

LOOK!

Personeelsmagazine van de Bell Food Group

01 2023



**We vullen
gaten op**



Inhoud

Uit de onderneming

- 4 1 jaar, 5 stemmen**
Jaaroverzicht van de afdelingshoofden
- 8 «TopX is een levenswijze»**
Al meer dan 30 vestigingen betrokken
- 11 Kom in actie voordat er schade optreedt**
Meldpunt voor klokkenluiders

Omslagverhaal

- 14 We vullen gaten op**
Zo zorgt de Bell Food Group voor voldoende arbeidskrachten

Duurzaamheid en innovatie

- 20 Digitale booster**
Nieuwe tools voor communicatie en samenwerking
- 24 Goed opgeleid op het gebied van duurzaamheid**
Bell Food Group introduceert e-learning over basisprincipes van duurzaamheid

Persoonlijk

- 26 We feliciteren en nemen afscheid**
Dienstjubilea en pensioenen van april tot juni 2023

Onze smaakvolle wereld

- 29 Iets ouds, iets nieuws en iets groens**
Nieuwigheden om verliefd op te worden
- 32 Een (stevige) toets van Superfood**
Knoflook

Terugkoppeling en verloting

- 36 Wat vond u het best?**
Er valt wat te winnen met uw feedback!

U kunt zich ook online abonneren op LOOK! en hem lezen of downloaden via look.bellfoodgroup.com.

Colofon Tijdschrift voor werknemers van de Bell Food Group, 4 nummers per jaar, nr. 1/2023, april 2023, 29e jaargang. Uitgever: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Bazel, Zwitserland. Adres: Bell Schweiz AG, redactie LOOK!, postbus 2356, 4002 Bazel, Zwitserland. Tel. +41 58 326 2447, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com. Redactie: Sara Heiniger (sh), bestuur. Redactionele ondersteuning: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap). Foto's: Coverfoto en omslagverhaal, Philipp Jeker Photography, Zürich (CH). Ontwerp: oblografik, Olten, Zwitserland. Fotobewerking: Proacteam AG, Allschwil, Zwitserland. Druk: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Zwitserland. Gedrukt op FSC-papier. Adreswijzigingen: Neem contact op met het verantwoordelijke HR-bureau of de personeelsafdeling.

Omslag: Van links naar rechts: Sarah Akbarzada, Tobias Scheiwiller, Angela Knapp, Jérôme Küchler, Bashkim Bajrami. Foto pagina 14: Van links naar rechts: Angela Knapp, Tobias Scheiwiller, Luca Graf, Julian Keller, Marc Greising, Sarah Akbarzada; Foto pagina 18: Van links naar rechts: Julian Keller, Luca Graf, Tobias Scheiwiller; alle werkzaamheden bij Hügli in Steinach.

Het leukste bedrijf

Beste medewerkers

We hebben weer een buitengewoon jaar vol uitdagingen achter de rug. Aan het begin hoopten wij dat de normale gang van zaken zou terugkeren na de COVID-19 periode. Maar toen brak de verschrikkelijke oorlog in Oekraïne uit en die had opnieuw een impact op al onze levens – en op ons bedrijf. Bepaalde voedingsmiddelen zoals bakolie waren plotseling niet meer verkrijgbaar of enkel tegen woekerprijzen. Ook de kosten voor goederenvervoer, verpakkingsmateriaal of voeder rezen de pan uit. Zo'n situatie hadden we nog nooit meegemaakt, en het vormde een uitdaging voor de volledige Bell Food Group.

Toch hebben wij opnieuw getoond dat we crisisbestendig zijn. Onze stabiele organisatie, onze goede samenwerking en jullie enorme inzet, gewaardeerde medewerkers, hebben opnieuw hun vruchten afgeworpen. Wij zijn er als groep altijd in geslaagd om, ondanks alle moeilijkheden, aan onze klanten te blijven leveren. En daar ben ik enorm trots op! We stonden voor een enorme inspanning waaraan jullie allemaal hebben bijgedragen. Daarvoor wil ik jullie allemaal vanuit de grond van mijn hart bedanken.

Samen zijn we erin geslaagd een zeer bevredigend algemeen resultaat te behalen in deze uitdagende tijd vol aanbodknelpunten en kostenstijgingen. Dit blijkt ook uit de beoordelingen van het boekjaar 2022 door de bedrijfsleiders op blz. 4 t/m 7. Maar we hebben niet enkel op economisch vlak goede resultaten geboekt. Uit een enquête is immers gebleken dat de klanten zeer tevreden zijn over ons. Daar zijn wij natuurlijk zeer blij mee.

«Een mooi resultaat in uitdagende tijden.»

Een belangrijk probleem waarmee wij momenteel en in de toekomst over de hele groep te maken zullen hebben, is het tekort aan arbeidskrachten. In het coververhaal van dit nummer kunt u lezen over wat we doen om nieuwe mensen voor de Bell Food Group te werven en bestaande werknemers te behouden. Een belangrijk aspect voor mij is de bevordering van de volgende generatie – en de beste manier om dat te doen is door ze zelf steeds beter op te leiden. In dit kader slaan we al nieuwe wegen in, bijvoorbeeld met het leerprogramma, het beheer van onze eigen dorpslagerij als leerbedrijf of talentmanagement. We willen onze aantrekkelijkheid als werkgever verder verhogen. Want dat maakt uiteindelijk het doorslaggevende verschil.

Er ligt nu weer een nieuw jaar voor ons, dat ongetwijfeld op veel gebieden nieuwe uitdagingen met zich mee zal brengen en waarin we nog meer naar elkaar toe moeten groeien om al ons potentieel te kunnen benutten. Voor mij persoonlijk zijn wij echter al het leukste bedrijf van deze omvang dat er bestaat.

Lorenz Wyss
Voorzitter van het bestuur van de groep



Jaaroverzicht van de afdelingshoofden

1 jaar 5 stemmen



Bell Schweiz

Wanneer we naar het boekjaar 2022 voor Bell Schweiz kijken, mogen we de uitzonderlijke resultaten van het door de pandemie geteisterde voorgaande jaar niet vergeten: Retail steeg sterk door het gebrek aan winkeltoerisme, terwijl de foodservice daalde. In 2022 zijn we teruggegaan naar de basis van voor de coronapandemie. Retail is terug naar normaal, en foodservice is zelfs buiten proportie toegenomen. Een goed resultaat waarmee we zeer tevreden kunnen zijn.

Ondanks de uitdagingen waarmee we werden geconfronteerd, hebben we opnieuw onze kracht als groep en onze creativiteit getoond. Zo hadden wij door een lek bij onze gasleverancier tijdelijk geen stikstof voor de hamburgerproductie voor een van onze grote klanten. Gelukkig konden wij de nodige producten uit Duitsland en Italië invoeren en zo de levering

aan de klant verzekeren. Een andere kwestie die ons op de proef stelde, was de overvloedige voorraad varkens in Zwitserland. Als een van de initiatiefnemers voor de oplossing van het probleem hebben wij in de zomer varkensvlees voor de verkoop ingevroren en voor het eerst in de geschiedenis van Bell Schweiz varkensvlees aan Bell Polen geleverd.

Op die manier konden wij de Zwitserse landbouw ondersteunen als een betrouwbare partner bij het terugdringen van de overschotten. Nu liggen de volgende grote kwesties al voor ons, waaronder de investeringen in het kader van Opera. We weten dat het voor alle betrokkenen zeer veeleisend zal zijn om de dagelijkse gang van zaken te runnen en tegelijkertijd de voltooiing van de nieuwe gebouwen en de verhuizing daarheen te organiseren. Hier wordt ons als leiders ook gevraagd goed te luisteren en er altijd te zijn om eventuele problemen samen op te lossen. Want onze kracht is samenhang. Dat zal ons ook in staat stellen de projecten die voor dit jaar in het verschiet liggen de baas te kunnen.

Lorenz Wyss, hoofd
bedrijfseenheid Bell Schweiz

«De volgende grote
kwesties liggen
al voor ons.»



Bell International

Vorig jaar boekte Bell International het beste resultaat in haar geschiedenis – alle eenheden overtroffen duidelijk het budget. Ik wil alle medewerkers hiervoor bedanken: Jullie kunnen trots zijn op jezelf! Een duidelijke focus op onze sterke punten in de respectievelijke afdelingen, een uitbreiding van klantenrelaties en exportactiviteiten en tijdige aanpassingen aan de marktomstandigheden vormden de basis voor ons succes.

In 2023 gaan de zaken niet op dezelfde manier zo verder. Waarom? We krijgen vanaf januari te maken met hogere kosten, door de terughoudendheid van onze klanten om te kopen verliezen we verkoopvolumes ten opzichte van 2022. Bovendien eisen onze klanten nu lagere verkoopprijzen om meer klanten in de winkels te krijgen. Daarom moeten wij onze kosten onder controle houden en, zoals vorig jaar, situationeel en snel reageren op veranderingen. Mensen maken het verschil – met dit geweldige Bell International-team zullen we ook deze uitdagingen aankunnen. Nogmaals dank aan iedereen!

«Het beste
resultaat in haar
geschiedenis.»

Eisberg

De Eisberg-groep heeft een bewogen jaar achter de rug. De hoge kosten van energie en grondstoffen hebben negatieve sporen achtergelaten. Klimaatveranderingen hebben steeds meer invloed op ons bedrijf, dus moeten we nieuwe wegen inslaan. Nieuwe teeltgebieden en technologieën worden geëvalueerd om de grondstof in de juiste kwaliteit op grotere schaal te kunnen verkrijgen. De nieuwe vestiging van Eisberg Oostenrijk had te lijden onder de terughoudendheid van de klanten, waardoor de hoge verkoopdoelstellingen niet volledig konden worden bereikt. Dankzij jullie inzet en de brede positionering in de verschillende landen konden wij ook successen boeken en een aantal negatieve effecten compenseren. Zo hebben we in Hongarije, Roemenië en Polen ondanks de hoge inflatie de budgettaire doelstellingen gehaald.

Mensen maken het verschil – bij Eisberg kreeg ik de kans om veel toegewijde medewerkers te leren kennen en ik kijk ernaar uit om onze reis samen voort te zetten in 2023. Bedankt voor de geweldige inzet!

