.**

A nyerteseket közvetlenül értesítjük. A sorsolásról sem írásban, sem telefonon nem áll módunkban felvilágosítást adni. Többszörös jelentkezéseket nem fogadunk el.