

# LOOK!

Zaměstnanecký časopis skupiny Bell Food

02 2024



**Touha po  
dalším rozvoji**

BELL  
FOOD  
GROUP





## Obsah

### Ze společnosti

#### 4 «Know-how, tradice a oddaní zaměstnanci z nás činí jedinečnou společnost»

Rozhovor s CEO Marcem Tschanz

### Jak se pracuje u Bell Food Group

#### 10 Nově zřízený vedoucí tým

Organizační změny

#### 11 «Může to potkat každého z nás»

Zpět do práce

### Titulní stránka

#### 12 Touha po dalším rozvoji

Strategický rozvoj zaměstnanců podporuje celoživotní vzdělávání

#### 16 Společná koncepce vedení

Vedení

#### 19 Diverzita začíná nahoře

Diverzita a inkluze

### Náš svět požitků

#### 22 Zase tu bude horko

BBQ s dávkou energie

#### 24 Tak chutná svět

Mezinárodní koření přináší na gril nové vůně

#### 28 Ze druhé řady do světla ramp

Herec ve vedlejší roli z grilu s potenciálem hvězdy

### Trvalá udržitelnost a inovace

#### 34 Méně je více

Závazek k udržitelným obalům

### Osobní

#### 37 Více než 2544 oslavných pokřiků

Pracovní jubilea a odchody do důchodu od července do září 2024

### Zpětná vazba a tombola

#### 40 Co se Vám nejvíce líbilo?

Díky své zpětné vazbě můžete něco vyhrát!

## Společně, přístupně a agilně

### Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v červnu jsem se ujal své nové funkce CEO společnosti Bell Food Group. Je mi velkým potěšením a ctí, že se mohu tohoto úkolu ujmout. Těším se, že budeme společně utvářet budoucnost naší společnosti.

Vedení skupiny pracuje od června také v novém složení. Naším cílem v nadcházejících měsících je ještě více se sblížit a prezentovat se přístupným a agilním způsobem. Chceme být schopni činit rychlá rozhodnutí a pohotově reagovat na změny v tržním prostředí. Naše plochá hierarchie nám pomáhá mít vždy přehled o dění a dosáhnout skutečných změn.

Jsem pevně přesvědčen, že můžeme dosáhnout dalšího ziskového růstu. Zásadní význam má výměna a spolupráce v rámci skupiny. Máme obrovský vnitřní potenciál, který musíme využít, abychom zvýšili svou konkurenční schopnost.

Silné podnikání v rámci našich poboček je pro mě důležité. Každá lokalita má své silné stránky a zaměření, které chceme cíleně propagovat. Nezbytná je vysoká míra osobní odpovědnosti a podnikatelského myšlení. Jen tak můžeme pružně reagovat na požadavky místního trhu a zároveň úspěšně realizovat celkovou strategii společnosti.

Během posledních několika let jsem měl možnost získat cenné poznatky o našich obchodních oblastech a našich zákaznících. Rád bych tyto zkušenosti začlenil do našich procesů a strategií, abychom mohli nabízet řešení na míru a dále upevňovat naši pozici spolehlivého partnera.

Těším se ale také na to, že skupinu Bell Food Group poznám ještě lépe. Plánuji pravidelně navštěvovat různá výrobní místa a těším se na přímý kontakt s vámi. Vaše nápady a zpětná vazba jsou pro náš společný úspěch klíčové. Přítomnost na pracovišti pro mě znamená lepší pochopení situace, abychom se mohli společně posunout vpřed.

Velký význam přikládám kultuře otevřeného dialogu a neustálého zlepšování. Zvědavost a aktivní naslouchání nám pomáhají objevovat nové perspektivy, dívat se na výzvy novým pohledem a ještě lépe spolupracovat.

Hlavním bodem mé filozofie řízení je podpora individuálního potenciálu našich zaměstnanců. Snažím se jim pomáhat, aby si uvědomili své silné stránky a rozvíjeli své dovednosti. Protože jsem přesvědčen, že my lidé to dokážeme.

Náš situační styl řízení nám umožňuje pružně reagovat na potřeby našich zaměstnanců a požadavky podniku. Tato přizpůsobivost je pro náš společný úspěch klíčová.

Čeká nás vzrušující budoucnost – pojďme ji společně zvládnout! Brzy se uvidíme.



Marco Tschanz  
CEO, Bell  
Food Group

Časopis LOOK! si můžete také objednat, číst nebo stáhnout online na [look.bellfoodgroup.com](http://look.bellfoodgroup.com)

**Impressum** Časopis pro zaměstnance Bell Food Group, 4 vydání ročně, č. 2/2024, červen 2024, 30. ročník.  
Vydavatel: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Basilej, Švýcarsko. Adresa: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach 2356, 4002 Basilej, Švýcarsko. Tel. +41 58 326 2447, [look@bellfoodgroup.com](mailto:look@bellfoodgroup.com), [www.bellfoodgroup.com](http://www.bellfoodgroup.com).  
Redakce: Sara Heiniger (sh), vedení. Redakční podpora: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).  
Titulní obrázek, str. 4–9, 13, 14: Philipp Jeker Photography, Curych (Švýcarsko); str. 24–27, 28–33: atelierkorak ag, Riehen (Švýcarsko)  
Úprava: obllgrafik, Olten, Švýcarsko. Zpracování obrázků: Proacteam AG, Allschwil, Švýcarsko. Tisk: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Švýcarsko. Vytisknuto na papíře s certifikací FSC. Změny adresy: Kontaktujte prosím příslušné personální pracoviště nebo oddělení.

Společnost Bell Food Group má od 1. června 2024 nového CEO, kterým je Marco Tschanz. V rozhovoru pro časopis LOOK! vysvětluje, proč je obrátit pět miliard švýcarských franků reálným cílem, jaké vlastnosti mají «ideální» zaměstnanci a proč není zastáncem firemní kultury tykání, ale osobně si s každým rád tyká.

**Marco, ve společnosti Bell Food Group pracujete již deset let, takže jste poznal poměrně dost oblastí. Co se vám líbí na společnosti Bell Food Group?**

Líbí se mi, že jako skupina může společnost Bell Food Group udávat impulsy a trendy v potravinářském průmyslu. Jako lídr na švýcarském trhu a přední výrobce potravin v Evropě zde hrajeme důležitou roli. Naši tradici, řemeslnou zručnost a široké znalosti našich 13 000 zaměstnanců můžeme ještě blíže spojit s moderními technologiemi. Tato výchozí pozice je téměř jedinečná. To se mi líbí, připadá mi to vzrušující.

**Od 1. června jste CEO – jaká je vaše vize, jakým směrem byste chtěl skupinu Bell Food Group rozvíjet?**

Již nyní máme velmi silné postavení, ať už jako lídr v oboru, nebo jako hráč s vyhraněnou specializací. Na těchto pevných základech můžeme i nadále stavět. Investujeme velké prostředky do výrobních závodů nové generace. V našich strategiích hrají důležitou roli. Pomáhají nám realizovat organický růst navzdory náročnému trhu. Podle mého názoru jsou roční tržby ve výši pěti miliard švýcarských franků ve střednědobém horizontu reálné. Nejde však jen o obrát, musíme věnovat pozornost také ziskovosti. V posledních letech jsme dokázali, že dokážeme stabilně zvyšovat i naši ziskovost. Rád bych v této cestě náležitě pokračoval. Jsem přesvědčen, že můžeme udělat další krok – a to mě povzbuzuje.

**Mluvil jste o silných stránkách. Společnost Bell Food Group má velmi odlišné divize. V čem vidíte silné stránky jednotlivých oblastí?**

Každá kultura, každá země a každá organizace je jiná a má svůj vlastní původ. Odpovídajícím způsobem se liší i jejich silné stránky. Specializované divize mají jiné silné stránky než lídři na trhu. Tyto silné stránky si musíme udržet. Zároveň jsme i přes veškerý růst zůstali stát nohama na zemi. Jsme přístupní, ať už zákazníkům, nebo interně ve vztahu mezi vedením a zaměstnanci. Nemáme hierarchii vedení o sedmi stupních. Zůstali jsme také řemeslníky. Nemůžeme a ani nechceme vše automatizovat. Tím se vyznačuje společnost Bell Food Group.

Často slyším, že jsme velká korporace. Máme však více než 50 výrobních závodů. Říkám, že když vydělíme obrát a počet zaměstnanců padesáti, tak už tak velcí nejsme. To znamená, že jsme blízko trhu a jsme agilní. Tuto sílu musíme také kultivovat.

**Uvedl jste, že máme různé obchodní divize, které jsou na svých trzích nebo v rámci specializací odpovídajícím způsobem silné. Působí podle vás společnost Bell Food Group jako «spojovací» nebo «zastřešovací» element?**

Úkolem společnosti Bell Food Group je shromažďovat znalosti a předávat je tam, kde přináší největší přidanou hodnotu. Skutečnost, že se naše obchodní jednotky mohou vzájemně učit

**«Jsme blízko trhu a jsme agilní.»**

Rozhovor s CEO Marcem Tschanz

**«Know-how, tradice a oddaní zaměstnanci z nás činí jedinečnou společnost»**

## Marco Tschanz (1975)

Marco Tschanz nastoupil do společnosti Bell Food Group jako CFO v roce 2014 a stal se členem výkonné rady skupiny. V roce 2019 změnil pozici v rámci výkonné rady skupiny a převzal vedení divize Bell International (do roku 2024) a divize Eisberg v roce 2022 (do roku 2023). Od 1. června 2024 bude jako CEO skupiny Bell Food Group řídit jak divizi Bell Švýcarsko, tak nově založenou divizi Hubers/Süttag.

### Profesní kariéra

**2014–dnes:** Bell Food Group AG, Basilej  
 2022–2023: Vedoucí obchodní oblasti Eisberg  
 2019–2024: Vedoucí obchodní oblasti Bell International  
 2014–2022: Vedoucí úseku IT Bell Food Group  
 2021–2022: Dočasný vedoucí divize Bell Germany  
 2014–2019: Vedoucí oblasti finance/služby (CFO)

**2000–2014:** Různé řídicí funkce, včetně finančního ředitele Swisscom Švýcarsko

**1998–1999:** Auditování/projektový controlling v různých společnostech

**1995–1997:** Vedoucí oddělení lidských zdrojů a financí, Marex AG, Biel

### Vzdělání

Eidg. dipl. Betriebsökonom FH  
 (podniková ekonomie)

Rochester-Bern Executive MBA

### Mandáty ve správní radě

Centravo Holding AG, Curych

Mosa Meat B.V., Maastricht, Nizozemsko

GVFI AG, Basilej

a těžit ze znalostí, je jednou z našich největších předností. Nakonec se často potýkáme se stejnými problémy. Proto některé záležitosti řešíme napříč skupinami, jako je oddělení HR a IT. Společnost Bell Food Group také zajišťuje, že ve všech oblastech uplatňujeme stejné zásady, například pokud jde o udržitelnost a řízení. Společnost Bell Food Group však nebude definovat podrobné strategie pro jednotlivé divize – ty si je budou vytvářet samy.

**V posledních letech se společnost Bell Food Group velmi rozrostla a k hlavní činnosti, která funguje již více než 150 let, přibýly nové oblasti. Zmínil jste se o tržbách ve výši pěti miliard franků. Jaká je vaše strategie – organická nebo anorganická?**

Je to tak. Získali jsme mnoho oblastí, ale také jsme se zbavili oblastí, které neodpovídaly naší strategii vedoucího hráče na trhu nebo hráče s vyhrazenou specializací. Ve Švýcarsku chceme především posílit naši hlavní činnost úspěšným uvedením nových závodů v Oensingenu a novým rozšířením provozu v Schaanu. Naši nejdůležitější zákazníci vyžadují značný růst. Mým cílem je podpořit je, abychom těchto cílů společně dosáhli. Musíme stavět na našich silných stránkách v evropských obchodních segmentech. Například jako lídr na trhu se sušenou šunkou nebo drůbežím masem a jako úspěšný specializovaný hráč například v Polsku. Trh s rychloobrátkovým zbožím bude dále růst díky novým závodům, jako je ten v Marchtrenku, naší inovační síle a tržním perspektivám. Všude vidím potenciál pro další organický růst.