Marco Tschanz,
hoofd bedrijfseenheden
Bell International en Eisberg

BELL
FOOD
GROUP



LEADING IN FOOD



Hilcona

Met veel innovaties en nog meer frisheid konden we de Hilcona-groep ook in 2022 op koers houden, hoewel het jaar aanvankelijk werd gekenmerkt door corona, vervolgens door exploderende grondstofprijzen en vervolgens door sterk stijgende energieprijzen. Dit stelde onze teams voor grote uitdagingen. We gaven de hoogste prioriteit aan het beschikbaar houden van de goederen en konden, op enkele uitzonderingen na, dankzij de grote inzet van onze medewerkers de leverbaarheid garanderen.

«Hilcona is klaar voor de toekomst, klaar voor het jaar 2023!»

Vers, gezond genieten elke dag was ook vorig jaar het motto. Nadat de coronapandemie wegviel, bleef de meeneemconsumptie stijgen en steeg de restaurantverkoop tot boven het niveau van voor de pandemie. Ook dankzij de opening van onze versfabriek in de regio Zürich konden we het aandeel van

dagverse producten verder uitbreiden. De fabriek in Bad Wünnenberg kon verdere efficiëntieprojecten realiseren. Onze interne start-up The Green Mountain is erin geslaagd de markt te betreden in Oostenrijk, Frankrijk en Duitsland. In Zwitserland werden we de belangrijkste leverancier van plantaardige producten in de horeca. Samen hebben we voor het eerst de grens van 500 miljoen doorbroken. Hartelijk bedankt voor de geweldige inzet.

Onze passie voor goede smaak en gezond eten drijft ons ook dit jaar weer. Veel projecten zitten in de pijplijn. Hilcona is klaar voor de toekomst, klaar voor het jaar 2023!

**Martin Henck, hoofd
bedrijfseenheid Hilcona**



Hügli

De Hügli-groep realiseert bijna de helft van haar omzet in de horeca. Tijdens de twee coronajaren 2020/2021 verloren wij en onze cateringklanten in sommige gevallen meer dan 50 procent van de omzet per maand – afhankelijk van de mate waarin de verschillende overheidsbependingen werden opgelegd. Een zo snel mogelijk herstel van de foodservice-markt was voor de Hügli-groep dan ook van levensbelang!

Wie had iets minder dan een jaar geleden gedacht hoe snel en enorm dit herstel zou

verlopen. De inhaalvraag van de bevolking na de opheffing van de coronabependingen in februari/maart 2022 was gewoonweg overweldigend!

Omdat wij, in tegenstelling tot veel concurrenten, onze verkoopteams tijdens de coronajaren niet hebben afgebouwd en de tijd hebben gebruikt om onze merkconcepten te herzien, konden wij meteen de eerste dag na de opening beginnen, en onze cateringklanten hebben ons bedankt met een omzetgroei die ver boven het niveau van vóór corona lag in de maanden maart tot december. Het citaat «In elke crisis schuilt ook een kans» is eens te meer waar gebleken: Hügli is als winnaar uit de crisis gekomen en heeft haar marktaandeel enorm kunnen uitbreiden.

«Hügli is als winnaar uit de crisis gekomen.»

**Thomas Bodenmann, hoofd
bedrijfseenheid Hügli**

Financiën/Diensten



Na twee jaar corona verwachtte ik eigenlijk dat alles weer normaal zou worden – en toen kwam de Oekraïne-crisis. De gevolgen waren en zijn enorm – ook voor de Bell Food Group. Enerzijds moesten we de beschikbaarheid van goederen garanderen en de prijsstijgingen temperen, anderzijds moesten we de gestegen kosten doorberekenen. Plotseling manifesteerden de inflatie en de rente zich. We hebben echter goed en snel op de veranderingen kunnen reageren.

Economisch gezien is de eerste helft van het jaar voor ons goed verlopen. Daarna volgden zeer moeilijke maanden met aanzienlijke budgettaire afwijkingen. Tegen het einde van het jaar konden we het tij echter keren. We kunnen trots zijn op het resultaat, een zeer bevredigend totaalresultaat voor 2022.

De afdeling Financiën/Diensten heeft het afgelopen jaar veel en goed ondersteunend werk verricht. Er was een grotere behoefte aan analyses, ad-hoc-evaluaties en simulaties. We konden de zakelijke samenwerking met onze interne klanten intensiveren en verdiepen. Ik wil mijn

medewerkers oprecht bedanken voor hun inzet en de mooie resultaten.

2023 zal worden gekenmerkt door een bovengemiddelde volatiliteit. Het zal even duren voordat de toeleveringsketen weer in balans is. Maar er staat ons een spannend jaar te wachten. Ik vertrouw erop dat we ook voor de volgende uitdagingen goede oplossingen zullen vinden.

**Xavier Buro, hoofd
afdeling Financiën/Diensten**



Al meer dan 30 vestigingen betrokken

«TopX is een levenswijze»

Een tweetal jaar geleden begon de Bell Food Group aan haar grote TopX reis... Ondertussen zijn steeds meer vestigingen van alle afdelingen mee ingestapt. En anderen zijn in volle voorbereiding. Voor het eerst ook voor de afdelingen administratie en IT.

Hersenonderzoek wijst uit: Mensen houden van routines en hebben het vaak moeilijk met veranderingen. Het is daarom geen verrassing

Snelle successen zorgden voor grote tevredenheid over TopX.

dat sommige belanghebbenden aanvankelijk sceptisch waren over de invoering van TopX in hun bedrijf.

Maar dankzij snelle successen en vruchtbare groepsoverschrijdende samenwerking is de aanvankelijke bezorgdheid telkens in korte tijd omgezet tot grote tevredenheid.

Inmiddels zijn er meer dan 30 productiebedrijven aangesloten bij de groep. Daar-

onder behoren onder andere de vestigingen van Sylvain & CO in Essert-sous-Champvent, Hügli in Redditch en Bell Poland in Niepołomice.

Daarnaast staat nu met Bell Deutschland in Seevetal ook één van de eerste administratieve afdelingen in de startblokken. Ook de IT van Bell Food Group zal TopX integraal invoeren. • *mr*

Vestiging: Huegli Redditch Verenigd Koninkrijk



«Wij hebben geleerd dat TopX eigenlijk een levenswijze is en niet enkel maar een reeks verbeteringsprojecten. Om alle werknemers bij dit proces te betrekken, moeten we de nodige tijd investeren. De kwaliteit van de resultaten is op lange termijn veel beter dan wanneer wij enkel vanuit het management oplossingen voorschrijven. Er zijn al verschillende projecten uitgevoerd die hebben bijgedragen aan een culturele verandering bij ons.



Chris Hurt, Managing Director bij Huegli UK

Een concreet voorbeeld is onze conservenlijn, waar we dankzij een verbeterde gewichtscntrole de kosten met ongeveer 2000 euro per maand konden verlagen. Daaruit blijkt ook het grote besparingspotentieel dat kan worden bereikt. Binnen de Bell Food Group is de samenwerking rond het programma fantastisch en het was geweldig om elkaar voor het eerst persoonlijk te ontmoeten tijdens de TopX Summit in oktober 2022.»

Vestiging: Bell Polen Niepołomice



«Voor we met TopX in zee gingen, waren we erg sceptisch, vooral omdat de externe experts van ROI-EFESO die voor ons werden aangesteld geen ervaring hadden met de vleesindustrie. Maar ondertussen zijn we heel positief. Wij hebben een goede verstandhouding ontwikkeld, die wordt bevestigd door de geboekte resultaten. Binnen de focusprojecten hebben wij ons aanvankelijk beperkt tot onze snijlijnen en daar



Eugeniusz Philip, Bedrijfsleider Bell Polen

een zeer groot potentieel ontdekt. Wij hebben onder andere de verliezen op de snijlijnen kunnen beperken dankzij uitwisselingen met collega's uit Frankrijk. Voorts hebben wij een systeem ingevoerd dat fouten van medewerkers snel opmerkt en verhelpt en de communicatie tussen de productie en de technische dienst verbetert.»

Vestiging: Sylvain @ CO Essert-sous-Champvent, Zwitserland



«Voor de start van TopX hadden we het gevoel dat we een lange onbekende weg met nieuwe mensen en een nieuw vocabulaire voor de boeg hadden. Voorts waren er zorgen over de administratieve lasten die gepaard gaan met de invoering van een dergelijk initiatief. Inmiddels hebben we de tweede mijlpaal met succes bereikt en is onze indruk van het programma aanzienlijk veranderd. TopX heeft onze lean-dynamiek volledig nieuw leven ingeblazen en iedereen betrokken om de vooruit-



Boris Halna du Fretay, Hoofd van Productie en Infrastructuur bij Eisberg/Sylvain & CO

gang te ondersteunen. Al bij de eerste projecten hebben wij merkbare successen geboekt, onder meer door de opbrengst bij het snijden van sla te verhogen en het waterverbruik bij de productie en de schoonmaak te verminderen. De uitwisseling van ervaringen met collega's van Eisberg en Hilcona is eveneens waardevol voor ons, en dat willen we nu uitbreiden naar andere leden van de groep.»



Leden van het Instituut voor Technologiebeheer overhandigden de prijs aan Marc Spanuth en Alexander Duss (3e en 4e v.l.)

Uitstekend programma

TopX is nu ook bekroond

De Bell Food Group ontving recentelijk de «Successful Practice Award» van de Universiteit van St. Gallen voor haar succesvolle verbeteringsproces.



Het instituut analyseerde verschillende aspecten van de productiesystemen.

In het kader van de studie «De toekomst van productiesystemen» van het Instituut voor technologiebeheer van de universiteit van St. Gallen werden 112 ondernemingen onder de loep genomen. Als één van de drie deelnemers ontving de Bell Food Group de onderscheiding «Successful Practice» voor TopX. Daarnaast kregen het autoconcern BMW en de aanbieder van automatiseringstechnologie FESTO de prijs.

In het kader van de benchmarkingstudie analyseerde het Instituut verschillende conceptuele aspecten van de invoering en toepassing van productiesystemen. Bij de Bell Food Group raakten de onderzoekers enerzijds overtuigd van het navigatorproces, waarin concrete actiepunten worden ontwikkeld

vanuit de doelstellingen van de lokale managers en de overkoepelende doelstellingen van het programma. Anderzijds prezen zij ook het concept om TopX-experten in elke fabriek ter beschikking te hebben zodat zij dicht bij de dagelijkse gang van zaken staan.

