

LOOK!

A Bell Food Group dolgozói újsága

02 2024



**Továbbfejlesztési
kedv**

BELL
FOOD
GROUP





Tartalom

Vállalati események

- 4 «A szakértelem, a hagyomány és az elkötelezett dolgozók tesznek minket egyedülállóvá»**
Interjú Marco Tschanz vezérigazgatóval

Ahogy a Bell Food Groupnál dolgoznak

- 10 Újjonnan felállított vezetői csapat**
Szervezeti változások
- 11 «Mindannyiunkat érinthet»**
Vissza a munkába

Címlapsztori

- 12 Továbbfejlesztési kedv**
A személyzet stratégiai fejlesztése támogatja az élethosszig tartó tanulást

- 16 A vezetés közös megértése**
Leadership

- 19 A sokféleség a csúcson kezdődik**
Diversity & Inclusion

Ízvilágunk

- 22 Megint felforrósodnak a dolgok**
BBQ egy csipetnyi extrával

- 24 A nagyvilág ízei**
Nemzetközi fűszerek kölcsönöznek új aromát a grillen készülő ételeknek

- 28 Hátsó sorból a rivaldafénybe**
A grill statisztája főszerepre tör

Fenntarthatóság és innováció

- 34 A kevesebb több**
Elkötelezettség a fenntartható csomagolások iránt

Személyes

- 37 2544-szeres hurrá**
Munkahelyi jubileumok és nyugdíjazások 2024 júliusától szeptemberéig

Visszajelzések és tombola

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

Online feliratkozhat a LOOK! magazin digitális változatára, vagy elolvashatja, illetve letöltheti a magazint a look.bellfoodgroup.com címen

Impresszum A Bell Food Group dolgozói folyóirata, évi 4 kiadás, 2/2024, 2024. június, 30. évfolyam.
Kiadó: Bell Food Group AG, Elsässerstrasse 174, 4056 Bazel, Svájc. Cím: Bell Schweiz AG, Redaktion LOOK!, Postfach 2356, 4002 Bazel, Svájc. Tel. +41 58 326 2447, look@bellfoodgroup.com, www.bellfoodgroup.com.
Szerkesztőség: Sara Heiniger (sh), Vezetőség. Szerkesztőségi támogatás: Michaela Rosenbaum (mr), Adrian Portmann (ap).
Borítókép, 4–9, 13, 14. old.: Philipp Jeker Photography, Zürich (CH); 24–27., 28–33. old.: atelierkorak ag, Riehen (CH)
Szerkesztés: oblografik, Olten, Svájc. Képszerkesztés: Proacteam AG, Allschwil, Svájc. Nyomatás: SWS Medien AG PriMedia, Sursee, Svájc.
FSC-papírra nyomtatva. Címváltozások: Kérjük, forduljon az illetékes HR-részleghez vagy a személyzeti osztályhoz.

Együtt, megközelíthetően és tevékenyen

Kedves Kollégák!

Júniusban kezdtem meg új szerepemet a Bell Food Group vezérigazgatójaként. Nagy öröm és megtiszteltetés számomra, hogy elvállalhattam ezt a feladatot. Csodálatosnak tartom, hogy együtt alakíthatjuk vállalatunk jövőjét.

Június óta a vállalatvezetés is új összetételben látja el feladatát. Célunk a következő hónapokban az, hogy még jobban összeszokjunk, illetve elérhetően és tevékenyen dolgozzunk. Gyors döntéseket akarunk hozni, és határozottan akarunk reagálni a piaci környezet változásaira. Vízszintes hierarchiáink támogatnak abban, hogy mindig az események ütőerén tartsuk az ujjunkat, és valódi többletet jelentsünk.

Szilárd meggyőződésem, hogy további profítnövekedést érhetünk el. Ehhez a csoporton belüli eszmecsere és együttműködés döntő fontosságú. Hatalmas belső potenciállal rendelkezünk, amit ki kell bontakoztatnunk versenyképességünk kiépítése érdekében.

Fontos számomra a telephelyeinket biztosító erős vállalat. Minden telephelynek megvan a maga erőssége és sajátossága, amelyet célzottan fejleszteni akarunk. A magas szintű személyes felelősségvállalás és a vállalkozói gondolkodás elengedhetetlen. Csak így reagálhatunk rugalmasan a helyi piac kihívásaira, egyszersmind sikeresen megvalósítva a vállalat teljes stratégiáját.

Az elmúlt években értékes bepillantást nyerhettem üzletágainkba, illetve sokat tanultam ügyfeleinktől is. Ezeket a tapasztalatokat és stratégiákat szeretnénk kamatoztatni, hogy személyre szabott megoldásokat kínálhassunk, és megerősíthessük pozícióikat megbízható partnerként.

De az is örömmre szolgál, hogy még jobban megismerhetem a Bell Food Groupot. Terveim szerint rendszeresen meglátogatom majd a különböző telephelyeket, és izgatottan várom a közvetlen találkozást veletek. Az ötleteitek és visszajelzéseitek döntőek a közös siker szempontjából. A személyes jelenlét nekem azt jelenti, hogy jobban megértem az adottságokat a közös továbblépés érdekében.

Nagy súlyt helyezek a nyílt párbeszéd kultúrájára, és a folyamatos javulásra. A kíváncsiság és az aktív odafigyelés segítenek új perspektívákat felfedezni, a kihívásokat friss szemmel nézni, és még jobban együttműködni.

Vezetői filozófiám egyik központi eleme a dolgozók egyéni potenciáljának fejlesztése. Arra törekszem, hogy kibontakoztathassák erősségeiket, és továbbfejleszthessék képességeiket. Meggyőződésem ugyanis: az emberek jelentik a különbséget.

Szituatív vezetési stílusunk lehetővé teszi, hogy rugalmasan reagáljunk dolgozóink szükségleteire és az üzleti kihívásokra. Az alkalmazkodás képessége ugyanis döntő fontosságú közös sikerünkhöz.

Izgalmas jövő áll előttünk – vágjunk neki együtt! A viszontlátásra!



Marco Tschanz
a Bell Food Group
vezérigazgatója



Interjú Marco Tschanz vezérigazgatóval

«A szakértelem, a hagyomány és az elkötelezett dolgozók tesznek minket egyedülállóvá»

2024. június 1-je óta Marco Tschanz a Bell Food Group új vezérigazgatója. A LOOK!-nak adott interjújában elmondja, hogy miért realiztikus cél az ötmilliárd frankos forgalom, hogy milyen tulajdonságok jellemzik az «ideális» dolgozót, és hogy miért nem akar egy általánosan tegező vállalati kultúrát meghonosítani, noha személy szerint szívesen tegeződik mindenkiel.

Marco, már tíz éve dolgozol a Bell Food Groupnál, megismertél több részleget is. Mi tetszik neked a Bell Food Group egészéből?

Nagyon tetszik, hogy mi, a Bell Food Group, élelmiszeripari impulzusokat és étkezési trendeket tudunk meghatározni. Ezzel pedig fontos szerephez jutunk svájci piacvezetőként és vezető európai élelmiszergyártóként is. Hagományainkat, kézműipari szakismereteinket és 13 000 dolgozónk széles körű tudását még intenzívebben hálózatba tudjuk szervezni a modern technika segítségével. A kiindulási helyzet szinte egyedülálló. Ez tetszik, nagyon izgalmasnak találom.

Június 1-je óta vagy vezérigazgató: milyen a jövőképed, mely irányba szeretnéd továbbfejleszteni a Bell Food Group működését?

Már most nagyon erősek vagyunk, akár ágazatvezetőként, akár egy piaci rést kitöltő szolgáltatóként. Erről a szilárd alapról építközhetünk tovább. Komoly befektetésekkel támogatjuk az új generációs gyártóüzemeket. Ezek fontos szerepet játszanak a stratégiánkban, és erőt adnak, hogy a nagyigényű piacon is organikus növekedést produkáljunk. Így véleményem szerint az ötmilliárd frankos forgalom középtávon megvalósítható. De nemcsak a forgalomról van szó, ügyelnünk kell a nyereségességre is. Az elmúlt években bizonyítottuk, hogy folyamatosan képesek vagyunk növelni nyereségességünket is. Ezen az úton szeretnénk továbbhaladni. Meggyőződésem, hogy tehetünk egy következő lépést – ez pedig ösztönzőleg hat rám.