**Po vašem nástupu do funkce CEO bude společnost Hubers/Sütag oddělena od společnosti Bell International a bude řízena jako samostatná divize, kterou povedete. Jaká je vaše vize pro společnost Hubers/Sütag?**

Společnost Hubers/Sütag se neuvěřitelně rozrostla. Za posledních pět let jsme téměř zdvojnásobili obrat na více než 600 milionů eur. Tento růst bude pokračovat. Jako vedoucí

**«Radost z práce a být hrdý na své řemeslo.»**

nově vytvořeného obchodního oddělení bych chtěl tuto činnost podpořit a zaměřit se na ni. Uvidíme, jak velký růst lze ještě realizovat s našimi dvěma stávajícími výrobními závody v Bavorsku a Horním Rakousku. Trh se také bude stále více ubírat směrem k dobrým životním podmínkám zvířat. To nám vyhovuje. Již nyní jsme největším ekologickým dodavatelem v Evropě. Také ve Švýcarsku budeme muset v budoucnu dovážet

drůbež, protože domácích produktů není dostatek. Společnost Hubers/Sütag může sehrát důležitou roli, když naši zákazníci přemýšlejí, odkud a v jakém standardu dovážet.

**Již máte nějaké zkušenosti s vedením mimo společnost Bell Food Group i v rámci ní: jaká je vaše filozofie vedení?**

Blížkost. Blížkost zaměstnanců. Je pro mě důležité být blízko naší firmě. Když navštívím nějakou společnost, vždycky jdu nejdříve do výroby. Ne proto, že bych chtěl poučovat, ale abych se vcítil do zaměstnanců a pochopil je. Jaká je situace, kde máme ještě potenciál a kde máme nedostatky? Součástí mé filozofie vedení je také široká struktura řízení. Myslím, že je dobré, aby manažeři nejen vedli vedoucí pracovníky, ale také přímo řídili svou vlastní provozní oblast, jako to nyní dělám já ve společnostech Bell Švýcarsko a Hubers/Sütag. Tím získají zcela jiný pohled na podnik, lépe pochopí jeho problémy a výzvy a příležitosti, které se s nimi pojí. Většina našich zaměstnanců pracuje ve výrobě. Proto musíme těmto kolegům vytvořit podmínky pro úspěšnou práci. Osobně mám vysoké nároky na sebe i na své okolí.

**Jaká očekávání máte od našich zaměstnanců? Jaké vlastnosti podle vás musí mít?**

Radost z práce a být hrdý na své řemeslo. To jsou základní požadavky, pokud chcete něčeho dosáhnout. Důležité je také to, aby u nás zaměstnanci zůstali dlouho. Tím se také udržují naše odborné znalosti v rámci společnosti. Dnes je obtížné přilákat nové lidi. U některých profesí, například u řezníků, je to dokonce obzvláště obtížné. To znamená, že musíme interně rozvíjet mnohem více zaměstnanců. Musíme nabízet příležitosti, i když nový zaměstnanec třeba ještě nedosahuje požadované úrovně. V příštích několika letech většina zaměstnanců naší společnosti zahájí další etapu svého života. Musíme se na to připravit. Nemá smysl zaměstnávat ty nejlepší lidi, když po nich zůstane po odchodu do důchodu velká mezera. Proto musíme dát šanci mladším nebo novým zaměstnancům a přijmout fakt, že mohou dělat práci jinak. Nikoli hůře, ale jinak.



Marco Tschanz v rozhovoru s Janem Kirchoferem, projektovým manažerem komunikace společnosti Bell Food Group



**Jakými třemi klíčovými slovy byste popsal jedinečnost společnosti Bell Food Group?**

Kombinace odborných znalostí, tradice a angažovaných zaměstnanců. To nás činí jedinečnou společností. Jsme také blízko našim zákazníkům. Nejsme jen výrobce, ale i poskytovatel řešení. Chápeme, čeho musíme dosáhnout, aby naši zákazníci byli úspěšní. I navzdory našemu postavení a úspěchu jsme zůstali stát nohama na zemi. Děláme vše pro to, abychom co nejlépe integrovali, respektovali a zachovali různé kultury.

**Se svým okolím si obvykle tykáte. Jak vnímáte firemní kulturu tykání ve společnosti Bell Food Group?**

Když se ohlédnu za posledními deseti lety, naše vzájemné vztahy se uvolnily. Osobně si s každým rád tykám, ale nebudu o společnosti Bell Food Group prohlašovat, že zastá-

vá kulturu tykání. Respektuji, když někdo upřednostňuje vykání.

**Závěrem: Jaký jste v soukromém životě?**

V soukromém životě jsem rodinný typ. Mám rodinu a dvě malé děti. Snažím se co nejvíce času věnovat svým dětem, dokud jsou ještě malé. V určitém okamžiku se osamostatní a nebudou mě už tak potřebovat.

Rád trávím čas také venku v přírodě, ať už s rodinou nebo přáteli. Rád lyžuji a cestuji. Stejně jako si v práci cením rozmanitosti zemí a kultur v rámci společnosti Bell Food Group, cením si poznávání nových kultur a zemí i v soukromém životě.

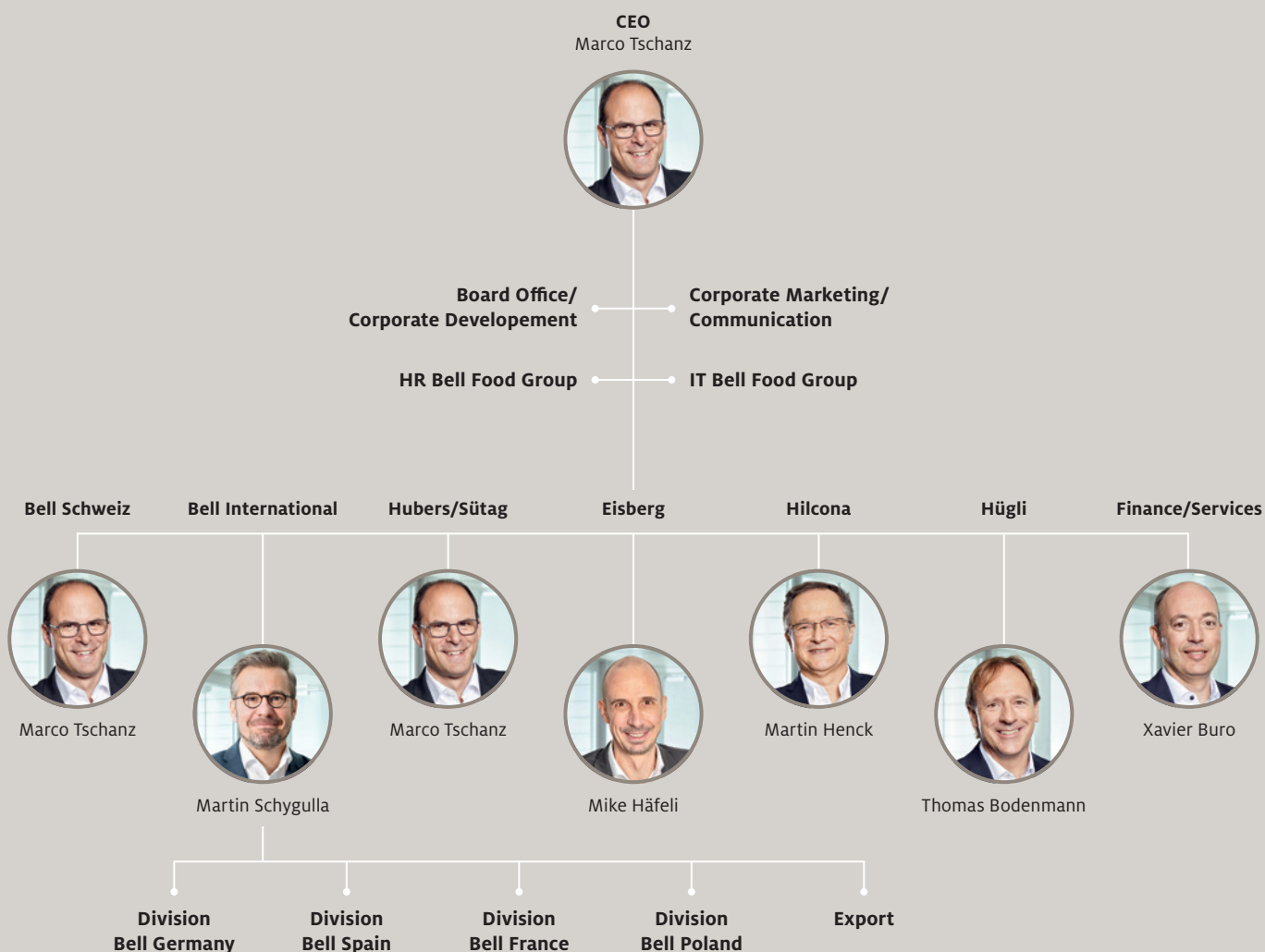
Člověk tak získá jiný pohled na věc, než kdyby zůstal stále na jednom místě. A samozřejmě mě baví experimentování na mém grilu. • jk

**«Nejsme jen výrobce, ale i poskytovatel řešení.»**

Organizační změny

# Nově zřízený vedoucí tým

V rámci změny na pozici CEO byla k 1. červnu 2024 upravena organizační struktura a složení vedení skupiny. Společnost Hubers/Sütag bude nyní řízena jako samostatná divize pod vedením Marca Tschanze. Ten také převeze vedení divize Bell Švýcarsko. Martin Schygulla převeze vedení divize Bell International a stane se součástí vedení skupiny. Divize spadající pod společnost Bell International budou uspořádány podle jednotlivých zemí. • sh



○ Členové vedení skupiny

Zpět do práce

# «Může to potkat každého z nás»

*Vaudské speciality z výroby uzenin Bell v Cheseaux-sur-Lausanne jsou dobře přijímány i mimo francouzskou část Švýcarska. K úspěchu přispívá přibližně 140 zaměstnanců, mezi nimi i kolegyně a kolegové se zdravotními omezeními. Za jejich profesní znovuzачlenění byl podnik nedávno oceněn.*

Úřad pro pojištění pro případ invalidity kantonu Vaud uděluje ocenění «partnerský podnik» ekonomickým subjektům, které se příkladně zasazují za profesní znovuzачlenění a integraci. Jako partnerský podnik Invalidní pojišťovny IV Vaud byla společnost Bell v Cheseaux-sur-Lausanne nedávno oceněna za příkladné zapojení do profesního znovuzачlenění. Společnost nyní zaměstnává čtyři pracovníky, kteří pobírají invalidní důchod nebo denní dávky v případě invalidity. Vykonnávají úkony v oblasti balení, úklidu a sběru.

«Klademe důraz na podporu zaměstnanců»

«Abychom vyhověli osobním potřebám, přizpůsobujeme pracovní prostředí. Dáváme k dispozici ergonomická zařízení, necháváme úkoly rotovat a nabízíme pracovní místa, která odpovídají jejich omezením,» říká Caroline Nuoffer. To není vždy jednoduché, zejména u úkolů, které jsou fyzicky náročné a mohou se opakovat. «Klademe důraz na to, abychom zaměstnance podpořili, protože jsme si vědomi toho, že v takové situaci se může octnout každý z nás. Pro společnost to také znamená, že v případě úrazu nebo nemoci zůstane know-how nabyté během mnoha let v podniku zachováno,» vysvětluje Mélissa Hugron.