TopX-managers Alexander Duss en Marc Spanuth namen de prijs in ontvangst tijdens de slotconferentie in St. Gallen afgelopen december. Daarbij kregen zij ook de gelegenheid om in een keynote speech het programma van Bell Food Group aan de deelnemers te presenteren. • *mr*

Meldpunt voor klokkenluiders

KOM IN ACTIE VOORDAT ER SCHADE OPTREEDT

Het meldpunt voor klokkenluiders van de Bell Food Group is een belangrijk instrument om misstanden aan het licht te brengen. De term «klokkenluiden» heeft echter nog steeds een negatieve bijklank, en dat ten onrechte. Michael Gloor, Hoofd Interne Audits en Compliance, neemt de vooroordelen weg en legt uit hoe zo'n melding precies verloopt. • *sh*

Dit gedrag is tegen de regels.

Een paar dagen geleden was Corina M.* er getuige van hoe haar overste op een poging tot omkoping inging. Sindsdien twijfelt ze over wat ze moet doen. Ze weet: dit gedrag is tegen de regels en tegen de wet. Maar ze is ook bang dat haar overste «wraak» op haar zal nemen als ze het voorval meldt. Na lang aarzelen neemt Corina M. uiteindelijk, ondanks haar twijfels, contact op met de Compliance-afdeling. Een klassiek voorbeeld van klokkenluiden.

Verantwoordelijkheid nemen

«Klokkenluiders, of melders, zijn personen die de aandacht vestigen op misstanden en wangedrag binnen een bedrijf», legt Michael Gloor uit. Als Hoofd Interne Audits en Compliance is hij er onder meer verantwoordelijk voor dat de leden van de Bell Food Group voldoen aan de wettelijke voorschriften, de toepasselijke

regelgeving en de interne normen. Klokkenluiden speelt hierbij een belangrijke rol. «Als bedrijf kunnen we wangedrag alleen corrigeren als melders het erkennen en dit onethische gedrag melden.» Michael Gloor vindt echter dat het onderwerp ten onrechte wordt besmeurd met negativiteit: «Extreme voorbeelden zoals Edward Snowden leerden ons dat klokkenluiders zich zo gezegd op gevaarlijk terrein begeven. Bij de Bell Food Group is dit niet het geval. Het klokkenluidersbeleid zorgt daarvoor.»

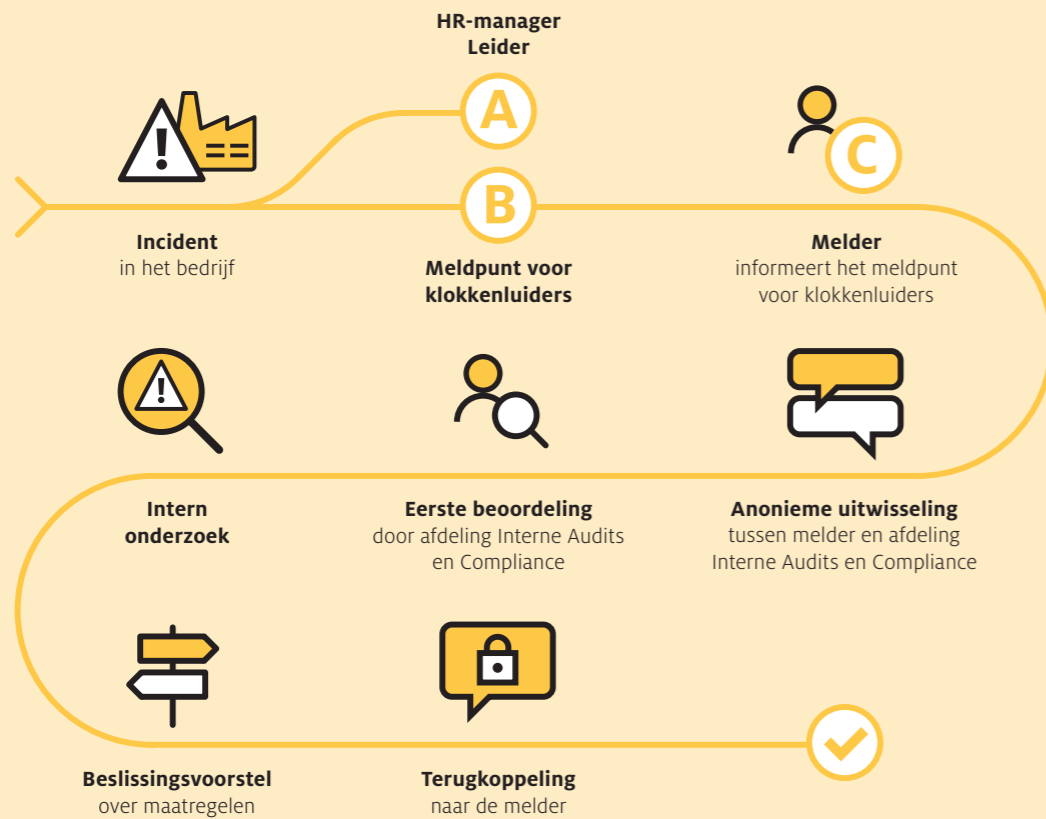
Efficiënt klokkenluidersbeleid

Het klokkenluidersbeleid regelt hoe schendingen en wangedrag worden gemeld en onderzocht. Tegelijkertijd garandeert het de grootst



MELDING MAKEN

Michael Gloor legt precies uit hoe een klokkenluidersmelding verloopt.



«Het maakt niet uit via welk kanaal u contact opneemt met het meldpunt voor klokkenluiders. **Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld**, en er zijn slechts zoveel mensen bij betrokken als absoluut noodzakelijk is om een melding te verwerken. Om meldingen snel te kunnen behandelen, is het voor ons waardevol om de identiteit van de melder te kennen, bijvoorbeeld om verdere vragen te kunnen stellen.»

A

HR-manager Leider

- Persoonlijke, werkgerelateerde klachten (bv. tussen menselijke conflicten of meningsverschillen)
- Arbeidsvoorwaarden (bv. Salaris, werkuren, sociale uitkeringen of disciplinaire maatregelen)

B

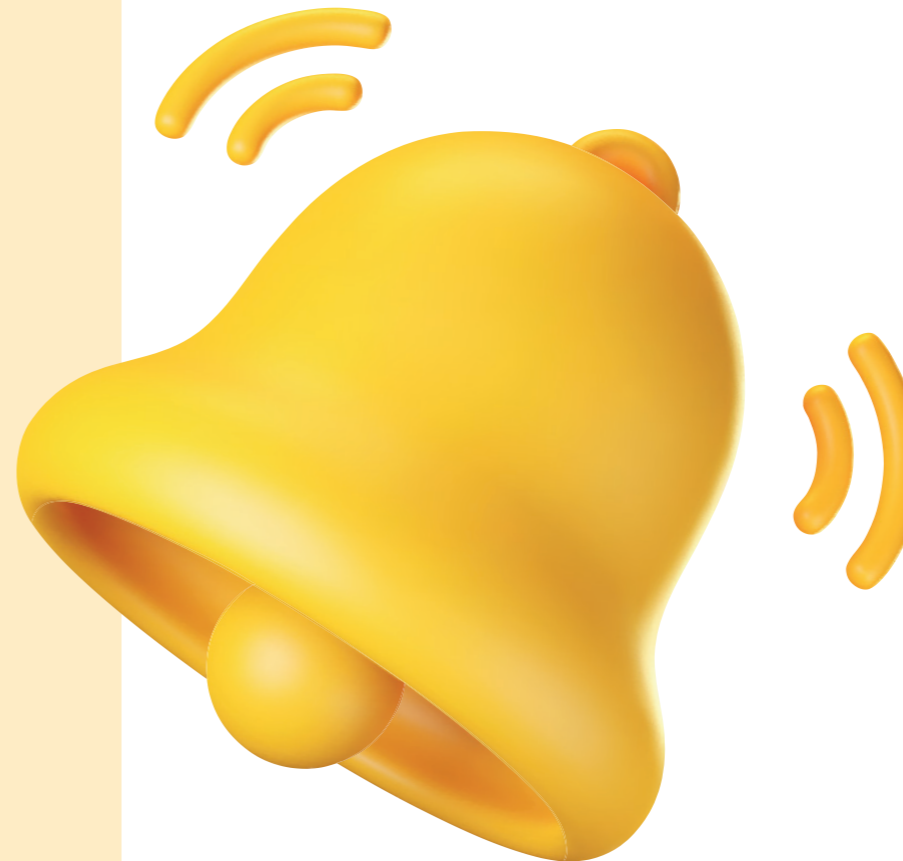
meldpunt voor klokkenluiders

- Fraude, diefstal, verduistering
- Omkoping/corruptie
- Schendingen van de antitrustwetgeving
- Schending van de richtlijnen voor gegevensbescherming of IT-beveiliging
- Overtredingen/gebreken in verband met de productveiligheid
- Overtredingen van de milieuwetgeving of andere milieuvoorschriften
- Belangenconflicten
- Seksuele intimidatie, discriminatie, schending van de persoonlijke integriteit

C

Kanalen

- Online-formulier:** www.bellfoodgroup.com/whistle-blow
- E-mail:** info-compliance@bellfoodgroup.com
- Telefoon:** Hoofd Interne Audits en Compliance, huidig telefoonnummer, zie QR-code:



De grootst mogelijke bescherming voor alle betrokkenen.

mogelijke bescherming voor alle betrokken partijen, zowel voor melders als betrokkenen. De kern van het beleid is het nieuwe meldpunt voor klokkenluiders. Op www.bellfoodgroup.com/whistle-blow kunnen medewerkers, zakenpartners of zelfs derden anoniem de aandacht vestigen op misstanden en wangedrag. Vooral als de melders hun oversten of de HR-afdeling niet willen benaderen wegens partijdigheid. Bij persoonlijke, werkgerelateerde klachten blijven de oversten of de HR-afdeling het eerste aanspreekpunt.

* De persoon en situatie zijn fictief.

Meer informatie vindt u direct in het klokkenluidersbeleid of op de website van het meldpunt:



www.bellfoodgroup.com/whistle-blow



Feitencontrole door Michael Gloor

KLOKKENLUIDERSMYTHES

Klokkenluiders schaden de reputatie van het bedrijf.

«Dit geldt alleen wanneer melders rechtstreeks contact opnemen met het publiek. Deze handelswijze kan echter een teken zijn dat de organisatie in kwestie geen of geen veilige manieren biedt om dergelijke meldingen te verrichten. Dit is niet het geval bij de Bell Food Group.»

Klokkenluiders riskeren hun job.

«Ons beleid garandeert de grootst mogelijke bescherming voor melders, de betrokkenen en degenen die bij het onderzoek betrokken zijn. De Bell Food Group tolereert geen discriminatie van klokkenluiders zoals gedefinieerd en streeft ernaar om personen zo goed mogelijk te beschermen.»

