

LOOK!

Revista angajaților Bell Food Group

01 2023



**Eliminăm
golurile**

**BELL
FOOD
GROUP**





Rezumat

Din companie

- 4 1 an, 5 povești**
Retrospectiva asupra anului oferită de directorii de divizie
 - 8 «TopX este un mod de viață»**
Cu peste 30 de locații implicate
 - 11 Ia atitudine înainte de apariția daunelor**
Biroul de raportare a avertizărilor în interes public
- Articol de prima pagină
- 14 Eliminăm golurile**
Astfel, Bell Food Group asigură un număr suficient de lucrători

Durabilitate și inovație

- 20 Booster digital**
Noi instrumente de comunicare și colaborare
 - 24 Bine instruiți în ceea ce privește durabilitatea**
Bell Food Group lansează un e-learning privind elementele de bază ale durabilității
- Personal
- 26 Vă felicităm și ne luăm rămas bun**
Aniversări de serviciu și pensionări în perioada aprilie – iunie 2023

Lumea noastră culinară

- 29 Ceva vechi, ceva nou și ceva verde**
Noutăți de care să te îndrăgostești
 - 32 Un indiciu (puternic) privind prezența unui superaliment**
Usturoiul
- Feedback și tombolă
- 36 Ce v-a plăcut cel mai mult?**
Puteți câștiga oferind feedback-ul dumneavoastră!



LOOK! Vă puteți abona și online și puteți citi și descărca revista la adresa look.bellfoodgroup.com

Impressum Revistă pentru angajații Bell Food Group, 4 ediții pe an, nr. 1/2023, aprilie 2023, al 29-lea an.

Editor: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basel, Elveția. Adresă: Bell Elveția AG, echipa editorială LOOK!, cod poștal 2356, 4002 Basel, Elveția. Tel. +41 58 326 2447, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com.

Echipa editorială: Sara Heiniger (sh), conducere. Asistență editorială: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).

Fotografii: imagine de copertă și articol de prima pagină, Philipp Jeker Photography, Zürich (CH). Design: oblbgrafik, Olten, Elveția.

Editare imagini: Proacteam AG, Allschwil, Elveția. Tipărire: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Elveția. Tipărit pe hârtie FSC.

Schimbări de adresă: vă rugăm să luați legătura cu departamentul de resurse umane responsabil.

Coperta: De la stânga la dreapta: Sarah Akbarzada, Tobias Scheiwiller, Angela Knapp, Jérôme Küchler, Bashkim Bajrami.

Poza de la pagina 14: De la stânga la dreapta: Angela Knapp, Tobias Scheiwiller, Luca Graf, Julian Keller, Marc Greising, Sarah Akbarzada;

Poza de la pagina 18: De la stânga la dreapta: Julian Keller, Luca Graf, Tobias Scheiwiller; toate lucrările la Hügli in Steinach.

Cea mai grozavă companie

Dragi angajați,

În spatele nostru se află un alt an extraordinar, cu multe provocări. La început, am avut speranța se va reveni la normalitate după perioada COVID-19. Dar apoi a izbucnit teribilul război din Ucraina, care a afectat din nou viețile noastre – și afacerile noastre. Anumite alimente, cum ar fi uleiul comestibil, brusc nu mai erau disponibile sau erau disponibile doar la prețuri îngrozitoare. De asemenea, au crescut vertiginos costurile de transport al mărfurilor, al materialelor de ambalare sau al furajelor. Nu ne-am mai confruntat niciodată cu o astfel de situație, care a afectat foarte mult întregul Bell Food Group.

Însă, am demonstrat încă o dată că rezistăm în fața crizelor. Organizația noastră stabilă, buna noastră coeziune și angajamentul dumneavoastră deosebit, stimați angajați, au dat roade încă o dată. Noi, ca grup, am reușit întotdeauna să ne aprovizionăm clienții în ciuda tuturor obstacolelor. Acest lucru mă face incredibil de mândru! A fost un efort uriaș la care ați contribuit cu toții. Aș dori să vă mulțumesc tuturor foarte mult pentru acest lucru.

Împreună am reușit să obținem un rezultat general foarte mulțumitor în această perioadă dificilă, cu blocaje în aprovizionare și creșteri de costuri. Acest lucru

«Un rezultat mulțumitor în perioade dificile.»

este evidențiat, de asemenea, de analizele efectuate de directorii de divizie pentru exercițiul financiar 2022 de la paginile 4-7. Nu numai din punct de vedere economic am obținut rezultate bune. Un sondaj a arătat, de asemenea, cât de mulțumiți sunt clienții de noi. Acest lucru mă face foarte fericit.

O problemă majoră cu care ne confruntăm în prezent și cu care vom continua să ne confruntăm în viitor la nivelul întregului grup este lipsa de personal. În articolul principal al acestei ediții puteți citi câteva puncte de plecare despre ceea ce facem pentru a găsi noi angajați pentru Bell Food Group și pentru a-i păstra pe cei existenți. Un aspect important pentru mine este acela de a construi următoarea generație – iar cel mai bun mod de a face acest lucru este să o formăm noi înșine din ce în ce mai mult. Deschidem deja noi drumuri în acest sens, de exemplu prin selecția de ucenici, prin gestionarea propriei noastre măcelării sătești ca o companie de formare sau prin gestionarea talentelor. Dorim să creștem în continuare atractivitatea noastră ca angajator. În cele din urmă, acest lucru face toată diferența.

Acum ne așteaptă un nou an, care cu siguranță ne va pune din nou la încercare în multe domenii și în care va trebui să creștem împreună și mai mult pentru a ne exploata întregul potențial. Pentru mine personal, însă, suntem deja cea mai grozavă companie de această amploare care există.

Lorenz Wyss
Președintele Consiliului de administrație al Grupului



Retrospectiva asupra anului oferită de directorii de divizie

1 an 5 povești



Bell Elveția

Când ne gândim la exercițiul financiar 2022 pentru Bell Elveția, nu trebuie să uităm rezultatele excepționale din anul anterior marcat de pandemie: Comerțul cu amănuntul a crescut brusc din cauza lipsei turismului pentru cumpărături, în timp ce domeniul serviciilor alimentare a scăzut. În anul 2022 ne-am întors la baza de dinaintea pandemiei de coronavirus. Comerțul cu amănuntul a revenit la normal, iar domeniul serviciilor alimentare a crescut chiar peste medie. Este un rezultat bun de care putem fi foarte mulțumiți.

În ciuda provocărilor cu care a trebuit să ne confruntăm, ne-am dovedit încă o dată tăria ca grup și spiritul creativ. De exemplu, din cauza unei scurgeri la furnizorul nostru de gaz, am rămas temporar fără azot pentru producția de burgeri pentru unul dintre clienții noștri majori. Din fericire, am putut importa produsele

necesare din Germania și Italia și, astfel, am putut asigura livrarea către client. O altă problemă, care a constituit o provocare pentru noi, a fost stocul excesiv de porci din Elveția. Fiind unul dintre inițiatorii pentru rezolvarea problemei, am congelat carne de porc pentru vânzarea în timpul verii și, pentru prima dată în istoria Bell Elveția, am livrat carne de porc la Bell Polonia.

«Următoarele probleme majore se află deja în fața noastră.»

În acest fel, am putut sprijini agricultura elvețiană ca partener de încredere în reducerea surplusurilor. Acum, următoarele probleme majore se află deja în fața noastră. Printre acestea se numără investițiile din cadrul programului Opera. Știm că va fi foarte solicitant pentru toate entitățile implicate să își realizeze activitatea comercială zilnică și, în același timp, să organizeze finalizarea noilor clădiri și relocarea în acestea. Pentru aceasta, ni se cere, de asemenea, în calitate de manageri, să ascultăm cu atenție și să fim întotdeauna disponibili pentru a rezolva împreună eventualele probleme. Pentru că puterea noastră este cooperarea. Acest lucru ne va permite, de asemenea, să facem față cu brio proiectelor planificate pentru acest an.

**Lorenz Wyss, director
al diviziei Bell Elveția**



Bell International

Anul trecut, Bell International a înregistrat cel mai bun rezultat din istoria sa – toate unitățile au depășit în mod semnificativ bugetul. Doresc să le mulțumesc tuturor angajaților pentru acest lucru: Puteți fi mândri de voi înșivă! O concentrare clară asupra punctelor noastre forte din fiecare divizie, o extindere a relațiilor cu clienții, precum și activitățile de export și ajustările prompte la condițiile pieței au stat la baza succesului nostru.

«Cel mai bun rezultat din istoria sa.»

În anul 2023, afacerea nu se va mai desfășura pe același model 1:1. De ce? Începând cu luna ianuarie, costurile mai mari sunt un fapt și, din cauza reticenței clienților noștri de a cumpăra, pierdem din volumul vânzărilor față de 2022. În mod suplimentar, clienții noștri solicită acum prețuri de vânzare mai mici pentru a readuce mai mulți clienți în magazine. În consecință, trebuie să ne ținem costurile sub control și, ca și în ultimul an, să reacționăm la schimbări rapide și adecvat situației. Oamenii fac diferența – cu ajutorul acestei echipe minunate a Bell International vom face față și acestor provocări. Vă mulțumesc încă o dată tuturor!

**BELL
FOOD
GROUP**



LEADING IN FOOD

Eisberg

Grupul Eisberg a încheiat un an plin de evenimente. Costurile ridicate pentru energie și materii prime au avut un impact negativ asupra noastră. Schimbările climatice ne afectează din ce în ce mai mult activitatea, așa că trebuie să găsim noi metode. Sunt evaluate noi regiuni de cultivare și tehnologii pentru a obține materia primă la calitatea corespunzătoare dintr-o bază mai largă. Noua companie Eisberg Austria a avut de suferit din cauza reticenței clienților de a cumpăra, astfel încât nu ne-am putut atinge pe deplin obiectivele ridicate de vânzări. Mulțumită angajamentului dumneavoastră și a poziționării largi în diverse țări, am reușit să obținem și succese și să compensăm numeroase efecte negative. De exemplu, în ciuda inflației ridicate, ne-am atins obiectivele bugetare în Ungaria, România și Polonia.

«Ne-am atins obiectivele bugetare în ciuda inflației ridicate.»