## Společné překonání výzev

To, že se angažovanost společnosti Bell jako zaměstnavatele vyplácí, se v minulosti prokázalo již mnohokrát. «Například jedna osoba se mohla po nepřítomnosti kvůli těžké nemoci díky úzké spolupráci mezi zdravotní pojišťovnou, pojišťovnou pro případ invalidity, společností a personálním oddělením v Cheseaux úspěšně vrátit zpět na své pracoviště,» sděluje s potěšením Caroline Nuoffer. Aby byl umožněn návrat do pracovního života, je třeba zvládnout různé výzvy. Mélissa Hugron myslí kromě úprav pracoviště především na správné posouzení schop-



Emmanuelle Bertin (zcela vlevo), odbornice na profesní znovuzачlenění u Invalidní pojišťovny Vaud, vedoucí provozu Christophe Maillard a také Mélissa Hugron a Caroline Nuoffer (zcela vpravo), HR odbornice ve společnosti Bell v Cheseaux-sur-Lausanne.

ností a omezení dotčeného zaměstnance. To vyžaduje důkladné poznání zdravotního stavu zaměstnance, jeho individuálních schopností a specifických potřeb. Znovuzачlenění je úspěšné tehdy, když je možné zaměstnance udržet v podniku. Zda se přitom jedná o práci na plný úvazek, nebo úvazek snížený s částečným důchodem, je druhořadé. Na prvním místě je cílem nabídnout interaktivní a respektující pracovní prostředí, v němž se mohou všichni zaměstnanci profesně uplatnit, nezávisle na svých osobních výzvách. • ap



Strategický rozvoj zaměstnanců podporuje celoživotní vzdělávání

# Touha po dalším rozvoji

Skupina Bell Food Group rozšířila klíčovou oblast o strategický rozvoj zaměstnanců. Frank Wermter, vedoucí oddělení personálního rozvoje, a Selina Weber, HR specialista pro personální rozvoj, prozradili časopisu LOOK!, jaké jsou jejich úkoly, jaké cíle sledují a proč je celoživotní vzdělávání stále důležitější. Mezi klíčová témata, na kterých tým v současné době pracuje, patří vedení (Leadership), diverzita a inkluze (Diversity and Inclusion). • mr

**Na začátku roku jste se ujali nových funkcí v oblasti strategického rozvoje lidských zdrojů. Jaké jsou vaše úkoly?**

Frank Wermter: Zajišťujeme, aby celoživotní vzdělávání, o kterém se ve skupině Bell Food Group tak často mluví, bylo naplněno obsahem. Za tímto účelem vytváříme koncepce pro celou skupinu a hledáme způsoby, jak podpořit zaměstnance v naší společnosti na jejich

kariérní cestě. To je obzvláště důležité v dnešním světě, kde se technologie a znalosti mění stále rychleji. Celkově chceme, aby všichni zaměstnanci měli opravdový zájem rozvíjet své dovednosti.

**Jakého dopadu chcete novým zaměřením v oblasti personálního rozvoje dosáhnout?**

Frank Wermter: Naším cílem je podporovat zaměstnance s ohledem na jejich vlastní zájmy za současného zvyšování stávající kvalifikace

a získávání nových dovedností. Jsme přesvědčení, že fundovaný program osobního rozvoje zaměstnanců zvyšuje jejich spokojenost a motivaci. Tím se také stáváme ještě atraktivnějším zaměstnavatelem pro stávající i nové zaměstnance. Tento přístup nás odlišuje od konkurence v našem oboru, což je pro nás výhodné i při náboru nových zaměstnanců.

**Kdo další je součástí vašeho týmu a s kým spolupracujete?**

Selina Weber: Naš hlavní tým je podporován Philippem Haurim na pozici Coop-Key-Accounter. Philipp se ujímá role sparringpartnera a praktické realizace nabídek vzdělávacích programů. Na tématu e-learningu spolupracujeme také s Matthiasem Rappem, dalším kolegou ze společnosti Coop, a na přesahujících tématech s osobami odpovědnými za osobní rozvoj zaměstnanců na jednotlivých pracovištích. Těšíme se, že v budoucnu tuto spolupráci ještě rozšíříme.



**«Vytváříme koncepty, které zaměstnance provázejí na jejich kariérní cestě.»**



**«Osobní rozvoj zaměstnanců je tak cenný, protože je holistický. Pomáhá nám dosahovat dlouhodobých firemních cílů a ukazuje našim zaměstnancům, jak moc si jich vážíme. Posiluje se tím loajalita ke společnosti a zvyšuje provozní efektivita.»**

Frank Wermter, vedoucí oddělení personálního rozvoje, Bell Food Group







**«Podporujeme kulturu neustálého vzdělávání prostřednictvím našich vzdělávacích a rozvojových programů. Naším cílem je vytvořit pracovní prostředí, ve kterém mohou zaměstnanci naplno využít svůj potenciál a aktivně se podílet na utváření budoucnosti.»**

Selina Weber, HR specialista pro personální rozvoj, Bell Food Group



**«Jednáme o možných řešeních dalších jazykových programů.»**

**Na jaké novinky ve vašem oboru se mohou zaměstnanci těšit?**

Frank Wermter: Novinkou je, že ve skupině Bell Food Group budou v budoucnu existovat dvě kariérní cesty: kariéra specialisty a manažera. Obě tyto cesty jsou doprovázeny vhodnými programy dalšího vzdělávání, aby se zaměstnanci, kteří se rozhodnou pro jednu z nich, mohli dále rozvíjet v souladu se svými zájmy a dovednostmi. Tímto způsobem chceme co nejlépe podpořit zaměstnance ve společnosti Bell Food Group a zároveň uspokojit poptávku po odbornících a manažerech. Novinkou je také to, že nyní máme k dispozici oddělení, které se stará o osobní rozvoj celé naší skupiny, abychom mohli dosáhnout větší internacionalizace naší nabídky.

**A jaké jsou nabídky pro ty, kteří neusilují o odbornou nebo manažerskou kariéru?**

Selina Weber: Naše vzdělávací programy jsou obecně určeny všem zaměstnancům. V současné době pracujeme na kompetenčním modelu, jehož zavedení nám umožní identifikovat a rozvíjet potřeby rozvoje společnosti a jejích zaměstnanců. Kromě toho již existuje řada zastřešujících programů pro zaměstnance, které rozvíjejí své odborné, metodické, osobní a sociální dovednosti. K dispozici budou také specifitější školení, například o využívání nových technologií, jako je umělá inteligence.

**Proč jsou školení ve společnosti Bell Food Group často zpočátku nabízena pouze v němčině?**

Frank Wermter: Důvodů je několik. Jedním z nich je, že jako německy mluvící tým musíme nabídky koncipovat a také posuzovat jejich kvalitu. Nejlépe to zvládneme v našem mateř-

**Osobní rozvoj zaměstnanců**

Pojem «osobní rozvoj» zahrnuje všechny činnosti související s kvalifikací, podporou a dalším rozvojem zaměstnanců ve společnosti. Obě strany mají prospěch z profesionálně organizovaného osobního rozvoje zaměstnanců, který zavedla skupina Bell Food Group. Zaměstnanci během své kariéry absolvují individuálně přizpůsobené vzdělávací programy, které jim mimo jiné umožňují plně využít jejich potenciál. Osobní rozvoj zaměstnanců podporuje například zaměstnavatel při zajišťování pracovní síly a výhledovém plánování. Dva body, které jsou v současné době nedostatkem pracovních sil obzvláště důležité.

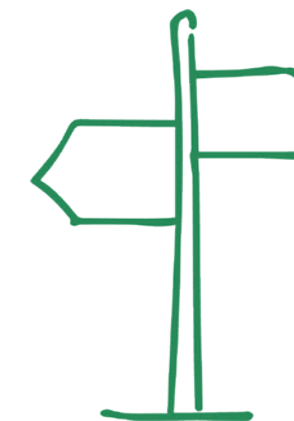
Skupina Bell Food Group má strategické oddělení osobního rozvoje, které je zodpovědné za osobní a organizační rozvoj zaměstnanců. Tým Franka Wermtera a Seliny Weber může vyvinout nebo podpořit přesně taková opatření, která jsou ve společnosti potřebná. Ať už se jedná o speciální vzdělávací programy, jako je nová obchodní akademie Sales Academy (informace z časopisu LOOK!), zavedení nové koncepce řízení nebo opatření na podporu žen ve vedoucích pozicích v rámci programu diversity a inkluze (Diversity-and-Inclusion-Programm).

ském jazyce. Většina našich zaměstnanců navíc pochází z regionu DACHLI, což znamená, že můžeme nabídkou v německém jazyce oslovit širokou cílovou skupinu. Přesto chceme naši nabídku rozšířit a zpřístupnit ji mezinárodně, přinejmenším pro všechny hlavní lokality. Díky sídlu společnosti Coop v Jongny můžeme poměrně snadno realizovat školení ve francouzštině. V současné době diskutujeme o různých řešeních pro další jazyky. Zejména kurzy angličtiny by byly skvělým způsobem, jak zapojit řadu zaměstnanců.

**«Z profesionálního rozvoje zaměstnanců mají prospěch obě strany.»**

**Na koho se mohou zaměstnanci obrátit, pokud mají individuální požadavek na vzdělávání?**

Frank Wermter: Prvním kontaktním místem pro všechny dotazy týkající se osobního rozvoje je vždy příslušný přímý nadřízený nebo obchodní partneři pro lidské zdroje na daných pracovištích. Pokud existuje zastřešující požadavek na školení, který není pokryt stávající nabídkou, rádi vám pomůžeme najít řešení.



## Vedení

# Společná koncepce vedení

Nová koncepce vedení podporuje společné chápání vedení ve skupině Bell Food Group a podporuje manažery při plnění jejich řídicích úkolů. Středobodem koncepce je situační styl vedení. Endrik Dallmann, CHRO společnosti Bell Food Group, vysvětluje, proč bude vedení v budoucnu stále důležitější a jaká opatření mohou manažeri v nadcházejících měsících očekávat. • sh



Endrik Dallmann  
Chief HR Officer  
Bell Food Group

Požadavky na manažery se za posledních 20 let značně změnily. Zatímco v minulosti šlo především o stabilitu a dlouhodobé plánování, dnes je nejdůležitější flexibilita, odolnost a rychlá reakce. Manažeri se musí prosadit v dynamickém pracovním světě, v němž nové technologie a společenské trendy udávají tempo a neustále mění rámcové podmínky. K tomu se přidává výzva v podobě řízení týmů různých generací s vlastními očekáváními a pracovními metodami.

Odolní manažeri, kteří jsou schopni vést a motivovat své týmy v době změn, jsou proto neocenitelní, zejména v době nedostatku kvalifikované pracovní síly. Je proto také v zájmu zaměstnavatelů, aby svým manažerům poskytovali cílenou podporu, aby mohli úspěšně vést zaměstnance v tomto složitém prostředí.

### Záleží na situaci

Ve skupině Bell Food Group je nyní základem pro poskytování cílenější podpory manažerům koncepce řízení. «Koncept by nám všem měl poskytnout společné chápání vedení,» uvádí Endrik Dallmann, personální ředitel (Chief Human Resource Officer, CHRO) společnosti Bell Food Group, který koncept navrhl ve spolupráci s Frankem Wermterem odpovědným za osobní rozvoj zaměstnanců.

Středobodem koncepce je situační styl vedení. Situační vedení znamená, že manažeri

přizpůsobují styl řízení úrovni rozvoje svých zaměstnanců, tj. jejich schopnostem a motivací. Díky tomu mohou manažeri optimálně podporovat zaměstnance a klást jim výzvy a zároveň dosahovat nejlepších možných výsledků.

«Vedení je ovlivněno mnoha různými faktory», vysvětluje přístup Endrik Dallmann. «Manažeri si toho musí být vždy vědomi a musí používat různé metody vedení v závislosti na situaci a úrovni rozvoje zaměstnanců. Aby byli úspěšní, musí být flexibilní a umět se vžít do různých rolí.»

### Proces celoživotního učení

V praxi je situační vedení náročné. Manažeri musí být schopni přesně vyhodnotit, jak na tom jejich zaměstnanci jsou a co v danou chvíli potřebují. V tomto případě pomáhají dobré pozorovací schopnosti, empatie a důvěrný vztah se zaměstnanci. Je zapotřebí dlouhá praxe, ochota učit se a vůle přehodnotit staré postupy, i když v minulosti dobře fungovaly.

Endrik Dallmann si je toho vědom: «Lidé obecně milují rutinu, protože nezatěžuje mozek. Abychom však mohli úspěšně vést podle situace, musíme uvažovat pružně, protože neexistuje žádná standardizovaná metoda.» Proto je vedení nekonečným procesem učení.

Vedoucí pracovníci by proto měli pravidelně reflektovat svou práci, své chování a jednání a poučit se ze svých zkušeností. K tomu patří také zpochybňování sebe sama a uvědomování si vlastních hodnot a přesvědčení. Vedení znamená neustálý rozvoj. Endrik Dallmann zdůrazňuje: «Rosteme společně s úkoly v oblasti řízení.»

## Zásady vedení



### Jsem vzorem

- Naplňovat naše hodnoty a zásady vedení.
- Být skromný a přístupný.
- Jednat čestně a transparentně.
- Aplikovat rovné zacházení bez diskriminace.