Az erősségekről beszéltél. A Bell Food Group nagyon különböző részlegekből tevődik össze. Miben látod az egyes részlegek erősségeit?

Minden kultúra, minden ország és minden szervezet más, és mindegyiknek megvan a maga saját eredete. Ennek megfelelően erősségeik is különböznek. Aki egy piaci rést kiöltő részlegen dolgozik, annak mások az erősségei, mint egy piacvezetőnek. Ezeket az erősségeket meg kell őriznünk. Emellett viszont minden növekedés ellenére két lábbal állunk a földön. Megközelíthetők vagyunk, akár ügyfeleink számára, akár belsőleg, a menedzsment és a dolgozók viszonyát tekintve. Nálunk nincs vezetőségi hierarchia, három lépés távolsággal. Ezenfelül pedig megmaradtunk kézműipari üzemnek. Nem tudunk, és nem is akarunk mindent automatizálni. Ezt teszi a Bell Food Groupot különlegessé.

Gyakran mondják rólunk, hogy nagy konszern vagyunk. No de több mint 50 gyártóüzemünk van. Ha a forgalmat és a dolgozók számát elosztjuk ötvennel, akkor nézeteim szerint máris nem számítunk olyan nagyra. Ezért vagyunk piacközeli és agilisek. Ezt az erősséget is ápolnunk kell.

Azt mondtad, különféle üzletágaink vannak, amelyek saját piacuknak vagy a piaci résnek megfelelően erősek. Szerinted a Bell Food Group szerepe inkább «kapocs», vagy inkább «ernyő»?

A Bell Food Group szerepe abban áll, hogy összehozza a tudást, és ott adja tovább, ahol ez ér-

«Piacközeli és agilisek vagyunk.»

Marco Tschanz (1975)

Marco Tschanz 2014-ben pénzügyi igazgatóként kezdett a Bell Food Groupnál, és bekerült a csoport vezetőségébe is. 2019-ben a csoportvezetőségben belül váltott, és átvette a Bell International üzletág vezetését (2024-ig), illetve emellett 2022-től egy személyben az Eisberg üzletág vezetését is (2023-ig). 2024. június 1-je óta a Bell Food Group vezérigazgatója, emellett a Bell Svájc és az újonnan alapított Hubers/Sütag üzletág vezetője.

Szakmai karrier

2014–ma: Bell Food Group AG, Bazel
 2022–2023: a Bell International és Eisberg vezetője egy személyben
 2019–2024: a Bell International üzletágának vezetője
 2014–2022: a Bell Food Group IT-részlegének vezetője
 2021–2022: a Bell Németország divízió megbízott vezetője
 2014–2019: a pénzügyi/szolgáltatások üzletág vezetője (pénzügyi igazgató)

2000–2014: különféle vezető pozíciók, többek között a Swisscom Schweiz pénzügyi igazgatója

1998–1999: felügyeleti tevékenység/projektcontrolling különböző vállalatoknál

1995–1997: a bieli Marex AG személyzeti és pénzügyi vezetője

Tanulmányok

Svájci szöv. dipl. vállalati közgazdász főiskola

Rochester-Bern Executive MBA

Igazgatótanácsi mandátumok

Centravo Holding AG, Zürich

Mosa Meat B.V., Maastricht, Hollandia

GVFI AG, Bazel

téktöbbletet jelent. Egyik nagy győzelmünk, hogy üzletágaink képesek tanulni egymástól és kihasználni egymás tudását. Alapjában véve ugyanis gyakran ugyanazokkal a kihívásokkal nézünk szembe. Ezért bizonyos feladatokat az egész csoporton átívelő megoldásokkal kezelünk, mint például a HR és az IT estében. A Bell Food Group ernyője azt is biztosítja, hogy minden részlegen ugyanazok az alapvető értékek szerint éljünk, például a fenntarthatóság vagy a vezetés terén. Bell Food Groupként azonban nem határozunk meg részstratégiákat az egyes részlegek számára – ezeket az üzletágak maguknak dolgozzák ki.

Az elmúlt években a Bell Food Group erőteljesen növekedett, új részlegek kapcsolódtak a központi üzletághoz, amely már több mint 150 éve fennáll. Az előbb ötmilliárd frankos forgalomról beszéltél. Szervezeti, szervezeti kívüli – hogy néz ki a te stratégiád?

Ez így van. Számos részleg kapcsolódott hozzánk, egyes részlegektől azonban megváltunk, amelyek nem illeszkedtek sem piacvezetői, sem piaci rést kitöltő stratégiánkba. Svájcban mindenekelőtt központi üzletágunkat akarjuk erősíteni, ennek jegyében beindítjuk új üzemeinket Oensingenben, illetve az új bővítést Schaanban. Legfontosabb ügyfeleink erőtlen növekedésre törekcsenek. Őket úgy szeretném támogatni, hogy ezeket a célokat közösen érrjük el. Az európai üzleti területeken ki kell építenünk erősségeinket, például a nyerssonka és a szárnyas terén piacvezető pozíciókat, illetve a piaci rés sikeres betöltését, mint például Lengyelországban. A kényelmi termékek piacán további növekedés várható új üzemeinknek, például a marchtrenkinek, illetve innovációs erősségeinknek és piaci perspektíváinknak köszönhetően. Itt mindenhol látok potenciált a további organikus növekedésre.



Vezérgazgatói kinevezéssel egyidőben a Hubers/Sütag kiválik a Bell Internationalból, és önálló üzletágként működik tovább, amelyet te fogsz vezetni. Hová szeretnél eljutni a Hubers/Sütag üzletággal?

A Hubers/Sütag hihetetlenül erőteljes növekedést mutat: az elmúlt öt évben több mint 600 millió eurós forgalmunk az addigának csaknem duplájára nőtt. Ez a növekedés folytatódni fog. Az újonnan létrehozott

«Leljék örömeiket a munkában, és legyenek büszkék saját kézműipari termékeikre.»

üzletág vezetőjeként ebben szeretném őket támogatni, és kijelölni számukra a fókuszpontot. Meglátjuk majd, mennyi növekedés realizálható még meglévő két, bajorországi és felső-ausztriai gyártóüzemünkben. A piac eközben egyre inkább eltolódik az állatjólét irányába. Ez kedvező számunkra, mivel már ma is mi vagyunk Európa legnagyobb biotermék-beszál-

lítója. Svájcba a jövőben is importálnunk kell majd szárnyast, mivel túl kevés a belföldi áru. A Hubers/Sütag fontos szerepet játszhat ebben, amikor ügyfeleink azt kérdezik, hogy honnan és milyen standardok alapján kellene szervezni az importot.

Már szert tettél némi vezetői tapasztalatra a Bell Food Group berkein belül: mi a vezetési filozófiát?

Közelség. Közelség a dolgozókhöz. Nekem az a fontos, hogy közel legyek az üzlet napi működéséhez. Ha meglátogatok egy üzemet, először mindig a gyártási részlegre megyek. Nem azért, mert jobban tudom, hogy mit kell csinálni, hanem azért, mert szeretném megismerni és megérteni az ott dolgozókat. Milyen a helyzet, hol van még potenciál, hol szorít a csizma? A széles körű vezetési struktúra ugyancsak hozzátartozik vezetési filozófiámhoz. Jónak látom, ha a menedzserek nemcsak menedzsereket vezetnek, hanem saját operatív részlegüket is maguk irányítják, mint én most a Bell Svájc és a Hubers/Sütag részlegét. Így teljesen más képet kaphatunk a vállalatról, jobban megértjük a gondokat és kihívásokat, ezek alapján pedig megláthatjuk a lehetőségeket. Legtöbb munkatársunk a gyártásban dolgozik. Ezért meg kell teremtenünk az előfeltételeket, hogy ezek a kollégák sikeresen végezhesék munkájukat. Személy szerint nagyon komoly elvárásaim vannak saját magammal és környezetemmel szemben.