Oamenii fac diferența – la Eisberg am avut ocazia să cunoșc mulți angajați implicați și aștept cu nerăbdare să ne continuăm călătoria împreună în anul 2023. Vă mulțumesc pentru angajamentul vostru extraordinar!

**Marco Tschanz,
director al diviziilor
Bell International și Eisberg**



Hilcona

Cu multe inovații și chiar mai multă prospețime, am reușit să conducem grupul Hilcona pe drumul cel bun și în anul 2022, deși anul a fost marcat inițial de coronavirus, apoi de explozia prețurilor materiilor prime și apoi de creșterea bruscă a prețurilor la energie.

«Hilcona este pregătită pentru viitor, pregătită pentru anul 2023!»

Aceste lucruri au reprezentat provocări majore pentru echipele noastre. Am acordat prioritate maximă menținerii disponibilității mărfurilor și, cu câteva excepții, am reușit să asigurăm disponibilitatea livrărilor, mulțumită angajamentului deosebit al angajaților noștri.

Produse proaspete și sănătoase pentru fiecare zi a fost, de asemenea, motto-ul de anul trecut. După ce pandemia de coronavirus s-a atenuat, consumul la pachet a crescut din nou, iar vânzările în domeniul gastronomiei au crescut rapid peste nivelul anterior pandemiei.

De asemenea, datorită deschiderii fabricii de produse proaspete în regiunea Zürich, am putut extinde în continuare ponderea de produse proaspete zilnice. Fabrica din Bad Wünnenberg a reușit să implementeze alte proiecte de eficiență. Start-up-ul nostru intern The Green Mountain a intrat cu succes pe piața din Austria, Franța și Germania. În Elveția am devenit furnizorul principal de produse pe bază de plante din domeniul gastronomiei. Împreună am depășit pragul de 500 de milioane pentru prima dată. Vă mulțumim din inimă pentru contribuția deosebită.

Pasiunea noastră pentru gustul delicios și alimentația sănătoasă ne motivează și în acest an. Se pregătesc mai multe proiecte. Hilcona este pregătită pentru viitor, pregătită pentru anul 2023!

**Martin Henck, director
al diviziei Hilcona**



Hügli

Grupul Hügli realizează aproape jumătate din vânzările sale pe piața de catering. În timpul celor doi ani de pandemie de coronavirus 2020/2021, noi și clienții noștri din domeniul gastronomiei am pierdut mai mult de 50 % din vânzările noastre pe lună – în funcție de nivelul diferitelor restricții guvernamentale. Prin urmare, pentru grupul Hügli a fost vitală o redresare cât mai rapidă a pieței de servicii alimentare!

Cine s-ar fi gândit în urmă cu mai puțin de un an cât de rapidă și de puternică se va dovedi

această redresare. Cererea reprimată acumulată a populației a fost pur și simplu copleșitoare după ridicarea restricțiilor pandemiei de coronavirus în lunile februarie/martie ale anului 2022!

Deoarece, spre deosebire de concurenții noștri, nu ne-am redus echipele de distribuție în timpul anilor pandemiei de coronavirus și am folosit acest timp pentru a ne revizui conceptele de marcă, am reușit să ne punem pe picioare chiar din prima zi de la deschidere, iar clienții noștri din domeniul gastronomiei ne-au mulțumit cu o creștere a vânzărilor care depășește cu mult nivelul din perioada anterioară pandemiei de coronavirus în lunile martie-decembrie. Citatul «În fiecare criză există și o oportunitate» s-a dovedit încă o dată a fi adevărat: Hügli a ieșit câștigătoare din această criză și a reușit să își extindă masiv cotele de piață.

«Hügli a ieșit câștigătoare din această criză.»

**Thomas Bodenmann, director
al diviziei Hügli**

Finanțe/servicii

După cei doi ani de pandemie de coronavirus, mă așteptam ca lucrurile să revină la normal – și apoi a venit criza din Ucraina. Consecințele au fost și sunt grave – inclusiv pentru Bell Food Group. Pe de o parte, a trebuit să asigurăm disponibilitatea mărfurilor și să amortizăm creșterile de prețuri și, pe de altă parte, să transferăm costurile crescute. Inflația și ratele dobânzilor s-au manifestat brusc. Însă am reușit să reacționăm bine și rapid la schimbări.

Având în vedere situația, în prima jumătate a anului ne-a mers bine din punct de vedere economic. Apoi, au urmat luni foarte dificile cu abateri bugetare semnificative. Spre sfârșitul anului, însă, am reușit să schimbăm situația. Putem fi mândri de ce am realizat, un rezultat general foarte mulțumitor pentru 2022.

Divizia Finanțe/servicii a prestat muncă de susținere excelentă și bună în anul anterior. A existat o nevoie crescută de analize, evaluări ad-hoc și simulări. Am reușit să intensificăm și să aprofundăm parteneriatele de afaceri cu clienții noștri interni. Doresc să le mulțumesc din adâncul

inimii angajaților mei pentru angajamentul lor și pentru rezultatele îmbucurătoare.

Anul 2023 va fi caracterizat de o volatilitate peste medie. Va mai dura ceva timp până când lanțul de aprovizionare își va recăpăta ritmul. Ne așteptăm, însă, un an interesant. Sunt încrezător că vom găsi în continuare soluții bune pentru următoarele provocări.

**Xavier Buro, director
al diviziei Finanțe/servicii**





Cu peste 30 de locații implicate

«TopX este un mod de viață»

Cu puțin peste doi ani în urmă, Bell Food Group a pornit în marea sa călătorie TopX. Între timp, din ce în ce mai multe locații din toate diviziile au fost aduse la bord. Atele se pregătesc în prezent în acest scop. Pentru prima dată, aceasta include și sectoarele de administrație și IT.

Cercetării specializați asupra creierului uman cunosc acest aspect: oamenilor le place rutina și adesea le este greu să accepte schimbările.

Succesele rapide au asigurat un grad ridicat de aprobare față de TopX.

Prin urmare, nu este de mirare că unii dintre cei implicați au fost inițial sceptici cu privire la introducerea TopX în compania lor. Dar succesele rapide și cooperarea profitabilă între grupuri au transformat în scurt timp în toate situațiile atitudinile rezervate inițiale într-o aprobare pe scară largă.

Între timp, mai mult de 30 de unități de producție din întregul grup sunt implicate în

această inițiativă. Printre acestea se numără reprezentanțele Sylvain & CO din Essert-sous-Champvent, Hügli din Redditch și Bell Polonia din Niepołomice.

În plus, unul dintre primele sectoare administrative, Bell Germania din Seevetal, este, de asemenea, în faza de început. Departamentul IT al Bell Food Group va adopta, de asemenea, o abordare integrală a TopX. • *mr*

Locație: Huegli Redditch Regatul Unit



«Am învățat că TopX este de fapt un mod de viață și nu doar o serie de proiecte de perfecționare. Pentru a implica toți angajații în acest proces, trebuie să investim timpul necesar. Calitatea rezultatului este mult mai bună pe termen lung decât în cazul în care pur și simplu impunem soluții definite de către conducerea societății. Mai multe proiecte efectuate au contribuit deja la transformarea culturală în cadrul companiei noastre. Un exemplu concret este reprezentat de linia noastră



Chris Hurt, Managing Director la Huegli UK

de fabricare a conservelor, unde am reușit să reducem costurile cu aproximativ 2000 de euro pe lună prin îmbunătățirea controlului greutatei. Acest lucru demonstrează, de asemenea, potențialul semnificativ de economisire care poate fi obținut. Există o colaborare excelentă în cadrul programului în cadrul Bell Food Group și a fost o adevărată plăcere ne întâlnim față în față pentru prima dată la TopX Summit în octombrie 2022.»

Locație: Bell Polonia Niepołomice



«Înainte de a începe să lucrăm cu TopX, am fost foarte sceptici, mai ales pentru că experții externi de la ROI-EFESO care au fost angajați pentru noi nu dispuneau de experiență în domeniul cărnii. Între timp, însă, avem o abordare foarte pozitivă. Am dezvoltat o comunicare inteligibilă, aspect confirmat de rezultatele obținute. În cadrul proiectelor de concentrare, ne-am limitat inițial la liniile noastre de tranșare și am



Eugeniusz Philip, Administrator Bell Polonia

identificat un potențial foarte mare în acest domeniu. Printre altele, am reușit să reducem pierderile la liniile de tranșare prin schimburi de experiență cu colegii din Franța. În plus, am introdus un sistem care detectează și elimină rapid erorile angajaților și îmbunătățește comunicarea între producție și departamentul tehnic.»

Locație: Sylvain @ CO, Essert-sous-Champvent, Elveția



«Înainte de lansarea TopX, am simțit că ne confruntăm cu un drum lung și necunoscut, cu oameni noi și un vocabular nou. Au existat, de asemenea, preocupări cu privire la sarcina administrativă necesară pentru derularea unei astfel de inițiative. De atunci, am finalizat cu succes cea de-a doua etapă, iar percepția noastră asupra programului s-a schimbat semnificativ. TopX a revigorat complet ritmul nostru de eficientizare și a impli-



Boris Halna du Fretay, coordonator al departamentului de producție și infrastructură Eisberg/Sylvain & CO

cat pe toată lumea pentru a sprijini progresul. Am obținut deja rezultate tangibile cu proiectele inițiale, de exemplu, pentru a crește randamentul la tăierea saladelor sau pentru a reduce consumul de apă în producție și curățare. Schimbul de experiență cu colegii de la Eisberg și Hilcona este, de asemenea, valoros pentru noi, iar în prezent dorim să-l extindem și la alți membri ai grupului.»



Program premiat

TopX este în prezent și un program premiat

Pentru succesul procesului său de îmbunătățire Bell Food Group a primit recent premiul «Successful Practice Award» din partea Universității din St. Gallen.



Institutul a analizat diferite aspecte ale sistemelor de producție.

112 de companii au fost analizate de Institutul de Management Tehnologic al Universității din St. Gallen pentru studiul «Viitorul sistemelor de producție». Fiind unul dintre cei trei participanți, Bell Food Group a primit premiul «Successful Practice» pentru TopX. Alături de acesta, au fost premiați și grupul auto BMW și furnizorul de tehnologie de automatizare FESTO.