### Projevují uznání

- Projevit zájem a respekt.
- Aktivně naslouchat.
- Důvěřovat.
- Poskytovat upřímnou a konstruktivní zpětnou vazbu.
- Chválit.



### Rozhodují se

- Převzít odpovědnost.
- Srozumitelně komunikovat a vyjadřovat význam.
- Důsledně provádět rozhodnutí.
- Cíleně delegovat úkoly.
- Vnímat změnu jako příležitost.



### Předvádím výkon

- Projevit odhodlání a disciplínu.
- Zvyšovat vlastní vzdělání a prohlubovat odborné znalosti.
- Probouzet motivaci a nadšení.
- Využívat sílu týmu.
- Pracovat cíleně a zaměřit se na řešení.



### Podporuji další rozvoj

- Povzbuzovat zaměstnance.
- Rozpoznat, podpořit a koučovat talenty.
- Poskytnout volný prostor.
- Vnímat chyby jako příležitosti.
- Sdílet znalosti a zkušenosti.



### Vedení na portálu Bell Food Group Portal

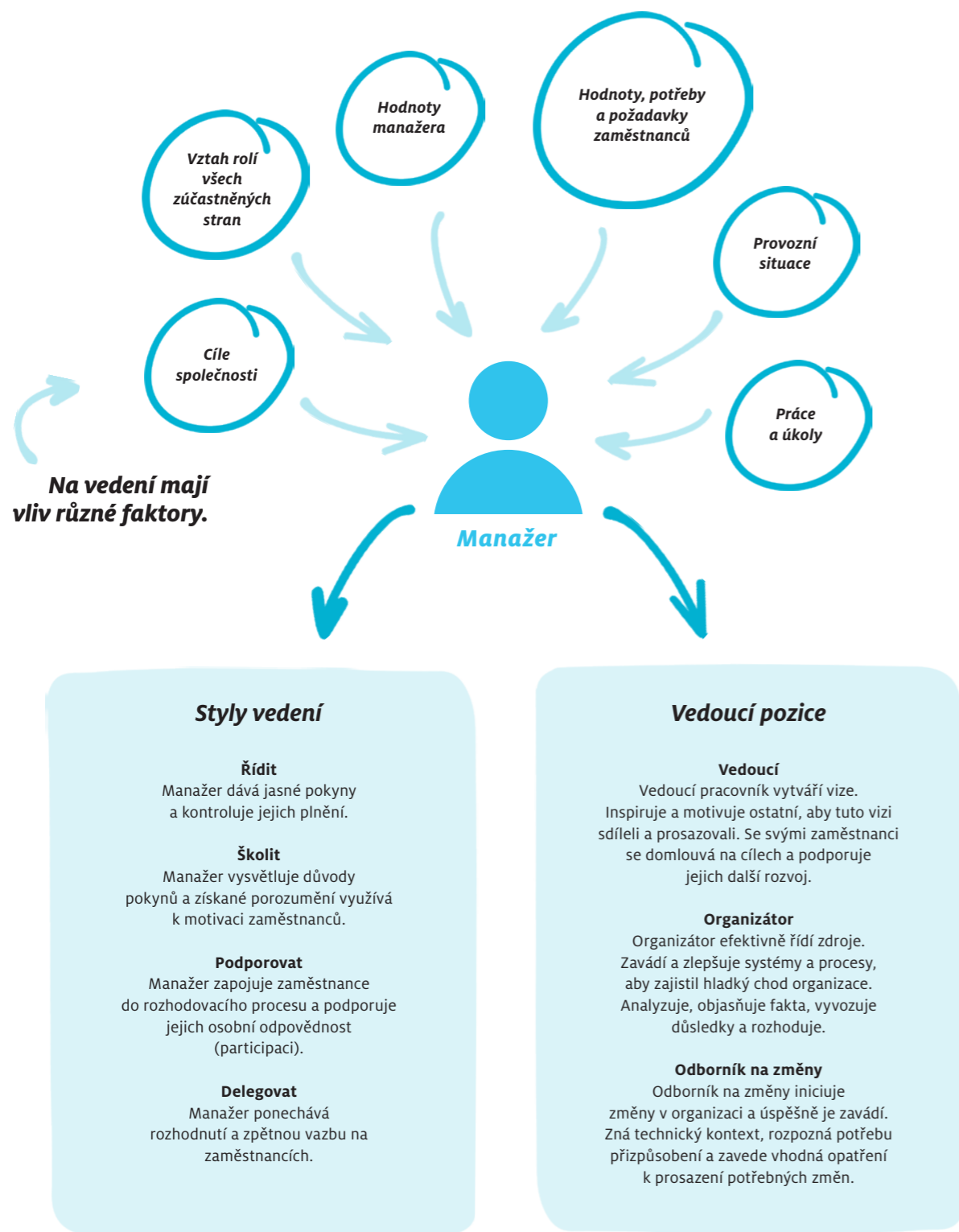
Zaměstnanci s přístupem k počítači se mohou dozvědět více informací o vedení na portálu Bell Food Group Portal. Do konce roku bude web rozšířen na znalostní platformu.

### Zásady vedení, školení a «bits and pieces»

Společnost Bell Food Group chce své manažery v tomto procesu podpořit různými opatřeními. Základem pro orientaci je pět zásad řízení. Tvoří závazný rámec pro chování manažerů bez ohledu na jejich roli nebo situaci. V rámci posledního procesu stanovování cílů se s novými zásadami řízení seznámilo již přibližně 700 manažerů. Nyní budou předloženy všem zaměstnancům spolu s koncepcí vedení.

Školení vedoucích pracovníků již bylo také přizpůsobeno nové koncepci. V dubnu byl koncept představen školitelům, kteří mimo jiné vedou kurzy «Management a vedení» nabízené v regionu DACH.

«V zásadě však chceme o tématu vedení více hovořit v celé skupině Bell Food Group», stanovuje cíl Endrik Dallmann, «pod heslem «bits and pieces» budeme v budoucnu pravidelně poskytovat manažerům krátký obsah a podněty, abychom ukotvili společné chápání konceptu vedení a znalostí». Z tohoto důvodu se v následujících



měsících v aplikaci pro zaměstnance My Bell Food Group objeví další obsah na téma vedení. Manažeři již mají počítačový přístup ke stránce týkající se vedení na portálu Bell Food Group (intranet), kde si mohou projít kompletní obsah koncepce vedení. Do

konce roku bude tato stránka doplněna o znalostní platformu, kterou budou moci manažeři využívat k přístupu k dalším informacím nebo k získání pomůcek, jako jsou pokyny pro diskusi.

## Diverzita a inkluze

# Diverzita začíná nahoře

Rozmanitost je součástí každodenního života společnosti Bell Food Group. Na všech pracovištích již spolupracují ženy a muži různých věkových skupin, národností, kultur a náboženství. S cílem vytvořit rovné příležitosti pro všechny přijala skupina Bell Food Group v loňském roce koncepci Diverzita a inkluze, která se zaměřuje na rozvoj žen, neboť podíl žen ve vedení skupiny se má v nadcházejících letech rovněž zvýšit. •*mr*

### Podporuje se ocenění rozmanité pracovní kultury.

Do roku 2026 má ve skupině Bell Food Group zastávat odpovědné pozice na úrovni 0 až 3 20 % žen. Tento cíl si skupina stanovila v rámci strategie lidských zdrojů HR Strategie 2026+. Tímto způsobem podporuje celkově rozmanitou pracovní kulturu. Protože to, co je příkladem na úrovni vedení, má vliv i na ostatní zaměstnance. «Je prokázáno, že rozmanitost má dlouhodobě pozitivní vliv na úspěch firem. Mimo jiné může zlepšit pracovní atmosféru a výkonnost týmu», uvádí Birgit Schmidinger, zástupce pro oblast D&I ve společnosti Bell Food Group. «Ve skupině Bell Food Group v současné době vni-

máme zvláštní potřebu opatření v oblasti podpory žen, protože ty často čelí problémům, které jim ztěžují kariérní postup. To chceme změnit.»

Z pověření vedení skupiny byl na semináři týkajícím se vedení vypracován odpovídající program pro zlepšení postavení žen. Za tímto účelem nejprve vedení skupiny zjistilo stávající stav. Ukázalo se, že ve skupině Bell Food Group je vysoký podíl žen. Rozložení podle pohlaví je však zřetelně nevyvážené, zejména mezi funkčními úrovněmi 4 a 3–0.

Mezi těmito dvěma úrovněmi řízení proto existuje «Leaky Pipeline» pro ženy. Hlavní důvody tohoto nedostatku v řízení lze shrnout takto: není možné pracovat v souladu s potřebami, neexistuje systematické a rovné řízení talentů a kultura řízení není jednotně zaměřena na inkluzi.

### Jak si dnes společnost Bell Food Group stojí z hlediska zastoupení žen ve vedoucích pozicích?

Obor	Personál	Odborné řízení	Střední management	Oddíl	GRL
Bell Food Group	Ženy: 38 % Muži: 62 %	Ženy: 29 % Muži: 71 %	Ženy: 28 % Muži: 72 %	Ženy: 12 %* Muži: 88 %	Ženy: 0 % Muži: 100 %
Bell Švýcarsko	25 %	21 %	26 %	7 %	0 %
Bell International	41 %	není k dispozici	25 %	22 %	0 %
Hilcona	39 %	37 %	17 %	10 %	0 %
Hügli	45 %	33 %	26 %	0 %	0 %
Eisberg	50 %	31 %	39 %	13 %	0 %

«Leaky Pipeline»

\* Aktualizace  
Údaje pocházejí z průzkumu z konce roku 2022.  
V současné době je podíl žen ve vedení již 14 %.



Členové poradního výboru a pracovní skupiny (zleva doprava): Antoine Bontemps, Melina Seitz, Jessica Alexa, Birgit Schmidinger, Dorothea Ngo, Sara Heiniger, Endrik Dallmann, Etienne Petitjean, Selina Weber a Tanja Degenhardt.



Birgit Schmidinger  
Vedoucí oddělení lidských zdrojů ve společnosti Hilcona a zástupce pro oblast D&I ve společnosti Bell Food Group

### Budme upřímní... Birgit Schmidinger

#### Potřebujeme i v roce 2024 podporovat ženy?

Bohužel ano. Z průzkumů i z osobních rozhovorů v rámci naší skupiny víme, že ambiciózní ženy musí v profesním životě stále překonávat řadu překážek. Stále se často setkáváme se stereotypními očekáváními, například že ženy musí pečovat o rodinu více než muži. Často také nejsou na pracovišti dostatečně viditelné a nemají tak dobré kontakty jako jejich mužští kolegové. Podporou žen při překonávání těchto překážek dosáhneme také rovnoměrnějšího zastoupení žen a mužů ve vyšším managementu.

**Bude tedy brzy ve vedení společnosti Bell Food Group počet žen odpovídající kvótám?** Ne, i když jsme si stanovili jasný cíl pro podíl žen ve vedoucích pozicích, neznamena to, že zavádíme pevnou kvótu. Mnohem více jde o to, aby ženy získaly odpovídající postavení na příslušných pozicích.