Meldpunten worden misbruikt om andere personen anoniem zwart te maken.

«Uit de statistieken blijkt dat ongeveer 3-10 procent van de binnenkomende meldingen als misbruik kan worden beschouwd. Opzettelijk valse beschuldigingen gelden als misbruik van een meldpunt. Wij tolereren geen misbruik van het meldingssysteem binnen de Bell Food Group.»

Klokkenluiderssystemen creëren een negatieve bedrijfscultuur.

«In tegendeel. Een bedrijf dat zijn werknemers actief aanmoedigt om problemen te melden en hen daarbij steunt, wint meer aan vertrouwen. Als Bell Food Group geven we een sterk signaal dat we ethische kwesties serieus nemen en optreden tegen onregelmatigheden.»



Zo zorgt de Bell Food Group voor voldoende arbeidskrachten

WE VULLEN GATEN OP

Een vleesspecialist gaat met pensioen, een financieel accountant verandert van baan, een IT-stagiair rondt een opleiding af – in deze gevallen moet Bell Food Group zo snel mogelijk intern of extern vervanging vinden. Haar strategieën hiervoor zijn aangepast aan de huidige situatie op de arbeidsmarkt in tijden van krapte op de arbeidsmarkt.

Nog maar enkele jaren geleden ontvingen bedrijven een stortvloed aan sollicitaties na een vacature. Maar de tijden zijn veranderd. De lang overheersende «werkgeversmarkt» verandert steeds meer in een «werknemersmarkt». Dat betekent dat vandaag net zo goed de werknemers het bedrijf kiezen als het bedrijf de toekomstige werknemers.

De reden hiervoor zijn knelpunten op de arbeidsmarkt. Het zijn niet meer alleen vakmensen die ontbreken. Personeelstekorten zijn voelbaar op alle niveaus van organisaties.

Eenzijds komt dit doordat de babyboomers nu de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Anderzijds zijn er veranderingen in de houding van de werknemers ten opzichte

Een gesprek met Johannes Meister

Meneer Meister, Bell neemt op 1 augustus 2023 de slagerij Stübi in Matzendorf over als leerbedrijf. Hoe kwam dit idee tot stand? We werken al enkele jaren samen met slagerij Stübi voor het opleiden van stagiairs, omdat we als versvleesbedrijf niet al het voor de opleiding noodzakelijke werk in de vestiging Oensingen kunnen aanbieden. Met deze samenwerking hebben we destijds de voorwaarde gesteld om in Oensingen vleesspecialisten te kunnen opleiden. Nu de vorige eigenaren met pensioen gaan, hebben we de kans gegrepen om vanaf 1 augustus 2023 de slagerij als leerbedrijf voort te zetten.

Wat verwacht u van dit project? Het idee erachter is om jongeren ter plaatse te laten zien welke geweldige producten vleesspecialisten kunnen maken. Maar de stagiairs moeten ook kunnen ervaren wanneer hun producten in de winkel worden gekocht en welke vreugde ze de klanten bezorgen. We plannen ook activiteiten zoals proefdagen voor de leerlingen van de nabijgelegen wijk-school. We hopen dat dit ons zal helpen om het broodnodige jonge talent te inspireren. We bieden leerlingen ook de mogelijkheid om kennis te maken met het werk in een dorpslagerij en in een groot bedrijf. Zo verminderen we de terughoudendheid om het beroep na de opleiding voort te zetten.

Kunt u door de overname extra stageplaatsen in Oensingen aanbieden? Momenteel hebben we in Oensingen acht vleesspecialisten in dienst. Dankzij de overname zullen we vanaf augustus 2023 enkele extra plaatsen aanbieden. Het is de bedoeling dat steeds twee stagiairs elkaar afwisselen in Matzendorf en dat stagiairs uit Oensingen er regelmatig, bijvoorbeeld één keer per week, komen om worst te maken.

Zullen er ook op andere vestigingen dergelijke opleidingsmodellen komen? Als dit proefproject succesvol is, zouden we het kunnen uitbreiden naar andere vestigingen. Daarnaast zijn er ook plannen om het bedrijf te gebruiken als opleidingsfaciliteit voor beginnende vakmensen en meester-ambachtslieden uit bijvoorbeeld Bazel.

«We willen slagerij Stübi voortzetten als leerbedrijf.»



Johannes Meister, Hoofd HR Bell Schweiz, houdt toezicht op het project «Overname van slagerij Stübi».

Wat is de HR-strategie 2026+ en waarom hebben we die nodig?

Vraag
het ons



Onze manier van werken verandert, en dat verandert ons ook.

Vind het antwoord op jouw vragen en nog vele andere: bellfoodgroup.com/hr

Members of Bell Food Group



Vraag het ons
is een initiatief van de HR-strategie 2026+

Een beter evenwicht tussen werk en privéleven en flexibelere werkmodellen.

van het werk. Een beter evenwicht tussen werk en privéleven en flexibelere werkmodellen worden voor velen steeds belangrijker.

De pandemie heeft hier wederom als booster gewerkt: De coronamaatregelen hebben veel mensen laten zien dat ze ook met minder geld toekomen. Het gevolg: Ze gaan eerder met pensioen, verminderen hun wekelijkse werk-

tijd of doen slechts één deeltijdse baan in plaats van twee.

Hoewel de Bell Food Group als grote internationale onderneming een goede reputatie geniet als werkgever, voelt ook zij de schaarste. «Hoewel we onze vacatures nog steeds kunnen invullen», meldt Endrik Dallmann, Head of HR bij de Bell Food Group. «Maar het duurt vaak langer dan vroeger en er zijn meer inspanningen nodig.»

«Meer vrouwen moeten leidinggevende functies op zich nemen.»

Nieuwe ideeën smeden in de managementworkshop

De managementworkshop vormt een aanvulling op het talentmanagement van de Bell Food Group. Hij bestaat momenteel uit een negenkoppig team dat sinds mei vorig jaar regelmatig bijeenkomt om ideeën uit te wisselen over afdelings- en groepsoverschrijdende kwesties. Daarnaast volgen de leden samen bijscholingscursussen en krijgen ze zogenaamde insights, waarin managers van de Bell Food Group inzicht geven in hun dagelijks leven.

Een individueel ontwikkelingsplan maakt ook deel uit van het programma voor alle leden. De managementworkshop heeft tevens tot taak in het kader van het «Diversity-project» een strategie te ontwikkelen over de wijze waarop de Bell Food Group haar aandeel vrouwen in managementposities kan vergroten. Dit is een maatregel uit de HR-strategie 2026+ om van Bell Food Group de meest aantrekkelijke werkgever in de sector te maken.



Anabelle Klusmann is Head of ALM in de IT-afdeling van de Bell Food Group en een van de leden van de managementworkshop.

Drie vragen voor ... Anabelle Klusmann

Mevrouw Klusmann, wat wilt u bereiken met de strategie voor meer vrouwen in leidinggevende functies en wat is de stand van zaken? We willen ervoor zorgen dat bestaande jonge talenten op de best mogelijke manier worden bevorderd om hen op lange termijn te behouden. Om het volledige potentieel van onze diversiteit te benutten, ongeacht vestiging, werkterrein, geslacht en afkomst, moeten we passende randvoorwaarden scheppen. In de analyse «Aandeel vrouwen in leidinggevende functies» is het bestaande potentieel duidelijk herkenbaar. In het middenkader ligt het aandeel op 28 procent en in het hoger management op 13 procent. Dat laatste moet stijgen tot 20 procent in 2026. De strategie is in volle gang en zal in de loop van de komende maanden aan het bestuur van de groep worden voorgelegd. Zodra deze strategie is aangenomen, moeten op basis daarvan concrete maatregelen worden afgeleid.

Welke zouden dat kunnen zijn? We hebben drie belangrijke actierreinen bepaald: de verenigbaarheid van gezin

en werk, leiderschapscultuur en talentmanagement. Op sommige gebieden zijn we goed gepositioneerd, bijvoorbeeld op het gebied van bijscholingsmogelijkheden. In andere zien we nog steeds ruimte voor ontwikkeling.

Concreet is flexibiliteit in tijd en ruimte op het werk een belangrijk aspect om leidinggevende functies aantrekkelijk te maken voor vrouwen. Maar dat geldt eigenlijk voor beide geslachten! Door mannen flexibeler te laten werken, helpen we gezinnen de taken gelijk te verdelen.

Wat moet er volgens u gebeuren om de zaak vooruit te helpen? Op korte termijn zijn we bezig met het plannen van een evenement voor vrouwen om voor een grote zichtbaarheid te zorgen. Op lange termijn moeten we aantrekkelijker worden als werkgever, zodat we bestaand talent kunnen stimuleren en nieuw talent kunnen aantrekken. We hebben ook sterke leiders nodig die het goede voorbeeld geven en de zaak vooruithelpen.

De meest aantrekkelijke werkgever in de sector.

Het team moet door deze grotere inspanning extra lasten dragen. Om dit te verhelpen lanceert de Bell Food Group tal van activiteiten voor zowel werving als behoud van personeel. De hoekstenen hiervoor zijn vastgelegd in de nieuwe HR-strategie 2026+, die als doel heeft van de Bell Food Group de meest aantrekkelijke werkgever in de sector in de betreffende regio te maken. De HR-afdeling ondersteunt dit doel door haar processen nog beter af te

Veranderingen zo goed mogelijk begeleiden

Een team wordt over groepen verspreid, een afdeling wordt gereorganiseerd of een afdeling verhuist naar een ander gebouw – zoals in elk bedrijf staan veranderingen bij Bell Food Group altijd op de agenda. Maar niet elke werknemer is ontspannen over dergelijke processen. Sinds kort kunnen managers op sommige vestigingen in deze situaties een beroep doen op zogenaamde Change Agents.

«Wij Change Agents weten wat we moeten doen als het om verandering gaat.»

Dit zijn businesspartners van verschillende HR-afdelingen die zich vorig jaar tijdens een training intensief met veranderingsprocessen hebben beziggehouden. «We hebben het programma hiervoor ontwikkeld samen met ervaren trainers van het Coop-opleidingscentrum in Muttenz, zodat het precies is afgestemd op de behoeften van onze groep», verklaart Nicole Böger, Change Agent en HR-coördinator bij Hügli. «Belangrijke bouwstenen blijven ook na afloop van de opleiding onze collegiale casusbesprekingen, waardoor we elkaar kunnen ondersteunen bij het vinden van de beste oplossing in twijfelgevallen.» De Change Agents weten dus wat ze moeten doen als er veranderingen op komst zijn en helpen ervoor te zorgen dat de werknemers het gevoel hebben dat hun vragen en eventuele angsten serieus worden genomen. Wanneer en hoe ze worden gebruikt hangt altijd af van de individuele situatie. Maar nu is het eerst zaak dit nieuwe aanbod bekend te maken met passend informatiemateriaal in de groep.