Ca parte a studiului de analiză comparativă, institutul a examinat diverse aspecte conceptuale ale introducerii și implementării sistemelor de producție. În cazul Bell Food Group, cercetătorii au fost convingși, pe de o parte, de procesul de navigare, care implică dezvoltarea unor domenii de acțiune concrete pornind de la obiectivele managerilor de la fața locului și de la obiectivele generale ale

programului. Pe de altă parte, aceștia au lăudat, de asemenea, conceptul de a beneficia de experți TopX la fața locului în fiecare fabrică, astfel încât aceștia să fie aproape de evenimentele zilnice.

Managerii TopX, Alexander Duss și Marc Spanuth, au primit premiul la conferința finală de la St. Gallen din decembrie anul trecut. Aceștia au beneficiat, de asemenea, de ocazia de a prezenta participanților programul Bell Food Group în cadrul unui curs de deschidere. • *mr*

Membri ai Institutului pentru Managementul Tehnologiei i-au înmănat premiul lui Marc Spanuth și Alexander Duss. (al treilea și al patrulea din stânga).

Biroul de raportare a avertizărilor în interes public

IA ATITUDINE ÎNAINTE DE APARIȚIA DAUNELOR

Biroul de raportare a avertizărilor în interes public din cadrul Bell Food Group este un instrument important pentru descoperirea abuzurilor. Termenul «avertizare în interes public» este utilizat în continuare cu sens negativ – pe nedrept. Michael Gloor, director al departamentului de revizuire internă și conformitate, distruge prejudecățile și explică modul în care funcționează cu exactitate o astfel de raportare. • *sh*

În urmă cu câteva zile, Corina M.* a fost martoră la modul în care superiorul ei direct a reacționat la o tentativă de mită. De atunci, aceasta reflectă asupra modului în care ar trebui să procedeze.

Acest comportament încalcă normele.

Știe că: acest comportament încalcă normele și legislația aflată în vigoare. Aceasta se teme, de asemenea, că superiorul ei direct se va «răzbuna» pe ea dacă va raporta incidentul. După un timp lung de reflecție, Corina M. s-a adresat departamentului de conformitate, în ciuda rezervelor sale. Un exemplu clasic de avertizare în interes public

Asumarea responsabilității

«Whistleblower sau avertizorii de integritate sunt persoanele care atrag atenția asupra abuzurilor și a conduitei necorespunzătoare din cadrul companiei», explică Michael Gloor. În calitate de director al departamentului de revizuire internă și conformitate, acesta este, printre altele, responsabil să se asigure că membri Bell Food Group respectă dispozițiile legale, normele aflate în vigoare și standardele interne.

Avertizarea în interes public are un rol important în acest sens. «În calitate de companie, putem corecta conduita necorespunzătoare numai dacă avertizorii de integritate identifică și raportează un astfel de comportament lipsit de etică.» Cu toate acestea, subiectul este catalogat negativ pe nedrept, consideră Michael Gloor: «Am învățat din exemple extreme, cum ar fi Edward Snowden, că avertizorii de integritate au un trai aparent periculos. În cadrul Bell Food Group, acest lucru nu este valabil. Acest lucru este asigurat de Legea privind protecția avertizorilor de integritate.»

Politică eficientă pentru avertizorii de integritate

Legea privind protecția avertizorilor de integritate reglementează modul în care sunt raportate și investigate încălcările și conduita necorespunzătoare. În același timp, garantează cea mai



«Whistleblowing»
este compus din:

whistle (limba engleză)
fluier (limba română)

blow (limba engleză)
a sufla (limba română)

RAPORTAREA

Michael Gloor explică modul în care funcționează cu exactitate raportarea unei avertizări în interes public.



«Indiferent de canalul utilizat pentru a contacta Biroul de raportare a avertizărilor în interes public: **toate raportările sunt tratate confidențial** și sunt implicate doar atâtea persoane câte sunt absolut necesare pentru

prelucrarea unei raportări. Pentru a putea prelucra rapid raportările, este foarte important pentru noi să cunoaștem identitatea avertizorului de integritate – de exemplu, pentru a-i putea pune întrebări.»

A

Responsabil resurse umane Persoană cu funcție de conducere

- Reclamații personale legate de locul de muncă (de exemplu, conflicte interpersonale sau diferențe de opinie)
- Condiții de angajare (de exemplu, salariu, program de lucru, servicii sociale sau măsuri disciplinare)

B

Biroul de raportare a avertizărilor în interes public

- Fraudă, furt, delapidare
- Mită/corupție
- Încălcări ale normelor antitrust
- Încălcarea directivelor privind protecția datelor sau a directivelor privind securitatea IT
- Încălcări/deficiențe privind siguranța produselor
- Încălcări ale legislației privind protecția mediului sau ale altor reglementări de mediu
- Conflicte de interese
- Hărțuire sexuală, discriminare, încălcări ale integrității personale

C

Canale

Formular online:
www.bellfoodgroup.com/whistle-blow

Adresă de e-mail:
info-compliance@bellfoodgroup.com

Număr de telefon:
Directorul departamentului de revizuire internă și conformitate, pentru numărul de telefon actual scanați codul QR:



bună protecție posibilă pentru toate persoanele implicate – atât pentru avertizorii de integritate, cât și pentru persoanele vizate.

Cea mai bună protecție posibilă pentru toate persoanele implicate.

Elementul central al legii este noul birou de raportare a avertizărilor în interes public. La adresa www.bellfoodgroup.com/whistle-blow, angajații, partenerii de afaceri sau chiar terții pot atrage atenția în mod anonim asupra abuzurilor și a conduitei necorespunzătoare. Mai ales dacă avertizorii de integritate nu doresc să se adreseze persoanelor cu funcții de conducere sau departamentului de resurse umane din cauza prejudecăților. În cazul reclamațiilor personale legate de locul de muncă, persoanele cu funcții de conducere sau departamentul de resurse umane rămân în continuare prima persoană de contact.

* Persoană sau situație fictivă.



Verificarea faptelor de către Michael Gloor

MITURI PRIVIND AVERTIZĂRILE ÎN INTERES PUBLIC

Avertizorii de integritate deteriorează reputației companiei.

«Acest lucru este adevărat doar dacă avertizorul de integritate se adresează direct publicului. Totuși, această abordare ar fi un semn că organizația respectivă nu oferă nicio cale sau nu oferă o cale sigură pentru a plasa astfel de raportări. În cadrul Bell Food Group, acest lucru nu este valabil.»

Avertizorii de integritate își riscă locul de muncă.

«Regulamentul nostru garantează cea mai bună protecție posibilă pentru avertizorii de integritate, persoanele vizate și persoanele implicate în investigație. Bell Food Group nu tolerează discriminarea față de avertizorii de integritate în conformitate cu definiția și își asumă obligația de a proteja persoanele în măsura în care este posibil.»

Birourile de raportare sunt folosite în mod eronat pentru a denigra anonim alte persoane.

«Statistica arată că aproximativ 3-10 % din raportările primite pot fi clasificate drept abuzive. Acuzațiile false aduse în mod conștient reprezintă o utilizare abuzivă a biroului de raportare. În cadrul Bell Food Group nu tolerăm utilizarea abuzivă a sistemului de raportare.»

Sistemele de raportare a avertizărilor în interes public creează o cultură corporatistă negativă.

«Chiar dimpotrivă. O companie care își încurajează în mod activ angajații să își împărtășească motivele de îngrijorare și care îi sprijină în acest sens, câștigă mai multă încredere. Prin urmare, noi, cei de la Bell Food Group transmitem un semn puternic, și anume, că luăm în serios problemele de etică și luăm măsuri împotriva neregulilor.»



Găsiți informații suplimentare direct în legea privind protecția avertizorilor de integritate sau pe pagina web a biroului de raportare:



www.bellfoodgroup.com/whistle-blow



Astfel, Bell Food Group asigură un număr suficient de lucrători

ELIMINĂM GOLURILE

Un specialist în domeniul produselor din carne se pensionează, un contabil financiar își schimbă locul de muncă, un stagiar în domeniul IT finalizează un curs de studii – în aceste cazuri, Bell Food Group trebuie să identifice cât mai rapid posibil înlocuitori de la nivel intern sau extern. În perioadele afectate de lipsa de personal, compania și-a adaptat strategiile în acest sens la situația actuală de pe piața forței de muncă.

Cu doar câțiva ani în urmă, companiile primeau numeroase cereri de angajare după publicarea unui anunț de angajare. Dar vremurile s-au schimbat. «Piața angajatorilor», care a dominat mult timp, se transformă din ce în ce mai mult într-o «piață a angajaților». Acest lucru înseamnă că, în prezent, angajații aleg compania în aceeași măsură în care compania decide la rândul ei asupra viitorilor angajați.

Motivul acestui demers este reprezentat de blocajele de pe piața muncii. Nu mai lipsesc doar lucrătorii calificați. Lipsa de personal se poate resimți la toate nivelurile unei companii.

Pe de-o parte, acest lucru se datorează faptului că angajații născuți în perioada exploziei demografice

De vorbă cu Johannes Meister

Domnule Meister, Bell, preia 1. în august 2023 măcelăria Stübi din Matzendorf, în calitate de companie care va asigura măsuri de formare profesională. Cum a apărut această idee? Colaborăm de mai mulți ani cu măcelăria Stübi în domeniul formării de ucenici, deoarece, în calitate de companie specializată în domeniul cărnii proaspete, nu putem oferi toată activitatea necesară pentru formare la sediul nostru din Oensingen. Prin această cooperare, am creat premisele necesare la acel moment pentru a putea forma specialiști în domeniul cărnii la Oensingen. În prezent, în contextul în care foștii proprietari se pensionează, am profitat de oportunitatea de a continua activitatea măcelăriei începând cu data de 1 august 2023 ca companie de formare.

Ce vă așteptați de la acest proiect? Ideea din spatele acestui demers este de a le arăta tinerilor din zona respectivă ce produse grozave pot face specialiștii în domeniul cărnii. Dar ucenicii ar trebui, de asemenea, să poată experimenta la fața locului când produsele lor sunt achiziționate în magazin și bucuria pe care o oferă clienților. Planificăm, de asemenea, activități precum zile de degustare pentru elevii școlii din cartierul din apropiere. Sperăm că în acest fel vom putea inspira personalul tânăr de care avem nevoie urgentă. În mod suplimentar, le oferim ucenicilor posibilitatea de a se familiariza cu activitatea într-o măcelărie sătească, precum și într-o companie mare. În acest mod sunt reduse inhibițiile legate de continuarea activității profesionale după ucenie.