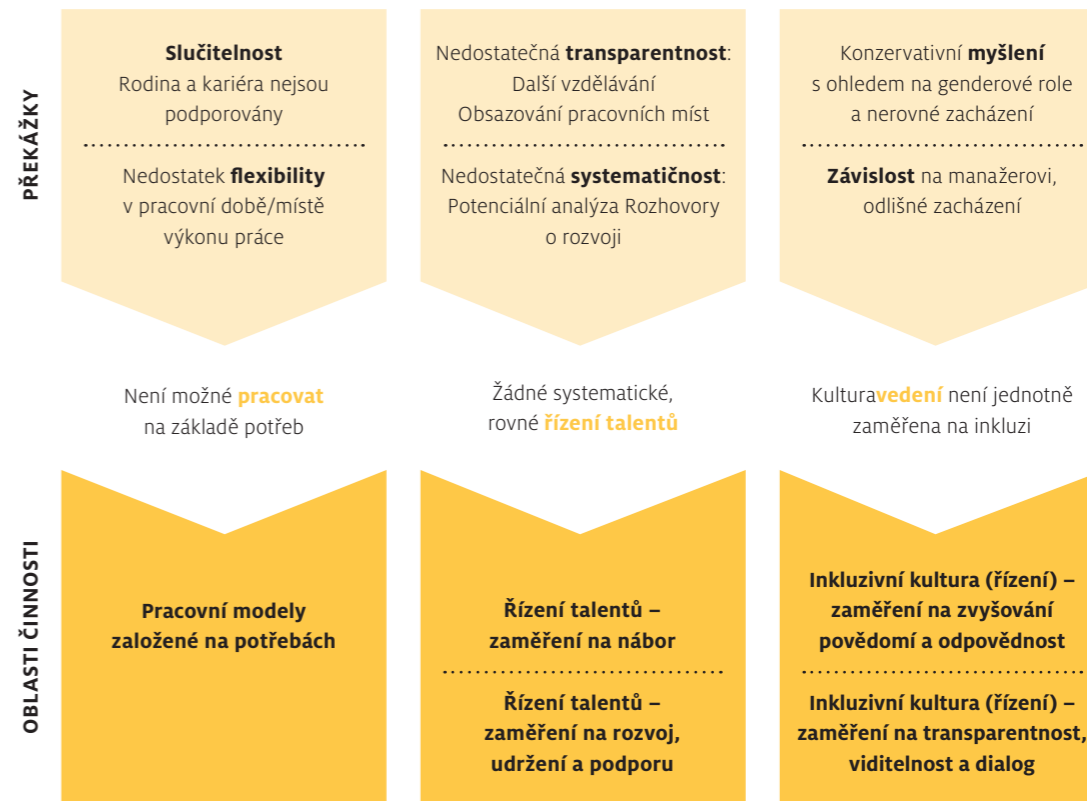
Kromě rozvoje dovedností toho dosahujeme také vytvářením pracovního prostředí, které každému nabízí rovné příležitosti v průběhu celé kariéry.

#### A co na to říkají muži? Není po nich poptávka?

Ano, muži jsou skutečně velmi důležití pro úspěšnou realizaci našeho programu. Protože skutečná rovnost může existovat pouze tehdy, když se každý cítí být vyslyšen a oceněn. Proto je v každé pracovní skupině pro podporu žen alespoň jeden mužský kolega a mimo jiné plánujeme smíšené dvojice mentor-mentee. Jsme si naprosto jisti, že projekty, které v blízké budoucnosti zahájíme, budou nakonec přínosem pro všechna pohlaví v naší skupině.

## Na jaké oblasti činnosti se program Diverzita a inkluze zaměřuje?

Největší překážky kariérního rozvoje žen ve skupině Bell Food Group byly identifikovány v diskusích s cílovými skupinami. Z toho vyplynuly oblasti činnosti programu D&I.



«Chceme tyto bariéry prolomit, abychom mohli plně využít potenciál naší rozmanitosti», vysvětluje Birgit Schmidingerová. «Podporovat ženy samozřejmě neznamená <zvýhodňovat ženy>. Jde o vytvoření skutečné rovnosti příležitostí. To je v konečném důsledku výhodné pro všechny. Protože i pro muže je výhodné, když jim nabídneme například flexibilnější pracovní modely.»

### Přispívají mohou i ti, kteří nejsou zapojeni do pracovních skupin.

Konkrétní práce na balíčcích opatření byly zahájeny letos v únoru. Tématem se na různých úrovních zabývají tři výbory: šestičlenný poradní výbor, který se stará o strategické směřování programu, desetičlenná zastřešující pracovní skupina, která se stará o taktickou realizaci, a místní pracovní skupiny v jednotlivých lokalitách, které se zabývají rozvojem nápadů a jejich realizací.

«Existuje řada opatření, která je třeba stanovit jako závazná pro všechny organizační jednotky», uvádí Birgit Schmidinger. «Zaměřujeme se však na jednotlivé projekty, které jsou přizpůsobeny jednotlivým lokalitám. Protože poptávka není všude stejná.»

Místní týmy proto od poloviny května pracují na tom, aby určily, která opatření mohou nejlépe podpořit ženy v jejich lokalitě. V prvním kroku se zaměříme na místa s nejvyšším počtem zaměstnanců v jednotlivých obchodních divizích v regionu DACHLI. Tyto nápady mají být do poloviny roku předloženy ke schválení dalším dvěma výborům, aby bylo možné rozhodnout o jejich realizaci.

I ti, kteří nejsou zapojeni do žádné z pracovních skupin, mohou přispět svými návrhy k podpoře žen: Všichni kolegové s přístupem k počítači mohou kontaktovat «komunitu sítě žen» prostřednictvím Viva Engage nebo Yammer nebo napsat e-mail na adresu info-diversity@bellfoodgroup.com. Zaměstnanci na pracovištích se mohou obrátit také na své místní pracovní skupiny.

BBQ s dávkou energie

# Zase tu bude horko



Sezóna BBQ je v plném proudu a letos se kvůli mistrovství Evropy budou rozpalovat grily zřejmě ještě víc. Ale ať s fotbalovou horečkou nebo bez ní, o napětí na roštu a vedle něj se opět postará Bell Food Group s četnými novinkami. Mezi nimi: mezinárodní koření, křupavé saláty a ovocné zdroje vitaminů. • *mr*

## Bell Švýcarsko: inspirováno mezinárodní kuchyní

Prostřednictvím letošního sortimentu BBQ vezme společnost Bell své švýcarské zákazníky na pestrou cestu. Začíná se směřem na jih s chutnou **«salsicciou s bylinkami»** z nejlepšího švýcarského vepřového, zjemněného typicky italskou směsí bylinek.

Další zastávkou je Španělsko a tam **«chorizo griller»**. Tato šťavnatá specialita také obsahuje nejlepší švýcarské vepřové, které je výrazně okořeněné paprikou.

Během grilovací sezóny samozřejmě nesmí chybět pohled přes Atlantik. Odtamtud jsou **«spareribs Texas style»**, která jsou již ochucená lahodným kouřovým BBQ rubem. Za pouhých 25 minut na grilu jsou tak křehká, jako by tam pobyla mnoho hodin.



## Novinky na gril

Z Texasu vede cesta dále do Argentiny, která je patronkou pro **«lamb & chimichurri špízy»**. Trendy marináda s oreganem, petrželí, česnekem a chilli se výborně hodí k jemné chuti jehněčího.

Poslední etapa vede do Asie. Kuchyně tohoto kontinentu posloužila mimo jiné jako inspirace pro **«mild curry kuřecí prsní špízy»**. Kořeněné mini špízy z nejlepšího švýcarského kuřecího masa jsou z grilu zvláště šťavnaté a kořeněné.

Fanoušci mořských plodů si mohou prostřednictvím **«pangasius filet Red Thai»** udělat kulinářskou odbočku do Thajska. Špízy kombinují jemný rybí filet s pálivou červenou marinádou.

Na závěr nás vítá Korea s vybranou specialitou: **«filetem z lososa Sweet Korean»**. Zvláštností je nejen nasládlé korejské koření, ale také spolu s ním dodávané prkénko z cedrového dřeva. Zjemněná v uzavřeném grilu dodá lososovi jemné aroma dřevěného kouře.



## Hilcona Foodservice: pro bufet i BBQ

Se sedmi novými variacemi salátů rozšiřuje Hilcona Foodservice svou obsáhlou nabídku salátů pro gastronomii: «fenykový salát», «těstovinový salát», «italský salát», «salát se skleněnými nudlemi», «salát s tofu», «salát z červeného zelí» a «fazolový salát». Nové druhy jsou vhodné nejen pro salátový bufet v hotelu, ale jsou také zajímavou přílohou pro různé grilované pokrmy.

## Eisberg Švýcarsko: pestrý průvodce BBQ

U «BBQ Bowl Sommer» od společnosti Eisberg je název programem. Ten kombinuje křupavé zelené saláty s kukuřicí, mrkví, rajčaty a okurkami. A aby byla příprava na večerní grilování, nebo dokonce na piknik, ještě rychlejší, je dokonalá krémová bylinná omáčka již součástí domácího dresinku.

## Novinky ze světa salátů



## Eisberg Rakousko: osvěžující ovocné krece

Ať jako lehký dezert na zahradní party nebo jako zdroj vitaminů během polední přestávky, Eisberg Rakousko přináší na stůl rychlý požitek z ovoce. Pro značku Coop «Betty Bossi» vytvořil tým šest druhů v různých velikostech. Od exotických směsí až po misku z vodního melounu pro puristy je zde vše, co je třeba v horkých dnech k osvěžení všech, kteří kladou důraz na svou stravu.

## Ovoce na závěr

Mezinárodní koření přináší na gril nové vůně

# Tak chutná svět

Kdo hledá novou inspiraci pro grilovací sezónu, může si více než kdy jindy posloužit kořením ze vzdálených zemí. Protože stále globálnější aromata přinášejí změnu na grilu i do Evropy. Ještě nikdy nebylo tak jednoduché procestovat s grilovacími kleštěmi v ruce celý svět – z jednoho kontinentu na druhý. • mr



**Austrálie**

## Tasmánský pepř: drahý obyvatel hor

Teď to začíná být na úrovni: s více než 300 franky (7 700 českých korun) za kilogram patří tasmánský pepř, zvaný také australský horský pepř, mezi deset nejdražších koření na světě.

Označení «pepř» ovšem není u tohoto koření správné: z botanického hlediska nepatří strom, z něhož pochází, do čeledi pepřovitých, nýbrž do čeledi winterovitě.

Ale minimálně geografický údaj souhlasí: tuto raritu je možné najít v Tasmánii a také v Novém Jižním Walesu a Victorii, kde roste divoce v lesích a každoročně se sklízí v malých množstvích.

## Hustota vůní dělá z tasmánského pepře cennou přísadu.

Ale nejen jeho nedostatek je příčinou vysokých pořizovacích nákladů. Také hustota vůní činí z tasmánského pepře cennou přísadu. Nejprve vás ukolébá do bezpečí nasládlým tónem, ale vzápětí rozdmýchá oheň intenzivní, teplou pálivostí.

Při dávkování je třeba v každém případě dávat pozor, protože stejně jako sečuánský pepř může i ten tasmánský zanechat v ústech pocit mírného znecitlivění.

## Severní Amerika Carolina rub: z vlasti BBQ

Ruby, tj. suché směsi koření, které se před grilováním vtírají do masa, se již dlouho objevují ve stojanech s kořením u mnoha milovníků grilování na této straně Velké louže.

Jeden příklad regionální speciality v tomto segmentu pochází z jižních států USA, kde je BBQ nejen zvykem, ale je to i způsob života: Carolina rub.

Jak to často bývá, má každá rodina svůj vlastní tajný recept. Ale u některých přísad zjevně panuje jednota: K nim patří mletá paprika, římský kmín, cukr, sůl, pepř a další pálivé přísady, jako je kajenský pepř nebo chilli.

Ruby na tomto základě se mimo jiné skvěle hodí na grilované pochoutky, jako je trhané vepřové maso nebo žebírka. Pokud chcete zachovat autentičnost, podávejte k hotovému grilovanému masu «Carolina Gold», hořčičnou omáčku, která je ve své domovině nezbytnou součástí každého grilování.



**Jižní Amerika**

## Chipotle: kořeněná paprika z kouře

Již před zhruba 9 000 lety udili Aztékové chilli papričky, aby je uchovali. Takto vzniklé papričky chipotles jsou dodnes pevnou součástí mexické kuchyně a rozšířily se i do mezinárodních kuchyní.

Při tradiční výrobě se jalapeños s jejich silnou dužinou pomalu vaří a suší nad doutnajícím dřevem stromu mesquite. Tak získávají své mimořádně kouřové a sladce kořeněné aroma.

Celé papričky chipotle se používají mimo jiné do dušených pokrmů. Jako prášek mohou dodat potřebnou ostrost marinádám, rubům a omáčkám. Hodí se nejen ke koření masa. Cení si jich i vegetariáni kvůli jejich silnému kouřovému aromatu.

Chipotles jsou s pálivostí 5 000 až 10 000 Scovilleho jednotek pálivější než jalapeños, a proto jsou vhodnější pro silnější chuťové buňky. Doporučuje se proto je pomalu ochutnávat až po správnou dávku. A pokud si chcete lusky sami zpracovat třeba na pastu: nezapomeňte na rukavice!



**Jižní Afrika**  
**Chakalaka:**  
takto skvěle mohou  
chutnat zbytky

Neexistuje žádný jednoznačný důkaz o tom, jak a kde kořeněná omáčka chakalaka vznikla. Podle nejrozšířenějšího příběhu ji vynalezli horníci v městských čtvrtích Johannesburgu, kteří ze zbytků potravin vařili polévku nebo omáčku.