Van links naar rechts: Ingrid Arroy, Jürg Stucki, Theresa Seel, Julia Peyer, Lydia Hense, Samuel Koch en Nicole Böger



stemmen op de huidige situatie op de arbeidsmarkt.

Voor werving betekent dit een meer individuele benadering van kandidaten en hen op gelijke voet ontmoeten. De recruiter moet de troeven van de Bell Food Group goed uitleggen aan de potentiële werknemer, net zoals de kandidaat zijn of haar troeven naar voren brengt. Zo nodig kan ook de taakverdeling in het team worden aangepast, bijvoorbeeld als iemand met een interessant maar niet geheel geschikt profiel solliciteert. Of de tekorten aan vaardigheden kunnen snel worden weggevoerd door bijscholing.

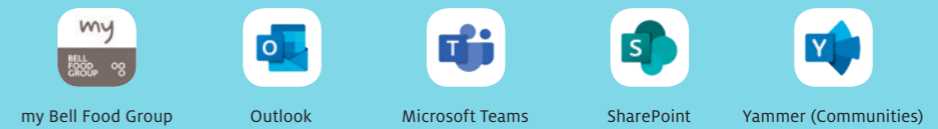
Ook bestaande werknemers moeten tijdens hun loopbaan zo

goed mogelijk worden begeleid en ondersteund. Of het nu gaat om bijscholing, interne overplaatsingsmogelijkheden, arbeidstijdverkorting of andere aanbiedingen die passen bij de huidige situatie van de werknemer.

Opleiding is ook een belangrijk thema, want de leerlingen van vandaag zijn de vakmensen van morgen. Vandaag al biedt de Bell Food Group alle afgestudeerde stagiaires een baan aan, waardoor elk jaar ongeveer driekwart van hen bij het bedrijf blijft. Om dit aantal verder te verhogen, worden reeds voorbereidingen getroffen om de functieprofielen uit te breiden en het totale aantal stageplaatsen te verhogen. • mr

De leerlingen van vandaag zijn de vakmensen van morgen.

Tools bij de Bell Food Group: Digitale communicatie en samenwerking



Nieuwe tools voor communicatie en samenwerking

Digitale booster

Fit maken voor de toekomst: Met het samenwerkingsplatform Microsoft Teams en de werknemersapp *my Bell Food Group* zet de Bell Food Group nieuwe tools in om de communicatie en samenwerking binnen de hele ondernemingsgroep te maken. • sh

Digitalisering verandert permanent de economie, de maatschappij en onze levensstijl – en heeft dus een zeer concrete invloed op hoe we vandaag en in de toekomst zullen werken. Ook binnen de Bell Food Group is de manier van werken de afgelopen jaren veranderd – en dat zal ook in de toekomst zo blijven. Digitalisering is een blijvertje.

«Let's simplify teamwork» met Microsoft Teams

In oktober 2022 gaf de Bell Food Group de groepsbrede samenwerking een digitale impuls: De introductie van Microsoft Teams was een eerste succesvolle stap naar de Modern Workplace. Het doel is om alle werknemers met computerwerkplekken een mobiele, geïntegreerde en veilige digitale werkplek te bieden in de Microsoft 365-wereld. Steeds onder het motto «Let's simplify teamwork». Inmiddels is Microsoft Teams uitgerold in bijna alle vestigingen van de Bell Food Group.

Digitaal communiceren met *my Bell Food Group*

In 2023 zal ook de communicatie binnen de hele groep een digitale impuls krijgen. Met de introductie van de werknemersapp *my Bell Food Group* (voorheen Beekeeper) komen alle medewerkers voor het eerst samen op een gemeen-

schappelijk digitaal communicatieplatform, ongeacht of ze een computerwerkplek hebben of niet. Ongeacht vestiging, werkomgeving, bedrijf of taal. Dit is een grote stap voorwaarts voor de overgrote meerderheid van de werknemers van de Bell Food Group en betekent dat alle werknemers in de toekomst dezelfde mogelijkheden hebben om toegang te krijgen tot bedrijfsinformatie, kennis te delen en te profiteren van digitale communicatie.

Veel tools, (te) veel mogelijkheden?

Met het gebruik van nieuwe instrumenten ontstaan kansen en mogelijkheden. Door dergelijke veranderingen kan het overzicht echter ook een beetje verloren gaan. Je moet je eigen manier van werken aanpassen en tegelijkertijd leren omgaan met de nieuwe tools – en dat naast je gewone werk. Soms is het ook niet helemaal duidelijk welke tool welk doel heeft. En soms worden in een bepaalde fase twee tools voor hetzelfde doel gebruikt. Dergelijke fasen zijn heel normaal tijdens een veranderingsproces.

Op de volgende pagina's vindt u een overzicht van de tools en meer gedetailleerde informatie over de invoering van Microsoft Teams en de werknemersapp *my Bell Food Group*.

Dit overzicht heeft uitsluitend betrekking op digitale communicatie en samenwerking. Telefoongesprekken, persoonlijke gesprekken ter plaatse, vergaderingen ter plaatse en persoonlijke uitwisseling in het algemeen blijven centrale onderdelen van de cultuur van de Bell Food Group. Bedrijfsrelevante toepassingen zoals SAP of myHR ondervinden ook geen gevolgen.



Non-deskworker

Werknemers zonder persoonlijke computertoegang



Deskworker

Werknemers met persoonlijke computertoegang

Non-deskworkers betreden de wereld van de Bell Food Group via .

Centrale toegang

Deskworkers komen hun Modern Workplace binnen via .

Non-deskworkers gebruiken om toegang te krijgen tot nieuws en belangrijke informatie van hun vestiging, hun divisie of bedrijfseenheid of de Bell Food Group.

Digitale toegang tot bedrijfsinformatie

Nieuwsberichten uit worden geïntegreerd in een informatieplatform* op basis van en via beschikbaar gesteld aan **deskworkers**. **Deskworkers** hebben ook rechtstreeks toegang tot .

Non-deskworkers gebruiken om te chatten en documenten in te zien.

Digitale samenwerking in het team

Deskworkers gebruiken voor samenwerking in teamverband (chat, audio/videogesprek, scherm delen, samenwerken in documenten). Via kunnen ze chatten met **non-deskworkers**. Voor uitwisselingen van bindende en boekingsrelevante aard gebruiken ze .

Non-deskworkers kunnen de juiste contactpersonen vinden via de bedrijfsgebonden personenzoekfunctie van .

Netwerken met andere medewerkers

Deskworkers kunnen de juiste contactpersonen vinden via de bedrijfsgebonden personenzoekfunctie van en .

Non-deskworkers kunnen via groepschats aanmaken en ideeën uitwisselen met gelijkgestemden.

Digitale kennis uitwisselen met andere medewerkers

Deskworkers kunnen gebruiken om kennisgemeenschappen te creëren en ideeën uit te wisselen met gelijkgestemden.

Digitale samenwerking met externen

Deskworkers gebruiken om contact op te nemen met externe mensen of om contact op te nemen met geselecteerde externe mensen die ook op Microsoft Teams zitten.

* Het informatieplatform moet de bestaande intranetten in de Bell Food Group vervangen en een intranet bieden aan de bedrijven die er voorheen geen hadden. Momenteel wordt een proefplatform ontwikkeld voor Bell Schweiz en Hilcona. Meer informatie over dit project zal later worden verstrekt.

my Bell Food Group Iedereen kan posten

Met my Bell Food Group krijgt de Bell Food Group voor het eerst een werknemersapp die voor alle medewerkers van de bedrijvengroep toegankelijk is – ongeacht of ze een computerwerkplek hebben of niet. Enerzijds maakt dit directe en tijdige communicatie naar alle werknemers mogelijk. Tegelijkertijd ondersteunt het ook het onderling netwerken.

Vorig jaar werden de eerste ervaringen vergaard in het kader van een proefproject en op basis daarvan

werden randvoorwaarden voor het gebruik van de app ontwikkeld. De volgende stap is de uitrol over de gehele Bell Food Group.

De uitrol wordt centraal georganiseerd op het niveau van de bedrijfseenheden en divisies door teams die daarvoor zijn opgericht. Lokale teams zullen vervolgens de uitrol op de vestigingen uitvoeren. De rollouts in de bedrijfseenheden en divisies zullen in de loop van 2023 van start gaan.

De voordelen van my Bell Food Group op een rij:

- Medewerkers hebben toegang tot informatie die voor hen relevant is: uit de Bell Food Group, uit de bedrijfseenheid of divisie en van hun eigen vestiging.
- Alle werknemers kunnen zelf berichten plaatsen en bijdragen aan de inhoud van het platform.
- Dankzij een geïntegreerde vertaalfunctie kunnen alle teksten in de app in uw eigen taal worden vertaald – en kunt u ook bijdragen in uw eigen taal invoeren.
- Een chatfunctie maakt digitale uitwisseling mogelijk met elkaar, met individuele personen of in groepschats.
- De app is gebaseerd op de toepassing Beekeeper en doet visueel denken aan bekende socialemediaplatforms. Daardoor is ze gemakkelijk en intuïtief te gebruiken.



Lorenz Wyss, Voorzitter van het bestuur van de groep

De toekomst vormgeven met moderne tools

«Ons doel is om met vreugde, bekwaamheid en verantwoordelijkheidszin een van de beste voedingsbedrijven van Europa te worden. Daarom dagen we onszelf steeds weer uit en zetten we ons in zodat we als bedrijf elke dag een beetje beter worden.»

Daarbij is het van cruciaal belang dat we efficiënt en effectief samenwerken en communiceren – binnen de gehele Bell Food Group.

Moderne platforms en toepassingen zoals Microsoft 365 en my Bell Food Group helpen ons om dingen beter te doen en oplossingen te vinden voor zowel bekende als nieuwe uitdagingen, zodat we onze toekomst met energie kunnen vormgeven.

Laten we deze kansen benutten en uitkijken naar de nieuwe mogelijkheden.»



Microsoft 365 Let's simplify teamwork

De introductie van Microsoft 365 verandert de manier van werken op de computer bij de Bell Food Group. Het platform maakt nieuwe vormen van samenwerking en communicatie mogelijk en biedt toegang tot nieuwe tools en functies. Vooral samenwerking wordt steeds belangrijker.

