

LOOK!

Magazyn firmowy

01 2023



**Uzupełniamy
braki**



Spis treści

Z codzienności przedsiębiorstwa

- 4 1 rok, 5 głosów**
Podsumowanie roku przez kierowników obszarów działalności
- 8 «TopX to sposób życia»**
Zaangażowanych już ponad 30 zakładów
- 11 Podejmować aktywne działania, zanim powstanie szkoda**
Biuro ds. zgłaszania nieprawidłowości

Artykuł z okładki

- 14 Uzupełniamy braki**
Tak Bell Food Group dba o wystarczającą liczbę pracowników

Ekologia i innowacja

- 20 Cyfrowe wsparcie**
Nowe narzędzia do komunikacji i współpracy
- 24 Dobre wykształcenie w kwestiach zrównoważonego rozwoju**
Bell Food Group uruchamia kurs e-learningowy poświęcony podstawom zrównoważonego rozwoju

Osobisty

- 26 Gratulujemy i żegnamy się**
Jubileusze i przejścia na emeryturę od kwietnia do czerwca 2023

Nasz świat smaków

- 29 Coś starego, coś nowego i coś zielonego**
Nowości do pokochania
 - 32 (Wyrazisty) zapach Superfood**
Czosnek
- Informacje zwrotne i loteria
- 36 Co podobało się Wam najbardziej?**
Dzięki Waszym opiniom możecie coś wygrać!



LOOK! można też zaprenumerować, przeczytać lub pobrać online na stronie look.bellfoodgroup.com.

Stopka redakcyjna Czasopismo dla pracowników Bell Food Group, 4 edycja w roku, nr 1/2023, kwiecień 2023, 29. wydanie.
Wydawca: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel [Bazylea], Szwajcaria. Adres: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach [Skrytka pocztowa] 2356, 4002 Basel, Szwajcaria. Tel. +41 58 326 2447, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com.
Redakcja: Sara Heiniger (sh), kierownictwo. Wsparcie redakcyjne: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).
Zdjęcia: Zdjęcie na okładce i artykuł z okładki, Philipp Jeker Photography, Zurych (CH). Projekt: oblografik, Olten, Szwajcaria.
Obróbka zdjęć: Proacteam AG, Allschwil, Szwajcaria. Wydruk: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Szwajcaria. Wydrukowano na papierze posiadającym certyfikat FSC.
Zmiany adresu: Należy zwrócić się do odpowiedniej jednostki HR lub działu kadr.

Okładka: od lewej do prawej: Sarah Akbarzada, Tobias Scheiwiller, Angela Knapp, Jérôme Küchler, Bashkim Bajrami.
Zdjęcie str. 14: od lewej do prawej: Angela Knapp, Tobias Scheiwiller, Luca Graf, Julian Keller, Marc Greising, Sarah Akbarzada.
Zdjęcie str. 18: od lewej do prawej: Julian Keller, Luca Graf, Tobias Scheiwiller; wszyscy pracują w Hügli w Steinach.

Najfajniejsze przedsiębiorstwo

Drogie Koleżanki, drodzy Koledzy,

za nami kolejny nadzwyczajny rok pełen licznych wyzwań. Na początku mieliśmy nadzieję, że po pandemii COVID-19 powróci normalność. Jednak wówczas wybuchła okropna wojna w Ukrainie, która ponownie odcisnęła piętno na życiu nas wszystkich – i na naszej działalności. Pewne artykuły spożywcze, jak na przykład olej jadalny, nagle stały się niedostępne albo dostępne tylko po horrendalnych cenach. Koszty transportu towarów, materiałów opakowaniowych lub pasz również wystrzeliły. Nie doświadczyliśmy wcześniej jeszcze takiej sytuacji, a to było niezwykle wymagające dla całej Bell Food Group.

Jednak ponownie pokazaliśmy, że jesteśmy odporni na kryzys. Nasza stabilna organizacja, nasza silna więź i Wasze ogromne zaangażowanie, szanowne Koleżanki i szanowni Koledzy, znowu się opłaciły. Jako grupa byliśmy w stanie zaopatrywać naszych klientów pomimo wielu trudności. To sprawia, że odczuwam niewiarygodną dumę! Był to ogromny wysiłek, w którym wszyscy mieliście swój udział. Za to chciałbym bardzo serdecznie podziękować Wam wszystkim.

Wspólnie udało nam się osiągnąć bardzo pomyślny ogólny wynik w tych wymagających czasach odznaczających się niedoborami dostaw i wzrostem cen.

«Pomyślny wynik w wymagających czasach.»

Pokazują to również analizy wsteczne roku obrotowego 2022 przeprowadzone przez kierowników obszarów działalności na stronach 4 do 7. A dobre rezultaty osiągnęliśmy nie tylko w kwestiach ekonomicznych. Ankieta pokazała także, że klienci są z nas bardzo zadowoleni. Bardzo mnie to cieszy.

Ważnym tematem, którym zajmujemy się obecnie i będziemy się zajmować w przyszłości w całej grupie, jest niedobór pracowników. O niektórych założeniach i o tym, co robimy, aby znaleźć nowych pracowników do Bell Food Group, a także przywiązać do nas dotychczasowych pracowników możecie przeczytać w tytułowej historii w tym wydaniu. Ważnym aspektem jest dla mnie przy tym budowanie młodej kadry, a najlepiej poprzez jej bardziej intensywne kształcenie na własną rękę. Już teraz wybieramy nową drogę, na przykład dzięki doborowi praktykantów, prowadzeniu naszej własnej wiejskiej rzeźni jako zakładu kształcenia albo zarządzaniu talentami. Chcemy dalej zwiększać naszą atrakcyjność jako pracodawcy. W ostatecznym rozrachunku to sprawia decydującą różnicę.

Teraz przed nami nowy rok, który z pewnością również będzie dla nas wymagający na wielu polach i w którym będziemy musieli dalej rozwijać się razem, aby wykorzystać całą naszą potencjał. Dla mnie osobście już teraz jesteśmy najfajniejszym przedsiębiorstwem tej wielkości.

Lorenz Wyss
Przewodniczący Zarządu Grupy



Podsumowanie roku przez kierowników obszarów działalności

1 rok 5 głosów



Bell Szwajcaria

Kiedy rozpatrujemy rok obrotowy 2022 w Bell Szwajcaria, nie możemy zapominać o nadzwyczajnych wynikach z roku poprzedniego ukształtowanego przez pandemię: handel detaliczny wzrósł mocno z powodu braku turystyki zakupowej, a usługi gastronomiczne się zmniejszyły. W 2022 roku z powrotem poruszaliśmy się w warunkach sprzed pandemii koronawirusa. Handel detaliczny powrócił do normy, a poziom usług gastronomicznych wzrósł wręcz nieproporcjonalnie. To dobry wynik, z którego możemy być bardzo zadowoleni.

Pomimo wyzwań, z jakimi musieliśmy sobie radzić, ponownie udowodniliśmy naszą moc jako grupy, a także naszą kreatywność. W wyniku wycieku u naszego dostawcy gazu przez dłuższy czas nie mieliśmy azotu do produkcji burgerów dla jednego z naszych klientów hurtowych. Na szczęście mogliśmy impor-

tować potrzebne produkty z Niemiec i Włoch i w ten sposób zapewnić dostawę do klienta. Kolejnym tematem, który był dla nas wyzwaniem był nadmiar świń w Szwajcarii. Jako jeden z inicjatorów rozwiązania problemu latem zamroziliśmy mięso wieprzowe do sprzedaży i po raz pierwszy w historii Bell Szwajcaria dostarczyliśmy mięso wieprzowe do Bell Polska.

Dzięki temu mogliśmy wspierać szwajcarskie rolnictwo jako niezawodny partner przy

redukcji nadwyżek. Teraz przed nami kolejne ważne tematy. Należą do nich inwestycje w ramach Opery. Wiemy, że bardzo wymagające dla wszystkich uczestników będzie prowadzenie codziennego biznesu przy jednoczesnym oddaniu nowych budynków i organizowaniu przeprowadzki do nich. Jesteśmy także proszeni jako kadra kierownicza o to, żeby dobrze słuchać i zawsze być dostępnymi, aby wspólnie rozwiązywać ewentualne problemy. Ponieważ naszą siłą jest współpraca. Dzięki niej uda nam się także dobrze zrealizować projekty zaplanowane na ten rok.

Lorenz Wyss, Kierownik obszaru działalności Bell Szwajcaria

«Kolejne ważne tematy jeszcze przed nami.»



Bell International

W ubiegłym roku Bell International uzyskała najlepszy wynik w swojej historii – wszystkie jednostki znacząco przekroczyły budżet. Za to dziękuję wszystkim naszym pracownikom: możecie być z siebie dumni! Wyraźny nacisk na nasze mocne strony w poszczególnych dywizjach, zacieśnianie stosunków z klientami, jak również działania eksportowe i dopasowanie na czas do warunków rynkowych były podstawą naszego sukcesu.

W 2023 roku działalność nie układa się już w ten sposób jeden do jednego. Dlaczego? Wyższe koszty od stycznia to fakt, z powodu powściągliwości naszych klientów przy zakupach spada wolumen sprzedaży w porównaniu z rokiem 2022. Ponadto nasi klienci żądają niższych cen sprzedaży, aby ponownie przyciągnąć więcej klientów do sklepów. Stosownie do tego musimy kontrolować nasze koszty i reagować sytuacyjnie i szybko na zmiany tak, jak w ubiegłym roku. Ludzie robią różnicę – z takim świetnym zespołem Bell International poradzimy sobie również z tymi wyzwaniami. Jeszcze raz dziękuję wszystkim!

«Najlepszy wynik w historii.»

Eisberg

Grupa Eisberg ma za sobą rok obfitujący w wydarzenia. Wysokie koszty energii i surowców pozostawiły negatywne ślady w naszej firmie. Zmiany klimatyczne coraz mocniej oddziałują na naszą działalność, przez co musimy obierać nowe drogi. Ocenie poddawane są nowe obszary uprawne i technologie po to, żeby móc pozyskiwać surowiec o odpowiedniej jakości w oparciu o obszernie informacje. Nowy zakład Eisberg Austria ucierpiał z powodu powściągliwości klientów przy zakupach, przez co nie byliśmy w stanie w całości zrealizować wysokich celów związanych z obrotem. Dzięki Waszemu zaangażowaniu i zróżnicowanemu pozycjonowaniu w różnych krajach byliśmy w stanie także osiągać sukcesy i wyróżniać niejedne negatywne skutki. I tak na przykład pomimo wysokiej inflacji zrealizowaliśmy cele budżetowe na Węgrzech, w Rumunii i w Polsce.

To ludzie robią różnicę – w Eisberg mogłem poznać wielu zaangażowanych pracowników i cieszę się na naszą dalszą wspólną podróż w 2023 roku. Dziękuję za Wasze ogromne zaangażowanie!