Puteți oferi stagii de ucenie suplimentare în Oensingen prin preluarea companiei? În prezent, dispunem de opt ucenici specialiști în domeniul cărnii în Oensingen. Datorită preluării, vom oferi câteva locuri suplimentare începând cu luna august 2023. Planul este ca doi ucenici să își desfășoare alternanță în toate situațiile activitatea în Matzendorf, iar ucenicii din Oensingen să fie prezenți la locația respectivă în mod regulat, de exemplu o dată pe săptămână, pentru a produce cărnați.

Vor exista astfel de modele de formare și în alte locații? Dacă acest proiect-pilot se va bucura de succes, ne putem imagina extinderea și în alte locații. În mod suplimentar, există și planuri de a folosi compania ca centru de formare pentru viitori profesioniști și pentru maiștri din Basel, de exemplu.

«Dorim să continuăm activitatea măcelăriei Stübi ca o companie de formare.»



Johannes Meister, coordonatorul departamentului de resurse umane Bell Elveția, este responsabil pentru proiectul «Preluarea măcelăriei Stübi».



Întreabă-ne

Ce este Strategia HR 2026+ și de ce avem nevoie de ea?



Mediul de lucru se schimbă și noi odată cu el.

Ai răspunsurile la întrebările tale și la multe altele: bellfoodgroup.com/hr

Members of Bell Food Group



Întreabă-ne este o inițiativă a Strategiei HR 2026+

Un Work-Life-Balance îmbunătățit și modele de lucru mai flexibile.

ajung în prezent la vârsta pensionării. Pe de altă parte, există schimbări în atitudinea angajaților față de locul de muncă. Un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată

și modele de lucru mai flexibile devin din ce în ce mai importante pentru mulți dintre ei.

La rândul ei, pandemia a acționat ca un stimulent în acest sens: Restricțiile au demonstrat multor persoane că se pot descurca și cu mai puțini bani. Consecințele: aceștia se pensionează mai devreme, își reduc orele

de lucru săptămânale sau au doar un singur loc de muncă cu normă parțială în loc de două.

Chiar dacă Bell Food Group, în calitate de mare companie internațională, se bucură de o reputație ridicată ca angajator, resimte la rândul ei presiunea existentă. «Disponem în continuare de capacitatea de a ne ocupa posturile vacante», afirmă Endrik Dallmann, directorul departamentului de resurse umane al Bell Food Group. «Dar de multe ori durează mai mult decât înainte, iar efortul este semnificativ mai intens.»

«Este necesară creșterea numărului de femei care își asumă sarcini de conducere.»

Dezvoltarea de noi idei în cadrul atelierului de management

Atelierul de management completează managementul talentelor din cadrul Bell Food Group. În prezent, acesta este format dintr-o echipă de nouă membri care se întâlnește în mod regulat începând cu luna mai a anului trecut pentru a face schimb de idei pe subiecte trans-sectoriale și inter-grupuri. În mod suplimentar, membrii participă împreună la cursuri de perfecționare și beneficiază de așa-numitele Insights, în cadrul cărora managerii din cadrul Bell Food Group oferă informații despre activitatea lor cotidiană.

Un plan de dezvoltare individuală reprezintă, de asemenea, parte integrantă a programului pentru toți membrii. Atelierul de management are, de asemenea, sarcina de a dezvolta o strategie în cadrul «Proiectului de diversitate» cu privire la modul în care Grupul Bell Food poate crește ponderea de femei în funcții de conducere. Aceasta este o măsură din cadrul strategiei de resurse umane 2026+ pentru a face din Bell Food Group cel mai atractiv angajator din industrie.



Anabelle Klusmann, în calitate de coordonatoare a departamentului ALM din cadrul diviziei IT a Bell Food Group, este unul dintre membrii atelierului de management.

Trei întrebări pentru ... Anabelle Klusmann

Doamnă Klusmann, ce doriți să realizați cu strategia pentru creșterea numărului de femei în funcții de conducere și care este stadiul acesteia?

Dorim să obținem ca tinerile talente existente să fie promovate în cel mai bun mod posibil pentru a le fideliza pe termen lung. Pentru a valorifica întregul potențial al diversității noastre, indiferent de locație, domeniu de activitate, sex și origine, trebuie să creăm condiții-cadru adecvate. În analiza «ponderea de femei în funcții de conducere», potențialul existent este recunoscut fără echivoc. La nivelul structurilor medii de management, ponderea este de 28%, iar în managementul superior de 13%. Această ultimă valoare trebuie să crească la 20% până în 2026. Strategia se află în linie dreaptă și va fi prezentată structurii de conducere a grupului în cursul următoarelor luni. Odată ce strategia va fi adoptată, vor fi formulate măsuri concrete în baza acesteia.

Care ar putea fi acestea? Am identificat trei domenii principale de acțiune: compatibilitatea dintre viața personală

și familială, cultura de conducere și gestionarea talentelor. În unele domenii suntem bine poziționați, de exemplu în ceea ce privește oportunitățile de formare continuă. În alte domenii, identificăm în continuare o nevoie de dezvoltare.

În mod specific, flexibilitatea în ceea ce privește timpul și spațiul la locul de muncă reprezintă un aspect important pentru a face ca pozițiile de conducere să fie atractive pentru femei. Dar acest aspect este valabil pentru ambele sexe! Pentru că, permițând bărbaților să lucreze mai flexibil, sprijinim familiile să împartă sarcinile în mod egal.

Ce credeți că trebuie să se întâmple pentru a promova demersurile în acest domeniu?

Pe termen scurt, planificăm un eveniment pentru femei pentru a asigura o vizibilitate ridicată. Pe termen lung, trebuie să devenim mai atractivi ca angajator, astfel încât să putem promova talentele existente și să atragem noi talente. De asemenea, avem nevoie de lideri puternici care să dea un exemplu și să ducă proiectul mai departe.

Cel mai atractiv angajator din industrie.

Acest efort sporit impune sarcini suplimentare asupra echipei. Pentru a remedia această situație, Bell Food Group inițiază numeroase activități atât pentru recrutare, cât și pentru fidelizarea personalului. Pietrele de temelie în acest sens sunt stabilite în noua strategie de resurse umane 2026+, care stabilește obiectivul de transformare a Bell Food Group în cel mai atractiv angajator din industrie în regiunea respectivă. Departamentul de resurse umane

Modificări susținute în cel mai bun mod posibil

O echipă este repartizată între grupuri, un departament este reorganizat sau o divizie este relocalată într-o altă clădire – ca în orice companie, la Bell Food Group există întotdeauna schimbări. Dar nu toți angajații abordează relaxat astfel de procese. Recent, managerii din anumite locații au avut ocazia de a apela la așa-numiții agenți de schimbare în aceste situații.

«Noi, agenții de schimbare, știm ce este de făcut în cazul modificărilor.»

Aceștia sunt parteneri de afaceri din diferite departamente de resurse umane care s-au ocupat intensiv de procesele de schimbare în cadrul unui curs de formare de anul trecut. «Am dezvoltat programul în acest sens împreună cu formatori experimentați de la centrul de formare Coop din Muttenz, astfel încât acesta să fie adaptat exact la nevoile grupului nostru», explică Nicole Böger, agent de schimbare și coordonator de resurse umane la Hügli. «Componentele importante rămân discuțiile noastre colegiale de cazuri chiar și după absolvirea formării, prin care ne putem sprijini reciproc pentru a identifica cea mai bună soluție în caz de îndoială.» Prin urmare, agenții de schimbare știu ce trebuie să facă atunci când schimbările sunt iminente și contribuie la asigurarea faptului că angajații simt că întrebările și eventualele temeri ale acestora sunt tratate cu seriozitate. Când și cum sunt mobilizați aceștia depinde întotdeauna de fiecare situație în parte. În prezent însă cel mai important este să se facă cunoscută această nouă ofertă prin intermediul unor materiale informative adecvate în cadrul grupului.

De la stânga la dreapta: Ingrid Arroy, Jürg Stucki, Theresa Seel, Julia Peyer, Lydia Hense, Samuel Koch și Nicole Böger



sprijină acest obiectiv prin alinierea și mai bună a proceselor sale la situația actuală de pe piața muncii.

Pentru recrutare, acest demers înseamnă o mai mare atenție individuală față de candidați și abordarea acestora de la același nivel. Recrutatorul trebuie să îi explice corespunzător persoanei interesate avantajele Bell Food Group, la fel cum candidatul își prezintă avantajele sale. Dacă este necesar, distribuția sarcinilor în cadrul echipei poate fi, de asemenea, ajustată, de exemplu, în cazul în care depune o candidatură o persoană cu un profil interesant, dar care nu este pe deplin potrivit. Sau lacunele de competență pot fi eliminate rapid prin măsuri de formare profesională suplimentară.

De asemenea, angajații existenți ar trebui să fie însoțiți și susținuți cât

mai bine posibil pe tot parcursul carierei lor. Fie că este vorba despre măsuri de formare profesională suplimentară, despre oportunități de transfer la nivel intern, despre reducerea programului de lucru sau despre alte oferte care se potrivesc cu situația actuală a angajatului.

Formarea reprezintă, de asemenea, un subiect important, deoarece ucenicii de astăzi sunt lucrătorii calificați de mâine. Bell Food Group oferă deja un loc de muncă tuturor absolvenților, astfel încât aproximativ trei sferturi dintre aceștia rămân în fiecare an în cadrul companiei. Pentru a contribui și mai mult la creșterea acestui număr, se fac deja pregătiri pentru a extinde profilurile de locuri de muncă și pentru a crește numărul total de ucenici. • mr

Ucenicii de azi sunt specialiștii de mâine.