Milyen elvárásaid vannak a dolgozóinkkal szemben? Milyen tulajdonságokra van szerinted szükségük?

Leljék örömeiket a munkában, és legyenek büszkék saját kézműipari termékeikre. Ezek az alapvető feltételei annak, hogy bármit is elérjünk. Fontos még emellett, hogy dolgozóink sokáig maradjanak nálunk. Így a szakismeret is megmarad a vállalatban belül. Manapság nem könnyű új embereket toborozni, egyes szakmákban pedig, mint például a henteseknél, kifejezetten nehéz. Ez azt jelenti, hogy a vállalatban belül sokkal több dolgozónk továbbfejlesztéséről kell gondoskodnunk. Lehetőségeket kell biztosítanunk, még akkor is, ha az újonnan érkezett



Marco Tschanz beszélget Jan Kirchhoferrel, a Bell Food Group kommunikációs projektvezetőjével

munkatárs még nem érte el a szükséges színvonalat. A következő években dolgozó csapatunk legnagyobb része új életszakaszba lép. Erre is fel kell készülnünk. Hiába vannak nálad a legjobb dolgozók, ha a nyugdíjazásuk után hatalmas úr támad. Ezért esélyt kell teremtenünk a fiatal vagy új munkavállalóknak, és bele kell törődnünk, ha a munkájukat talán kicsit másképp – nem rosszabbul, de másképp végzik.

Mely három kulcsszóval írnád le a Bell Food Group egyedülállóságát?

A szakismeret, a hagyomány és az elkötelezett dolgozók kombinációja. Ez tesz minket egyedülállóvá. Ehhez jön még ügyfeleink közelsége. Mi nem egyszerűen gyártók vagyunk, hanem megoldásokat kínálunk. Tudjuk, hogy mit kell nyújtani ahhoz, hogy ügyfeleink sikeresek lehessenek. És mindezen nagyságunk ellenére két lábbal állunk a földön. Arra törekszünk, hogy a különböző kultúrákat a lehető legjobban integráljuk, szem előtt tartva és megőrizve.

Környezettel általában tegeződni szoktál. Hogyan látod a tegezési kultúrát a Bell Food Groupban belül?

Az elmúlt tíz évre visszatekintve azt látom, hogy lazábbak lettek az egymás közötti vi-

szonyok. Személy szerint én mindenkivel tegeződöm, de nem akarok egy általánosan tegeződő kultúrát meghonosítani a Bell Food Groupon belül. Tiszteletben tartom, ha valaki a magázódást részesíti előnyben.

Végezetül: milyen vagy magánemberként?

Magánemberként a családomnak élek. Két kisgyerekem van. Igyekszem sok időt tölteni velük, amíg még kicsik. Hamarosan úgyis önállóak lesznek, és kevésbé lesz rám szükségük.

Ezenkívül szívesen járok a természetben, akár a családommal, akár barátokkal. Sokat síelek és szeretek utazni is. Amennyire nagyra tartom szakmai szempontból a Bell Food Group sokszínűségét országok és kultúrák terén, ugyanannyira szeretek magánemberként is új kultúrákkal és új országokkal megismerkedni.

Így más szempontból látja az embert a dolgozó, mint ha mindig ugyanazon a helyen maradna. Na és persze az is komoly örömforrás, ha otthon kipróbálhatok valami újdonságot a grillen. • jk

«Mi nem egyszerűen gyártók vagyunk, hanem megoldásokat kínálunk.»

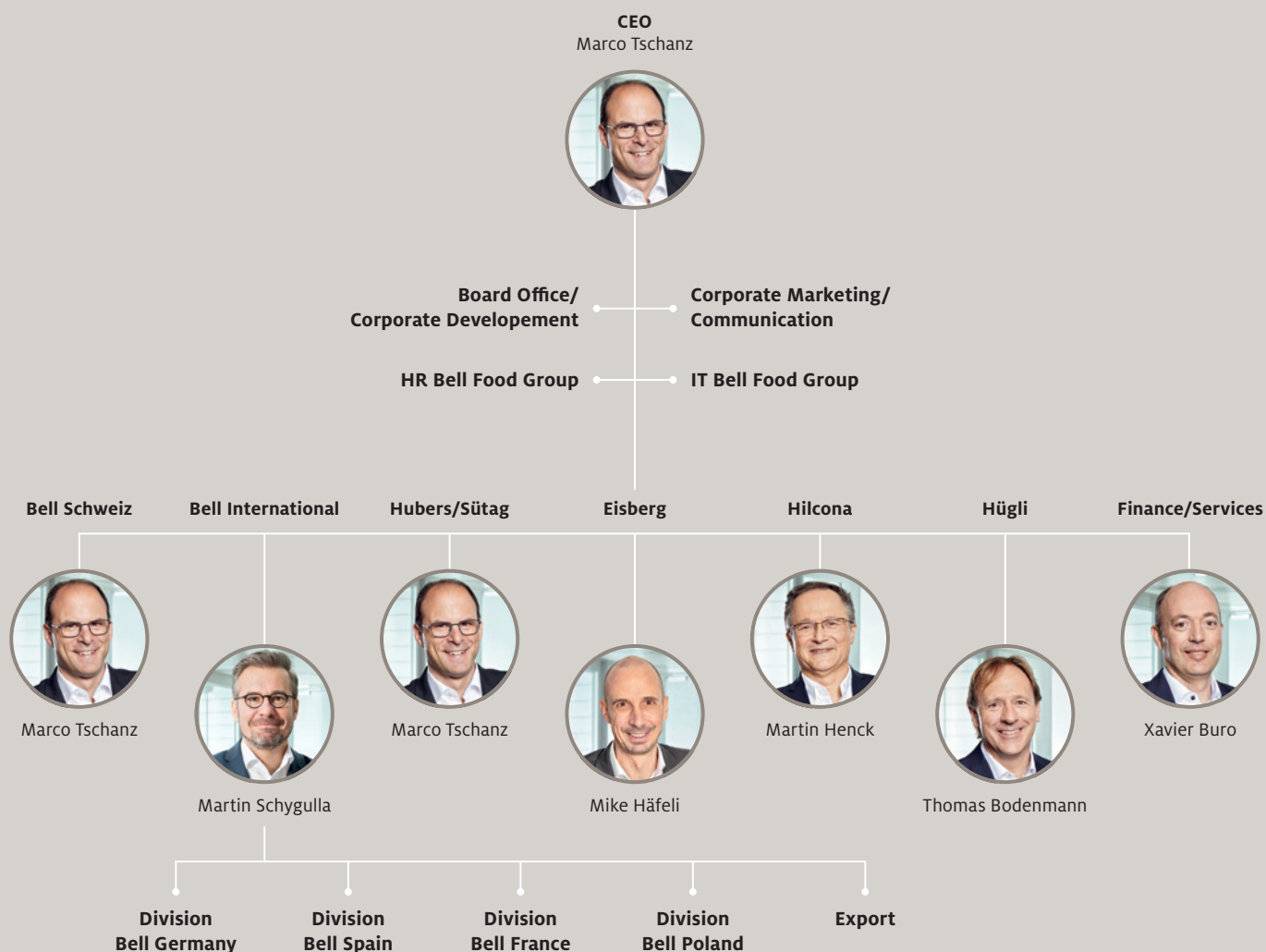
Szervezeti változások

Újonnan felállított vezetői csapat

A vezérigazgató-váltással párhuzamosan 2024. június 1-jétől változások történtek a szervezeti struktúrában és a csoport vezetőségének összetételében is.

A Hubers/Sütág mostantól önálló üzletágként működik tovább, Marco Tschanz vezetésével. Ugyanő veszi át a Bell Svájc üzletág vezetését is. A Bell International vezetését ezután Martin Schygulla végzi, aki egyben a csoportvezetőség tagja is lesz.