**Marco Tschanz,
Kierownik obszarów działalności
Bell International i Eisberg**

**BELL
FOOD
GROUP** 

LEADING IN FOOD

**BELL
FOOD
GROUP** 

LEADING IN FOOD



Hilcona

Dzięki licznym innowacjom i jeszcze większej ilości świeżych produktów również w roku 2022 byliśmy w stanie bezpiecznie prowadzić grupę Hilcona, chociaż rok ten stał początkowo pod znakiem koronawirusa, potem pod znakiem wystrzału cen surowców, a następnie mocno rosnących cen energii. Postawiło to przed naszymi zespołami duże wyzwania. Na pierwszym miejscu postawiliśmy utrzymanie dostępności produktów, a z kilkoma wyjątkami

«Hilcona jest gotowa na przyszłość, gotowa na rok 2023!»

roku. Po pandemii koronawirusa dalej rosła konsumpcja produktów to-go, a obroty w gastronomii dynamicznie wzrosły i przekroczyły poziom sprzed pandemii. Również dzięki

dzięki dużemu zaangażowaniu naszych pracowników mogliśmy zapewnić gotowość dostaw.

Świeża i zdrowa przyjemność na każdy dzień było naszym motto również w ubiegłym

otwarcu naszej fabryki świeżych produktów w regionie Zurychu mogliśmy dalej zwiększać udział codziennych świeżych produktów. Zakład w Bad Wünnenberg mógł realizować kolejne projekty w zakresie wydajności. Naszemu wewnętrznemu start-upowi The Green Mountain udało się wejść na rynek w Austrii, Francji i Niemczech. W Szwajcarii zostaliśmy wiodącym oferentem produktów roślinnych w gastronomii. Wspólnie przekroczyliśmy granicę pierwszych 500 milionów. Serdeczne podziękowania za ogromny wkład.

Nasza pasja do dobrego smaku i zdrowego odżywiania napędza nas także w tym roku. Wiele projektów jest w realizacji. Hilcona jest gotowa na przyszłość, gotowa na rok 2023!

Martin Henck, Kierownik obszaru działalności Hilcona



Hügli

Grupa Hügli osiąga prawie połowę swoich obrotów na rynku jedzenia poza domem. W ciągu obu lat pandemii koronawirusa 2020/2021 my i nasi klienci gastronomiczni straciliśmy czasami ponad 50 procent miesięcznych obrotów – zależnie od stopnia różnych państwowych ograniczeń. Możliwie szybkie odbudowanie rynku gastronomii było zatem ważne dla przetrwania grupy Hügli!

Kto by pomyślał prawie rok temu, jak szybko i mocne będzie to odbudowanie. Potrzeba nadrobienia zaległości wśród ludzi po zniesie-

niu restrykcji związanych z koronawirusem w lutym/marcu 2022 roku była po prostu esamowita!

Ponieważ w przeciwieństwie do wielu konkurentów w latach trwania pandemii koronawirusa nie zmniejszyliśmy zasobów naszych zespołów sprzedażowych i wykorzystaliśmy ten czas na to, by przepracować nasze koncepcje rynkowe, już pierwszego dnia po otwarciu mogliśmy ruszyć z pełną mocą, a nasi klienci gastronomiczni w miesiącach

od marca do grudnia podziękowali nam w postaci zwiększenia obrotów na poziomie przewyższającym poziom sprzed pandemii koronawirusa. Cytat «Každy kryzys stwarza również jakieś szanse» po raz kolejny okazał się prawdą: Hügli wyszła z kryzysu zwycięsko i była w stanie znacząco zwiększyć swoje udziały rynkowe.

«Hügli wyszła z kryzysu zwycięsko»

Thomas Bodenmann, Kierownik obszaru działalności Hügli

Finanse/Usługi

Po dwóch latach koronawirusa oczekiwałem już właściwie powrotu do normalności – a potem nadszedł kryzys związany z Ukrainą. Jego konsekwencje były i są ogromne – również dla Bell Food Group. Z jednej strony musieliśmy zapewnić dostępność towarów i ograniczać wzrosty cen, z drugiej strony musieliśmy powiadamiać o rosnących kosztach. Nagle zaczęły oddziaływać inflacja i stopy procentowe. Byliśmy jednak w stanie dobrze i szybko zareagować na zmiany.

Biorąc pod uwagę sytuację, pierwsza połowa roku przebiegła dla nas dobrze pod kątem gospodarczym. Później nadeszły bardzo ciężkie miesiące, mocno odbiegające od budżetu. Jednakże pod koniec roku byliśmy w stanie dokonać gwałtownej zmiany kierunku. Możemy być bardzo dumni z rezultatu, bardzo pomyślnego ogólnego wyniku w 2022 roku.

W ubiegłym roku obszar działalności Finanse/Usługi wykonał ogromną i dobrą pracę w zakresie wsparcia. Zapotrzebowanie na analizy, oceny ad hoc i symulacje było zwiększone. Mogliśmy zintensyfikować i pogłębić partnerstwo biznesowe z naszymi wewnętrznymi klien-

tami. Chciałbym bardzo serdecznie podziękować moim pracownikom za zaangażowanie i pomyślne wyniki.

Rok 2023 będzie charakteryzował się ponadprzeciętną zmiennością. Trochę czasu upłynie, zanim łańcuch dostaw znów się uspokoi. Jednak czeka nas ekscytujący rok. Ufam, że ponownie znajdziemy dobre rozwiązania na kolejne wyzwania.

Xavier Buro, Kierownik obszaru działalności Finanse/Usługi





Zaangażowanych już ponad 30 zakładów

«TopX to sposób życia»

Ponad dwa lata temu Bell Food Group wyruszyła w niezwykłą podróż w programie TopX. W międzyczasie zachęca do udziału coraz więcej zakładów ze wszystkich dywizji. Kolejne już się do tego szykują. Są to przede wszystkim obszary administracji i informatyki.

Badania nad mózgiem wykazują: ludzie lubią rutynę i często mają problem ze zmianami. Dlatego nie jest zaskoczeniem, że niektóre osoby uczestniczące we wdrożeniu projektu

Szybkie sukcesy zapewniają silne poparcie dla TopX.

TopX w swoim zakładzie miały do niego początkowo sceptyczne podejście. Jednak szybkie sukcesy i przynosząca zyski współpraca na poziomie ponadgrupowym zawsze zmieniają początkowe zastrzeżenia w silne poparcie w krótkim czasie.

W międzyczasie do projektu dołączyło ponad 30 zakładów produkcyjnych w całej grupie.

Są wśród nich między innymi także zakłady Sylvain & CO w Essert-sous-Champvent, Hügli w Redditch czy Bell Polska w Niepołomicach.

Ponadto także jeden z pierwszych obszarów administracyjnych czeka już w gotowości w Bell Niemcy w Seevetal. Również dział informatyczny Bell Food Group będzie całościowo zajmować się projektem TopX. • *mr*

Miejsce: Hügli w Redditch Zjednoczone Królestwo

Rozpoczęcie: czerwiec 2021

«Nauczyliśmy się, że TopX naprawdę jest sposobem życia, a nie tylko szeregiem projektów udoskonalających. Aby zaangażować w ten proces wszystkich pracowników, musimy inwestować niezbędny czas. Jakość wyników jest znacznie lepsza w długim okresie, niż gdybyśmy po prostu realizowali rozwiązania kierownictwa. I tak już kilka zrealizowanych projektów przyczyniło się do stymulowania u nas zmiany kulturowej. Konkretnym przy-

kładem jest nasza linia dozująca, na której dzięki naszej ulepszonej kontroli wagi byliśmy w stanie obniżyć koszty o około 2000 euro miesięcznie. Pokazuje to również ogromny potencjał oszczędności, który można wykorzystać. W Bell Food Group ma miejsce doskonała współpraca przy realizacji programu, a możliwość spotkania się osobiście po raz pierwszy w październiku 2022 roku na szczycie TopX była czymś niesamowitym.»



Chris Hurt, Dyrektor Zarządzający w Huegli UK

Miejsce: Bell Polska Niepołomice

Rozpoczęcie: lipiec 2021

«Przed rozpoczęciem projektu TopX mieliśmy bardzo sceptyczne podejście, przede wszystkim dlatego, że zatrudnieni przez nas zewnętrzni eksperci z ROI-EFESO nie mieli żadnego doświadczenia w branży mięsnej. Jednak w międzyczasie wypracowaliśmy bardzo pozytywne podejście. Opracowaliśmy zrozumiałą komunikację, co potwierdzają osiągnięte wyniki. W ramach priorytetowych projektów początkowo

ograniczyliśmy się do obserwowania naszych linii do cięcia i zidentyfikowaliśmy tam bardzo duży potencjał. I tak między innymi dzięki wymianie doświadczeń z kolegami z Francji udało nam się ograniczyć straty na urządzeniach tnących. Ponadto wprowadziliśmy system, który bardzo szybko wyłapuje i usuwa błąd pracownika, a także poprawiliśmy komunikację pomiędzy produkcją a działem technicznym.»



Eugeniusz Philip, Członek Zarządu Bell Polska

Miejsce: Sylvain & CO Essert-sous-Champvent, Szwajcaria

Rozpoczęcie: kwiecień 2022

«Przed rozpoczęciem projektu TopX mieliśmy poczucie, że przed nami była długa i nieznaną drogą z nowymi ludźmi i nowym słownictwem. Do tego dochodziła obawa przed obciążeniem administracyjnym, który jest niezbędny do realizacji takiej inicjatywy. W międzyczasie udało nam się osiągnąć drugi kamień milowy, a nasz sposób postrzegania programu znacznie się zmienił. TopX tchnął zupełnie nowe życie w naszą dynamikę

lean, a także zmusił wszystkich uczestników do wspierania postępów. Osiągnęliśmy zauważalne sukcesy już w pierwszych projektach, na przykład mających na celu zwiększenie zbiorów przy siekaniu sałaty czy też zmniejszenie zużycia wody przy produkcji i czyszczeniu. Wartościowa jest przy tym dla nas również wymiana doświadczeń z kolegami z Eisberg i Hilcona, którą chcemy rozszerzyć także na innych członków grupy.»



Boris Halna du Fretay, kierownik produkcji i infrastruktury w Eisberg/Sylvain & CO



Członkowie Instytutu Zarządzania Technologią wręczają nagrodę Marcowi Spanuthowi i Alexanderowi Dussowi (3. i 4. od lewej).

Doskonały program

TopX został już nagrodzony

Za swój pomyślnie zrealizowany proces doskonalenia Bell Food Group otrzymała niedawno od Uniwersytetu w St. Gallen nagrodę «Successful Practice Award».



Instytut przeanalizował różne aspekty systemów produkcyjnych.

Instytut Zarządzania Technologią na Uniwersytecie w St. Gallen wziął pod lupę 112 przedsiębiorstw w ramach swojego badania pt. «Przyszłość systemów produkcyjnych». Jako jeden z trzech uczestników badania Bell Food Group otrzymała wyróżnienie «Successful Practice» za projekt TopX. Wraz z nią nagrodę otrzymał także koncern samochodowy BMW oraz firma FESTO oferująca technologię automatyzacji.