Noi instrumente de comunicare și colaborare

Booster digital

Pregătiți-vă pentru viitor: Cu ajutorul platformei de colaborare Microsoft Teams și a aplicației pentru angajați *my Bell Food Group* Grupul Bell Food creează noi instrumente pentru a eficientiza comunicarea și colaborarea la nivelul întregului grup de companii. • *sh*

Digitalizarea transformă în mod durabil economia, societatea și stilul nostru de viață, influențând astfel în mod concret modul în care vom lucra în prezent și în viitor. Modul în care lucrăm s-a schimbat și la Bell Food Group în ultimii ani - și va continua să se schimbe și în viitor. Iar procesul de digitalizare va continua.

«Let's simplify teamwork» cu Microsoft Teams

În octombrie 2022, Grupul Bell Food a transmis un impuls digital colaborării la nivel de grup: Introducerea Microsoft Teams a reprezentat un prim pas de succes către Modern Workplace. Obiectivul este de a pune la dispoziția tuturor angajaților care dispun de un post de lucru cu calculator un loc de muncă digital mobil, integrat și securizat în lumea Microsoft 365. Întotdeauna sub deviza «Let's simplify teamwork». Microsoft Teams a fost implementat în prezent în aproape toate locațiile Grupului Bell Food.

Comunicarea digitală cu *my Bell Food Group*

În 2023, comunicarea la nivel de grup va primi, de asemenea, un impuls digital. Odată cu introducerea aplicației pentru angajați *my Bell Food Group* (anterior Beekeeper), toți angajații se reunesc pentru prima dată pe o platformă comună de comunicare digitală, indiferent dacă dispun

sau nu de un post de lucru cu calculator. Indiferent de locație, de zona de lucru, de afilierea la companie sau de limbă. Acesta este un pas important pentru marea majoritate a angajaților Grupului Bell Food și înseamnă că, în viitor, toți angajații vor dispune de aceleași oportunități de a accesa informațiile companiei, de a împărtăși cunoștințe și de a beneficia de avantajele comunicării digitale.

Numeroase instrumente, (prea) multe oportunități?

Odată cu utilizarea de noi instrumente apar oportunități și posibilități. Cu toate acestea, astfel de schimbări pot determina, pentru început, de asemenea pierderea în anumită măsură a viziunii de ansamblu. Este necesară adaptarea propriului mod de lucru și, în același timp, adaptarea la noile instrumente – iar acest demers trebuie realizat în paralel cu activitatea curentă. Uneori nu este foarte clar scopul urmărit printr-un anumit instrument. Iar uneori, pe parcursul unei anumite faze, două instrumente sunt utilizate pentru același scop. Astfel de faze sunt destul de normale în timpul unui proces de schimbare.

Următoarele pagini oferă o imagine de ansamblu asupra gamei de instrumente, precum și informații mai detaliate despre introducerea Microsoft Teams și a aplicației pentru angajați. *my Bell Food Group*.

Gama de instrumente în cadrul Grupului Bell Food: comunicare și colaborare digitală



Grupul my Bell Food



Outlook



Microsoft Teams



SharePoint



Yammer (Communities)

Această prezentare generală se referă exclusiv la comunicarea și colaborarea digitală. Convorbirile telefonice, conversațiile personale la fața locului, întâlnirile la fața locului și, în general, discuțiile personale rămân componente centrale ale culturii Grupului Bell Food. De asemenea, nu sunt afectate aplicațiile relevante pentru afaceri, cum ar fi SAP sau myHR.



Non-Desk-Worker

Angajați fără acces personal la computer



Desk-Worker

Angajați cu acces personal la computer

Non-Desk-Worker accesează prin intermediul lumea Grupului Bell Food.

Acces central

Desk-Worker accesează prin intermediul postul lor de lucru modern.

Non-Desk-Worker utilizează , pentru a accesa mesaje și informații importante de la locația, divizia, respectiv sectorul lor de activitate din cadrul Grupului Bell Food.

Accesul digital la informațiile corporative

Mesajele transmise de sunt preluate pe o platformă de informare* în baza și sunt puse prin intermediul la dispoziția **Desk-Worker**. **Desk-Worker** pot accesa și direct .

Non-Desk-Worker utilizează , pentru a dialoga și a accesa documente.

Colaborarea digitală în cadrul echipei

Desk-Worker utilizează pentru cooperarea în Team (Chat, Audio-/Videocall, Screen Sharing, pentru a lucra împreună la nivelul documentelor). Prin intermediul pot fi derulate discuții cu **Non-Desk-Worker**. Pentru schimburile de informații cu caracter obligatoriu și cu relevanță contabilă, aceștia utilizează .

Non-Desk-Worker identifică prin căutarea de persoane în funcție de companie, opțiune oferită de persoanele de contact corecte.

Crearea de rețele cu alți angajați

Desk-Worker identifică prin căutarea de persoane în funcție de companie, opțiune oferită de și persoanele de contact corecte.

Non-Desk-Worker dispun de posibilitatea, prin intermediul de a genera dialoguri la nivel de grup și de a realiza un schimb de informații cu persoane cu interese comune.

Schimbul de cunoștințe digitale cu alți angajați

Desk-Worker dispun de posibilitatea, prin intermediul de a crea comunități bazate pe cunoaștere și de a efectua un schimb de idei cu persoane cu interese comune.

Colaborarea digitală cu persoane din afara companiei

Desk-Worker utilizează pentru contactul cu persoane din afara companiei sau pentru a intra în contact cu persoane din afara companiei selectate care sunt, de asemenea, conectate la Microsoft Teams.

* Platforma informațională este menită să înlocuiască intranet-urile existente în cadrul Grupului Bell Food și să ofere un intranet acelor companii care nu au avut la dispoziție până în prezent un asemenea instrument. O platformă pilot este în curs de dezvoltare pentru Bell Elveția și Hilcona. Mai multe informații despre acest proiect vor fi furnizate la o dată ulterioară.



Grupul my Bell Food Toți pot posta

Cu *my Bell Food Group*, Grupul Bell Food va beneficia pentru prima dată de o aplicație pentru personal care poate fi accesată de toți angajații grupului, indiferent dacă aceștia dispun sau nu de o stație de lucru pe calculator. Pe de-o parte, acest demers permite o comunicare directă și în timp util cu toți angajații. În același timp, acest instrument susține și crearea de rețele între angajați.

Anul trecut, în cadrul unui proiect-pilot, a fost acumulată o expe-

riență inițială, iar pe această bază au fost dezvoltate condițiile-cadru pentru utilizarea aplicației. În prezent, implementarea este programată pentru întregul Grup Bell Food.

Implementarea va fi organizată la nivel central, la nivelul unităților de afaceri și al diviziilor, de către echipe constituite în acest scop. Echipele locale vor prelua apoi implementarea în locații. Implementarea la nivelul unităților de afaceri și al diviziilor va începe în cursul anului 2023.

Prezentare generală a avantajelor oferite de *my Bell Food Group*:

- Angajații pot accesa informații relevante pentru ei: din cadrul Grupului Bell Food, din unitatea sau divizia de afaceri și din propria locație.
- Toți angajații vor putea să se posteze și să contribuie la conținutul de pe platformă.
- Grație unei funcții de traducere integrate, toate textele din aplicație pot fi traduse în limba proprie - și se pot introduce, de asemenea, contribuții în limba proprie.
- O funcție de chat permite comunicarea digitală între angajați, în mod individual sau sub forma unor chat-uri de grup.
- Aplicația se bazează pe aplicația Beekeeper și amintește din punct de vedere vizual de platformele cunoscute de socializare. Acest lucru face ca ea să fie ușor și intuitiv de utilizat.



Lorenz Wyss, președintele Consiliului de administrație al Grupului

Modelarea viitorului cu instrumente moderne

«Obiectivul nostru este să devenim una dintre cele mai bune companii din sectorul alimentar din Europa, cu bucurie, competență și simț de răspundere. De aceea, ne asumăm în mod constant noi provocări și manifestăm angajamentul necesar astfel încât noi, la nivel de companie, să devenim în fiecare zi un pic mai buni.

Este esențial să lucrăm împreună și să comunicăm în mod eficient și eficace – iar aceasta asta la nivelul întregului Grup Bell Food.

Platforme și aplicații moderne, cum ar fi Microsoft 365 și *my Bell Food Group* ne ajută să facem lucrurile mai bine și să găsim soluții atât la provocările cunoscute, cât și la cele noi, astfel încât să ne putem modela viitorul cu energie.

Este momentul să profităm de aceste oportunități și să așteptăm cu nerăbdare noile posibilități.»



Microsoft 365 Let's simplify teamwork

Adoptarea Microsoft 365 schimbă modul în care se lucrează pe computer în cadrul Grupului Bell Food. Platforma face posibile noi forme de colaborare și comunicare și oferă acces la noi instrumente și funcții. În special colaborarea devine tot mai importantă.

În special, platforma Microsoft Teams, care va fi introdusă în octombrie 2022, oferă numeroase avantaje pentru Desk-Worker:

- mediu de lucru modern și integrat
- comunicare mai rapidă și mai facilă
- colaborare în timp real și editare în comun a documentelor
- regăsirea mai rapidă și mai simplă a informațiilor relevante
- cunoștințe partajate la nivel central, disponibile pentru toți
- accesibilitate indiferent de locație

Pentru a-i ajuta pe Desk-Worker să se familiarizeze cu noua platformă, sunt disponibile câteva servicii de asistență. Angajații care au deja acces la Microsoft Teams pot utiliza codurile QR pentru a accesa diferitele pagini.



Noțiuni introductive privind Modern Workplace (ajutor de lucru)

În această secțiune veți găsi sfaturi și recomandări practice pentru a vă ajuta să vă familiarizați cu Modern Workplace.



Modern Workplace Community

Această comunitate oferă în mod regulat noutăți despre Modern Workplace, informații despre datele importante care urmează să apară și, cu ajutorul «Sfatului săptămânii», recomandări practice privind activitatea în Modern Workplace pe care le puteți pune în aplicare imediat.



Portalul Modern Workplace

Toate informațiile privind locul de muncă modern sunt rezumate în această secțiune. Există explicații sau întrebări frecvente privind aplicațiile individuale, de exemplu Communities sau Planner. Sau se explică modul în care se desfășoară sarcinile individuale în lumea Microsoft 365, cum ar fi gestionarea sarcinilor sau comunicarea și întâlnirile.