A Bell International részlegeit országok szerint osztják fel. • sh



○ A csoport vezetőségének tagjai

Vissza a munkába

«Mindannyiunkat érinthet»

A Bell Cheseaux-sur-Lausanne-ban működő hentesáru-üzemének Waadtländer-specialitásai igen népszerűek Svájc francia nyelvű területein. A sikerhez mintegy 140 dolgozó járul hozzá, köztük egészségügyi problémákkal küzdő munkatársak is. Az ő szakmai rehabilitációjukért az üzemet nemrégiben kitüntették.

Waadt kanton rokkantbiztosítási hivatala olyan gazdasági szervezeteknek ítéli oda a «Partnervállalat» címet, amelyek példamutatóan elkötelezik magukat a szakmai rehabilitáció és az integráció mellett. Waadt rokkantbiztosítási hivatalának partnervállalataként a Bell Cheseaux-sur-Lausanne-ban a közelmúltban nyerte el a kitüntetést a szakmai rehabilitáció iránti példaértékű elkötelezettségéért. Az üzem jelenleg négy dolgozót alkalmaz, akik rokkantnyugdíjat vagy rokkant-napidíjat kapnak, ők a csomagolás, a takarítás és a válogatás terén dolgoznak. «A személyes szükségleteknek megfelelően alakítjuk át a munkahelyet. Ergonomikus eszközöket biztosítunk, rotáljuk a feladatokat, és olyan munkahelyeket kínálunk, amelyek megfelelnek a korlátozottságoknak» – mondja Caroline Nuoffer. Ez nem mindig egyszerű, különösen olyan feladatoknál, amelyek fizikailag megterhelők és ismétlődőek. «Nagy súlyt helyezünk arra, hogy támogassuk dolgozóinkat, mivel tudatában vagyunk annak, hogy bármelyikünk kerülhet ilyen helyzetbe. A vállalat számára ez azt is jelenti, hogy egy baleset vagy betegség után is megmarad a sok év alatt szerzett szakismeret» – fejtegeti Mélissa Hugron.

«Nagy súlyt helyezünk arra, hogy támogassuk dolgozóinkat»

Kihívások közös kezelése
A múltban már többször megmutatkozott, hogy a Bell munkáltatóként vállalt elkötelezettsége kifizetődik. «Egy dolgozónk például egy súlyos betegség miatti távollét után a betegbiztosító, a rokkantsági biztosító, a vállalat és cheseaux-i személyzeti osztály együttműködésének köszönhetően sikeresen visszatérhetett a munkahelyére» – osztja meg az örömteli élményt Caroline Nuoffer. A munka világába való visszatérésének megkönnyítéséhez különböző kihívásokat kellett leküzdenünk. Mélissa



Emmanuelle Bertin (bal szélen), a Waadt rokkantbiztosítási hivatalának szakmai rehabilitációs szakembere, Christophe Maillard üzemvezető, illetve Mélissa Hugron és Caroline Nuoffer (jobb szélen), a Bell személyzeti szakemberei Cheseaux-sur-Lausanne-ban.

Hugron itt a munkahely átalakítása mellett különösen az érintett dolgozók képességeinek és korlátainak helyes megítélésére gondol. Ehhez az egészségügyi helyzet, az egyéni képességek és a speciális igények alapos megértésére van szükség. A szakmai rehabilitáció akkor tekinthető sikeresnek, ha a dolgozókat az üzemen belül tarthatjuk, az már másodlagos kérdés, hogy teljes állásban vagy nyugdíj mellett, részmunkaidőben foglalkoztatjuk-e őket. Az első helyen az a cél áll, hogy integratív és tiszteltetjes munkakörnyezetet kínáljunk, amelyben minden dolgozónk kibontakozhat szakmailag, függetlenül saját személyes kihívásaitól. • ap



A személyzet stratégiai fejlesztése támogatja az élethosszig tartó tanulást

Továbbfejlesztési kedv

A Bell Food Group a személyzet stratégiai fejlesztésével egy különleges részleget épített ki. A LOOK! jelen számában Frank Wermter, a személyzeti fejlesztés vezetője, és Selina Weber, a személyzeti fejlesztésnél dolgozó HR-szakértő mutatja be, hogy milyen feladatokkal néznek szembe, mely célokat követnek, illetve hogy miért lesz egyre fontosabb az élethosszig tartó tanulás.

A csoport által aktuálisan kezelt központi témákhoz hozzátartozik a vezetés, a sokféleség és a befogadás is. • *mr*



«Olyan koncepciókat dolgozunk ki, amelyek támogatják dolgozóinkat szakmai életútjuk során.»

Év elejétől új szerepköröket is felvettetek a személyzet stratégiai fejlesztésére. Melyek az ő feladataik?

Frank Wermter: Gondoskodunk róla, hogy az oly sokszor felgyülemlett, élethosszig tartó tanulást a Bell Food Groupnál komoly tartalommal töltsük meg. Ehhez koncepciókat dolgozunk ki az egész csoport számára, és megvitatjuk, hogyan támogathatjuk vállalatunk dolgozóit szakmai életútjuk során. Ez egyre fontosabb napjainkban, amikor a technológia és a tudás egyre gyorsabban változik. Összefoglalva: szeretnénk minden dolgozónknak kedvet csinálni a továbbfejledéshez.

Milyen hatást szeretnétek elérni a személyzetfejlesztés új irányultságával?

Frank Wermter: Célunk, hogy dolgozóinkat saját érdeklődésük figyelembe vételével támogassuk abban, hogy a már meglévő képzettségeiket elmélyítsék, és új koncepciókat dolgozzanak

ki. Meggyőződésünk, hogy a megalapozott személyzetfejlesztési program növelni fogja a dolgozók elégedettségét és motivációját, ezáltal pedig munkáltatóként még vonzóbbá válunk meglévő és leendő munkavállalóink számára. Ez a szemlélet különböztet meg minket ágazati versenytársainktól, ami az új munkaerő keresése során komoly előnyt jelent.

Ki tartozik még a csapatotokhoz, és kikkel dolgoztok együtt rajtuk kívül?

Selina Weber: Központi csapatunkban a Coop Key Account Managere, Philipp Hauri támogat minket. Philipp itt tulajdonképpen egy kesztyűpartner szerepét játssza, aki gyakorlatban valósítja meg a továbbképzési ajánlatokat. Emellett partnerünk még Matthias Rapp, szintén a Coop vállalattól, aki az e-learning témakörével foglalkozik, illetve együttműködünk a személyzetfejlesztés felelőseivel az egyes telephelyeken átívelő kérdésekben. Reményeink szerint a jövőben még jobban kiépíthetjük ezt az együttműködést.



«A személyzetfejlesztés nagyon értékes, mivel egységes szemléletet ad. Segít a hosszú távú vállalati célok elérésében, és megmutatja dolgozóinknak, mennyire nagyra becsüljük őket. Ez erősíti a vállalathoz tartozást, és fokozza az üzemi hatékonyságot.»

Frank Wermter, személyzetfejlesztési vezető,
Bell Food Group





«Továbbképzési és fejlesztési ajánlatainkkal a folyamatos tanulás kultúráját támogatjuk. Célunk egy olyan munkakörnyezet megteremtése, amelyben a dolgozók kihasználhatják a bennük rejlő összes potenciált, és aktívan részt vehetnek a jövő alakításában.»

Selina Weber, személyzetfejlesztési HR-szakértő, Bell Food Group

«Más nyelvekkel kapcsolatban különféle megoldási lehetőségeket keresünk.»

Milyen újításokkal örvendezteti meg részletek a kollégákat?