W ramach analizy porównawczej Instytut przeanalizował różne aspekty koncepcyjne wprowadzania i wdrażania systemów produkcyjnych. W przypadku Bell Food Group badacz przekonał z jednej strony proces nawigacyjny, w którym chodzi o to, by opracowywać konkretne obszary działania na podstawie

celów kadry kierowniczej na miejscu oraz nadrzędnych celów programu. Z drugiej strony pochwalili oni także koncepcję posiadania ekspertów TopX w zakładach na miejscu, dzięki czemu są oni blisko codziennych wydarzeń.

Nagrodę odebrali Alexander Duss i Marc Spanuth odpowiedzialni za TopX podczas konferencji zamykającej, która odbyła się w grudniu ubiegłego roku w St. Gallen. Mieli oni przy tym także możliwość przedstawienia programu Bell Food Group uczestnikom konferencji podczas przemówienia programowego. • *mr*

Biuro ds. zgłaszania nieprawidłowości

PODEJMOWAĆ AKTYWNE DZIAŁANIA, ZANIM POWSTANIE SZKODA

Biuro ds. zgłaszania nieprawidłowości w Bell Food Group jest istotnym narzędziem do wykrywania nieprawidłowości. Jednakże termin «whistleblowing» wciąż jest negatywnie kojarzony – niesłusznie. Michael Gloor, Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego i Zgodności, rozprawia się z uprzedzeniami i wyjaśnia, jak dokładnie przebiega takie zgłoszenie. • sh

Takie zachowanie jest sprzeczne z przepisami.

Kilka dni temu Corina M.* była świadkiem, jak jej przełożony podjął próbę przekupstwa. Od tamtej pory rozmyśla nad tym, co powinna zrobić. Wie, że takie zachowanie jest sprzeczne z przepisami i obowiązującym prawem. Jednak obawia się tego, że jej przełożony «zemści się» na niej, jeśli zgłosi ten incydent. Po długich przemyśleniach Corina M. zwraca się w końcu do Działu Zgodności pomimo swoich zastrzeżeń. To klasyczny przykład zgłaszania nieprawidłowości.

Przejęcie odpowiedzialności

«Sygnaliści, czyli osoby zgłaszające, to osoby, które zwracają uwagę na nieprawidłowości i niewłaściwe zachowanie w przedsiębiorstwie», wyjaśnia Michael Gloor. Jako Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego i Zgodności jest on między innymi odpowiedzialny za to, by członkowie Bell Food Group przestrzegali regulacji ustawowych, obowiązujących przepisów

i wewnętrznych standardów. Zgłaszanie nieprawidłowości odgrywa przy tym istotną rolę. «Jako przedsiębiorstwo możemy korygować niewłaściwe zachowania tylko wtedy, kiedy sygnaliści dostrzegają takie zachowanie i zgłaszają nieetyczne praktyki.» Michael Gloor uważa jednak, że temat ten niesłusznie budzi negatywne skojarzenia: «Ekstremalne przykłady, takie jak Edward Snowden, nauczyły nas, że sygnaliści rzekomo żyją w niebezpieczeństwie. W Bell Food Group jest jednak inaczej. Jest to możliwe dzięki wytycznym dotyczącym zgłaszania nieprawidłowości.»

Skuteczna polityka w zakresie zgłaszania nieprawidłowości

Wytyczne dotyczące zgłaszania nieprawidłowości regulują, jakie naruszenia i niewłaściwe zachowania są



«Whistleblowing»
pochodzi od słów:

whistle (angielski)
gwizdek (polski)

blow (angielski)
dmuchać (polski)

DOKONYWANIE ZGŁOSZENIA

Michael Gloor wyjaśnia, jak dokładnie przebiega proces zgłaszania nieprawidłowości.



«Bez względu na to, przez który kanał nawiąże się kontakt z Biurem ds. zgłaszania nieprawidłowości: **wszystkie zgłoszenia są rozpatrywane z zachowaniem poufności**, a w proces zaangażowanych jest tylko tyle

osób, ile jest bezwzględnie potrzebnych do rozpatrzenia zgłoszenia. Abyśmy mogli szybko rozpatrywać zgłoszenia, duże znaczenie ma dla nas znajomość tożsamości sygnalistów, na przykład abyśmy mogli zadać pytania.»

A

Osoba odpowiedzialna z Działu HR Osoba z kadry kierowniczej

- Osobiste, związane z pracą skargi (np. konflikty międzyludzkie albo różnice zdań)
- Warunki zatrudnienia (np. pensja, czas pracy, świadczenia socjalne albo działania dyscyplinarne)

B

Biuro ds. zgłaszania nieprawidłowości

- Kłamstwo, kradzież, sprzeniewierzenie
- Przekupstwo/korupcja
- Naruszenia przepisów antymonopolowych
- Naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych lub bezpieczeństwa informatycznego
- Naruszenia/braki w zakresie bezpieczeństwa produktów
- Naruszenie ustaw dotyczących ochrony środowiska lub innych przepisów środowiskowych
- Konflikty interesów
- Molestowanie seksualne, dyskryminacja, naruszenie nietykalności osobistej

C

Kanały

Formularz internetowy:
www.bellfoodgroup.com/whistle-blow

E-mail:
info-compliance@bellfoodgroup.com

Telefon:
Kierownik Działu Audytu Wewnętrznego i Zgodności, aktualny numer telefonu dostępny pod kodem QR:



Możliwie największa ochrona dla wszystkich osób uczestniczących w procesie.

zgłaszane i badane. Jednocześnie gwarantują one możliwie największą ochronę dla wszystkich osób uczestniczących w procesie – sygnalistów, jak również osób, których dotyczy zgłoszenie.

Centralnym punktem wytycznych jest nowe Biuro ds. zgłaszania nieprawidłowości. Na stronie www.bellfoodgroup.com/whistle-blow pracownicy, partnerzy biznesowi, a także osoby trzecie mogą anonimowo informować o nieprawidłowościach i niewłaściwym zachowaniu. Przede wszystkim wtedy, kiedy sygnaliści nie chcą zwrócić się do właściwej dla siebie kadry kierowniczej ani Działu HR z powodu poczucia skrępowania. W przypadku skarg osobistych, związanych z pracą kadra kierownicza lub Dział HR nadal są pierwszymi osobami do kontaktu.

* Osoba i sytuacja są fikcyjne.



Bardziej szczegółowe informacje można znaleźć bezpośrednio w wytycznych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości albo na stronie biura ds. zgłaszania:



www.bellfoodgroup.com/whistle-blow



Michael Gloor weryfikuje informacje

MITY DOTYCZĄCE ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Sygnaliści niszczą reputację przedsiębiorstwa.

«Tak jest tylko w sytuacji, kiedy sygnaliści zwracają się bezpośrednio do ogółu społeczeństwa. Takie postępowanie byłoby wprowadzie oznaką tego, że dana organizacja nie oferuje bezpiecznego sposobu albo w ogóle żadnego sposobu przekazywania takich informacji. W Bell Food Group jest jednak inaczej.»

Sygnaliści ryzykują swoimi miejscami pracy.

«Nasze wytyczne gwarantują możliwie największą ochronę sygnalistów, osób, których dotyczy zgłoszenie i osób, które współpracują przy wyjaśnianiu. Bell Food Group nie toleruje dyskryminowania sygnalistów zgodnie z definicją i zobowiązuje się do ochrony takich osób na tyle, na ile to możliwe.»

Biura ds. zgłaszania będą nadużywane do anonimowego oczerniania innych osób.

«Statystyki pokazują, że około 3-10 procent otrzymywanych zgłoszeń można zakwalifikować jako nadużycie. Świadome kierowanie fałszywych oskarżeń jest nadużyciem Biura ds. zgłaszania. W Bell Food Group nie tolerujemy nadużywania systemu do zgłaszania nieprawidłowości.»

Biura ds. do zgłaszania nieprawidłowości tworzą negatywną kulturę przedsiębiorstwa.

«Wręcz przeciwnie. Przedsiębiorstwo, które aktywnie zachęca swoich pracowników do zgłaszania wątpliwości i ich przy tym wspiera, zyskuje więcej zaufania. Jako Bell Food Group wysłałyśmy w ten sposób mocny sygnał tego, że poważnie traktujemy kwestie etyki i podejmujemy działania przeciwko nieprawidłowościom.»



Tak Bell Food Group dba
o wystarczającą liczbę pracowników

UZUPEŁNIAMY BRAKI

Specjalista rzeźnik przechodzi na emeryturę, księgowa zmienia pracę, praktykant w obszarze IT zapisuje się na studia – w takich przypadkach dla Bell Food Group oznacza to konieczność jak najszybszego znalezienia wewnętrznego lub zewnętrznego zastępstwa. Grupa dopasowała swoje strategie w tym zakresie w okresach niedoboru pracowników do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Jeszcze kilka lat temu po rozpisaniu konkursu na miejsce pracy przedsiębiorstwo było zalewane zgłoszeniami. Jednak czasy się zmieniły. Panujący od dawna «rynek pracodawcy» coraz bardziej zmienia się w «rynek pracownika». Oznacza to, że dzisiaj pracownicy tak samo wybierają przedsiębiorstwo, jak i na odwrót, kiedy to przedsiębiorstwo decyduje o swoich przyszłych pracownikach.

Powodem tego są wąskie gardła na rynku pracy. Od dawna brakuje już nie tylko specjalistów. Brak personelu można odczuć na wszystkich poziomach przedsiębiorstwa.

Z jednej strony wynika to z tego, że roczniki wyżu demograficznego przechodzą teraz na emeryturę. Z drugiej strony zachodzą zmiany w nastawieniu osób zatrudnionych

Rozmowa z Johannesem Meisterem

Panie Meister, Bell przejmuje z dniem 1 sierpnia 2023 r. rzeźnię Stübi w Matzendorf jako zakład kształcenia zawodowego. Jak zrodził się ten pomysł? W ramach kształcenia praktykantów współpracujemy z rzeźnią Stübi od kilku lat, ponieważ my jako zakład ze świeżym mięsem nie możemy zaoferować wszystkich miejsc pracy potrzebnych do kształcenia w zakładzie Oensingen. Dzięki tej współpracy stworzyliśmy warunki do tego, by móc kształcić rzeźników w Oensingen. Ponieważ dotychczasowi właściciele przechodzą na emeryturę, wykorzystaliśmy szansę na to, by od 1 sierpnia 2023 r. dalej prowadzić rzeźnię jako zakład kształcenia.