Met name het Microsoft Teams-platform, dat in oktober 2022 wordt geïntroduceerd, biedt veel voordelen voor deskworkers:

- moderne en geïntegreerde werkomgeving
- snellere en eenvoudigere communicatie
- realtime samenwerking en gezamenlijke bewerking van documenten
- sneller en gemakkelijker terugvinden van relevante informatie
- centraal gedeelde kennis die voor iedereen beschikbaar is
- locatie-onafhankelijke toegankelijkheid

Om deskworkers vertrouwd te maken met het nieuwe platform zijn er enkele ondersteunende diensten. Medewerkers die al toegang hebben tot Microsoft Teams kunnen via de QR-codes toegang krijgen tot de verschillende pagina's.



Aan de slag in de Modern Workplace (werkhulp)
Hier vindt u tips en tricks om u op weg te helpen op de Modern Workplace.



Modern Workplace Community
Deze community brengt regelmatig nieuws over de Modern Workplace, informeert over belangrijke data die eraan komen en geeft met de «Tip van de Week» praktische tips over werken in de Modern Workplace die u zelf direct kunt toepassen.



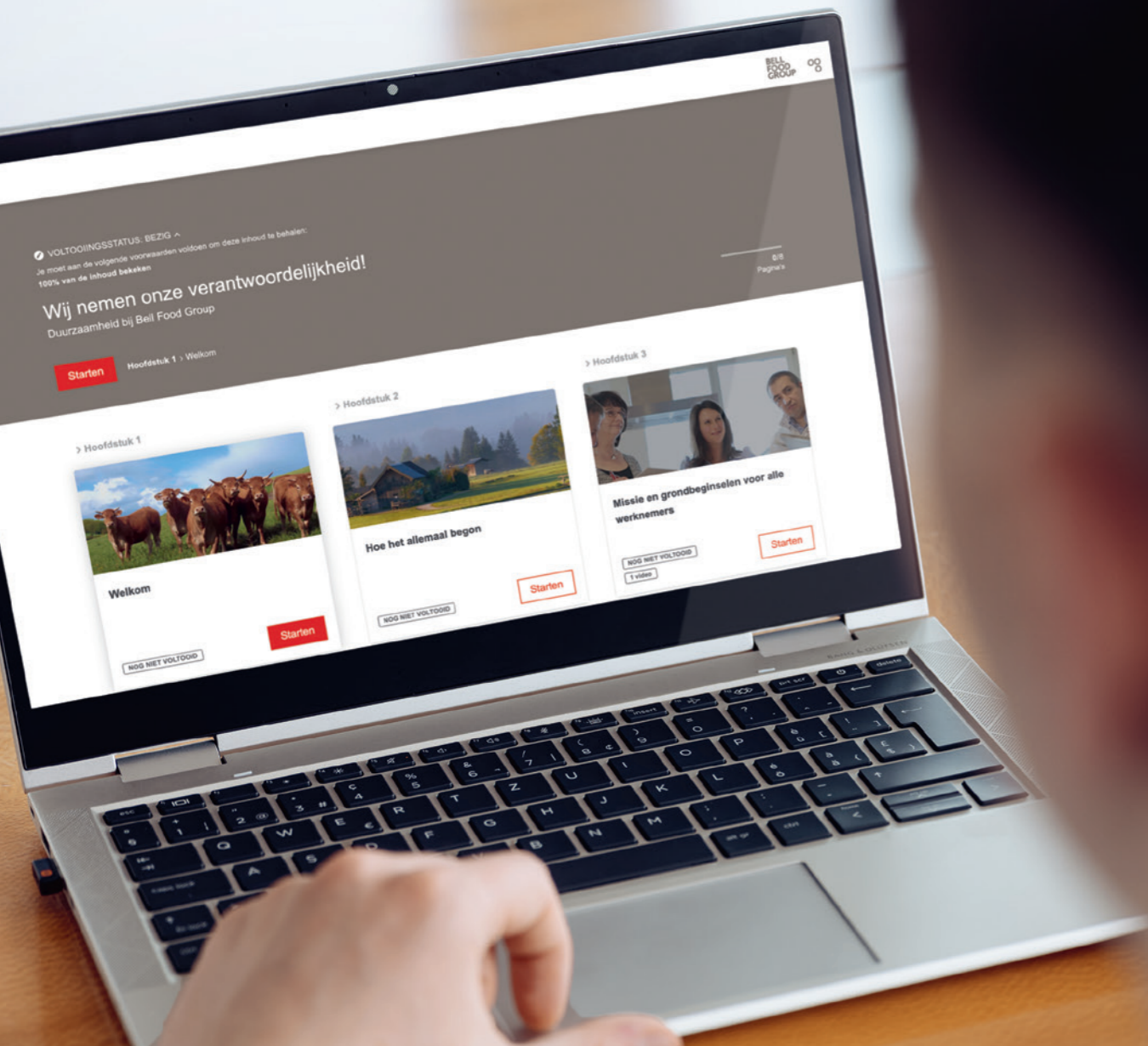
Modern Workplace Portal
Alle informatie over de Modern Workplace is hier samengevat. U vindt er uitleg of FAQ's voor de afzonderlijke toepassingen, bijvoorbeeld Communities of Planner. Of er wordt uitgelegd hoe individuele taken worden uitgevoerd in de Microsoft 365-wereld, zoals het beheer van taken of communicatie en vergaderingen.



FAQ Community
Vragen die niet kunnen worden beantwoord op het Modern Workplace Portal kunnen hier worden gesteld.



Champions
Als u concrete steun nodig heeft, helpen de Champions u graag verder! Ze beantwoorden alle vragen, of het nu gaat om het gebruik van de nieuwe tools, de organisatie van de nieuwe applicaties of het ontwerpen van een specifiek gebruiksgeschied met de nieuwe tools.



Bell Food Group introduceert e-learning over basisprincipes van duurzaamheid

Goed opgeleid op het gebied van duurzaamheid

Tegenwoordig vragen we tal van medewerkers van de Bell Food Group om de nieuwe e-learning over duurzaamheid te volgen. De opleiding, die sinds midden februari 2023 geleidelijk wordt geïntroduceerd, is bedoeld om tegen 2026 ten minste de helft van het totale personeelsbestand een basiskennis over dit onderwerp bij te brengen.

Duurzaam handelen is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsfilosofie.

Water en energie besparen, voldoen aan de criteria voor dierenwelzijn, afval verminderen of opkomen voor een eerlijke omgang met mensen binnen en buiten het bedrijf. De Bell Food Group neemt overal binnen de groep haar verantwoordelijkheid voor mens, dier en milieu. Omdat duurzaam denken en handelen integraal deel uitmaakt van onze bedrijfsfilosofie.

Maar wat betekent «duurzaamheid» eigenlijk? Hoe kan het in een grote bedrijvengroep worden verbeterd en welke doelen heeft de Bell Food Group zichzelf gesteld? Al deze en nog veel meer vragen worden beantwoord door de nieuwe e-learning die het competentiecentrum Duurzaamheid voor het personeel heeft ontwikkeld.

Via het Litmos-opleidingsplatform krijgen tal van medewerkers momenteel een verzoek om deze training in drie fasen te volgen.

In het eerste deel, «Wat is duurzaamheid?», leren ze eerst wat het begrip inhoudt en krijgen ze enkele boeiende weetjes over het onderwerp. In de tweede module «We leven verantwoordelijkheid», die eveneens de bedrijfsmissie op het gebied van duurzaamheid is, ligt de nadruk op het engagement en de doelstellingen van de Bell Food Group.

De «Sustainable Development Goals» van de Verenigde Naties spelen hierbij een belangrijke rol. De cursus geeft informatie over de 17 doelstellingen die de supranationale vereniging voor een wereldwijde duurzame ontwikkeling heeft vastgesteld, en over de 13 doelstellingen waaraan Bell Food Group met haar acties kan bijdragen.

Het derde deel is de afsluitende toets, waarbij de deelnemers hun pas verworven kennis kunnen controleren. De hele opleiding, die wordt aangeboden in alle talen van de Bell Food Group, duurt ongeveer een uur. Degenen die een uitnodigingsmail hebben ontvangen, dienen de e-learning binnen 30 dagen te voltooien.

Om technische redenen vindt de introductie stapsgewijs plaats voor alle medewerkers die een pc of laptop tot hun beschikking hebben.

Alle vestigingen van de Bell Food Group in Zwitserland zijn in februari van start gegaan. Andere vestigingen zullen nu spoedig volgen. Het doel is dat in 2026 ten minste 50% van het totale personeelsbestand de basisopleiding heeft gevolgd.

Hiervoor wordt een concept uitgewerkt over hoe medewerkers zonder pc-toegang, zoals mensen uit de productie, de kennis uit de basisopleiding kan worden bijgebracht. In de toekomst zijn ook verdere opleidingsmodules over andere belangrijke duurzaamheidsonderwerpen en vakspecifieke onderwerpen gepland. • *mr*

De opleiding duurt ongeveer een uur.