Frank Wermter: Újdonság, hogy a jövőben a Bell Food Groupnál két karrier működik majd: a szakmai és a vezetői karrier. Mindkettőt megfelelő továbbképzési kínálat kíséri majd, így azok a dolgozók, akik a két pálya valamelyike mellett döntenek, ennek keretében folyamatosan továbbfejlődhetnek érdeklődésüknek és képességeiknek megfelelően. Ily módon szeretnénk a Bell Food Group dolgozóit a lehető legjobban támogatni, egyszersmind lefedni a vállalat szakemberek és vezetők iránti igényét is. Ezenkívül újdonság az is, hogy mi vagyunk az egyetlen részleg, amely az egész csoportot átfogóan foglalkozik a személyzetfejlesztéssel, és így az ajánlatok is sokkal inkább házon belül maradnak.

Most milyen ajánlatok várják azokat, akik szakmai vagy vezetői karrierre törekszenek?

Selina Weber: Fejlődési ajánlataink alapvetően a dolgozókra irányulnak. Jelenleg egy olyan kompetenciamodellen dolgozunk, amelynek megvalósításával feltérképezhetjük és lebonyolíthatjuk a szervezet és a dolgozók fejlesztési szükségleteit. Mindemellett a dolgozóknak már most is rengeteg átfogó kínálat áll rendelkezésére a szakmai, módszertani, szociális vagy saját kompetenciák fejlesztésére. Ezekhez társulnak majd specifikus képzések, például az új technológiák, köztük a mesterséges intelligencia használatáról.

Jelenleg miért van az, hogy a Bell Food Groupnál sok képzés csak német nyelven érhető el?

Frank Wermter: Ennek több oka is van. Egyrészt német nyelvű csapatként szervezzük meg az ajánlatokat, és ügyelnünk kell azok minőségére is. Ezt a legjobban az anyanyelvünkön ellenőrizhetjük. Emellett dolgozóink



Személyzetfejlesztés

A «személyzetfejlesztés» fogalma alatt számos tevékenységet foglalunk össze a dolgozók képzésétől a támogatáson át a továbbképzésig. A Bell Food Group professzionálisan felépített személyzetfejlesztéséből mindkét oldal profitál: a dolgozók karrierjük során személyre szabott továbbképzési programokban vehetnek részt, és így többek között teljes potenciáljukat is kihasználhatják. A munkáltatókat például a személyzeti állomány biztosításával és az előrelátható tervezéssel támogatja. Ez két olyan dolog, ami különösképpen döntő a jelenlegi, munkaerőhiánnyal terhelt időkben.

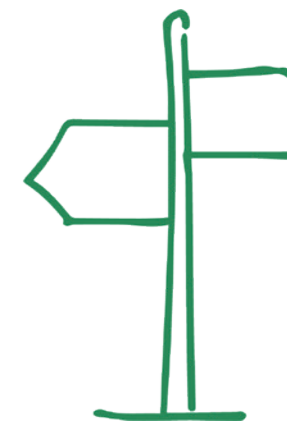
A személyzet stratégiai fejlesztésével a Bell Food Group egy olyan területet dolgozott ki, amely együttesen foglalkozik a személyzet- és a szervezetfejlesztéssel. Frank Wermter és Selina Weber csapata házon belül pontosan azokat az intézkedéseket hozza meg vagy támogatja, amelyekre szükség van, legyen szó akár speciális továbbképzési programokról, mint a Sales Academy esetében (mint a LOOK! is megírta), az új vezetőségi koncepció kidolgozásáról vagy a nők vezető pozícióba kerülésének támogatásáról a sokféleség és elfogadás program keretein belül.

legnagyobb része német nyelvterületről származik, ezért a német nyelvű ajánlatokkal elég széles célcsoportot érhetünk el. Mindazonáltal szeretnénk kibővíteni kínálatunkat, hogy nemzetközi szinten legalább a legnagyobb telephelyeken elérhetővé tehesük. A Jongny-ban lévő Coop-telephely révén viszonylag könnyen tudunk francia nyelvű képzéseket kínálni. Más nyelvekkel kapcsolatban pedig most keresünk különféle megoldási lehetőségeket. Elsősorban az angol nyelvű kurzusok lennének alkalmasak számos ember bevonására.

«A professzionális személyzetfejlesztésből mindkét fél profitál.»

Kihez fordulhatnak a dolgozók, ha egyedi fejlesztési kívánságaik vannak?

Frank Wermter: Az első kapcsolattartók minden egyedi továbbfejlesztési kérdésben a közvetlen felettesek, illetve a telephelyek HR-Business-partnerei. Ha telephelyeken átívelő képzésre merül fel igény, amelyet a jelenlegi kínálat nem fed le, akkor szívesen segítünk megoldást találni arra is.



Leadership

A vezetés közös megértése

A Bell Food Group egy új vezetési koncepcióval támogatja a vezetés közös megértését, és támogatja a vezetőket feladataik gyakorlásában.

A koncepció központjában a szituatív vezetési stílus áll. Endrik Dallmann, a Bell Food Group személyzeti főigazgatója elmagyarázza, hogy a «leadership» miért lesz a jövőben egyre fontosabb téma, és milyen intézkedésekkel számolhatnak a vezetők a következő hónapokban. • *szf*



Endrik Dallmann
személyzeti főigazgató
Bell Food Group

A vezetéséget érintő kihívások nagy mértékben megváltoztak az elmúlt 20 évben. Korábban elsősorban a stabilitás megteremtése volt fontos, illetve a hosszú távú tervezés, ma viszont a rugalmasság, a reziliencia és a gyors reakció lett minden alfája és omegája. A vezetőknek dinamikus munkakörnyezetben kell helytállniuk, tartaniuk kell a tempót az új technológiákkal és vállalati trendekkel, illetve folyton változtatniuk kell a keretfeltételeken. Ehhez társul még a különböző, saját elvárásait és munkamódszereiket követő generációkból összeállított csapatok menedzselése.

A reziliens vezetők, akik a változások időszakában irányt tudnak mutatni, és képesek motiválni csapataikat, éppen ezért felbecsülhetetlen értékűek jelentenek a szakemberhiány mostani időszakában. A munkáltató érdeke is, hogy vezetőit célzottan támogassa, akik így eredményesen tudnak vezetni ebben a komplex környezetben.

A helyzettől függ

A Bell Food Group most egy vezetési koncepcióban teremti meg az alapot ahhoz, hogy a jövőben célzott támogatást nyújthasson a vezetőknek. «A koncepciónak mindannyiunk számára meg kell teremtenie a vezetés közös megértését» – szemlélteti Endrik Dallmann, a Bell Food Group személyzeti főigazgatója, aki a személyzetfejlesztési osztályon dolgozó Frank Wernterrel együttműködve fejlesztette ki a koncepciót.

A koncepció központjában a szituatív vezetési stílus áll. A szituatív vezetés azt jelenti, hogy a vezetők vezetési stílusukat dolgozóik fejlettségi szintjéhez, illetve képességeikhez és motivációjukhoz igazítják. A vezető így optimálisan tudja támogatni a dolgozókat, egyszerűen mind a lehető legjobb eredményt fogja elérni.

«A vezetés sok különféle tényező befolyásolja» – magyarázza Endrik Dallmann a megközelítést. «A vezetőknek mindig ennek tudatában kell cselekedniük, és a helyzettől, illetve a dolgozók fejlettségi szintjétől függően más és más vezetési módszert kell alkalmazniuk. Rugalmasnak kell lenniük, és különböző szerepekbe kell tudniuk behelyezkedni, ha sikeresek akarnak maradni.»

Élethosszig tartó tanulás

A szituatív vezetés a gyakorlatban igen nagy energiabefektetést igényel. A vezetőnek pontosan meg kell tudnia becsülni, hol tartanak a dolgozói, és mire van szükségük az adott pillanatban. Segít ebben a jó megfigyelőképesség, az empátia és a bizalmi viszony a dolgozókkal. Ez sok gyakorlatot és tanulásra való készséget igényel – és a bejáratos utak újragondolását, akkor is, ha azok a múltban jól működtek.