Czego oczekuje Pan od tego projektu? Zamyśl jest taki, by pokazać młodym ludziom na miejscu, jakie świetne produkty mogą tworzyć rzeźnicy. Uczniowie powinni jednak również móc tak samo wspólnie doświadczać, kiedy ich produkty są kupowane w sklepie i jaką radość wywołuje to u klientów. Planujemy także akcje takie jak dni otwarte dla uczniów pobliskiej szkoły powiatowej. Mamy nadzieję, że w ten sposób będziemy w stanie pilnie zainteresować potrzebne nam młode pokolenie pracowników. Poza tym oferujemy uczącym się możliwość poznania pracy zarówno w wiejskiej rzeźni, jak i w dużym zakładzie. Zmniejsza to opory przed kontynuacją pracy w zawodzie po zdobyciu wykształcenia.

Czy poprzez to przejście będą Państwo w stanie zaoferować dodatkowe miejsca nauki zawodu w Oensingen? Aktualnie zatrudniamy w Oensingen osiem osób uczących się na rzeźników. Dzięki przejściu od sierpnia 2023 r. będziemy oferować kilka dodatkowych miejsc. Zgodnie z planem w Matzendorf na zmianie zawsze będzie dwóch uczących się do zawodu, a uczniowie z Oensingen regularnie, na przykład raz w tygodniu, przychodzą tam na kielbasę.

Czy taki model nauki zawodu będzie obowiązywał również w innych zakładach? Kiedy ten projekt pilotażowy okaże się sukcesem, będziemy mogli sobie wyobrazić jego rozszerzenie na kolejne zakłady. Poza tym planujemy również wykorzystywać zakład jako miejsce ćwiczeń dla przyszłych ludzi pracujących w zawodzie i mistrzów na przykład z Bazylei.

«Chcemy dalej prowadzić rzeźnię w Stübi jako zakład kształcenia zawodowego.»



Johannes Meister, Kierownik Działu HR Bell Szwajcaria, opiekuje się projektem «Przejście rzeźni Stübi».

BELL
FOOD
GROUPZapytaj
nas

Jak wygląda strategia HR 2026+ i dlaczego jej potrzebujemy?



Nasz rynek pracy zmienia się, a my razem z nim.

Znajdź odpowiedzi na to i wiele innych pytań:
bellfoodgroup.com/hr

Members of Bell Food Group



Zapytaj nas
jest inicjatywą w ramach strategii HR 2026+

Lepsza równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym i elastyczniejsze modele pracy.

do pracy. Lepsza równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym i bardziej elastyczne modele

pracy są dla wielu coraz ważniejsze.

Pandemia raz jeszcze zadziałała w tym przypadku jak katalizator: obostrzenia pokazały wielu ludziom, że mogą sobie poradzić także mając mniej pieniędzy. Konsekwencje: przechodzą wcześniej na emeryturę, ograniczają swój tygodniowy czas pracy albo biorą już tylko jedną pracę na niepełny etat zamiast dwóch.

Nawet jeśli Bell Food Group jako duże międzynarodowe przedsiębiorstwo cieszy się wysokim poważaniem, również zaczyna odczuwać braki. «Wprawdzie wciąż jesteśmy w stanie obsadzić nasze wolne stanowiska», mówi Endrik Dallmann, Kierownik Działu Kadr w Bell Food Group. «Jednak często trwa to dłużej, niż kiedyś, a nakład pracy jest znacznie większy.»

Na zespół również spadają dodatkowe obciążenia spowodowane takim większym nakładem pracy. Aby wypracować rozwiązanie, Bell Food Group podejmuje liczne dzia-

W warsztacie kierowniczym wykuwają się nowe pomysły

Warsztat Zarządzania uzupełnia zarządzanie talentami w Bell Food Group. Jest to dziewięcioosobowy zespół, która spotyka się regularnie od maja ubiegłego roku po to, żeby wymieniać się uwagami na tematy o charakterze międzysektorowym i międzygrupowym. Ponadto członkowie biorą wspólnie udział w podnoszeniu kwalifikacji i otrzymują tzw. insights, dzięki którym kierownicy Bell Food Group mają wgląd w ich codzienność.

Dla wszystkich członków częścią programu jest także indywidualny plan rozwoju. Dodatkowo Warsztat Zarządzania ma zadanie, które polega na opracowaniu w ramach «Projektu Różnorodność» strategii dotyczącej tego, w jaki sposób Bell Food Group może zwiększyć odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jest to działanie wynikające ze Strategii HR 2026+, która ma sprawić, że Bell Food Group stanie się najatrakcyjniejszym pracodawcą w branży.

Trzy pytania do ...
Anabelle Klusmann

Pani Klusmann, co chce Pani osiągnąć dzięki strategii na rzecz większej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych i jaki jest jej status? Naszym celem jest to, by przyszłe młode talenty były promowane możliwie jak najlepiej, byśmy mogli przywiązać ich do siebie w długim okresie. Aby wykorzystać cały potencjał naszej różnorodności, niezależnie od zakładu, obszaru działalności, płci czy pochodzenia, musimy stworzyć odpowiednie warunki ramowe. W analizie «Odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych» taki potencjał jest wyraźnie zauważalny. Na średnim szczeblu kierownictwa odsetek ten wynosi 28, a na wyższym szczeblu 13 procent. Ten drugi ma wzrosnąć do 20 procent do 2026 roku. Strategia jest już na ostatniej prostej i zostanie przedstawiona kierownictwu grupy w ciągu najbliższych miesięcy. Po zatwierdzeniu na podstawie tej strategii mają zostać opracowane konkretne działania.



Anabelle Klusmann
jako Kierownik ds. ALM
w Dziale IT Bell Food Group
należy do członków
Warsztatu Zarządzania.

Jakie mogą one być? Zidentyfikowaliśmy trzy istotne obszary działania: pogodzenie życia rodzinnego i życia

«Więcej kobiet powinno przejmować zadania kierownicze.»

zawodowego, kultura kierownicza oraz zarządzanie talentami. W niektórych obszarach zajmujemy już dobrą pozycję, na przykład w obszarze możliwości dalszego kształcenia. W innych wciąż dostrzegamy potrzebę dalszego rozwoju.

Mówiąc konkretnie, czasowa i przestrzenna elastyczność w pracy jest ważnym aspektem pozwalającym sprawić, że role kierownicze staną się atrakcyjne dla kobiet. Dotyczy to jednak obu płci! Ponieważ umożliwiając elastyczniejsze formy pracy również mężczyznom, wspieramy przy tym rodziny w równym podziale zadań.

Co z Pani perspektywy musi się stać, by temat ruszył do przodu? W krótkim okresie planujemy wydarzenie dla kobiet, które pozwoli nam zadbać o duże nasświetlenie tematu. Długofalowo musimy stać się atrakcyjniejszym pracodawcą, tak by móc wspierać posiadane talenty i pozyskiwać nowe talenty. Potrzebujemy również silnej kadry kierowniczej, która będzie dobrym przykładem do naśladowania i będzie napędzała realizację tematu.

łania zarówno na rzecz pozyskania personelu, jak również na rzecz utrzymania dotychczasowych pracowników.

Najatrakcyjniejszy pracodawca w branży.

Filary w tym zakresie zostały określone w nowej Strategii HR 2026+, której celem jest, by Bell Food Group stała się najatrakcyjniejszym pracodawcą w branży w danym regionie. Obszar HR wspiera ten cel, coraz lepiej dopasowując swoje procesy do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Wspierać w zmianach możliwie jak najlepiej

Tworzony jest zespół o charakterze międzygrupowym, oddział jest reorganizowany albo obszar przenosi się do innego budynku – jak w każdym przedsiębiorstwie, również w Bell Food Group, dochodzi do zmian. Jednak nie każdy pracownik wychodzi takim procesom naprzeciw ze spokojem. Od niedawna kadra kierownicza w takich sytuacjach w niektórych zakładach może zasięgnąć porady tak zwanych Agentów Zmiany.

«My, Agenci Zmiany, wiemy, o co należy robić w przypadku zmian.»

Są to partnerzy biznesowi z różnych oddziałów HR, którzy w ubiegłym roku intensywnie zajmowali się procesami zmiany w ramach doskonalenia. «Razem z doświadczonymi trenerami z Centrum Kształcenia Coop w Muttenz opracowaliśmy w tym celu program tak, by był on dokładnie dopasowany do potrzeb naszej grupy», wyjaśnia Nicole Böger, Agent Zmiany i koordynator HR w Hügli. «Najważniejszymi modulami, również po zakończeniu dalszego kształcenia, pozostają nasze koleżeńskie omówienia przypadków, dzięki którym w razie wątpliwości możemy wspierać się nawzajem przy szukaniu najlepszego rozwiązania.»

Agenci Zmiany wiedzą także, co należy robić, kiedy dochodzi do zmian i mają wkład w to, że pracownicy czują się poważnie traktowani, jeśli mają jakiegokolwiek pytania i ewentualne obawy. To, kiedy i jak wkraczają oni do akcji zawsze zależy od indywidualnej sytuacji. Jednakże teraz chodzi przede wszystkim o to, by nagłośnić nową ofertę w grupie przy użyciu odpowiednich materiałów informacyjnych.

Od lewej strony:
Ingrid Arroy, Jürg Stucki,
Theresa Seel, Julia Peyer,
Lydia Hense, Samuel Koch
i Nicole Böger



Dla rekruterów oznacza to, że muszą indywidualnie podchodzić do kandydatów i traktować ich na równi ze sobą. Rekruter musi dobrze wyjaśnić zainteresowanej osobie zalety pracy w Bell Food Group zupełnie tak, jak kandydat przedstawia również swoje zalety. W razie potrzeby dopasowywany jest także podział obowiązków w zespole, kiedy o pracę ubiega się ktoś z interesującym profilem. Albo braki w kompetencjach mogą zostać szybko uzupełnione poprzez dalsze kształcenie.

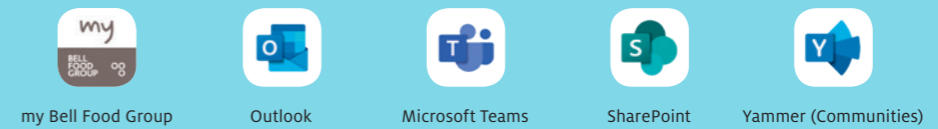
Ponadto dotychczasowi pracownicy powinni mieć opiekuna i wsparcie podczas całej swojej kariery. Czy to w postaci doskonalenia

zawodowego, wewnętrznych możliwości zmiany pracy, poprzez skrócenie czasu pracy albo poprzez inne oferty, które są dopasowane do aktualnej sytuacji osoby zatrudnionej.

Ważnym tematem jest także wykształcenie, ponieważ dzisiejsi uczniowie są pracownikami jutra. Już teraz Bell Food Group oferuje wszystkim absolwentom miejsce pracy, w ten sposób około trzy czwarte z nich pozostaje w każdym roku w przedsiębiorstwie. Aby dalej wzmacniać ten cel, trwają już prace nad rozszerzeniem profili zawodowych, jak również zwiększeniem łącznej liczby miejsc nauki zawodu. • *mr*

Dzisiejsi uczniowie są pracownikami jutra.