We feliciteren en nemen afscheid

Dienstjubilea en pensioenen van april tot juni 2023

Bell Schweiz

20 jaar dienst

Yajun Guggenbuehler-Li, 7 april, Bell Schweiz, Basel

Mohamad Al Khaled, 28 april, Bell Schweiz, Zell

Jeyakumar Chandrasekaram, 1 mei, Bell Schweiz, Zell

Madalena Da Costa Meirim Fernandes, 1 mei, Bell Schweiz, Cheseaux

Nathalie Durand, 1 mei, Bell Schweiz, Basel

Sadbere Jashari, 1 mei, Bell Schweiz, Cheseaux

Bete Nrecaj, 5 mei, Bell Schweiz, Zell

Satgunasingam Sasikaran, 15 mei, Bell Schweiz, Zell

Ana Maria Freitas de Sousa, 19 mei, Bell Schweiz, Cheseaux

Savas Demirtas, 16 juni, Bell Schweiz, Basel

25 jaar dienst

Guy-Guy Matandi Matuta, 1 april, Bell Schweiz, Basel

Lubangi Honoré, Mulemba, 1 april, Bell Schweiz, Basel

Selvakumar Selvaratnam, 1 april, Bell Schweiz, Basel

Frederic Rannou, 20 april, Bell Schweiz, Cheseaux

Gnaneswaran Selliah, 20 april, Bell Schweiz, Zell

Maria Antonia Mancuso, 18 mei, Bell Schweiz, Cheseaux

Philippe Heyer, 25 mei, Bell Schweiz, Oensingen

Andre Anker, 1 juni, Bell Schweiz, Oensingen

Saban Kerimi, 1 juni, Bell Schweiz, Basel

Lingathas Thangavelayutham, 2 juni, Bell Schweiz, Zell

Maria Fernandes, 15 juni, Bell Schweiz, Zell

Frédéric Karth, 29 juni, Bell Schweiz, Cheseaux

30 jaar dienst

Hanspeter Schöpfer, 1 april, Bell Schweiz, Oensingen

Veysel Cicek, 1 juni, Bell Schweiz, Basel

Isabel Sofia Azevedo Saraiva Da Silva, 14 juni, Bell Schweiz, Zell

Denise Bieli, 16 juni, Bell Schweiz, Oensingen

35 jaar dienst

Josef Stadelmann, 1 april, Bell Schweiz, Zell

Daniel Mecker, 18 mei, Bell Schweiz, Basel

Lulzim Shabiji, 6 juni, Bell Schweiz, Basel

40 jaar dienst

Heinz Flückiger, 18 april, Bell Schweiz, Oensingen

Daniel Leutwyler, 1 mei, Bell Schweiz, Oensingen

Marco Zierler, 1 mei, Bell Schweiz, Gossau

Met vervroegd pensioen

Sriranjan Kandiah, 30 april, Bell Schweiz, Zell

Ransi Mark, 31 mei, Bell Schweiz, Zell

Erwin Schwegler, 31 mei, Bell Schweiz, Zell

Rolf Anti, 30 juni, Bell Schweiz, Basel

Hanspeter Gutenberger, 30 juni, Bell Schweiz, Basel

Martine Torres-Gabriel, 30 juni, Bell Schweiz, Basel

We nemen afscheid

Dragan Simic, 25 december, Bell Schweiz, Basel

Philippe Hegy, 18 januari, Bell Schweiz, Basel

Onze innige deelneming gaat uit naar familie en nabestaanden van de overledenen.

Bell International

20 jaar dienst

Jörg Schulz, 7 april, Bell Deutschland, Seevetal

Dagmar Wallborn, 9 april, Bell Deutschland, Harkebrügge

Sylvie Martin, 22 april, Bell Frankrijk, Saint-Symphorien

Dieter Bockhorn, 1 mei, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Elisabeth Jansen, 2 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Martina Wedermann, 2 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Maria Heller, 5 mei, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Alexander Matveev, 7 mei, Bell Deutschland, Schiltach

Eva-Maria Elsen, 15 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Oleg Fedotov, 16 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Emma Schlippert, 16 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Sigrid Trotzko, 23 juni, Bell Deutschland, Harkebrügge

25 jaar dienst

Tanja Heselmeyer, 23 maart, Bell Deutschland, Harkebrügge (*aanvulling*)

Andy Heselmeyer, 1 april, Bell Deutschland, Harkebrügge

Torsten Kühlers, 1 april, Bell Deutschland, Harkebrügge

Thomas Wernke, 1 april, Bell Deutschland, Harkebrügge

Holger Materne, 11 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Alexander Steinhauer, 18 mei, Bell Deutschland, Edewecht

Mayk Nitze, 27 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Jérôme Boucharin, 2 juni, Bell Frankrijk, Teilhède

Jürgen Strasser, 15 juni, Frisch Express, Pfaffstätt

Paula Winkler, 15 juni, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Teresa Kabat, 24 juni, Bell Polen, Niepołomice

30 jaar dienst

Andrea Brandl, 3 mei, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Viktor Remche, 5 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

Ferzan Agirman, 10 mei, Bell Deutschland, Harkebrügge

35 jaar dienst

Helmut Eden, 5 april, Bell Deutschland, Edewecht

Gerhard Köller, 8 april, Bell Deutschland, Harkebrügge

Sonja Tiedeken, 7 juni, Bell Deutschland, Harkebrügge

Mathias Marks, 22 juni, Bell Deutschland, Harkebrügge

40 jaar dienst

Ewald Brinkmann, 5 april, Bell Deutschland, Edewecht

Alfred Czombera, 6 juni, Bell Deutschland, Edewecht

Met pensioen

Bożena Charnicka, 22 december, Bell Polen, Niepołomice (*aanvulling*)

Jarosław Foltyn, 23 december, Bell Polen, Kostrzyn (*aanvulling*)

Józef Kapała, 23 januari, Bell Polen, Niepołomice (*aanvulling*)

Serge Clapot, 31 januari, Bell Frankrijk, Virieu-le-Grand (*aanvulling*)

Thierry Booter, 31 maart, Bell Frankrijk, Teilhède (*aanvulling*)

Nicolas Wolff, 28 april, Bell Frankrijk, Aime

We nemen afscheid

Piotr Kmiecik, 14 oktober, Bell Polen, Kostrzyn

Onze innige deelneming gaat uit naar familie en nabestaanden van de overledenen.

Eisberg

20 jaar dienst

Sandra Pajaropo, Frei-Sarayno, 1 april, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Mariana Georgiana Mayer, 1 april, Eisberg Roemenië, Pantelimon

Sandra de Jesus Pereira Goncalves, 1 april, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Vladimir Trac, 1 april, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Christoph Andreas Bähler, 14 april, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Diana Patricia Da Silva Martinelli, 1 mei, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Kupendrarasa Ratnam, 1 juni, Eisberg Zwitserland, Feldhof

Olivier Guinchard, 30 juni, Sylvain & CO, Essert-sous-Champvent

25 jaar dienst

Norbert Aquilini, 1 mei, Eisberg Zwitserland, Logistiek

Sureshkumar Sivalingam, 25 mei, Eisberg Zwitserland, Logistiek

Marek Bagiński, 1 juni, Eisberg Polen, Legnica

Mirivete Miftaraj-Sopi, 17 juni, Eisberg Zwitserland, Dänikon

30 jaar dienst

Silvana Vella-Tufo, 17 juni, Eisberg Zwitserland, Feldhof

45 jaar dienst

Alberto Joaquim Guerreiro, 1 juni, Eisberg Zwitserland, Logistiek

Hilcona

20 jaar dienst

Luis Filipe Parente de Oliveira, 1 april, Hilcona, Schaan
Manuel Polanco, 10 juni, Hilcona Taste Factory, Landquart

25 jaar dienst

Antonio Caamano Caamano, 12 april, Hilcona, Schaan
Anton Krasniqi, 1 juni, Hilcona, Schaan

30 jaar dienst

Francisco Fernandez Paris, 1 april, Hilcona, Schaan
Sophie Gaechter, 1 mei, Hilcona, Schaan
Manuel Fernandez Pereira, 1 juni, Hilcona, Schaan

35 jaar dienst

Peter Toedtli, 26 april, Hilcona, Schaan
Bruno Bickel, 16 mei, Hilcona, Schaan

Met vervroegd pensioen

Kurt Gschliesser, 28 februari, Hilcona, Schaan *(aanvulling)*
Harald Rieffel, 28 februari, Hilcona, Schaan *(aanvulling)*
Christa Ender, 30 april, Hilcona, Schaan
Orosia Lema Trigo, 30 april, Hilcona, Schaan
Armin Reich, 30 april, Hilcona, Salez
Johann Vogt, 30 april, Hilcona, Schaan
Susanna Albini, 31 mei, Hilcona, Schaan
Norbert Lipp, 31 mei, Hilcona, Schaan
Arnold Wirrer, 31 mei, Hilcona, Schaan

Hügli

20 jaar dienst

Petr Žoha, 1 april, Hügli Tsjechië, Zásmuky
Dagmar Behr, 1 mei, Hügli Deutschland, Radolfzell
David Šmejkal, 7 mei, Hügli Tsjechië, Zásmuky
Pavel Pávek, 12 mei, Hügli Tsjechië, Zásmuky
Elke Schwed, 19 mei, Hügli Deutschland, Radolfzell

25 jaar dienst

Jacqueline Kern, 1 maart, Hügli Schweiz, Steinach *(aanvulling)*
Slavica Cakic, 2 maart, Hügli Schweiz, Steinach *(aanvulling)*
Jaromír Češpiva, 1 april, Hügli Tsjechië, Zásmuky
Annarita Perdicchia, 6 april, Hügli Italië, Brivio
Cinzia Adami, 4 mei, Hügli Schweiz, Steinach

30 jaar dienst

Andre Steinmann, 28 april, Hügli Schweiz, Steinach

35 jaar dienst

Josef Müller, 24 februari, Hügli Schweiz, Steinach *(aanvulling)*

Met pensioen

Josef Müller, 30 april, Hügli Schweiz, Steinach
Beat Bayer, 31 mei, Hügli Schweiz, Steinach
Andreas Kühnel, 31 mei, Hügli Deutschland, Radolfzell
Gizela Rekece, 31 mei, Hügli Schweiz, Steinach

We nemen afscheid

Gabriela Gerhardt, 18 december, Hügli Deutschland, Radolfzell

Onze innige deelneming gaat uit naar familie en nabestaanden van de overledenen.

Nieuwigheden om verliefd op te worden

Iets ouds, iets nieuws en iets groens

*Klassiekers die nooit uit de mode zullen geraken
of ongewone creaties die de smaakpapillen verrassen.
De nieuwigheden van de Bell Food Group geven u dit voorjaar
gegarandeerd weer extra vlinders in de buik. • mr*



Bell Schweiz

Italiaans hamgenot

Met zijn licht zoete toets en malse textuur is parmaham zeer populair tot ver buiten de Italiaanse grenzen. Een goede reden voor Bell om deze specialiteit nu ook aan Zwitserse klanten aan te bieden. Dit voorjaar zal onze parmaham in de detailhandel verkrijgbaar zijn in een praktische vouwverpakking. Het Italiaanse product, dat aan de lucht is gedroogd en gedurende ten minste 16 maanden is gerijpt en volgens traditionele voorschriften is bereid, draagt het zegel van de «beschermde oorsprongsbenaming», die garandeert dat het vlees van plaatselijke varkens volgens een vast proces is bereid.

Parmaham in de praktische vouwverpakking.

Bell Deutschland

Biologische serranoham

Vanaf mei omvat het Abraham-assortiment van Bell Deutschland nu ook serranoham van Reserva-klasse, met een biologisch keurmerk. De Spaanse klassieker wordt aan de lucht gedroogd. Hij wordt bereid met de beste ingrediënten, onder de specifieke klimatologische omstandigheden van de Iberische Sierra, en wordt gedurende minstens twaalf maanden gerijpt. Het vlees is afkomstig van geselecteerde Spaanse biologische leveranciers en wordt verwerkt in het productiebedrijf in Fuensalida, dat ook biologisch gecertificeerd is. Bovendien heeft de nieuwe serranoham het EU-zegel «Gegarandeerde traditionele specialiteit» gekregen, dat staat voor een product dat volgens een traditioneel recept is bereid.