Endrik Dallmann pontosan tudatában van ennek: «Mi, emberek, szeretjük a megszokást, mert tehermentesíti az agyunkat. De a sikeres szituatív vezetéshez rugalmas gondolkodásra van szükségünk, mivel nincs egységes metódus.» A vezetés ezért egy soha véget nem érő tanulási folyamat.

A vezetőknek ezért rendszeresen végig kell gondolniuk munkájukat, viselkedésüket és cselekvésmódjukat, és fontos, hogy tanuljanak is tapasztalataikból. Ide tartozik saját maguk megkérdőjelezése is, illetve az,

Vezetési alapelvek



Példakép vagyok

- Értékeink és vezetési alapjaink megélése.
- Szerénység és elérhetőség.
- Hiteles és átlátható cselekvés.
- Egyenlő bánásmód alkalmazása, hátrányos megkülönböztetés nélkül.



Megbecsülést mutatok

- Érdeklődés és tisztelet tanúsítása.
- Aktív hallgatás.
- Bizalom ajándékozása.
- Őszinte és konstruktív visszajelzés.
- Dicséret kimondása.



Döntést hozok

- Felelősségvállalás.
- Világos kommunikáció és értelemkövetítés.
- A döntések következetes végrehajtása.
- Feladatok célzott delegálása.
- Lehetőség meglátása a változásokban.



Teljesítményt nyújtok

- Hozzájárulás és fegyelem.
- Saját továbbképzés és hozzáértés növelése.
- Motiváció és lelkesedés ébresztése.
- A csapat erejének kihasználása.
- Cél- és megoldásorientált munkavégzés.



Támogatom a továbbfejlődést

- Emberek bátorítása.
- Tehetségek felismerése, kísérése és támogatása.
- Szabad mozgástér biztosítása.
- A hibákra esélyként tekinteni.
- Tudás és tapasztalat megosztása.



Leadership a Bell Food Group portálon

A számítógép-hozzáféréssel rendelkező dolgozók többet tudhatnak meg a «leadership» témájáról a Bell Food Group portálon. Az év végéig megtörténik az oldal tudásplatformmá alakítása.

hogy tudatában legyenek saját értékeiknek és meggyőződéseiknek. A vezetés folyamatos továbbfejlődést jelent. Endrik Dallmann kihangsúlyozza: «Vezetési feladatainkkal együtt fejlődünk.»

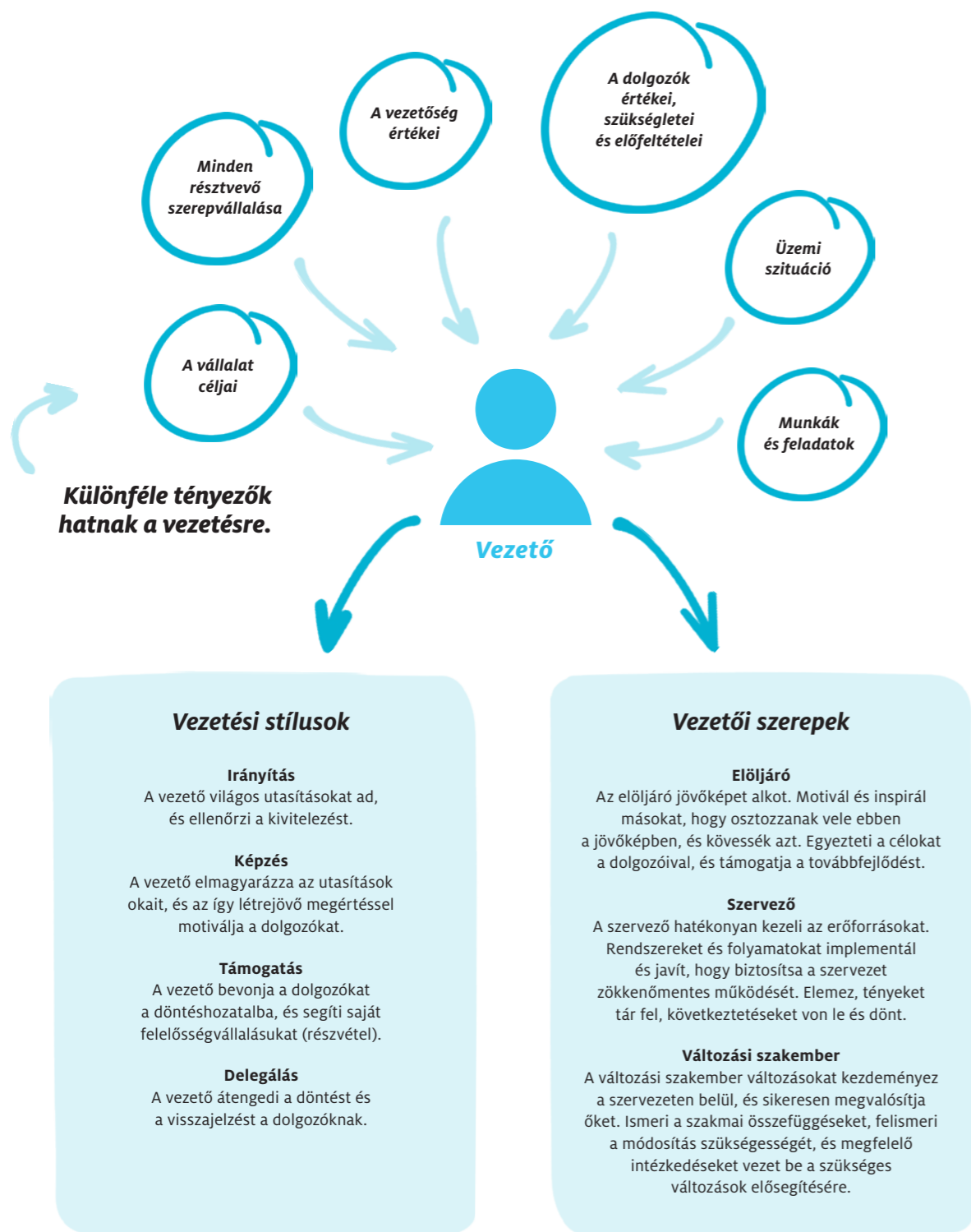
Vezetési alapelvek, képzések és «bits and pieces»

A Bell Food Group különféle intézkedésekkel szeretné vezetőit támogatni a folyamat során. Az iránymutatóként szolgáló alapot az öt vezetési alapelv biztosítja. Ezek teremtik meg a kötelező kereteket a vezetők viselkedéséhez,

függetlenül azok szerepétől vagy a helyzettől. A legutóbbi célkitűzési folyamat során körülbelül 700 vezető ismerkedett meg az új vezetési alapokkal. Most ezeket a vezetési koncepcióval együtt bemutatjuk az összes dolgozónak.

A vezetési képzéseket már az új koncepció alapján dolgoztuk ki. Áprilisban mutattuk be a koncepciót a képzések vezetőinek, akik többek között a «Management and Leadership»-képzéseket bonyolítják, amelyeket német nyelvterületen tartunk.

«Összességében is többet akarunk beszélni a Bell Food Groupon belül a vezetés témájáról» – mutat rá Endrik Dallmann a célra. «A jövőben «bits and pieces»



mottóval rendszeresen küldünk majd vezetőinknek rövid tartalmakat és impulzusokat, hogy megerősítsük a közös vezetői érzést és tudást». Ezért a következő hónapokban több, a «leadership» témájával foglalkozó tartalom jelenik majd meg a My Bell Food Group dolgozói alkalmazásban.

A számítógép-hozzáféréssel rendelkező vezetők a Bell Food Group portálon (intranet) már most áttekinthe-

tik a vezetői koncepció teljes tartalmát. Év végéig ezt az oldalt egy tudásplatformmal akarjuk kiegészíteni, amelyen keresztül a vezetők további tudásmorzsákhoz férhetnek hozzá, illetve segédanyagokat, például beszélgetésekhez való vezérfonalakat találnak.