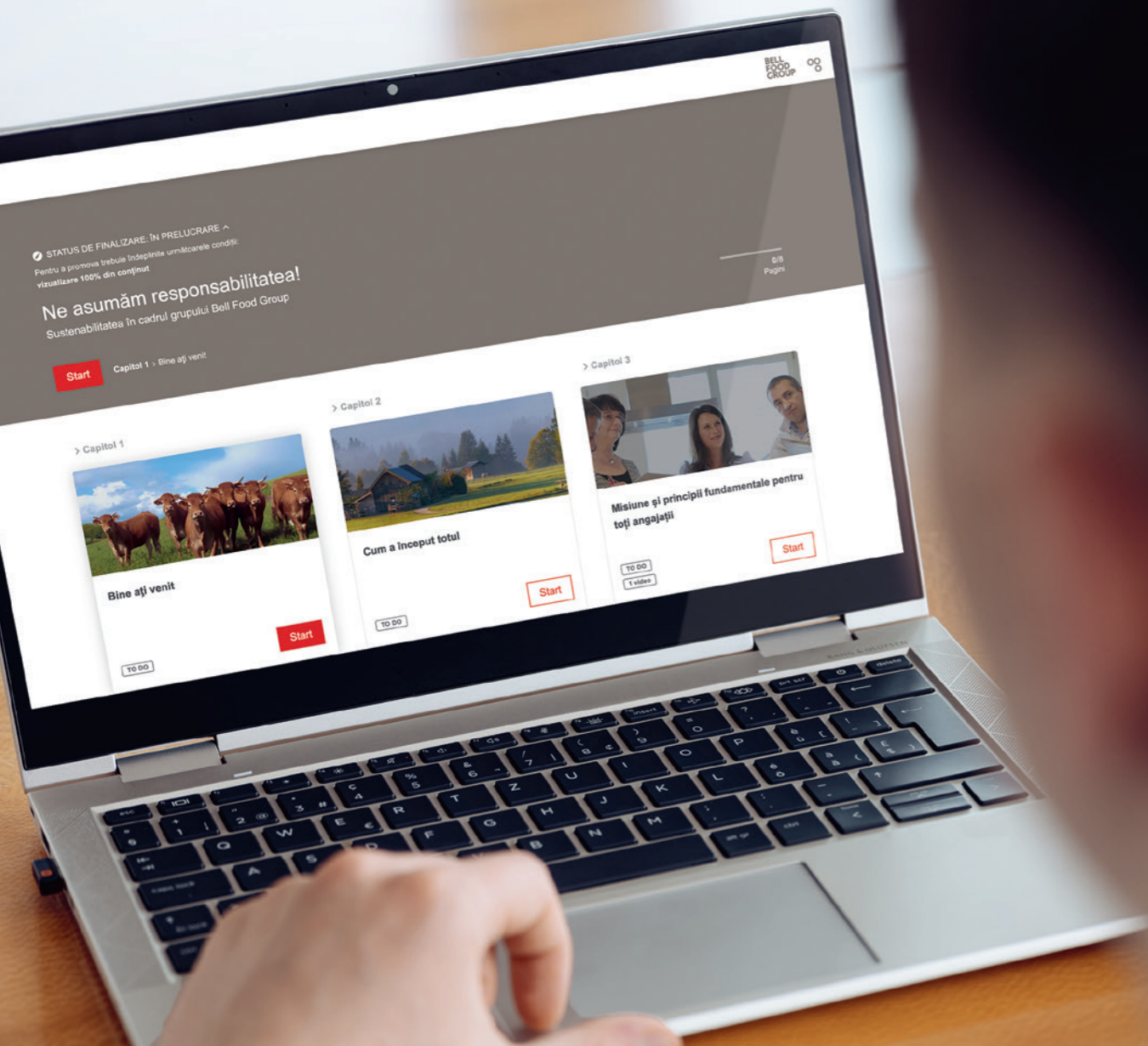
FAQ Community

Întrebările la care nu se poate răspunde în Modern Workplace Portal pot fi adresate aici.



Champions

Dacă cineva are nevoie de sprijin concret, Champions sunt bucuroși să ofere asistență! Aceștia răspund la toate întrebările, fie că este vorba despre modul de utilizare a noilor instrumente, despre organizarea cu noile aplicații sau despre modul de proiectare a unui caz de utilizare specific cu noile instrumente.



Bell Food Group lansează un e-learning privind elementele de bază ale durabilității

Bine instruiți în ceea ce privește durabilitatea

În aceste zile, numeroși angajați ai Bell Food Group sunt invitați să finalizeze noul e-learning privind durabilitatea. Cursul, care a fost implementat treptat de la mijlocul lunii februarie 2023, este menit să ofere cel puțin pentru o jumătate din întregul personal cunoștințe de bază pe această temă până în 2026.

Acțiunile durabile reprezintă o parte importantă a filozofiei corporative.

Economisirea apei și a energiei, respectarea criteriilor de bunăstare a animalelor, reducerea deșeurilor sau promovarea unui tratament corect al oamenilor din interiorul și din afara companiei – Bell Food Group își asumă responsabilitatea la nivel de grup pentru oameni, animale și mediu. Deoarece gândirea și acțiunile durabile constituie parte integrantă a filozofiei lor corporative.

Dar ce înseamnă de fapt «durabilitate», cum poate fi crescută aceasta în cadrul unui grup mare de companii și ce obiective și-a stabilit Bell Food Group în acest sens? La toate aceste întrebări și la multe altele răspunde noul e-learning pe care centrul de competență pentru durabilitate l-a dezvoltat pentru personal.

Numeroși angajați sunt invitați în prezent să finalizeze această instruire în trei etape prin intermediul platformei de instruire Litmos.

În prima parte, «Ce este durabilitatea?», aflați mai întâi ce cuprinde acest termen și primiți câteva informații interesante pe această temă. În cel de-al doilea modul «Noi trăim responsabilitatea» – care este, de asemenea, misiunea companiei privind durabilitatea – angajamentul și obiectivele Bell Food Group sunt în prim-plan.

«Obiectivele de dezvoltare durabilă» ale Națiunilor Unite joacă un rol important în acest sens. Cursul oferă informații despre cele 17 obiective definite de asociația supra-națională pentru dezvoltare durabilă la nivel mondial, precum și despre cele 13 obiective la care Bell Food Group poate contribui prin acțiunile sale.

Cea de-a treia parte este testul final, în cadrul căruia participanții își pot verifica cunoștințele proaspăt dobândite. Întregul curs, care este oferit în toate limbile din cadrul Bell Food Group, durează aproximativ o oră. Cei care au primit un e-mail de invitație trebuie să finalizeze e-learningul în termen de 30 de zile.

Din motive tehnice, implementarea are loc pas cu pas pentru toți angajații care au la dispoziție un PC sau un laptop.

Toate locațiile Bell Food Group din Elveția au început în februarie. Alte locații urmează acum succesiv. Obiectivul este ca, până în 2026, cel puțin 50 % din întregul personal să fi urmat această instruire de bază.

În acest scop, se lucrează la un concept privind modul în care angajații fără acces la PC – de exemplu, cei din producție – pot primi cunoștințele din instruirea de bază. Pentru viitor sunt planificate și alte module de instruire pe alte teme importante legate de durabilitate și pe teme specifice domeniului. • *mr*

Cursul durează aproximativ o oră.

Vă felicităm și ne luăm rămas bun

Aniversări de serviciu și pensionări în perioada aprilie – iunie 2023

Bell Elveția

20 de ani de vechime

Yajun Guggenbuehler-Li, 7 aprilie, Bell Elveția, Basel

Mohamad Al Khaled, 28 aprilie, Bell Elveția, Zell

Jeyakumar Chandrasekaram, 1 mai, Bell Elveția, Zell

Madalena Da Costa Meirim Fernandes, 1 mai,

Bell Elveția, Cheseaux

Nathalie Durand, 1 mai, Bell Elveția, Basel

Sadbere Jashari, 1 mai, Bell Elveția, Cheseaux

Bete Nrecaj, 5 mai, Bell Elveția, Zell

Satgunasingam Sasikaran, 15 mai, Bell Elveția, Zell

Ana Maria Freitas de Sousa, 19 mai, Bell Elveția, Cheseaux

Savas Demirtas, 16 iunie, Bell Elveția, Basel

25 de ani de vechime

Guy-Guy Matandi Matuta, 1 aprilie, Bell Elveția, Basel

Lubangi Honoré, Mulemba, 1 aprilie, Bell Elveția, Basel

Selvakumar Selvaratnam, 1 aprilie, Bell Elveția, Basel

Frederic Rannou, 20 aprilie, Bell Elveția, Cheseaux

Gnaneswaran Selliah, 20 aprilie, Bell Elveția, Zell

Maria Antonia Mancuso, 18 mai, Bell Elveția, Cheseaux

Philippe Heyer, 25 mai, Bell Elveția, Oensingen

Andre Anker, 1 iunie, Bell Elveția, Oensingen

Saban Kerimi, 1 iunie, Bell Elveția, Basel

Lingathas Thangavelayutham, 2 iunie, Bell Elveția, Zell

Maria Fernandes, 15 iunie, Bell Elveția, Zell

Frédéric Karth, 29 iunie, Bell Elveția, Cheseaux

30 de ani de vechime

Hanspeter Schöpfer, 1 aprilie, Bell Elveția, Oensingen

Veysel Cicek, 1 iunie, Bell Elveția, Basel

Isabel Sofia Azevedo Saraiva Da Silva, 14 iunie, Bell Elveția, Zell

Denise Bieli, 16 iunie, Bell Elveția, Oensingen

35 de ani de vechime

Josef Stadelmann, 1 aprilie, Bell Elveția, Zell

Daniel Mecker, 18 mai, Bell Elveția, Basel

Lulzim Shabiji, 6 iunie, Bell Elveția, Basel

40 de ani de vechime

Heinz Flückiger, 18 aprilie, Bell Elveția, Oensingen

Daniel Leutwyler, 1 mai, Bell Elveția, Oensingen

Marco Zierler, 1 mai, Bell Elveția, Gossau

Pensionări anticipate

Sriranjan Kandiah, 30 aprilie, Bell Elveția, Zell

Ransi Mark, 31 mai, Bell Elveția, Zell

Erwin Schwegler, 31 mai, Bell Elveția, Zell

Rolf Anti, 30 iunie, Bell Elveția, Basel

Hanspeter Gutenberger, 30 iunie, Bell Elveția, Basel

Martine Torres-Gabriel, 30 iunie, Bell Elveția, Basel

Ne luăm rămas bun

Dragan Simic, 25 decembrie, Bell Elveția, Basel

Philippe Hegy, 18 ianuarie, Bell Elveția, Basel

Dorim să ne exprimăm condoleanțele noastre

familiei și apropiaților celor decedați

Bell International

20 de ani de vechime

Jörg Schulz, 7 aprilie, Bell Germania, Seevetal

Dagmar Wallborn, 9 aprilie, Bell Germania, Harkebrügge

Sylvie Martin, 22 aprilie, Bell Franța, Saint-Symphorien

Dieter Bockhorn, 1 mai, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Elisabeth Jansen, 2 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Martina Wedermann, 2 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Maria Heller, 5 mai, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Alexander Matveev, 7 mai, Bell Germania, Schiltach