Środowisko narzędzi w Bell Food Group: cyfrowa komunikacja i współpraca



To podsumowanie dotyczy wyłącznie cyfrowej komunikacji i współpracy. Rozmowy telefoniczne, rozmowy osobiste na miejscu, spotkania na miejscu i ogólna osobista wymiana informacji nadal pozostają centralnym elementem kultury Bell Food Group. Aplikacje biznesowe takie jak SAP czy myHR również nie zostały tutaj omówione.

Nowe narzędzia do komunikacji i współpracy

Cyfrowe wsparcie

Przygotowania do przyszłości: dzięki platformie Microsoft Teams umożliwiającej współpracę oraz aplikacji *my Bell Food Group* dla pracowników, Bell Food Group tworzy nowe narzędzia pozwalające kształtować komunikację i współpracę w całej grupie przedsiębiorstw. • sh

Cyfryzacja na stałe zmienia gospodarkę, społeczeństwo i nasz styl życia, a tym samym ma dość znaczący wpływ na to, jak pracujemy dzisiaj i jak będziemy pracować w przyszłości. Sposób pracy zmienił się w ostatnich latach również w Bell Food Group i będzie się zmieniał także w przyszłości. Cyfryzacja zadowoliła się na dobre.

«Uprośćmy pracę zespołową» dzięki Microsoft Teams
W październiku 2022 r. Bell Food Group zapewniła cyfrowe wsparcie dla współpracy w całej grupie: dzięki wprowadzeniu Microsoft Teams zrobiono pierwszy udany krok w kierunku nowoczesnego miejsca pracy. Celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom posiadającym stanowisko pracy z komputerem mobilnym, zintegrowanego i bezpiecznego cyfrowego stanowiska pracy w świecie Microsoft 365. Zawsze zgodnie z motto «Uprośćmy pracę zespołową». Tymczasem oprogramowanie Microsoft Teams zostało wprowadzone prawie we wszystkich zakładach Bell Food Group.

Cyfrowa komunikacja dzięki my Bell Food Group
W 2023 r. również komunikacja w ramach całej grupy ma otrzymać cyfrowe wsparcie. Dzięki wprowadzeniu aplikacji *my Bell Food Group* (dawniej Beekeeper) dla pracowników wszyscy pracownicy po raz pierwszy gromadzą się

na wspólnej cyfrowej platformie do komunikacji bez względu na to, czy posiadają stanowisko pracy z komputerem czy nie. Niezależnie od zakładu, obszaru pracy, przynależności do firmy czy języka. Jest to ogromny postęp dla przeważającej większości pracowników Bell Food Group i oznacza to, że w przyszłości wszyscy pracownicy będą mieli równe szanse, jeśli chodzi o pozyskiwanie informacji przedsiębiorstwa, dzielenie się wiedzą i wykorzystywanie zalet cyfrowej komunikacji.

Wiele narzędzi, (zbyt) wiele możliwości?
Z wprowadzeniem nowych narzędzi wiążą się szanse i możliwości. Jednak w wyniku takich zmian w pierwszej chwili można także stracić orientację. Trzeba dostosować swój sposób pracy, a jednocześnie nauczyć się korzystania z nowych narzędzi – równoległe z wykonywaniem codziennej pracy. Czasami nie jest do końca jasne, do czego służy dane narzędzie. A czasami podczas danej fazy dwa narzędzia są używane do tego samego celu. Takie fazy są całkiem normalne podczas procesu zmiany.

Na kolejnych stronach przedstawiono podsumowanie środowiska narzędzi, jak również bardziej szczegółowe informacje dotyczące wprowadzenia Microsoft Teams oraz aplikacji *my Bell Food Group* dla pracowników.



Pracownicy niebiurowi
Pracownicy bez osobistego dostępu do komputera

Pracownicy niebiurowi stawiają pierwsze kroki w świecie Bell Food Group za pośrednictwem .

Pracownicy niebiurowi wykorzystują do uzyskania dostępu do aktualności i ważnych informacji z ich zakładu, oddziału lub obszaru działalności albo całej Bell Food Group.

Pracownicy niebiurowi wykorzystują do czatowania i uzyskania dostępu do dokumentów.

Pracownicy niebiurowi znajdują za pośrednictwem wyszukiwarki osób w przedsiębiorstwie dostępnej w odpowiednie osoby do kontaktu.

Pracownicy niebiurowi mogą tworzyć grupowe czaty za pośrednictwem i wymieniać się informacjami z podobnie myślącymi osobami.



Pracownicy biurowi
Pracownicy z osobistym dostępem do komputera

Pracownicy biurowi stawiają pierwsze kroki w nowoczesnym miejscu pracy za pośrednictwem .

Powiadomienia o aktualnościach z są integrowane na platformie informacyjnej* opierającej się na i udostępniane **pracownikom biurowym** za pośrednictwem . **Pracownicy biurowi** również mogą uzyskać bezpośredni dostęp do .

Pracownicy biurowi wykorzystują do współpracy w zespole (czat, rozmowa audio/wideo, udostępnianie ekranu, wspólna praca nad dokumentami). Za pośrednictwem mogą czatować z **pracownikami terenowymi**. Do wymiany informacji o charakterze wiążącym i istotnych z punktu widzenia księgowości wykorzystują .

Pracownicy biurowi znajdują za pośrednictwem wyszukiwarki osób w przedsiębiorstwie dostępnej w oraz odpowiednie osoby do kontaktu.

Pracownicy biurowi mogą tworzyć naukowe społeczności za pośrednictwem i wymieniać się informacjami z podobnie myślącymi osobami.

Pracownicy biurowi wykorzystują do kontaktów z podmiotami zewnętrznymi lub do kontaktów z wybranymi osobami z zewnątrz, które również wprowadzają Microsoft Teams.

Centralny dostęp

Cyfrowy dostęp do informacji przedsiębiorstwa

Cyfrowa współpraca w zespole

Nawiązywanie kontaktu z innymi pracownikami

Wymiana cyfrowej wiedzy z innymi pracownikami

Cyfrowa współpraca z podmiotami zewnętrznymi

* Platforma informacyjna powinna zastąpić dotychczasowy intranet Bell Food Group i udostępniać intranet tym przedsiębiorstwom, które do tej pory nie miały żadnego. Aktualnie trwają prace nad platformą pilotażową dla Bell Szwajcaria i Hilcona. Więcej informacji o tym projekcie zostanie podanych później.



my Bell Food Group Wszyscy mogą publikować

Dzięki my Bell Food Group Bell Food Group po raz pierwszy otrzymuje aplikację dla pracowników, do której dostęp mogą uzyskać wszyscy pracownicy grupy przedsiębiorstw – bez względu na to, czy posiadają stanowisko pracy z komputerem czy nie. Z jednej strony umożliwia to bezpośrednią i szybką komunikację ze wszystkimi pracownikami. Jednocześnie wspiera również nawiązywanie kontaktów ze sobą.

W ubiegłym roku w ramach projektu pilotażowego zgromadzono pierw-

sze doświadczenia, a na tej podstawie opracowano warunki ramowe korzystania z aplikacji. Teraz pozostało już wdrożenie w całej Bell Food Group.

Wdrożenie będzie zorganizowane centralnie na poziomie obszarów działalności i oddziałów przez powołane do tego celu zespoły. Lokalne zespoły zajmą się później wdrożeniem w poszczególnych zakładach. Wdrożenie w obszarach działalności i oddziałach rozpocznie się w trakcie 2023 roku.

Zalety my Bell Food Group w skrócie:

- Pracownicy mogą uzyskać dostęp do ważnych dla siebie informacji: z Bell Food Group, z obszaru działalności czy oddziału, a także z własnego zakładu.
- Wszyscy pracownicy będą mogli sami publikować treści i mieć wkład w tworzenie treści na platformie.
- Dzięki zintegrowanej funkcji tłumaczeniowej będzie można przetłumaczyć wszystkie teksty w aplikacji na własny język – treści również można tworzyć we własnym języku.
- Funkcja czatu umożliwia cyfrową wymianę informacji pomiędzy sobą z pojedynczymi osobami lub na czatach grupowych.
- Aplikacja jest oparta na aplikacji Beekeeper i wizualnie przypomina znane platformy społecznościowe. Dzięki temu jest prosta, a jej obsługa jest intuicyjna.



Lorenz Wyss,
Prezes Zarządu Grupy

Kształtowanie przyszłości dzięki cyfrowym narzędziom

«Naszym celem jest stać się jedną z najlepszych firm spożywczych w Europie z radością, w poczuciu misji i odpowiedzialności. Dlatego zawsze podejmujemy nowe wyzwania i angażujemy się, abyśmy jako przedsiębiorstwo stawali się odrobinę lepsi dzień po dniu.

Decydujące jest przy tym to, że prowadzimy wydajną i skuteczną współpracę i komunikację – i to w całej Bell Food Group.

Nowoczesne platformy i aplikacje takie jak Microsoft 365 czy my Bell Food Group wspierają nas w ulepszaniu pewnych kwestii i szukaniu rozwiązań znanych, jak również nowych wyzwań. W ten sposób możemy wspólnie kształtować naszą przyszłość z pełnią energii.

Wykorzystajmy te szanse i ciesmy się z nowych możliwości.»



Microsoft 365 Uprościmy pracę zespołową

Dzięki wprowadzeniu Microsoft 365 zmienia się sposób pracy przy komputerze w Bell Food Group. Platforma zapewnia nowe formy współpracy i komunikacji, a także oferuje dostęp do nowych narzędzi i funkcji. Na znaczeniu zyskuje przy tym przede wszystkim współpraca.

Pracownikom biurowym całkiem sporo korzyści oferuje w szczególności wprowadzona w październiku 2022 r. platforma Microsoft Teams:

- nowoczesne i zintegrowane środowisko pracy
- szybsza i prostsza komunikacja
- współpraca w czasie rzeczywistym i wspólna praca nad dokumentami
- szybsze i prostsze wyszukiwanie istotnych informacji
- centralnie podzielona wiedza, która jest dostępna dla wszystkich
- dostęp niezależnie od miejsca

Istnieje kilka ofert wsparcia, które pozwalają pracownikom biurowym zapoznać się z nową platformą. Pracownicy, którzy już mają dostęp do Microsoft Teams, mogą uzyskać dostęp do różnych stron z użyciem kodu QR.



Pierwsze kroki w Modern Workplace (pomoc przy pracy)
Tutaj można znaleźć porady i wskazówki, które ułatwią stawianie pierwszych kroków w Modern Workplace.



Modern Workplace Community
Ta społeczność regularnie udostępnia nowinki dotyczące Modern Workplace, informuje o ważnych zbliżających się datach, a dzięki funkcji «Porada tygodnia» dostarcza także praktyczne wskazówki dotyczące pracy w nowoczesnym miejscu pracy, które można od razu wdrożyć.