V souladu s tím také neexistuje jeden originální recept na chakalaku, ale má mnoho variant. Na většině seznamů přísad je ovšem minimálně paprika, rajčata, bílé fazole, bílé zelí a chilli papričky.

Tato specialita se stala mezinárodně známou v Evropě během mistrovství světa ve fotbale v Jihoafrické republice v roce 2010, kdy se v evropských supermarketech objevily také svačinky nebo grilovací omáčky s pikantní chutí.

Omáčka chakalaka se hodí k mnoha masovým a zeleninovým pokrmům a je tak skvělým doplňkem na večer s grilováním. Směsí koření chakalaka svou exotickou, pikantní chuť vylepšují také marinády a dipy.



**Severní Afrika  
a arabská oblast**

**Zatar:**  
když to voní jako  
z tisíce a jedné noci

Díky své bylinné chuti je zatar – nebo podle jazykové oblasti také satar či za'atar – jednou z nejoblíbenějších kořenících směsí v severoafrické a orientální kuchyni.

Hlavní součástí jsou listy rostliny z čeledi hluchavkovitých, která je známá pod různými názvy, například syrský nebo biblický yzop.

Lehce nahořklou bylinku doplňují další ingredience, jako jsou pražená sezamová semínka, sumach a sůl. Podle místních preferencí lze přidat také anýz, fenykl nebo koriandr.

Klasikou na talíři předkrmů – mezze – je například chlebová placka se zatarem. K tomu se toto koření většinou míchá s olivovým olejem, ale také s jogurtem nebo hummusem. Skvěle se hodí také jako příloha ke grilování.

Mnohostranná směs se výborně hodí jako marináda na špízy z hovězího, drůbežího masa nebo zeleniny. Vůně tisíce a jedné noci je k tomu zdarma.



**Asie/Indie**

**Tandoori masala:**  
požitek nejen z péce

Jako «tandoor» se označuje tradiční pec na dřevěné uhlí, která je mimo jiné typická pro indickou kuchyni. Tandoori masala je tedy původně směs koření do pokrmů, které se připravují v této peci.

Na rozdíl od koření garam masala, často používaného do kari, se tato přísada hodí spíše k marinování masa a zeleniny, které se pak nepřímou peče zavěšené na dlouhých špízech v tandooru.

Ale i běžnému grilování dodá tato směs originální indický nádech. Ten u většiny variant zajišťuje chilli, římský kmín a semena koriandru. Dalšími běžnými přísadami jsou paprika, zázvor, česnek, skořice a kardamom.

Tandoori masala je velmi oblíbená mimo jiné k marinování grilovaných kuřecích stehen nebo špízů. Koření se smíchá buď s olejem, nebo s jogurtem a dá se na maso již několik hodin před zahájením zahradní party, aby mu propůjčilo svou svůdnou chuť.



**Korea**  
**Kočchudžang:**  
když to má  
chutnat «swicy»

K-food, tedy zástupce jihokorejské kuchyně, patří již několik let k mezinárodním trendům v oblasti potravin. Kořenící pastu kočchudžang už nenajdete jen v dobře zásobených asijských obchodech.

Při tradiční výrobě této speciality se ingredience, jako je chilli, lepkavá rýžová mouka, sójová mouka a sůl, mísí a fermentují ve velkých hliněných nádobách po dobu několika let. Škrob v rýži se tak může úplně pomalu přeměnit na cukr.

Dnes existují také průmyslové metody, jak tento proces zkrátit. Kořeněná a sladká chuť pasty však zůstala stejná, což také vysvětluje její oblibu mimo Asii. Protože «swicy» potraviny, což je složenina slov «sweet» a «spicy», jsou momentálně velice žádané.

Při originálním korejském grilování se pasta používá jako základ pro dipy, které se spolu s tenkými grilovanými kousky masa a dalšími přílohami zabalí do listu salátu a strčí se do úst jako malý balíček.

Pastu lze použít i jinak, například při grilování do omáček a dipů, kterým dodá lahodný sladký a pikantní nádech.



Herec ve vedlejší roli z grilu s potenciálem hvězdy

## Ze druhé řady do světla ramp

Najíte se při grilování často všeho okolo dřív, než na stůl přijde maso? Každý, koho to oslovilo, také určitě ví, že nejen steaky, žebírka a burgery si zaslouží slávu. Potlesk si zaslouží také chutné jednohubky, přílohy a dezerty. LOOK! k tomu sesbíral nějakou inspiraci. • mr

To vyvolává  
chuť k jídlu

### Bageta s měkkým sýrem a borůvkami

Základní recept pro 4 porce

8 plátků bagety  
8 plátky sýra s bílou plísní  
(podle oblíbenosti, např. brie  
nebo camembert)  
150 g borůvek (čerstvé nebo  
rozmrazené z mrazáku)  
8 polévkových lžic balzamik

**Příprava:** Každý plátek bagety obložte kouskem sýra a nahoru položte několik borůvek. Lehce je zatlačte do sýra, aby se neskutálely. Borůvky pokapejte balzamikem. Při cca 180 stupních nepřímou grilujte asi 10 až 15 minut, až se sýr začne roztékat, a podávejte teplé.

**Alternativní nápady:** Na roštu lze připravit ještě mnoho dalších obloh na chleba. Stále oblíbený: klasický česnekový chléb. Nebo lahodná: houbová bageta. K tomu poduste houby, jarní cibulky a česnek na másle a po krátkém ochlazení smíchejte s výrazným strouhaným sýrem a petrželí. Rozdělte na plátky bagety a nejlépe nepřímou grilujte, až je bageta mírně křupavá.

### Směs slaninových závitků

Základní recept pro 4 porce

8 plátků slaniny  
(např. snídaňová slanina)  
4 noky  
4 sušené švestky  
4 sušené datle  
4 plátky hrušky (ne příliš měkké)

**Příprava:** Jednotlivé přísady obalte polovinou plátku slaniny. Pro lepší manipulaci je možné závitky napíchat na špízy. Na grilu opékejte do požadované křupavosti a podávejte teplé.

**Alternativní nápad:** Do slaniny lze zabalit také sýr a připravit jej na grilu. Vhodný je zejména tvrdý sýr s delší dobou zrání, protože se tak rychle neroztoče. Feta, mozzarella a další měkčí druhy vyžadují trochu zručnosti a případně i grilovací misku. Nejlepších výsledků dosáhnete, když kousky sýra zcela obalíte slaninou a vše zajistíte špízem.

Také sýr lze grilovat  
zabalený do slaniny.







Dobří  
společníci

## Kovbojské máslo

Základní recept

250 g másla  
1 šalotka (nakrájená na jemno)  
3 stroužky česneku (nasekané na jemno)  
2 polévkové lžíce dijonské hořčice  
1 polévková lžíce citronové šťávy  
2 čajové lžičky citronové kůry  
1 čajová lžička křenu  
2 polévkové lžíce petržele (nasekané na jemno)  
2 polévkové lžíce pažitky (nasekané na jemno)  
1 polévková lžíce tymiánu (nasekaného na jemno)  
2 čajové lžičky mořské soli  
½ čajové lžičky mletého pepře  
min. 1 polévková lžíce kajenského pepře

**Příprava:** Máslo včas vyndejte z ledničky, aby bylo hezky měkké. Všechny přísady, kromě kajenského pepře, dejte do misky a vidličkou velice dobře promíchejte. Kovbojské máslo lze také vyšlehat v kuchyňském robotu do pěny. Poté ochuťte kajenským pepřem na požadovanou ostrost. Naplňte do vhodné nádoby a až do konzumace uchovávejte v chladu, nebo podávejte jako máslový dip ke steaku. Tento aktuální trend z USA chutná také ke kuřeti, rybě, pečené zelenině a samozřejmě na chlebu.

**Alternativní nápady:** Při přípravě bylinkového másla můžete být kreativní. Snadno připravíte také středomořské máslo s rozmarýnem a citronem nebo máslo inspirované asijským kari.

**Kovbojské máslo je hvězda sociálních médií pocházející z USA.**

## Grilovaná salátová srdíčka

Základní recept na 1 porci

1 římský salát  
40 g strouhaného sýra (např. parmezán)  
5 cherry rajčat  
Olivový olej  
Balzamikový ocet  
Sůl a pepř

**Příprava:** Rajčata omyjte a rozpulte. Salátová srdíčka také omyjte, osušte a podélně rozkrojte na polovinu. Srdíčka položte řeznou plochou dolů na rošt na střední teplotu. Zde je třeba trochu opatrnosti, protože by měla být opečená jen lehce. Poté je otočte, posypejte sýrem a nepřímou grilujte, až se sýr začne rozpouštět. Na talíř je dejte spolu s rajčaty, pokapejte olivovým olejem a balzamikovým octem a okořeňte solí a pepřem. Podávejte ještě teplé.

**Alternativní nápad:** Ke grilovaným salátovým srdíčkům se hodí také jádra granátového jablka, pražené ořechy nebo jiné klasické přísady jako okurky, olivy, jarní cibulka a mnoho dalšího. Také dressing lze přizpůsobit podle vlastní chuti. Pokud se například srdíčka podávají bez sýra, hodí se k nim také jogurtový bylinkový dressing.

**Při grilování salátových srdíček je třeba trochu opatrnosti.**

To nejlepší  
nakonec

## Grilované ovoce

Základní recept na 1 porci

½ broskve  
2 plátky ananasu  
3 čajové lžičky másla  
3 čajové lžičky třtinového cukru  
1 kopeček vanilkové zmrzliny

**Příprava:** Na polovinu broskve a plátky ananasu dejte vždy 1 čajovou lžičku másla a 1 čajovou lžičku třtinového cukru, obojí položte na gril a pak nepřímo grilujte, až másto a cukr zkaramelizují. Podávejte ještě teplé s vanilkovou zmrzlinou.

**Alternativní nápady:** Milovníci banánů a čokolády mohou banán ve slupce podélně naříznout, ale ne úplně, a do vzniklé drážky zasunout kousky čokolády. Banán se griluje tak dlouho, až slupka zčerná. Poté je možné krémový vnitřek vybrat lžičkou.

## Tvarohové suflé

Základní recept pro 4 porce

250 g nízkotučného tvarohu  
100 g másla  
50 g cukru  
2 vejce  
2 zarovnané polévkové  
lžíce pšeničné krupice  
Dužina z ½ vanilkového lusku  
Másto na vymaštění  
4 ohnivzdorné sklenice  
(cca 220 ml)

**Příprava:** Másto rozpuště a smíchejte se všemi přísadami na hladký krém. Sklenice dobře vymažte a naplňte do dvou třetin hmotou. V uzavřeném grilu pečte při cca 180 stupních asi 20 až 30 minut, až suflé vyběhne. Pokud není možné teplotu na grilu dobře regulovat: suflé se povede i v troubě.

**Alternativní nápady:** Tvarohové suflé je možné zjemnit různými způsoby. Výborná je například středová vrstva z borůvek nebo malin nebo nadrobno nakrájené amarettini. Lze je podávat také s ovocnou omáčkou a kopečkem zmrzliny.

**Maliny se hodí také  
k tvarohovému suflé.**



Závazek k udržitelným obalům

# MÉNĚ JE VÍCE

Nic nesmí dovnitř, nic nesmí ven. Obal musí být pěkný na pohled, příjemný na manipulaci a šetrný k životnímu prostředí. Musí být skutečně všestranný. Proč papír nemusí být nutně lepší než plast a jak spotřebitelé rozhodují o tom, zda jsou nová obalová řešení špičková, nebo se jedná o propadák.

Obaly na potraviny musí splňovat všechny požadavky, jedná se o náročnou disciplínu. Požadavky úřadů jsou přísné a stanovují právní rámec. Kvalitní obal musí chránit potraviny před vlivy prostředí a kontaminací a nesmí uvolňovat žádné složky do samotného výrobku. Musí také chránit před ztrátou objemu a zajišťovat co nejdéle trvanlivost. V nejlepším případě lze obal znovu použít nebo jeho součásti recyklovat, čímž se zajistí koloběh.

Kromě vnitřních hodnot obalů hrají roli také vnější hodnoty. Kvalitní obal se spotřebitelům líbí a poskytuje všechny důležité informace o obsahu, a to atraktivním a srozumitelným způsobem.