Eva-Maria Elsen, 15 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Oleg Fedotov, 16 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Emma Schlippert, 16 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Sigrid Trotzko, 23 iunie, Bell Germania, Harkebrügge

25 de ani de vechime

Tanja Heselmeyer, 23 martie, Bell Germania,

Harkebrügge (*completare*)

Andy Heselmeyer, 1 aprilie, Bell Germania, Harkebrügge

Torsten Kühlers, 1 aprilie, Bell Germania, Harkebrügge

Thomas Wernke, 1 aprilie, Bell Germania, Harkebrügge

Holger Materne, 11 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Alexander Steinhauer, 18 mai, Bell Germania, Edewecht

Mayk Nitze, 27 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Jérôme Boucharin, 2 iunie, Bell Franța, Teilhède

Jürgen Strasser, 15 iunie, Frisch Express, Pfaffstätt

Paula Winkler, 15 iunie, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Teresa Kaba, 24 iunie, Bell Polonia, Niepołomice

30 de ani de vechime

Andrea Brandl, 3 mai, Hubers Landhendl, Pfaffstätt

Viktor Remche, 5 mai, Bell Germania, Harkebrügge

Ferzan Agirman, 10 mai, Bell Germania, Harkebrügge

35 de ani de vechime

Helmut Eden, 5 aprilie, Bell Germania, Edewecht

Gerhard Köller, 8 aprilie, Bell Germania, Harkebrügge

Sonja Tiedeken, 7 iunie, Bell Germania, Harkebrügge

Mathias Marks, 22 iunie, Bell Germania, Harkebrügge

40 de ani de vechime

Ewald Brinkmann, 5 aprilie, Bell Germania, Edewecht

Alfred Czombera, 6 iunie, Bell Germania, Edewecht

Pentru locurile de muncă
disponibile la momentul
actual accesați:
bellfoodgroup.com/karriere

Pensionări

Bożena Charnicka, 22 decembrie, Bell Polonia, Niepołomice (*completare*)

Jarosław Foltyn, 23 decembrie, Bell Polonia, Kostrzyn (*completare*)

Józef Kapała, 23 ianuarie, Bell Polonia, Niepołomice (*completare*)

Serge Clapot, 31 ianuarie, Bell Franța, Virieu-le-Grand (*completare*)

Thierry Booler, 31 martie, Bell Franța, Teilhède (*completare*)

Nicolas Wolff, 28 aprilie, Bell Franța, Aime

Ne luăm rămas bun

Piotr Kmiecik, 14 octombrie, Bell Polonia, Kostrzyn

Dorim să ne exprimăm condoleanțele noastre

familiei și apropiaților celor decedați

Eisberg

20 de ani de vechime

Sandra Pajaropo, Frei-Sarayno, 1 aprilie, Eisberg Elveția, Feldhof

Mariana Georgiana Mayer, 1 aprilie, Eisberg România, Pantelimon

Sandra de Jesus Pereira Goncalves, 1 aprilie, Eisberg Elveția, Feldhof

Vladimir Trac, 1 aprilie, Eisberg Elveția, Feldhof

Christoph Andreas Bähler, 14 aprilie, Eisberg Elveția, Feldhof

Diana Patricia Da Silva Martinelli, 1 mai, Eisberg Elveția, Feldhof

Kupendrarasa Ratnam, 1 iunie, Eisberg Elveția, Feldhof

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

25 de ani de vechime

Norbert Aquilini, 1 mai, Eisberg Elveția, Logistik

Sureshkumar Sivalingam, 25 mai, Eisberg Elveția, Logistik

Marek Bagiński, 1 iunie, Eisberg Polonia, Legnica

Mirivete Miftaraj-Sopi, 17 iunie, Eisberg Elveția, Dänikon

30 de ani de vechime

Silvana Vella-Tufo, 17 iunie, Eisberg Elveția, Feldhof

45 de ani de vechime

Alberto Joaquim Guerreiro, 1 iunie, Eisberg Elveția, Logistik

Hilcona

20 de ani de vechime

Luis Filipe Parente de Oliveira, 1 aprilie, Hilcona, Schaan
Manuel Polanco, 10 iunie, Hilcona Taste Factory, Landquart

25 de ani de vechime

Antonio Caamano, 12 aprilie, Hilcona, Schaan
Anton Krasniqi, 1 iunie, Hilcona, Schaan

30 de ani de vechime

Francisco Fernandez Paris, 1 aprilie, Hilcona, Schaan
Sophie Gaechter, 1 mai, Hilcona, Schaan
Manuel Fernandez Pereira, 1 iunie, Hilcona, Schaan

35 de ani de vechime

Peter Toedtli, 26 aprilie, Hilcona, Schaan
Bruno Bickel, 16 mai, Hilcona, Schaan

Pensionări anticipate

Kurt Gschliesser, 28 februarie, Hilcona, Schaan (*completare*)
Harald Rieffel, 28 februarie, Hilcona, Schaan (*completare*)
Christa Ender, 30 aprilie, Hilcona, Schaan
Orosia Lema Trigo, 30 aprilie, Hilcona, Schaan
Armin Reich, 30 aprilie, Hilcona, Salez
Johann Vogt, 30 aprilie, Hilcona, Schaan
Susanna Albini, 31 mai, Hilcona, Schaan
Norbert Lipp, 31 mai, Hilcona, Schaan
Arnold Wirrer, 31 mai, Hilcona, Schaan

Hügli

20 de ani de vechime

Petr Žoha, 1 aprilie, Hügli Cehia, Zásmuky
Dagmar Behr, 1 mai, Hügli Germania, Radolfzell
David Šmejkal, 7 mai, Hügli Cehia, Zásmuky
Pavel Pávek, 12 mai, Hügli Cehia, Zásmuky
Elke Schwed, 19 mai, Hügli Germania, Radolfzell

25 de ani de vechime

Jacqueline Kern, 1 martie, Hügli Elveția, Steinach (*completare*)
Slavica Cakic, 2 martie, Hügli Elveția, Steinach (*completare*)
Jaromír Češpiva, 1 aprilie, Hügli Cehia, Zásmuky
Annarita Perdicchia, 6 aprilie, Hügli Italia, Brivio
Cinzia Adami, 4 mai, Hügli Elveția, Steinach

30 de ani de vechime

Andre Steinmann, 28 aprilie, Hügli Elveția, Steinach

35 de ani de vechime

Josef Müller, 24 februarie, Hügli Elveția, Steinach (*completare*)

Pensionări

Josef Müller, 30 aprilie, Hügli Elveția, Steinach
Beat Bayer, 31 mai, Hügli Elveția, Steinach
Andreas Kühnel, 31 mai, Hügli Germania, Radolfzell
Gizela Rekece, 31 mai, Hügli Elveția, Steinach

Ne luăm rămas bun

Gabriela Gerhardt, 18 decembrie, Hügli Germania, Radolfzell

Dorim să ne exprimăm condoleanțele noastre
familiei și apropiaților celor decedați

Noutăți de care să te îndrăgostești

Ceva vechi, ceva nou și ceva verde

Fie că este vorba despre produsele clasice, care nu se demodează niciodată, sau despre creații ieșite din comun, care surprind papilele gustative – noutățile de la Bell Food Group garantează că vor da naștere unui plus de fluturi în stomacul dumneavoastră și în această primăvară. • mr



Bell Elveția **Deliciu italian cu șuncă**

Cu o notă ușor dulce și o consistență fragedă, șunca de Parma este foarte populară mult peste granițele Italiei. Un motiv întemeiat pentru ca Bell să ofere în prezent această specialitate și clienților elvețieni. În această primăvară va fi disponibilă în ambalajul practic pliabil în comerțul cu amănuntul. Maturat timp de cel puțin 16 luni și realizat în conformitate cu specificațiile tradiționale, produsul original italian uscat la aer poartă sigiliul «denumiri de origine protejată», care garantează că este fabricat din carne din porci din crescătorii locale, conform unei proceduri clar definite.

Șuncă de Parma în ambalajul practic pliabil.

Bell Germania **Șuncă Serrano de calitate ecologică**

Începând cu luna mai, gama Abraham a companiei Bell Germania va include de acum înainte și șunca Serrano din clasa de calitate Reserva cu marcaj de certificare ecologică. Produsul clasic spaniol este uscat la aer, fiind realizat din cele mai bune ingrediente în condițiile climatice speciale din Sierra Iberică și maturat timp de cel puțin 12 luni. Carnea provine de la furnizori spanioli selecționați și este procesată în fabrica de producție din Fuensalida, care este, de asemenea, certificată ecologic. În plus, noua șuncă Serrano a primit sigiliul UE «Specialitate tradițională garantată», care semnifică un produs fabricat conform unei rețete tradiționale.





Eisberg Ungaria
Delicios pentru tine și pentru mine

Salata dumneavoastră și salata mea în porții individuale.

Pachetele potrivite și pentru gospodăriile mici devin tot mai populare în Ungaria. Un motiv întemeiat pentru Eisberg să introducă două amestecuri delicioase în porții individuale de 80 de grame. În timp ce «Salata mea» conține salată romană, andive, morcovi, salată iceberg, frisée, lollo rosso și spanac baby, «Salata ta» conține iceberg, frisée, lollo rosso și radicchio. Bineînțeles că noile mixuri nu se adresează doar persoanelor singure. Duo-ul, care a ajuns în supermarketuri exact la timp pentru Ziua Îndrăgostiților, este perfect și pentru a savura o salată în cuplu.