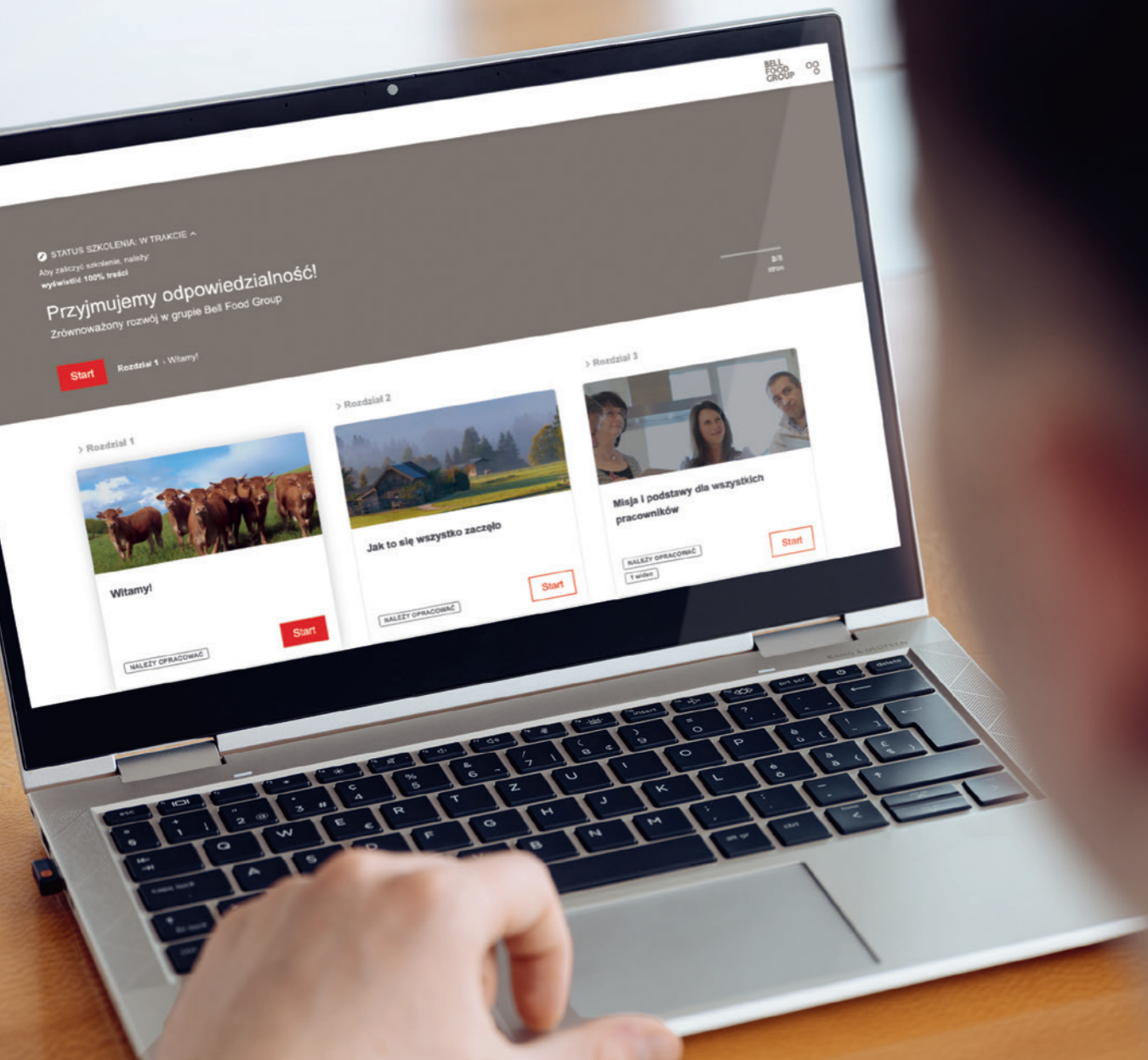
Modern Workplace Portal
Tutaj można znaleźć podsumowanie wszystkich informacji na temat Modern Workplace. Znajdują się tutaj wyjaśnienia lub najczęściej zadawane pytania (FAQ) dotyczące poszczególnych aplikacji, na przykład Communities czy Planner. Wyjaśniono także, jak poszczególne prace są wykonywane w świecie Microsoft 365, na przykład zarządzanie zadaniami czy komunikacja i spotkania.



FAQ Community
Tutaj można zadawać pytania, na które na Modern Workplace Portal nie można znaleźć odpowiedzi.



Champions
Kiedy ktoś potrzebuje konkretnego wsparcia, Champions służą pomocą! Odpowiadają na wszystkie pytania, czy to dotyczące korzystania z nowych narzędzi, o to, jak można zorganizować nowe aplikacje albo jak można kształtować konkretny przypadek użycia dzięki nowym narzędziom.



Bell Food Group uruchamia kurs e-learningowy poświęcony podstawom zrównoważonego rozwoju

Dobre wykształcenie w kwestiach zrównoważonego rozwoju

W dzisiejszych czasach liczni pracownicy Bell Food Group otrzymują wezwanie do ukończenia kursu e-learningowego na temat zrównoważonego rozwoju. Szkolenie to, które jest stopniowo uruchamiane od połowy lutego 2023 r., do 2026 r. powinno wyposażyć co najmniej połowę całego personelu w podstawową wiedzę w tym temacie.

Działanie w zrównoważony sposób jest ważną częścią filozofii prowadzenia przedsiębiorstwa.

Oszczędzanie wody i energii, przestrzeganie kryteriów zapewniających dobrostan zwierząt, ograniczanie odpadów czy opowiadanie się za sprawiedliwym traktowaniem ludzi w przedsiębiorstwie i poza nim – Bell Food Group przyjmuje na siebie odpowiedzialność za ludzi, zwierzęta i środowisko w całej grupie. Ponieważ myślenie i działanie w sposób zrównoważony jest stałym elementem jej filozofii prowadzenia przedsiębiorstwa.

Jednak co właściwie oznacza «zrównoważony rozwój», jak można go polepszyć w dużej grupie przedsiębiorstw i jakie cele w tym zakresie wyznaczyła sobie Bell Food Group? Odpowiedzi na te wszystkie i wiele innych pytań zawiera nowe szkolenie e-learningowe, które centrum kompetencji ds. zrównoważonego rozwoju opracowało dla personelu.

Liczni pracownicy otrzymują obecnie za pośrednictwem platformy szkoleniowej Litmos wezwanie do ukończenia tego trzyetapowego szkolenia.

W pierwszej części «Czym jest zrównoważony rozwój?» dowiedzą się najpierw, co obejmuje ten termin, a także otrzymają kilka interesujących faktów na ten temat. W drugim module «Żyjemy odpowiedzialnie» – tak brzmi również misja przedsiębiorstwa w zakresie zrównoważonego rozwoju – nacisk został położony na zaangażowanie i cele Bell Food Group.

Ważną rolę odgrywają przy tym «Cele Zrównoważonego Rozwoju» Organizacji Narodów Zjednoczonych. Kurs zawiera informacje na temat 17 celów, które ta ponadnarodowa organizacja zdefiniowała na rzecz zrównoważonego rozwoju na całym świecie, jak również o 13 celach, w realizację których Bell Food Group chce mieć wkład poprzez swoje działania.

Trzecia część to test końcowy, podczas którego uczestnicy mogą sprawdzić swoją świeżo zdobytą wiedzę. Całe szkolenie, które jest dostępne we wszystkich językach Bell Food Group, trwa około godzinę. Osoby, które otrzymały maila z zaproszeniem, powinny ukończyć szkolenie e-learningowe w ciągu 30 dni.

Ze względów technicznych wdrożenie odbywa się krok po kroku dla wszystkich pracowników, którzy mają dostęp do komputera lub laptopa.

W lutym szkolenie rozpoczęły na początek wszystkie zakłady Bell Food Group w Szwajcarii. Kolejne zakłady będą dołączać sukcesywnie. Cel jest taki, by do 2026 r. co najmniej 50 procent całego personelu odbyło podstawowe szkolenie.

W tym celu opracowana zostanie koncepcja, która umożliwi pracownikom bez dostępu do komputera – na przykład z działu produkcji – zdobycie wiedzy z podstawowego szkolenia. Ponadto na przyszłość planowane są kolejne moduły szkoleniowe poświęcone innym ważnym tematom w obszarze zrównoważonego rozwoju i tematom specjalistycznym. • ***mr***

Szkolenie trwa około godzinę.

Gratulujemy i żegnamy się

Jubileusze i przejścia na emeryturę od kwietnia do czerwca 2023

Bell Szwajcaria

20 lat pracy

Yajun Guggenbuehler-Li, 7 kwietnia, Bell Szwajcaria, Bazylea
Mohamad Al Khaled, 28 kwietnia, Bell Szwajcaria, Zell
Jeyakumar Chandrasekaram, 1 maja, Bell Szwajcaria, Zell
Madalena Da Costa Meirim Fernandes, 1 maja, Bell Szwajcaria, Cheseaux
Nathalie Durand, 1 maja, Bell Szwajcaria, Bazylea
Sadbere Jashari, 1 maja, Bell Szwajcaria, Cheseaux
Bete Nrecaj, 5 maja, Bell Szwajcaria, Zell
Satgunasingam Sasikaran, 15 maja, Bell Szwajcaria, Zell
Ana Maria Freitas de Sousa, 19 maja, Bell Szwajcaria, Cheseaux
Savas Demirtas, 16 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea

25 lat pracy

Guy-Guy Matandi Matuta, 1 kwietnia, Bell Szwajcaria, Bazylea
Lubangi Honoré, Mulemba, 1 kwietnia, Bell Szwajcaria, Bazylea
Selvakumar Selvaratnam, 1 kwietnia, Bell Szwajcaria, Bazylea
Frederic Rannou, 20 kwietnia, Bell Szwajcaria, Cheseaux
Gnaneswaran Selliah, 20 kwietnia, Bell Szwajcaria, Zell
Maria Antonia Mancuso, 18 maja, Bell Szwajcaria, Cheseaux
Philippe Heyer, 25 maja, Bell Szwajcaria, Oensingen
Andre Anker, 1 czerwca, Bell Szwajcaria, Oensingen
Saban Kerimi, 1 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea
Lingathas Thangavelayutham, 2 czerwca, Bell Szwajcaria, Zell
Maria Fernandes, 15 czerwca, Bell Szwajcaria, Zell
Frédéric Karth, 29 czerwca, Bell Szwajcaria, Cheseaux

30 lat pracy

Hanspeter Schöpfer, 1 kwietnia, Bell Szwajcaria, Oensingen
Veysel Cicek, 1 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea
Isabel Sofia Azevedo Saraiva Da Silva, 14 czerwca, Bell Szwajcaria, Zell
Denise Bieli, 16 czerwca, Bell Szwajcaria, Oensingen

35 lat pracy

Josef Stadelmann, 1 kwietnia, Bell Szwajcaria, Zell
Daniel Mecker, 18 maja, Bell Szwajcaria, Bazylea
Lulzim Shabiji, 6 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea

40 lat pracy

Heinz Flückiger, 18 kwietnia, Bell Szwajcaria, Oensingen
Daniel Leutwyler, 1 maja, Bell Szwajcaria, Oensingen
Marco Zierler, 1 maja, Bell Szwajcaria, Gossau

Wcześniejsza emerytura

Sriranjan Kandiah, 30 kwietnia, Bell Szwajcaria, Zell
Ransi Mark, 31 maja, Bell Szwajcaria, Zell
Erwin Schwegler, 31 maja, Bell Szwajcaria, Zell
Rolf Anti, 30 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea
Hanspeter Gutenberger, 30 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea
Martine Torres-Gabriel, 30 czerwca, Bell Szwajcaria, Bazylea

Żegnamy

Dragan Simic, 25 grudnia, Bell Szwajcaria, Bazylea
Philippe Hegy, 18 stycznia, Bell Szwajcaria, Bazylea

Składamy wyrazy współczucia
rodzinie i bliskim.