## «Kvalitní obal je zázrak.»

Koneckonců, chce opakovaně skončit v nákupním košíku. Aby tomu tak bylo, měl by se také snadno přepravovat. Pro zajištění dlouhodobého vztahu se zákazníky by se měl obal snadno skládat, snadno otevírat a v závislosti na výrobku i snadno zavírat. Výrobci musí mít k dispozici potřebnou infrastrukturu, aby mohli vyrábět moderní obaly za přijatelné tržní náklady.



Claudia Hunter,  
vedoucí oddělení  
obalové techniky,  
Bell Švýcarsko

### Teoreticky jednoduché, v praxi složité

«Kvalitní obal je zázrak a zároveň se jedná o nejlepší možný kompromis», uvádí Claudia Hunter, vedoucí oddělení obalových technologií ve společnosti Bell Švýcarsko. Cíle strategie udržitelnosti společnosti Bell Food Group jsou pro vývoj nových obalů šetrných k životnímu prostředí klíčové. Zprv je třeba snížit podíl plastů v obalovém materiálu a zadruhé se zaměřit na recyklovatelnost použitých materiálů. «V podstatě se dá říci, že každý gram méně představuje dobrý gram plastu. Materiály vyrobené z obnovitelných surovin, jako je papír a lepenka, mají lepší uhlíkovou stopu než plasty», vysvětluje Claudia Hunter.

Co zní teoreticky jednoduše, je v konkrétním případě balení čerstvého masa a uzenin poměrně složité. Pokud se v této citlivé oblasti vyrábějí obaly s obsahem papíru, musí se používat čerstvá vlákna. Ta lze získat pouze odlesněním. Papír, který již byl recyklován, se nesmí používat pro přímý styk s potravinami. «Na rozdíl například od obalů na brambory nelze u masa přejít na čistý papír. Aby se zajistilo, že papír nebude znečištěn

### Méně plastu v šejkru na salát

Šejkr na salát Farmer Salad vyráběný švýcarskou společností Eisberg obsahuje přibližně o čtvrtinu méně plastu než jeho předchůdce. Díky víčku, které bude v nové podobě obsahovat o 52 procent méně plastu, a sáčku na omáčku namísto kelímku lze ročně ušetřit přibližně osm tun plastu.



výrobkem, musí být upraven tak, aby odpuzoval vodu a mastnotu. Plastové obaly zde mají jasné výhody.» Z dlouhodobého hlediska považuje Claudia Hunter plastové obaly za rozumný udržitelný kompromis pro balení potravin v odvětví čerstvého masa a uzenin.

V evropských zemích, jako je Francie, Itálie a Německo, již existuje systém recyklace plastů, v jehož rámci se sbírají a recyklují obaly od potravin. Ve Švýcarsku se plánuje zavedení národního systému sběru. Implementace by měla proběhnout v nadcházejících letech.

**Kvalitní obaly předchází plýtvání potravinami**  
Ochrana výrobků je nejvyšší prioritou, pokud jde o omezení plastů v obalech na maso. Trvanlivost cenných potravin má nejvyšší prioritu. «Každý gram výrobku, který se zkaží, aniž by

«Každý materiál podporuje obal svými výhodami z hlediska trvanlivosti, uzavíratelnosti, stability apod.»

byl zkonsumován, a skončí v koši, je horší než každý gram plastu v obalu», říká Claudia Hunter.

Kompozitní obaly, které se skládají z různých druhů plastů, představují výzvu. «Každý materiál podporuje obal svými výhodami z hlediska trvanlivosti, uzavíratelnosti, stability apod.» Obalová technologická skupina Bell Food Group má za úkol dále optimalizovat skladbu materiálů a snížit podíl různých plastových složek.

### Rozložitelné nebo setrvávající v koloběhu?

Stále častěji se hovoří o tzv. bioplastech. Jedná se o materiály vyrobené z obnovitelných surovin nebo materiály, které jsou na bázi ropy, ale lze je biologicky odbourat, nebo kombinují obě vlastnosti. «Zdroje získané z odpadu nebo vedlejších produktů pro výrobu plastů by mohly být zajímavé i do budoucna», uvádí

Claudia Hunter. Švýcarští vědci nedávno objevili způsob, jak z odpadního produktu při výrobě piva vyrobit materiál, který by se v budoucnu mohl používat při balení potravin.

### Kartonové plechovky s papírovým dnem místo plechu

Díky přeměně dna plechovek z pocínovaného plechu na papír lze nyní kartonové plechovky Hügli ve Spojeném království sbírat a recyklovat. Používají se jako nové obaly nebo se stávají součástí nových výrobků.



### Až o 50 procent méně plastů díky překládaným obalům

Oblast, na kterou se společnost Bell Německo již nějakou dobu zaměřuje, je již tři roky středem pozornosti také ve Švýcarsku. Na rozdíl od pevných táček jsou překládané obaly syrových šunkových specialit vyrobeny z pružné fólie z tenčího materiálu. Překládané obaly využívají až o 50 procent méně plastu než běžné obaly a lze je opakovaně uzavírat. Jsou také lépe recyklovatelné než předchozí obaly.





### Přechod z kompozitu na monomateriál

Sáčky na polévky a omáčky společnosti Hügli se dříve skládaly z papíru a plastu a nebyly recyklovatelné. Díky přechodu na monoplast jsou nyní sáčky z více než 90 procent recyklovatelné.

## Plasty by měly zůstat v koloběhu co nejdéle.

Naproti tomu Claudia Hunter kriticky hodnotí biologické materiály, které se získávají z potravin, jež by jinak byly použity k lidské spotřebě. «To nedává smysl.» Rovněž polemizuje nad biologicky rozložitelnými plasty. Mikroplasty, které se v půdě hromadí, mohou půdě spíše uškodit než prospět. Plasty, které po výrobě zůstávají v koloběhu co nejdéle, jsou pravděpodobně účinnější, a tudíž udržitelnější než bioplasty. Jejich dopad na životní prostředí tak zůstává nejmenší.

«Aby byl cyklus efektivní, je obzvláště důležité udržet rozmanitost používaných plastů na přijatelné úrovni», uvádí Claudia Hunter.

### Rozhodují spotřebitelé

Pro úspěch vývoje obalů má zásadní význam také chování spotřebitelů. Příklad: U mletého masa v bio kvalitě se společnost Bell rozhodla změnit balení z původního balení ve vaničkách na nové balení v sáčcích. Vzhledem k tomu, že se pro sáček používá lehká a pružná fólie, může tato změna výrazně snížit spotřebu materiálu, což odpovídá přibližně o 70 procent nižšímu množství plastu. Spotřebitelé však byli opatrní a nakonec sáček neuvítali. Klesající prodejní čísla hovořila jasně. Tento fakt a technologicky velmi náročná výroba těchto obalů vedly k návratu ke klasickým obalům. V této oblasti je třeba ještě najít správné řešení. • ap

## Recyklovaný plast v obalech B2B

Většina obalů B2B společnosti Hügli je již vyrobena z monomateriálů, jako je PET nebo polypropylen, a je z velké části recyklovatelná. Brzy se také zvýší podíl recyklovaného plastu ve vybraných obalech. Vyobrazená láhev bude v roce 2025 nabízena s minimálně 30 procenty rPET.



## Směs materiálu, která svědčí životnímu prostředí i spotřebitelům

Obaly společnosti Eisberg se skládají z výrobního odpadu, smíšeného odpadního papíru a bariérové fólie. Použití recyklovaného materiálu šetří zdroje a díky nízkému obsahu bariér lze obaly likvidovat jako odpadní papír.

Pracovní jubilea a odchody do důchodu od července do září 2024

## Více než 2544 oslavných pokřiků

V tomto čísle jsme bohužel nemohli uvést jubilejní rozhovor. Místo toho jsme shromáždili tři zábavná fakta o pracovních výročích.

### Zábavné faktum 1

#### Více než 80 let

Brazilec Walter Orthmann je držitelem Guinnessova rekordu za nejdelší kariéru u jedné společnosti: více než 80 let pracoval pro textilní společnost RenauxView.

Orthmann zahájil svou kariéru v roce 1938 ve svých 15 letech a zůstal firmě věrný na žádost jejího ředitele i po jeho odchodu do důchodu v roce 1978.

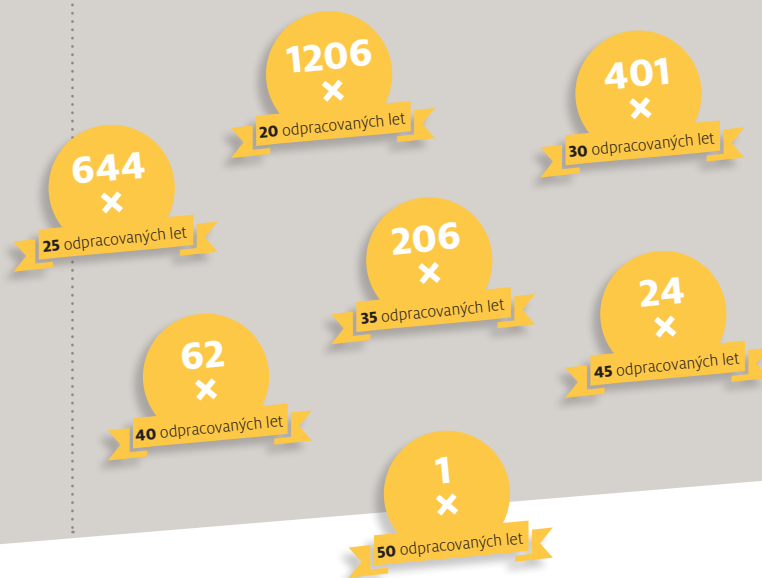
I ve svých 100 letech jezdil každý den do práce autem. Krátce před svými 102. narozeninami v dubnu 2024 musel kvůli problémům se zrakem přestat pracovat ve společnosti RenauxView – po 86 letech.



### Zábavné faktum 2

#### Tolik výročí!

Úctyhodná jsou i výročí v rámci skupiny Bell Food Group: od přejmenování časopisu pro zaměstnance na LOOK! v čísle 4 v roce 2017 se v něm objevilo celkem 2544 pracovních výročí. A to nepočítáme pracovní výročí 5 až 15 let, protože pak by těch výročí bylo příliš mnoho na to, abychom je mohli všechny prezentovat v časopise LOOK!. V posledních 26 číslech časopisu byla připomenuta následující výročí:



## 20 odpracovaných let

<b>Iveta Křepelková</b> • 1. ledna, Hügli Food, Zásmyky (dodatek)
<b>István Lukács</b> • 22. března, Eisberg, Gyál (dodatek)
<b>Eugeniusz Philip</b> • 31. března, Bell Polsko, Niepołomice (dodatek)
<b>Mária Fitz</b> • 13. dubna, Eisberg, Gyál (dodatek)
<b>Hana Kornová</b> • 19. května, Hügli Food, Zásmyky (dodatek)
<b>Séverine Gil</b> • 28. června, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
<b>Ivo Dux</b> • 1. července, Hilcona, Schaan (dodatek)
<b>Maryline Giraud</b> • 1. července, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs (dodatek)
<b>Edít Budainé Gecser</b> • 5. července, Eisberg, Gyál
<b>Artur Steinbach</b> • 5. července, HFC, Bad Wünnenberg
<b>Thitimol Bütikofer</b> • 12. července, Eisberg, Dällikon
<b>Damian Bańkowski</b> • 16. července, Eisberg, Legnica
<b>Denis Haller</b> • 18. července, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
<b>Josef Huber</b> • 20. července, Frisch Express, Pfaffstätt

<b>Jana Langmayerova</b> • 21. července, Frisch Express, Pfaffstätt
<b>Noémie Windenberger</b> • 22. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Claudio Zuccotti</b> • 26. července, Ali-Big, Brivio
<b>Samuel Harisberger</b> • 1. srpna, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Aledí Ibisi</b> • 1. srpna, Eisberg, Dällikon
<b>David Jaccard</b> • 1. srpna, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
<b>Maria Nieves Lago Trillo</b> • 1. srpna, Hilcona, Schaan
<b>Michael Lothar Magnus</b> • 1. srpna, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Karl Heinz Reiter</b> • 1. srpna, Hilcona, Schaan
<b>Josef Ridder</b> • 1. srpna, HFC, Bad Wünnenberg
<b>Radivoje Stankic</b> • 1. srpna, Geiser, Schlieren
<b>Mathias Stemer-Silva</b> • 1. srpna, Hilcona, Schaan
<b>Daniel Stiller</b> • 1. srpna, Hügli, Radolfzell
<b>Fabien Wolfinger</b> • 1. srpna, Hilcona, Schaan