Diversity & Inclusion

A sokféleség a csúcson kezdődik

A sokszínűség hozzátartozik a Bell Food Group mindennapjaihoz. Már most különféle korcsoportokhoz, nemzetiségekhez, kultúrákhoz vagy régiókhoz tartozó férfiak és nők dolgoznak együtt minden telephelyünkön. A Bell Food Group annak érdekében, hogy mindenki számára megteremtse az esélyegyenlőséget, tavaly megalkotott egy Diversity & Inclusion koncepciót, amelynek középpontjában a nők támogatása áll, így a következő években a nők arányának a vezetésben is növekednie kell. • *mr*

2026-ig a Bell Food Group 0–3. vezetői fokozatának 20%-ában hölgyeknek kell a felelősségteljes pozíciókat betölteniük. Ezt a célt a 2026+ személyzeti stratégia részeként határoztuk meg. Ezzel összességében is támogatjuk a sokszínű munkakultúrát, mert amiben vezetőségi szinten példával járnak elől, az a többi dolgozóra is kiható.

Támogatjuk a sokszínű munkakultúra elismerését.

«A sokféleség bizonyítottan tartós pozitív hatással bír egy vállalat sikerére. Többek között javítja a munkahelyi hangulatot és a csapat teljesítményét is» – hangsúlyozza Birgit Schindinger, a Bell Food Group D&I-felelőse. «A Bell Food Groupnál elsősorban a női szerepvállalás terén érezzük a cselekvés szükségességét, mi-

vel ők karrierjük során gyakran szembesülnek kihívásokkal, amelyek megnehezítik számukra az előrelépést. Ezen akarunk változtatni.»

A csoport vezetőségének megbízásából a menedzsermunkahely kidolgozott egy megfelelő programot a nők támogatására. Ehhez először meghatározták a status quót. Az eredmények azt mutatták, hogy a Bell Food Groupnál már most magas a női dolgozók aránya. Különösen azonban a 4., illetve a 3–0. funkció szinten mutatkozik jelentős egyenlőtlenség a nemek eloszlásában.

A nők számára tehát egy úgynevezett «leaky pipeline» alakult ki a két vezetői szint között. A vezetésben felmerülő hiányosság fő okai – röviden összefoglalva –, hogy nem lehetséges az igényeknek megfelelő munkavégzés, hogy nincs szisztematikus, egyenjogú tehetségmentesítés, illetve hogy a vezetői kultúra nem egységesen irányul a befogadásra.

Hol tart most a Bell Food Group a vezető pozícióban lévő nők szempontjából?

Terület	Dolgozók	Szakmenedzsmen	Középmenedzsmen	Keret	GRL
Bell Food Group	Nők: 38 % Férfiak: 62 %	Nők: 29 % Férfiak: 71 %	Nők: 28 % Férfiak: 72 %	Nők: 12% * Férfiak: 88 %	Nők: 0 % Férfiak: 100 %
Bell Svájc	25 %	21 %	26 %	7 %	0 %
Bell International	41 %	n/a	25 %	22 %	0 %
Hilcona	39 %	37 %	17 %	10 %	0 %
Hügli	45 %	33 %	26 %	0 %	0 %
Eisberg	50 %	31 %	39 %	13 %	0 %

* Frissítés
A számok egy 2022 végén készült felmérésből származnak. A teljes keretben ma a nők aránya már 14%.



A tanácsadó testület és a munkacsoport tagjai (balról jobbra): Antoine Bontemps, Melina Seitz, Jessica Alexa, Birgit Schmidinger, Dorothea Ngo, Sara Heiniger, Endrik Dallmann, Etienne Petitjean, Selina Weber és Tanja Degenhardt.



Na de most komolyan... Birgit Schmidinger

2024-ben még mindig szükségünk van a nők támogatására? Sajnos igen. Felmérésekből és a csoporton belüli személyes beszélgetésekből is tudjuk, hogy az ambiciózus nőknek még mindig komoly akadályokat kell leküzdeni a munka világában. Így például még mindig gyakran találkozunk sztereotip elvárásokkal, például hogy a nőknek többet kell a családjukkal foglalkozniuk, mint a férfiaknak. Emellett a munkahelyükön gyakran láthatatlanabbak, és nincs annyira jó kapcsolati hálójuk a cégen belül, mint férfi kollégáiknak. Közben támogatjuk a nőket abban, hogy leküzdjék ezeket az akadályokat, a felsőbb vezetési szinten egyenletesebb nemi eloszlást szeretnénk elérni.

Hamarosan az egész Bell Food Group menedzsmentjében megjelenik majd a női kvóta? Nem, noha világos célt tűztük ki magunknak a vezető pozícióban lévő nők arányára vonatkozóan, ez nem jelenti azt, hogy rögzített kvótát vezetünk be.

Sokkal inkább arról van szó, hogy a nőket adekvát módon képessé tesszük arra, hogy elfoglalják a megfelelő pozíciókat. Ezt a kompetenciák továbbfejlesztése mellett többek között azzal érjük el, hogy olyan munkakörnyezetet teremtünk, amely mindenkinek egyenlő esélyeket kínál egész karrierje során.

És mi a férfiak véleménye minderről? Őket nem érdekli? De igen, a férfiak nagyon is fontosak a program sikeres megvalósításához. A valóban egyenlő elbánás ugyanis csak akkor lehetséges, ha mindenki úgy érzi, hogy meghallgatják és megbecsülik. Ezért minden, a nőket támogató munkacsoportban van legalább egy férfi kolléga, illetve tervezzük a vegyes mentor-mentorált párok bevezetését is. Biztosak vagyunk abban, hogy a következő időszakban beindított dolgok végül a csoport férfi és női tagjainak is a javára szolgálnak majd.

Mely cselekvési területeket érint a Diversity & Inclusion program?

A fókuszcsoporthoz folytatott beszélgetések során a felfedtük a nők karrierfejlődésének legfontosabb akadályait a Bell Food Group berkein belül. Ebből jöttek létre a D&I-program cselekvési területei.

AKADÁLYOK

Nem támogatott a család és a munka **összeegyeztethetősége**

Nincs **rugalmasság** a munkaidő/munkahely tekintetében

Nincs **átláthatóság**: továbbképzés állás betöltése

Nincs **rendszeresség**: potenciálemelés fejlesztő beszélgetések

Konzervatív **gondolkodásmód** a nemi szerepekről és egyenlőtlen bánásmód

A vezetőtől való **függőség**, eltérő elbánás

Nem lehetséges **szükségleteknek megfelelő** munkavégzés

Nincs szisztematikus, egyenjogú **tehetségmenedzsment**

Vezetői **kultúra** nem egységes a befogadás tekintetében

CSELEKVÉSI TERÜLETEK

Szükségleteknek megfelelő munkamodell

Tehetségmenedzsment – toborzási fókusz

Inkluzív (vezetői) kultúra – tudatosságfejlesztés és felelősségvállalás fókusz

Tehetségmenedzsment – megtartás fejlesztése, támogatás fókusz

Inkluzív (vezetői) kultúra – átláthatóság, láthatóság és párbeszéd fókusz

Akkor is hozzá lehet szólni, ha valaki nem tagja a munkacsoportoknak.

«Ezeket az akadályokat akarjuk megszüntetni, hogy kihasználhassuk a sokféleségünkben rejlő teljes potenciált» – magyarázza Birgit Schmidinger. «A nők támogatása azonban természetesen nem jelenti a «nők előnyben részesítését». Az intézkedések célja a tényleges esélyegyenlőség megteremtése. Ez végső soron mindenkinek hasznára válik, mivel a férfiak is profitálnak abból, ha például rugalmasabb munkamodelleket kínálunk.»

Az intézkedéscsomagokon végzett konkrét munka februárban indult. Három grémium foglalkozik különböző szinteken a témával: a hatfős tanácsadó testület a program stratégiai orientációjával, a tízfős átfogó munkacsoport a taktikai lebonyolítással, a telephelyek helyi munkacsoportjai pedig az ötletek összegyűjtésével és megvalósításával.