Bell International

20 lat pracy

Jörg Schulz, 7 kwietnia, Bell Niemcy, Seevetal
Dagmar Wallborn, 9 kwietnia, Bell Niemcy, Harkebrügge
Sylvie Martin, 22 kwietnia, Bell Francja, Saint-Symphorien
Dieter Bockhorn, 1 maja, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
Elisabeth Jansen, 2 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Martina Wedermann, 2 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Maria Heller, 5 maja, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
Alexander Matveev, 7 maja, Bell Niemcy, Schiltach
Eva-Maria Elsen, 15 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Oleg Fedotov, 16 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Emma Schlippert, 16 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Sigrid Trotzko, 23 czerwca, Bell Niemcy, Harkebrügge

25 lat pracy

Tanja Heselmeyer, 23 marca, Bell Niemcy, Harkebrügge (*dodano*)
Andy Heselmeyer, 1 kwietnia, Bell Niemcy, Harkebrügge
Torsten Kühlers, 1 kwietnia, Bell Niemcy, Harkebrügge
Thomas Wernke, 1 kwietnia, Bell Niemcy, Harkebrügge
Holger Materne, 11 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Alexander Steinhauer, 18 maja, Bell Niemcy, Edewecht
Mayk Nitze, 27 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Jérôme Boucharin, 2 czerwca, Bell Francja, Teilhède
Jürgen Strasser, 15 czerwca, Frisch Express, Pfaffstätt
Paula Winkler, 15 czerwca, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
Teresa Kabat, 24 czerwca, Bell Polska, Niepołomice

30 lat pracy

Andrea Brandl, 3 maja, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
Viktor Remche, 5 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge
Ferzan Agirman, 10 maja, Bell Niemcy, Harkebrügge

35 lat pracy

Helmut Eden, 5 kwietnia, Bell Niemcy, Edewecht
Gerhard Köller, 8 kwietnia, Bell Niemcy, Harkebrügge
Sonja Tiedeken, 7 czerwca, Bell Niemcy, Harkebrügge
Mathias Marks, 22 czerwca, Bell Niemcy, Harkebrügge

40 lat pracy

Ewald Brinkmann, 5 kwietnia, Bell Niemcy, Edewecht
Alfred Czombera, 6 czerwca, Bell Niemcy, Edewecht

Emerytura

Bożena Charnicka, 22 grudnia, Bell Polska, Niepołomice (*dodano*)
Jarosław Foltyn, 23 grudnia, Bell Polska, Kostrzyn (*dodano*)
Józef Kapała, 23 stycznia, Bell Polska, Niepołomice (*dodano*)
Serge Clapot, 31 stycznia, Bell Francja, Virieu-le-Grand (*dodano*)
Thierry Booler, 31 marca, Bell Francja, Teilhède (*dodano*)
Nicolas Wolff, 28 kwietnia, Bell Francja, Aime

Żegnamy

Piotr Kmiecik, 14 października, Bell Polska, Kostrzyn

Składamy wyrazy współczucia
rodzinie i bliskim.

Eisberg

20 lat pracy

Sandra Pajaropo, Frei-Sarayno, 1 kwietnia, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Mariana Georgiana Mayer, 1 kwietnia, Eisberg Rumunia, Pantelimon
Sandra de Jesus Pereira Goncalves, 1 kwietnia, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Vladimir Trac, 1 kwietnia, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Christoph Andreas Bäbler, 14 kwietnia, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Diana Patricia Da Silva Martinelli, 1 maja, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Kupendrarasa Ratnam, 1 czerwca, Eisberg Szwajcaria, Feldhof
Olivier Guinchard, 30 czerwca, Sylvain & CO, Essert-sous-Champvent

25 lat pracy

Norbert Aquilini, 1 maja, Eisberg Szwajcaria, Logistyka
Sureshkumar Sivalingam, 25 maja, Eisberg Szwajcaria, Logistyka
Marek Bagiński, 1 czerwca, Eisberg Polska, Legnica
Mirivete Miftaraj-Sopi, 17 czerwca, Eisberg Szwajcaria, Dänikon

30 lat pracy

Silvana Vella-Tufo, 17 czerwca, Eisberg Szwajcaria, Feldhof

45 lat pracy

Alberto Joaquim Guerreiro, 1 czerwca, Eisberg Szwajcaria, Logistyka

Hilcona

20 lat pracy

Luis Filipe Parente de Oliveira, 1 kwietnia, Hilcona, Schaan
Manuel Polanco, 10 czerwca, Hilcona Taste Factory, Landquart

25 lat pracy

Antonio Caamano Caamano, 12 kwietnia, Hilcona, Schaan
Anton Krasniqi, 1 czerwca, Hilcona, Schaan

30 lat pracy

Francisco Fernandez Paris, 1 kwietnia, Hilcona, Schaan
Sophie Gaechter, 1 maja, Hilcona, Schaan
Manuel Fernandez Pereira, 1 czerwca, Hilcona, Schaan

35 lat pracy

Peter Toedtli, 26 kwietnia, Hilcona, Schaan
Bruno Bickel, 16 maja, Hilcona, Schaan

Wcześniejsza emerytura

Kurt Gschliesser, 28 lutego, Hilcona, Schaan (*dodano*)
Harald Rieffel, 28 lutego, Hilcona, Schaan (*dodano*)
Christa Ender, 30 kwietnia, Hilcona, Schaan
Orosia Lema Trigo, 30 kwietnia, Hilcona, Schaan
Armin Reich, 30 kwietnia, Hilcona, Salez
Johann Vogt, 30 kwietnia, Hilcona, Schaan
Susanna Albini, 31 maja, Hilcona, Schaan
Norbert Lipp, 31 maja, Hilcona, Schaan
Arnold Wirrer, 31 maja, Hilcona, Schaan

Hügli

20 lat pracy

Petr Žoha, 1 kwietnia, Hügli Czechy, Zásmuky
Dagmar Behr, 1 maja, Hügli Niemcy, Radolfzell
David Šmejkal, 7 maja, Hügli Czechy, Zásmuky
Pavel Pávek, 12 maja, Hügli Czechy, Zásmuky
Elke Schwed, 19 maja, Hügli Niemcy, Radolfzell

25 lat pracy

Jacqueline Kern, 1 marca, Hügli Szwajcaria, Steinach (*dodano*)
Slavica Cakic, 2 marca, Hügli Szwajcaria, Steinach (*dodano*)
Jaromír Češpiva, 1 kwietnia, Hügli Czechy, Zásmuky
Annarita Perdicchia, 6 kwietnia, Hügli Włochy, Brivio
Cinzia Adami, 4 maja, Hügli Szwajcaria, Steinach

30 lat pracy

Andre Steinmann, 28 kwietnia, Hügli Szwajcaria, Steinach

35 lat pracy

Josef Müller, 24 lutego, Hügli Szwajcaria, Steinach (*dodano*)

Emerytura

Josef Müller, 30 kwietnia, Hügli Szwajcaria, Steinach
Beat Bayer, 31 maja, Hügli Szwajcaria, Steinach
Andreas Kühnel, 31 maja, Hügli Niemcy, Radolfzell
Gizela Rekece, 31 maja, Hügli Szwajcaria, Steinach

Żegnamy

Gabriela Gerhardt, 18 grudnia, Hügli Niemcy, Radolfzell

Składamy wyrazy współczucia
rodzinie i bliskim.

Nowości do pokochania

Coś starego, coś nowego i coś zielonego

Bez względu na to, czy chodzi o klasyki, które nigdy nie wychodzą z mody, czy też o wyszukane kreacje, które zaskakują podniebienie – tej wiosny nowości od Bell Food Group z pewnością zagwarantują dodatkowe motyle w brzuchu. • mr



Bell Szwajcaria Włoski przysmak wśród szynek

Dzięki swojej lekko słodkiej nucie i kruchej konsystencji szynka parmeńska jest bardzo lubiana również poza granicami Włoch. Jest to dobry powód dla Bell, by teraz oferować ten specjał również szwajcarskim klientom. Tej wiosny będzie on do sprzedaży detalicznej w praktycznym składanym opakowaniu. Ten włoski oryginał, dojrzewający przez co najmniej 16 miesięcy i produkowany według tradycyjnej receptury, jest suszony powietrzem i posiada pieczęć «Chroniona nazwa pochodzenia», która gwarantuje produkcję mięsa ze świń z regionu na miejscu zgodnie z określoną procedurą.

Szynka parmeńska w praktycznym składanym opakowaniu.

Bell Niemcy Szynka serrano w jakości BIO

Od maja w asortymencie firmy Abraham z Bell Niemcy znajdzie się szynka serrano reprezentująca klasę jakości Reserva, opatrzona pieczęcią BIO. Ten hiszpański klasyk jest produkowany z najlepszych składników, suszony powietrzem w szczególnych warunkach klimatycznych iberyjskiego miasta Sierra i dojrzewa przez co najmniej dwanaście miesięcy. Mięso jest przy tym pozyskiwane od wybranych hiszpańskich biodostawców, a także jest przetwarzane w posiadającym certyfikat BIO zakładzie produkcyjnym w Fuensalida. Ponadto nowa szynka serrano została wyróżniona pieczęcią UE «Gwarantowana Tradycyjna Specjalność», która oznacza wyrób produkowany zgodnie z tradycyjną recepturą.





Eisberg Węgry
Coś smacznego dla Ciebie i dla mnie

Twoja sałatka i moja sałatka w pojedynczych porcjach.

Opakowania, które nadają się również do małych gospodarstw, są na Węgrzech coraz bardziej lubiane. Jest to dobry powód dla Eisberg, by wprowadzić dwie pyszne mieszanki w pojedynczych porcjach wnoszących 80 gram. Podczas gdy «Moja sałatka» zachęca sałatą rzymską, endywią, marchewką, sałatą lodową, sałatą fryzowaną i odmianą Lollo rosso oraz szpinakiem baby, «Twoja sałatka» zawiera sałatę lodową, sałatę fryzowaną, odmianę Lollo rosso oraz radicchio. Oczywiście nowe mieszanki nie są skierowane wyłącznie do singli. Ten duet, który wszedł do supermarketów dokładnie w Walentynki, świetnie nadaje się także do rozkoszowania się sałatką we dwoje.