<b>Richard Neuburger</b> • 2. srpna, Frisch Express, Pfaffstätt
<b>Matthias Blum</b> • 9. srpna, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Anna Horoszcak</b> • 9. srpna, Eisberg, Legnica
<b>Gradimir Mladenovski</b> • 15. srpna, Bell Švýcarsko, Cheseaux
<b>Mahir Chelha</b> • 16. srpna, Bell Švýcarsko, Cheseaux
<b>Lirije Dakaj-Bytyci</b> • 20. srpna, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Sylvie Martin</b> • 22. srpna, Bell Francie, Saint-Symphorien-sur-Coise
<b>Piroska Ruskóné Moharos</b> • 23. srpna, Eisberg, Gyál
<b>Shtjefen Balaj</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Heinz Fischer</b> • 1. září, Geiser, Schlieren
<b>Peter Kalberer</b> • 1. září, Hilcona, Schaan
<b>Carolin Kierstein</b> • 1. září, Hügli, Radolfzell
<b>Claudio Nattivi</b> • 1. září, Eisberg, Dällikon
<b>Anke Sterk</b> • 1. září, Hügli, Radolfzell
<b>Eric Chopin</b> • 6. září, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Arif Sagun</b> • 13. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Zerina Hadzic</b> • 20. září, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
<b>Marco Arnold</b> • 27. září, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Romina Zürcher</b> • 27. září, Hügli, Steinach

Aktuální nabídky zaměstnání najdete na: [bellfoodgroup.com/karriere](https://bellfoodgroup.com/karriere)

### Zábavné faktum 3

## Změna zaměstnání včera a dnes

V posledních desetiletích se průměrná délka zaměstnání snížila, zejména v západních zemích. V 70. a 80. letech bylo běžnější, že zaměstnanci strávili celý svůj pracovní život v jedné společnosti. Stále dynamičtější trh práce, globalizace a technologické změny vedou k častějším změnám pracovních míst.

Podle Statistky činila průměrná délka pracovního poměru v Německu v roce 2021 přibližně 10,8 roku. V USA je to ještě méně: podle analýzy amerického úřadu pro statistiku práce (Bureau of Labor Statistics, BLS) činila průměrná délka zaměstnání v roce 2020 přibližně 4,1 roku.

## 25 odpracovaných let

<b>Józefa Nalepa</b> • 31. ledna, Bell Polsko, Niepołomice ( <i>dodatek</i> )
<b>Gáborné Szabó</b> • 1. dubna, Eisberg, Gyál ( <i>dodatek</i> )
<b>Rajiz Ramic</b> • 3. května, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs ( <i>dodatek</i> )
<b>Maria Adelaide Vieira Guimaraes</b> • 3. května, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs ( <i>dodatek</i> )
<b>Fabrice Pérignon</b> • 1. června, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs ( <i>dodatek</i> )
<b>Markus Fankhauser</b> • 1. července, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Alexa Neuhaeusler</b> • 1. července, Hilcona, Schaan
<b>Edin Rizvic</b> • 1. července, Hilcona, Schaan
<b>Willy Ruckstuhl</b> • 1. července, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Bertrand Vuillequez</b> • 1. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Marianne Bachleitner</b> • 13. července, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
<b>Peter Rillinger</b> • 14. července, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
<b>Vskra Pasoska</b> • 16. července, Hubers Landhendl, Pfaffstätt
<b>Santa Kitala-Serio</b> • 19. července, Eisberg, Dällikon
<b>Ava Ramosaj</b> • 20. července, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
<b>Fatma Güzel</b> • 26. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Derva Halilovic</b> • 28. července, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Mayte Lema Trigo</b> • 1. srpna, Hilcona, Schaan
<b>Josef Ridder</b> • 1. srpna, HFC, Bad Wünnenberg
<b>Kerry Dipple</b> • 10. srpna, Hügli, Redditch
<b>Sanije Bajrami-Demiri</b> • 18. srpna, Bell Švýcarsko, Cheseaux
<b>Labinot Neziri</b> • 23. srpna, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Nezva Bajrektarevic</b> • 26. srpna, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Fatime Buja</b> • 26. srpna, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Myrvete Krasniqi</b> • 26. srpna, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Aurora Teixeira Sousa</b> • 26. srpna, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Oliver Bindel</b> • 1. září, Hilcona, Schaan
<b>Paulo Dos Amjos Goncalves</b> • 1. září, Hilcona, Schaan
<b>Stefan Heim</b> • 1. září, Hilcona, Schaan
<b>Vilvarajah Kandiah</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Cheseaux
<b>Joachim Messner</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Sylvain Tlili</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Cristiano Zapatero</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Gossau
<b>Bubacarr Jaiteh</b> • 13. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Kikeba Mpembele</b> • 13. září, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Alija Salkic</b> • 13. září, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Fadil Hasanovic</b> • 26. září, Hilcona Gourmet, Orbe
<b>Ali-Haydar Turan</b> • 27. září, Hügli, Radolfzell
<b>Henryk Wach</b> • 26. července, Bell Německo, Seevetal
<b>Lilija Mass</b> • 6. září, Bell Německo, Harkebrügge
<b>Andrea Alexander</b> • 8. září, Bell Německo, Harkebrügge

## 30 odpracovaných let

<b>Jorge Francisco Da Silva Monteiro</b> • 14. března, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs ( <i>dodatek</i> )
<b>Tama Dembele</b> • 1. července, Bell Francie, Virieu-le-Grand
<b>Britta Pinkepank</b> • 1. července, Hügli, Radolfzell
<b>Borbála Szőke</b> • 13. července, Eisberg, Gyál
<b>Alicja Romanek</b> • 31. července, Bell Polsko, Niepołomice
<b>Michaela Klopsch</b> • 1. srpna, Hügli, Radolfzell
<b>Pascale Schmitt</b> • 1. srpna, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Maria Nogueira de M. Morais</b> • 2. srpna, Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
<b>Uzeyir Kocak</b> • 15. srpna, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Tilo Kuhlmeier</b> • 22. srpna, Hügli, Radolfzell
<b>Biagio Manzo</b> • 22. srpna, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Endrik Dallmann</b> • 1. září, Bell Food Group, Basilej
<b>Claudia Rotter</b> • 1. září, Hügli, Radolfzell
<b>Brigitte Ruh</b> • 1. září, Hügli, Radolfzell
<b>Markus Wellm</b> • 1. září, Inter-Planing, Langenhaslach
<b>Giai Tat</b> • 19. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Doreen Kirchner</b> • 1. srpna, Bell Německo, Edewecht
<b>Silvia Bronn</b> • 29. srpna, Bell Německo, Harkebrügge

## 35 odpracovaných let

<b>Pejo Brnadic</b> • 1. července, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Mehmet Iscen-Torun</b> • 1. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Alexander Duller</b> • 24. července, Hügli, Radolfzell
<b>Joaquin Flores</b> • 1. září, Bell Švýcarsko, Cheseaux
<b>Laurent Bachmeyer</b> • 11. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Franca Fiore</b> • 14. září, Hügli, Radolfzell
<b>Gerold Schulte</b> • 6. července, Bell Německo, Harkebrügge

## 40 odpracovaných let

<b>Jean-Claude Wenck</b> • 2. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Norbert Schorer</b> • 6. srpna, Inter-Planing, Langenhaslach
<b>Renate Musacchio</b> • 29. srpna, Hügli, Radolfzell

## 45 odpracovaných let

<b>Catherine Becoye</b> • 10. září, Bell Švýcarsko, Basilej
---

## Předčasné odchody do důchodu

<b>Doris Seebacher</b> • 30. dubna, Hilcona, Schaan ( <i>dodatek</i> )
<b>Heinrich Niederklopper</b> • 30. června, Bell Švýcarsko, Churwalden ( <i>dodatek</i> )
<b>Willi Koller</b> • 30. června, Hilcona, Schaan ( <i>dodatek</i> )
<b>Brigitte Grand</b> • 31. července, Bell Francie, Teilhède
<b>Marie-Christine Groell</b> • 31. července, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Thomas Stay</b> • 31. července, Hügli, Radolfzell
<b>Rudi Käser</b> • 30. září, Hilcona, Schaan
<b>Karin Konold</b> • 30. září, Inter-Planing, Langenhaslach
<b>Jelena Teofilovic</b> • 30. září, Bell Švýcarsko, Basilej
<b>Ágnes Teski</b> • 30. září, Eisberg, Gyál

## Odchody do důchodu

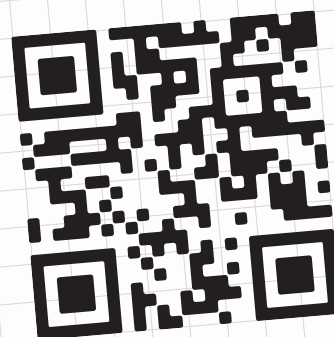
<b>Josef Langmaier</b> • 31. března, Frisch Express, Pfaffstätt ( <i>dodatek</i> )
<b>Jaroslav Košta</b> • 30. dubna, Hügli Food, Zásmyky ( <i>dodatek</i> )
<b>Alain Le Faou</b> • 30. dubna, Bell Švýcarsko, Basilej ( <i>dodatek</i> )
<b>Michel Lerch</b> • 30. dubna, Bell Švýcarsko, Oensingen ( <i>dodatek</i> )
<b>Ferdinand Katzberger</b> • 31. května, Frisch Express, Pfaffstätt ( <i>dodatek</i> )
<b>Ursula Lehmann-Schweizer</b> • 31. května, Bell Švýcarsko, Oensingen ( <i>dodatek</i> )
<b>Alexander Andreas</b> • 30. června, Bell Švýcarsko, Basilej ( <i>dodatek</i> )
<b>Isabel Maria Da Silva Luz Guerreiro</b> • 31. července, Eisberg, Dällikon
<b>Armin Keller</b> • 31. července, Bell Švýcarsko, Gossau
<b>Martin Krutzler</b> • 31. července, Hügli, Marchtrenk
<b>Pius Rüegg</b> • 31. července, Eisberg, Dällikon
<b>Josef Fischer</b> • 31. srpna, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Beatrice Spring</b> • 31. srpna, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Manfred Hofer</b> • 30. září, Hügli, Marchtrenk
<b>Suzan Imeri</b> • 30. září, Bell Švýcarsko, Zell
<b>Somsuk Inäbnit-Ruenpraphat</b> • 30. září, Bell Švýcarsko, Oensingen
<b>Sabine Pircher</b> • 30. září, Hügli, Marchtrenk
<b>Daljit Singh</b> • 30. září, Bell Švýcarsko, Basilej

## Loučíme se

<b>Herbert Lagler</b> • 3. dubna, Hügli, Marchtrenk
<b>Oliver Hedt</b> • 6. dubna, Bell Německo, Seevetal

Příbuzným a blízkým zesnulých bychom rádi vyjádřili naši upřímnou soustrast.

# Co se Vám nejvíce líbilo?



## **Díky své zpětné vazbě můžete něco vyhrát!**

LOOK! má pro vás být potěšením při čtení! Proto spoléháme na vaši zpětnou vazbu. Tímto způsobem můžeme LOOK! neustále vylepšovat a postarat se o to, abyste si každé číslo znovu užili. To je důvod, proč nás zajímá: Co se vám na tomto vydání LOOK! nejvíce líbilo? Byl to některý z článků? Zaujala vás některá z fotografií? Nebo je to jen jeden citát, který vám utkvěl v paměti? **Sdělte nám to a vyplňte prosím formulář prostřednictvím QR kódu.**

**Jako poděkování za vaši zpětnou vazbu vylosujeme ze všech odpovědí 10 poukázek na nákup v hodnotě 70,- EUR.**

**Odešlete nám svou zpětnou vazbu (QR kód) do 27. září 2024, abyste se mohli zúčastnit slosování o ceny.** Výherci budou vyrozuměni přímo. O losování nebude vedena žádná korespondence ani podávány telefonické informace. Na několikanásobnou účast nebude brán zřetel.