Eisberg Hongarije
**Heerlijk voor
jou en mij**

Verpakkingen die ook geschikt zijn voor kleine huishoudens worden in Hongarije steeds populairder. Een goede reden voor Eisberg om twee heerlijke gemengde verpakkingen te introduceren in enkele porties van 80 gram. Terwijl «Mijn salade» bestaat uit bindsla, andijvie, wortelen, ijsbergsla, krulandijvie, lollo rosso en babyspinazie, bestaat «jouw salade» uit ijsberg, frisée, lollo rosso en radicchio. Natuurlijk zijn de nieuwe gemengde verpakkingen niet enkel gericht op singles. Het duo, dat net op tijd voor Valentijnsdag in de supermarkten lag, is ook heerlijk voor een salade voor twee.

**Jouw salade en
mijn salade in
enkele porties.**



Eisberg Oostenrijk
Veganistisch saladetrio

Met drie nieuwe knapperige varianten is Eisberg Oostenrijk sinds eind vorig jaar vertegenwoordigd bij een grote detailhandelaar in het land. De veldsla met radijsscheuten en snijbiet in een gemengde zak brengt een licht pittige toets in jouw alledaagse slagerechten. Voor de lunchpauze is er nu ook de «Enjoy Buddha Bowl» met kurkumatofu en de «Enjoy Beetroot Tabouleh Bowl» met gefrituurde kikkererwtballetjes. De perfecte vitaminekick voor het begin van de lente.



Hilcona
**Goed nieuws uit
het pastarek**

**Originele
veganistische
pasta's.**

Pastafans die geheel of gedeeltelijk geen vlees willen eten, kunnen zich verheugen op een heerlijke nieuwe toevoeging aan het Pasta-Originale-assortiment van Hilcona: De soort «Vegan Mozzarella-Alternative & Pomodoro» weet te overtuigen, en de naam zegt al genoeg. Met een romige vulling van een veganistisch mozzarella-alternatief en aromatische tomaten. Het fijne, dunne deeg van de verse pasta is gecreëerd op basis van erwten- en tarweproteïnen. Samen met de extra romige vulling wordt dit gerecht jouw nieuwe soul food, alsof het met de hand is gemaakt.



Hilcona Foodservice
**Pasta van topkwaliteit
voor de Franse markt**

De exclusieve pastalijn «La Pasteria» van Hilcona Foodservice staat voor een smaakbeleving op extreem hoog niveau. Achter de deeglaag van griesmeel van harde tarwe en verse scharreleieren gaan ongewone vullingen schuil, zoals morilles en mascarpone of garnalen en espelettepeper. Het nieuwe assortiment, dat bij de lancering uitsluitend in Frankrijk verkrijgbaar is, biedt chefs verlichting zonder afbreuk te doen aan kwaliteit, esthetiek en duurzaamheid. Tegelijkertijd laten de gevulde creaties hen veel ruimte voor eigen receptideeën.

Hügli
**De koude sausklassieker
uit Zwitserland**

Het Hügli-merk Stein's Best heeft nu een bijzonder aromatische variant in zijn assortiment met zijn nieuwe ketchup, die sinds eind vorig jaar in de vestiging in het Zwitserse St. Gallen wordt geproduceerd. De ketchup dankt zijn fruitige smaak aan het hoge aandeel rijpe tomaten van meer dan 65 procent. Voor eenvoudige dosering in een foodtruck of direct aan tafel is de nieuwe Stein's Best Ketchup verkrijgbaar in de handige knijpfles, in de bag-in-box voor dispensers en in de praktische emmer met pomp. Het assortiment wordt binnenkort aangevuld met de praktische enkele porties in een stick-pack.



Knoflook

EEN (STEVIGE) TOETS VAN SUPERFOOD

Het kan zowel verrukken als afschrikken – van de gewone man tot royalty. De één houdt van de intense smaak, terwijl de ander er een afkeer van heeft. Zoals koningin Elizabeth II, die knoflook haar hele leven verbannen heeft.

Naast een handvol knoflookteentjes zijn een spade, een beetje meststof en een kleine pot alles wat de hobbykweker nodig heeft om de eerste scheuten van zijn of haar knoflookcarrière te beginnen. De plantjes zijn immers zeer gemakkelijk te verzorgen. Met voldoende zon en water kunnen ze zes tot tien maanden na het potten al worden geoogst. Niet alleen de tenen in de grond, maar ook de bloemen zijn eetbaar en smaken vers geplukt heerlijk in omeletten, salades en soepen.

Bij Bresc wordt er jaarlijks ongeveer 1500 ton knoflook verwerkt.

Voor de kruidenexperts van Bresc in het Nederlandse Werkendam is knoflook één van de belangrijke ingrediënten in hun producten. Het bedrijf verwerkt jaarlijks ongeveer 1500 ton van deze smaakvolle knollen. Fijngehakt, in plakjes gesneden of gepureerd, gefermenteerd tot zwarte knoflook, geroosterd of gerookt, het uitgebreide assortiment van verschillende knoflookproducten zorgt voor intense smaakbelevingen en verdeelde meningen.

De knoflook van Bresc komt uit verschillende teeltgebieden in Nederland, Italië, Spanje en China. Deze laatste staat bekend als de

grootste knoflookproducent ter wereld en is verantwoordelijk voor meer dan de helft van de wereldwijde knoflookproductie. Toch wordt het aandeel Aziatische knollen bij Bresc de komende jaren geleidelijk afgebouwd en wordt de teelt in Europa uitgebreid, vertelt Aart de Geus, hoofd Sales & Marketing van Bresc. «Voor de beste smaakbeleving willen wij dat onze grondstoffen zo dicht mogelijk bij ons geteeld worden.»

Koelvers, warm-kruidig –
Dat is Bresc

Het kleine bedrijf, dat in 1991 begon met het kweken van slakken, heeft zich intussen ontpopt tot een specialist in knoflook- en kruidproducten. De slakken behoren tot het verleden, de liefde voor de authentieke smaakbeleving is gebleven. Inmiddels werken meer dan 80 vaste medewerkers voor het bedrijf in Werkendam, op ongeveer 30 kilometer van Rotterdam. Het assortiment is gericht op de Europese gastronomische markt. Hierbij spelen de leveranciers van de grondstoffen een even belangrijke rol als de restaurantbezoekers op wiens bord de kruiden uiteindelijk terecht komen.

Knoflook die acht weken fermenteert wordt zwart, zacht en kleverig en smaakt ook niet langer pittig, maar umami.



Bresc wil in de toekomst nog meer Europese knoflook in zijn producten verwerken.

Deze plant komt oorspronkelijk uit Centraal-Azië, waar het meer dan 5000 jaar geleden al werd geteeld en sindsdien als geneesmiddel en als specerij gebruikt werd. Knoflook vond zijn weg naar Europa dankzij de Romeinen. Er wordt gezegd dat het veel positieve effecten heeft op de gezondheid. Knoflook zou goed zijn voor de bloedcirculatie, omdat de gezonde bestanddelen allicine en ajoene licht bloedverdünnend en bloeddrukverlagend werken. Allicine valt bovendien ook virussen, bacteriën en schimmels aan. Daarom staat knoflook ook bekend als een natuurlijk antibioticum.

Niet elke knoflook smaakt zoals de andere. Er bestaan wereldwijd ongeveer 300 verschillende soorten. De grond en de klimaatomstandigheden waarin de knollen geteeld worden, bepalen de smaak. Knoflook uit Nederland heeft een relatief hoog watergehalte en smaakt eerder ui-achtig mild, terwijl zijn Spaanse tegenhanger droger is en een sterke, scherpe smaak heeft. «Het verschil tussen de knoflook die op de zouthoudende grond in Nederland en op de droge, ijzerhoudende roodachtige grond in Andalusië wordt geteeld, is groot», verklaart Aart de Geus.

Het kweken van knoflook is bijna net zo eenvoudig als ermee koken. Daarom is het te vinden in alle keukens over de hele wereld. Bij de bereiding kan je niet veel fout doen. Je moet maar op één ding letten: niet laten aanbranden. Want als de knoflook tijdens het bakken te heet en zwart wordt, kan de smaak onaangenaam bitter worden. Dan kan het zelfs de hevigste knoflookliefhebbers afschrikken. • ap



Beemster knoflook wordt in kleigrond geteeld en wordt eind juni ten noorden van Amsterdam geoogst.

Nice to know

Vaarwel lookadem

Onderzoekers in de VS hebben ontdekt dat kauwen op rauwe appel en rauwe sla de geur van knoflook in de mond met 50 procent vermindert. Je handen kan je het beste onder koud water houden en tegen een roestvrij stalen voorwerp wrijven om de geur kwijt te raken.



Lang zal hij leven

Op 19 april is het officieel Dag van de knoflook. Het perfecte moment om de familie te verwennen met spaghetti aglio e olio of een tzatziki. Heb je deze dag gemist, dan heb je op 6 oktober nog een tweede kans. Het is dan namelijk Garlic Lovers Day.

Alliumfobie

Iedereen die huivert bij het zien van een knoflookbol lijdt waarschijnlijk aan een alliumfobie. Zo wordt de ziekelijke angst voor knoflook en andere bolgewassen genoemd.



Grof gehakte knoflook uit verse knoflookbollen is heerlijk bij onder andere Gruyère, rosbief en butternutpompoeën.



Wat vond u het best?



Er valt wat te winnen met uw feedback!

LOOK! moet een leesplezier zijn voor u! Daarom rekenen wij op uw feedback. Zo kunnen we LOOK! voortdurend verbeteren en ervoor zorgen dat elke uitgave naar meer smaakt! Daarom willen wij graag weten: Wat vond u in deze LOOK!-uitgave het beste? Was het een specifiek artikel? Heeft een foto uw aandacht getrokken? Of is het een citaat dat u is bijgebleven? **Laat het ons weten en vul de enquête achter de QR-code in.**

Als dank voor uw feedback verloten wij onder alle reacties 10 winkelbonnen met een waarde van 70 euro elk,-.

Bezorg ons uw feedback (QR-Code) tot 24 juni 2023, om aan de verloting deel te nemen.

De winnaars zullen rechtstreeks gecontacteerd worden. Over de verloting wordt niet gecommuniceerd en wordt er geen informatie via de telefoon gegeven. Meervoudige deelnames worden niet in aanmerking genomen.