Eisberg Austria
Trio de salată vegană

De la sfârșitul anului trecut, Eisberg Austria este reprezentat la un mare retailer din țară cu trei noi sortimente crocante. Salata Vogerl cu germeni de ridiche și sfeclă elvețiană Mangold în pungă mixtă aduce o notă ușor picantă în bolul de salată autohtonă. Pentru pauza de prânz, este disponibil în prezent și «Enjoy Buddha Bowl» cu tofu cu turmeric și «Enjoy Rote Rüben Tabouleh Bowl» cu boabe de năut prăjite. Aportul deosebit de vitamine perfect pentru începutul primăverii.



Hilcona
Vești bune la raftul cu paste făinoase

Fanii pastelor care doresc să renunțe complet sau parțial la carne se pot aștepta bucura de o noutate delicioasă la gama Pasta-Originale de la Hilcona: Sortimentul «Alternativă vegană Mozzarella & Pomodoro» impresionează – chiar prin denumire cu o umplutură cremoasă realizată dintr-o alternativă vegană de mozzarella și roșii aromate. Aluatul subțire, acoperit cu un strat fin de făină al pastelor proaspete pe bază de proteine de mazăre și grâu. Împreună cu umplutura extra cremoasă, reprezintă un deliciu ca Soulfood «asemenea produselor de casă».

Originale pentru plăcerea pastelor vegane.

Hilcona Foodservice
Paste premium pentru piața franceză

Linia exclusivă de paste «La Pasteria» de la Hilcona Foodservice promite o experiență gustativă la un nivel extrem de ridicat. Învelișul de aluat realizat din griș din grâu dur și ouă proaspete obținute de la păsări care cresc în aer liber ascunde umpluturi neobișnuite, cum ar fi zbârcoigi și mascarpone sau creveți și piper espelette. Disponibilă pentru început exclusiv în Franța, noua gamă oferă bucătarilor o senzație de ușurare fără a face compromisuri în ceea ce privește calitatea, aspectul și durabilitatea. În același timp, creațiile umplute oferă o posibilitate foarte extinsă pentru idei proprii de rețete.



Hügli
Clasicul sos rece din Elveția

De la finalul anului trecut, brandul Hügli Stein's Best dispune în gama de produse de o variantă deosebit de aromată cu noul său ketchup, produs la fabrica din St. Gallen, Elveția. Acesta își datorează gustul său fructat cantității ridicate de roșii coapte, cu o pondere de peste 65 la sută. Pentru o dozare ușoară în food-truck sau direct la masă, noul ketchup Stein's Best este disponibil în sticlucă practică de tip squeeze, în bag-in-box pentru dozatoare și în găleata practică cu pompă. Gama va fi completată în curând cu practic stick pack în porții individuale.





Usturoiul care fermentează timp de opt săptămâni devine negru, moale și lipicios și nu mai are un gust iute, ci umami.

Usturoiul

UN INDICIU (PUTERNIC) PRIVIND PREZENȚA UNUI SUPERALIMENT

Acesta are capacitatea atât de a încânta, cât și de a speria – atât persoanele normale, cât și pe cele cu sânge nobil. În timp ce pe unii îi atrage gustul intens al acestui aliment, pe alții îi pune pe fugă. Un exemplu în acest sens este Regina Elisabeta a II-a, care a interzis usturoiul în familia regală pe parcursul întregii sale existențe.

Pentru cultivatorul amator, o mână de căței de usturoi, o lopată, ceva îngrășământ și un ghiveci mic sunt suficiente pentru a obține primii lăstari din plantația de usturoi. La urma urmei, plantele sunt extrem de ușor de îngrijit. Cu condiția să beneficieze de soare și apă din abundență, plantele dezvoltate pot fi recoltate la șase până la zece luni de la plantare. Pe lângă căței de usturoi din sol, și florile sunt, comestibile și au un gust delicios în omlete, salate și supe atunci când sunt proaspăt culese.

Aproximativ 1500 de tone de usturoi sunt prelucrate anual la Besc.

Pentru experții în condimente de la Besc din Werkendam, Olanda, usturoiul este unul dintre cele mai importante ingrediente pentru produsele pe care le realizează. Compania prelucrează anual aproximativ 1500 de tone de bulbi cu aromă intensă. Fie că este tăiat, feliat sau pasat, fie că este fermentat ca usturoi negru, prăjit sau afumat, gama largă de produse cu usturoi asigură experiențe gustative intense și reacții divergente.

Besc se aprovizionează cu usturoi din diferite regiuni de cultivare din Țările de Jos, Italia, Spania și China. Aceasta din urmă este

considerată cel mai mare producător de usturoi din lume și este responsabilă pentru mai mult de jumătate din producția globală de usturoi. Dar, după cum afirmă Aart de Geus, Head of Sales & Marketing la Besc, ponderea bulbilor asiatici va fi redusă treptat la Besc în următorii ani, iar cultivarea în Europa va fi extinsă. «Pentru a obține cea mai bună experiență gustativă, dorim ca materiile prime să fie cultivate cât mai aproape posibil.»

Proaspăt răcit, cald – picant – așa putem descrie Besc

Micul producător care și-a început activitatea în anul 1991 cu creșterea melcilor de livadă a devenit un specialist în produse pe bază de usturoi și plante aromatice. Melcii sunt istorie, dar dragostea pentru gustul autentic a rămas. În prezent, peste 80 de angajați permanenți lucrează pentru compania din Werkendam, aflată la o distanță de aproximativ 30 de kilometri de Rotterdam. Gama de produse este destinată pieței europene de gastronomie. Furnizorii de materii prime joacă un rol la fel de important ca și oaspeții restaurantului în ale căror farfurii ajung în cele din urmă plantele aromatice.



În viitor, Bresc intenționează să prelucreze o cantitate mai mare de usturoi în produsele sale.

La origine, planta de usturoi provine din Asia Centrală, unde a fost cultivată acum mai bine de 5.000 de ani și a fost folosită încă de pe atunci ca remediu și condiment. Usturoiul a ajuns în Europa grație romanilor. Se spune că planta are numeroase efecte pozitive asupra sănătății. Astfel, usturoiul ar stimula circulația sanguină, deoarece ingredientele sănătoase alicina și ajoene ar asigura un ușor efect de fluidificare a sângelui și de scădere a tensiunii arteriale. Alicina atacă, de asemenea, virușii, bacteriile și fungii. Din acest motiv, usturoiul este considerat și un antibiotic natural.

Nu tot usturoiul are același gust. În lume există aproximativ 300 de soiuri diferite de usturoi. Solul și condițiile climatice în care cresc bulbi se reflectă în gustul lor. Usturoiul din Țările de Jos are un conținut relativ ridicat de apă și se remarcă printr-un gust mai degrabă delicat, asemănător cu cel al cepei, în timp ce omologul său spaniol este mai uscat și are o aromă puternică și iute. «Există o mare diferență între cultivarea plantelor în solul cu o concentrație salină ridicată din Olanda și solul uscat, bogat în fier și roșiatic din Andaluzia», explică Aart de Geus.

Cultivarea usturoiului este aproape la fel de facilă ca și gătitul cu acest aliment. Usturoiul este prezent în bucătăriile din întreaga lume. Riscul de apariție a erorilor când se gătește usturoiul este foarte scăzut. Există un singur lucru de care trebuie să se țină cont în toate situațiile: trebuie să se evite prăjirea excesivă a usturoiului. Dacă usturoiul se prăjește prea tare și se înnegrește, gustul său poate deveni neplăcut de amar. În acest caz intrunește toate condițiile pentru a-i pune pe fugă chiar și pe cei mai mari iubitori de usturoi. • ap



Usturoiul Beemster crește în sol argilos și este recoltat la nord de Amsterdam la finalul lunii iunie.

Bine de știut

Adio mirosului de usturoi

Cercetătorii din SUA au descoperit că mestecarea mărunții proaspăt și a salatei verzi reduce cu 50% mirosul de usturoi din gură. Cel mai bine este să ții mâinile sub apă rece și să le frecăți de un obiect din oțel inoxidabil pentru a scăpa de miros.



La mulți ani, de două ori

În fiecare an, la data de 19 aprilie este ziua oficială a usturoiului. Este momentul perfect pentru a vă încânta familia cu spaghete aglio e olio sau cu un tzatziki. Dacă ratați această oportunitate, aveți o a doua șansă pe 6 octombrie. Este ziua iubitorilor de usturoi – Garlic Lovers Day.

Aliumfobie

Oricine se îngrozește la simpla vedere a unui bulb de usturoi suferă, probabil, de aliumfobie. Aceasta este denumirea fricii patologice de usturoi și de alte plante bulboase.



Usturoiul tocat grosier din bulbi de usturoi proaspăt reprezintă o alegere perfectă, printre altele, pentru Gruyère, friptura de vită și dovleacul plăcintar.



Ce v-a plăcut cel mai mult?



Puteți câștiga oferind feedback-ul dumneavoastră!

LOOK! ar trebui să fie o lectură plăcută pentru dumneavoastră! De aceea avem nevoie de feedback-ul dumneavoastră. Acesta ne permite să îmbunătățim continui LOOK! și să ne asigurăm că vă veți bucura din nou de fiecare ediție. De aceea ne interesează: ce v-a plăcut cel mai mult la această ediție LOOK!? A fost un articol anume? V-a atras o fotografie în mod special? Sau este pur și simplu un singur citat care v-a rămas în minte? **Spuneți-ne și completați formularul la care vă trimite codul QR.**

În semn de mulțumire pentru feedback-ul dumneavoastră, vom extrage prin tragere la sorți 10 cupoane de cumpărături în valoare de 70 EUR fiecare dintre toate răspunsurile primite.

Pentru a participa la tragerea la sorți, trimiteți-ne feedback-ul dumneavoastră (cod QR) până la data de 24 iunie 2023. Câștigătorii vor fi anunțați direct. Nu se vor oferi informații despre tragerea la sorți telefonic sau prin corespondență. Participările multiple nu vor fi luate în considerare.