Eisberg Austria
Wegańskie trio sałat

Od końca ubiegłego roku firma Eisberg Austria jest reprezentowana w dużej sieci sprzedaży detalicznej w kraju przez trzy nowe chrupiące warianty. Roszponka z pędami rzodkiewki i botwiną w torebce umożliwiającej wymieszanie wnosi przy tym lekko ostrą nutę do swojskiej sałatki. Podczas przerwy na lunch można teraz sięgnąć także po «Enjoy Buddha Bowl» z tofu w kurkumie oraz «Enjoy Rote Rüben Tabouleh Bowl» ze smażonymi na tłuszczu kulkami z ciecierzycy. To idealny zastrzyk witamin na początek wiosny.



Hilcona
Dobre wieści z półki z makaronami

Originalne produkty pozwalające weganom cieszyć się makaronem.

Fani makaronów, którzy chcą całkowicie lub częściowo zrezygnować z mięsa, mogą cieszyć się z pysznej nowości w asortymencie makaronów własnych marki Hilcona: odmiana «Vegane Mozzarella-Alternative & Pomodoro» przekonuje – jak sugeruje już sama nazwa – kremowym nadzieniem z wegańskiej alternatywy dla sera mozzarella i aromatycznych pomidorów. Oprószone lekko mąką, delikatne ciasto świeżego makaronu bazuje na proteinach grochu i pszenicy. Dzięki swojemu niezwykle kremowemu nadzieniu zapewnia rozkosz typową dla soul food «niczym ręcznie robione».

Hilcona Foodservice
Makaron premium na rynek francuski

Ekskluzywna linia makaronów «La Pasteria» od Hilcona Foodservice obiecuje doznania smakowe na ekstremalnie wysokim poziomie. W kieszonce z ciasta z pszenicy twardej i świeżych jajek z wolnego wybiegu kryją się wyśmienite nadzienia takie jak smardze i mascarpone albo krewetki i papryka z Espelette. Nowy asortyment, początkowo dostępny tylko we Francji, odciąża szefów kuchni bez konieczności chodzenia na kompromis w kwestii jakości, wyglądu i zrównoważonego rozwoju. Jednocześnie kreacje z nadzieniem dają im dużo przestrzeni na tworzenie własnych przepisów.



Hügli
Klasyk wśród sosów na zimno ze Szwajcarii

Stein's Best, marka firmy Hügli, posiada teraz w swoim asortymencie szczególnie aromatyczny wariant w postaci nowego ketchupu, który od końca ubiegłego roku jest produkowany w zakładzie w szwajcarskim mieście St. Gallen. Swoją owocową smak zawdzięcza on dużemu udziałowi dojrzałych pomidorów na poziomie ponad 65 procent. Aby umożliwić łatwe dozowanie w food trucku lub bezpośrednio na talerz, nowy ketchup Stein's Best jest dostępny w poręcznej butelce do wyciskania, w opakowaniu typu bag-in-box do dozownika oraz w praktycznym wiaderku z pompką. Niedługo asortyment zostanie uzupełniony praktycznymi pojedynczymi porcjami w opakowaniach typu stick.



Czosnek

(WYRAZISTY) ZAPACH SUPERFOOD

Ma moc wprawiania w zachwyt i zrażania do siebie – zwykłych ludzi, jak również rodzinę królewską. Jedni doceniają jego intensywny smak, innych zmusza do ucieczki. Jak na przykład Królową Elżbietę II, która wygnała czosnek z pałacu na całe swoje życie.

Hobbistycznemu hodowcy poza garścią zębów czosnku wystarczy łopata, odrobina nawozu i niewielka doniczka, aby osiągnąć pierwsze sukcesy w uprawie czosnku. W końcu sadzonki uznaje się za nad wyraz łatwe w hodowli. Przy założeniu dużej ilości światła słonecznego i wystarczającej ilości wody od sześcioletniego do dziesięciu miesięcy po zasadzeniu można prowadzić zbiory. Poza zębkiem w glebie jadalne są także kwiaty, które wyśmienicie smakują w formie świeżo zerwanej w ometach, sałatkach i zupach.

Około 1500 ton czosnku jest przetwarzanych w firmie Bresc każdego roku.

Ekspert od przypraw z firmy Bresc w holenderskiej miejscowości Werkendam czosnek zaliczają do ważnych składników swoich produktów. W każdym roku przedsiębiorstwo to przetwarza około 1500 ton bulw o intensywnym smaku. Posiekany, pokrojony na plastry czy w formie purée, w postaci sfermentowanego czarnego czosnku, opiekany czy wędzony: ogromny wybór różnych produktów z czosnku zapewnia intensywne doznania smakowe i nadaje się na różne nastroje.

Firma Bresc pozyskuje czosnek z różnych terenów uprawnych w Niderlandach, Włoszech, Hiszpanii i Chinach. Te ostatnie są

największym producentem czosnku na całym świecie i odpowiadają za ponad połowę światowej produkcji czosnku. Jednakże jak mówi Aart de Geus, Dyrektor ds. sprzedaży i marketingu w Bresc, w kolejnych latach udział azjatyckich bulw w firmie Bresc ma się stopniowo zmniejszać, a uprawa w Europie ma zostać zwiększona. «Aby zapewnić najlepsze doznania smakowe, chcemy wiedzieć o uprawie naszych surowców możliwie jak najwięcej.»

Schłodzone, o ciepłym aromacie – to właśnie Bresc

To małe przedsiębiorstwo, które zaczęło w 1991 roku od hodowli ślimaków winniczków, stało się specjalistą w obszarze produktów z czosnku i ziół. Ślimaki to historia, pozostała miłoścy do autentycznych doznań smakowych. Dzisiaj w przedsiębiorstwie w miejscowości Werkendam, oddalonej od Rotterdamu o około 30 kilometrów, na stałe pracuje ponad 80 pracowników. Oferta produktowa skierowana jest na europejski rynek gastronomiczny. Dostawcom surowców przypada przy tym równie ważna rola, co gościom restauracji, na których talerzach ostentacyjnie lądują zioła.

Czosnek, który fermentuje przez osiem tygodni, nabiera czarnego koloru, staje się miękki i kleisty, a także traci swoją ostrość i zyskuje smak umami.



W przyszłości firma Bresc będzie przetwarzać jeszcze więcej europejskiego czosnku w swoich produktach.

Ta roślina z czosnkowych wywodzi się z Azji Środkowej, gdzie była uprawiana już ponad 5000 lat temu, a od tamtej pory znajduje zastosowanie jako środek leczniczy i przyprawa. W Europie czosnek znalazł się dzięki Rzymianom. Przypisuje się mu różnorodne pozytywne oddziaływanie na zdrowie. Czosnek ma poprawiać krążenie krwi, ponieważ zdrowe składniki – allicyna i ajoen – lekko rozrzedzają krew i obniżają ciśnienie tętnicze. Ponadto allicyna zwalcza wirusy, bakterie i grzyby. Dlatego też czosnek jest uważany także za naturalny antybiotyk.

Nie każdy czosnek smakuje tak samo. Na świecie istnieje około 300 różnych gatunków. Gleba i warunki klimatyczne, w których wyrastają bulwy, są wyczuwalne w smaku. Czosnek z Niderlandów ma względnie dużą zawartość wody i smakuje raczej delikatnie niczym cebula, podczas gdy odmiana hiszpańska jest bardziej sucha i ma mocny i ostry smak. «Dużą różnicę robi to, czy rośliny rosną w silnie zasolonej glebie w Niderlandach, czy też w suchej, bogatej w żelazo, czerwonej glebie w Andaluzji», wyjaśnia Aart de Geus.

Uprawa czosnku jest prawie tak samo prosta, jak jego gotowanie. Dzięki temu pojawia się we wszystkich kuchniach na całym świecie. Niewiele może pójść źle przy jego przygotowaniu. Należy bezwzględnie pamiętać o jednej kwestii: nie dopuścić do przypalenia. Ponieważ kiedy przy podsmażaniu czosnek za bardzo się nagrzejże i czernieje, jego smak może stać się nieprzyjemnie gorzki. Wówczas jest w stanie zmusić do ucieczki nawet najbardziej zagorzałych miłośników czosnku. • ap



Czosnek Beeenster rośnie na glebach gliniastych i jest zbierany pod koniec czerwca na północ od Amsterdamu.

Dobrze wiedzieć

Żegnaj, czosnkowy oddech

Badacze z USA ustalili, że żucie surowego jabłka i surowej sałaty głowiastej zmniejsza czosnkowy zapach z ust o 50 procent. Najlepiej trzymać ręce pod zimną wodą i pocierać o nie przedmiotem ze stali nierdzewnej, aby pozbyć się zapachu.



Sto lat! I to dwa razy

Dnia 19 kwietnia przypada oficjalny dzień czosnku. To idealny moment, aby uszczęśliwić rodzinę spaghetti aglio e olio albo tzatziki. Kto się spóźni, 6 października będzie miał drugą szansę. Wówczas przypada Garlic Lovers Day – dzień miłośników czosnku.

Alliumfobia

Ten, kogo już na sam widok bulwy czosnku dopada przerażenie, prawdopodobnie cierpi na alliumfobię. Tak nazywa się chorobliwy strach przed czosnkiem i innymi roślinami czosnkowymi.



Grubo siekany czosnek ze świeżej bulwy pasuje m.in. do sera Gruyère, pieczeni wołowej czy dyni piżmowej.



Co podobało się Wam najbardziej?



Dzięki Waszym opiniom możecie coś wygrać!

Magazyn LOOK! powinien być dla Was przyjemną lekturą! Dlatego opieramy się na Waszych odpowiedziach. W ten sposób możemy na bieżąco ulepszać LOOK! i dbać o to, że każde wydanie będzie Wam smakować od nowa. W związku z tym interesuje nas: co w tym wydaniu LOOK! podobało się Wam najbardziej? Czy był to konkretny artykuł? Czy przemówiło do Was szczególnie jakieś zdjęcie? A może w pamięć zapadł Wam po prostu konkretny cytat? **Podzielcie się tym z nami i wypełnijcie formularz, do którego dostęp można uzyskać poprzez kod QR.**

W podziękowaniu za Wasze odpowiedzi spośród wszystkich odpowiedzi wylosujemy 10 bonów na zakupy, każdy o wartości 70 euro.

Podzielcie się swoimi opiniami (kod QR) do 24 czerwca 2023 r., aby wziąć udział w losowaniu.

Ze zwycięzcami skontaktujemy się bezpośrednio. Nie udzielamy informacji telefonicznej ani korespondencyjnej na temat wyników losowania. Jedna osoba może wysłać wyłącznie jedną odpowiedź.