«Van néhány intézkedés, amelyeket minden szervezeti egységnél kötelezően végre kell hajtani» – tájékoztat Birgit Schmidinger. «A hangsúly azonban az egyedi projekteken van, amelyek az egyes telephelyekre vannak szabva. A szükségletek ugyanis nem mindenhol egyformák.»

Ennek megfelelően a helyi csoportok május közepe óta azon dolgoznak, hogy megtalálják, mely intézkedések támogatnák a leghasznosabb módon a nőket az adott telephelyen. Az első lépés során a legnagyobb dolgozói létszámú telephelyekre összpontosítunk a német nyelvtérlet egyes üzletágaiban. Az év közepe táján már a másik két grémium elé kell tárnunk az ötleteket egyeztetésre, hogy döntés születhessen a megvalósításról.

Az is beadhat javaslatokat a nők támogatásával kapcsolatban, aki nem tartozik egyik munkacsoporthoz sem: minden, számítógéppel rendelkező munkahelyen dolgozó kollégánk kapcsolatba léphet ebből a célból a «Hölgyhálózati-közösséggel» a Viva Engage, illetve a Yammer útján, vagy e-mailt írhat az info-diversity@bellfoodgroup.com címre. A telephelyek dolgozói emellett fordulhatnak helyi munkacsoportjaikhoz is

BBQ egy csipetnyi extrával

Megint felforrósodnak a dolgok



Teljes erővel dübörög a BBQ-szezon, idén pedig az Európa-bajnokság miatt valószínűleg még gyakrabban lobbannak fel a tüzek. De akár tombol a futball-láz, akár nem, a grillrácson és a grillrács mellett is a Bell Food Group garantálja az izgalmakat, számos újdonságával. Köztük: nemzetközi fűszerek, roppanós saláták és gyümölcsös vitaminforrások. • *mr*

Bell Svájc: Nemzetközi konyhák ihletésével

Idei BBQ-választékával a Bell változatos nemzetközi utazásra hívja svájci vásárlóit. Először délre tartunk a legfinomabb svájci sertéshúsból készült **«Zöldfűszeres salsiccia»** ízeivel, amelyet egy jellegzetes olasz zöldfűszerkeverék tesz fantasztikussá.

A következő állomás Spanyolország, a **«Chorizo grillkolbásszal»**. A szaftos különlegesség szintén a legfinomabb svájci sertéshúsból készül, intenzív paprikaízesítéssel.

A grillszezonban nem maradhat el a tekintés a tengerentúlra sem. Onnan érkezik a **«Texasi spareribs»** amelyet már előre bevontak egy ízletes, füstölt BBQ-szárazpáccal. A grillen 25 perc alatt olyan puha lesz, mintha hosszú órákat töltött volna a tűzön.



Hilcona Foodservice: Büféhez és BBQ-hoz

A Hilcona Foodservice hét új salátavariációval bővíti a gasztronómia részére nyújtott salátakínálatát: «Édeskömény-saláta», «Tészta-saláta», «Olasz saláta», «Üvegtészta-saláta», «Tofusaláta», «Lilakáposzta-saláta» és «Babsaláta». Az új fajták nemcsak változatos salátabüfét garantálnak a szállodában, hanem nagyszerű kíséretet biztosítanak különféle BBQ-fogásokhoz is.



Újdonságok a grillhez

Texasból Argentína felé vezet az utunk, a **«Bárány-chimichurri nyárs»** hazájába. Az oregánót, petrezselymet, fokhagymát és chilit tartalmazó, trendi páccal tökéletesen illik a zsenge bárányízhez.

Az út utolsó szakasza Ázsia felé kanyarodik. A földrész konyhája többek között a **«Lágy currys csirkemellnyárs»** ihletforrásul is szolgált. A legfinomabb svájci csirkemellből készült, fűszeres mininyársak a grillézéstől különösen szaftosak és fűszeresek lesznek.

A tenger gyümölcseinek rajongói a **«Red Thai pangasiusfilével»** tehetnek kulináris kitérőt Thaiföld felé. A nyársakon a zsenge halfilé tüzes, piros páccal egészül ki.

Végezetül pedig Korea csábit egy izgalmas specialitással: a **«Sweet Korean lazacfilével»**. Ennek különlegességét nemcsak az édeskés koreai fűszerezés jelenti, hanem a vele együtt érkező cédrusfahasábok is. Ezek elsősorban zárt grillben adnak finom füstaromát a lazacnak.



Eisberg Ausztria: Frissítő gyümölcskreációk

Legyen szó akár egy könnyű desszertől a kerti partin, vagy az ebédszünetben esedékes vitaminpótlásról – az Eisberg Ausztria gyorsan az asztalra varázsolja a gyümölcsös élvezeteket: különböző méretekben hat fajtát dolgoztak ki a Coop «Betty Bossi» márkájához. Az egzotikus keverékektől a puristáknak szánt dinnyetálon át minden megtalálható, ami forró nyári napokon biztosíthatja a tudatosan táplálkozók felfrissülését.

Gyümölcsös ízék a végére

Eisberg Svájc: A BBQ tarka kísérfője

A «BBQ Bowl Nyár» az Eisbergnél nevében hordozza a koncepciót: a tál zöldséglátát kombinál kukoricával, sárgaréppával, paradicsommal és uborkával. És hogy a grillparti – vagy a piknik – előkészületei még gyorsabban menjenek, a házi öntettel már a tökéletes, krémes-fűszeres szósz is mellékeljük.

Újdonságok a saláták földjéről



Nemzetközi fűszerek kölcsönöznek új aromát a grillen készülő ételeknek

A nagyvilág ízei

Aki a BBQ-szezon kezdetével új ihletforrás után kutat, most minden eddiginél szélesebb választékot talál a távoli országok fűszerkészítményeiből. Az egyre globálisabbá váló aromák ugyanis az európai grillezőknek is változatosságot biztosítanak. Még soha nem volt ennyire egyszerű grillcsipesszel a kézben körbeutazni az egész világot, kontinensről kontinensre. • *mr*



Ausztrália

Tasmán bors: exkluzív hegylakó

Nemes fűszer a magaslatokról: kilogrammonként több mint 120 000 forintos árával a tasmán bors, más néven ausztrál hegyi bors, a világ tíz legdrágább fűszere közé tartozik.

A fűszert egyébként helytelenül nevezik «borsnak»: botanikai szempontból a fa, amelyről származik, nem a borsfélék családjába tartozik, hanem a liljomfa-virágúak közé.

A földrajzi meghatározás azonban helyes: ez a ritkaság Tasmániában, illetve Új-Dél-Wales és Victoria tartományokban lelhető fel, ahol az erdőben terem, és évente csak egy csekély mennyiség szüretelhető belőle.

Az előállítás költségeit azonban mégsem a kis mennyiség indokolja. A tasmán bors aromájának intenzitása miatt is drága összetevő. Az első pillanatban határozottan édeskes íze intenzív, forró csípősségbe csap át.

Az adagolásnál mindenképpen oda kell figyelni, mert a szecsúáni borshoz hasonlóan a tasmán bors okozhatja a szájüreg zsibbadását.

A tasmán bors aromájának intenzitása miatt drága összetevő.

Észak-Amerika: Karolinai dörzspác: a BBQ hazájából

A dörzspácok, vagyis olyan, száraz fűszerkeverékek, amelyekkel a húst dörzsölik be grillezés előtt, a nagy tavak innenső oldalán is már régóta megtalálhatók számos grillrajongó fűszerpolcán.

Az ágazat egyik helyi specialitása az USA déli államaiból származik, ahol a BBQ nemcsak étkezési szokás, hanem egyenesen életstílus is: ez a karolinai dörzspác.

Mint ez oly gyakran előfordul, minden családnak megvan a maga titkos receptje. Egyes hozzávalóknál azonban úgy tűnik, teljes az egyetértés. Ezek közé tartozik a paprikaőrlemény, a római kömény, a cukor, a só, a bors, illetve még egy csípős összetevő, például cayenne-i bors vagy őrölt chili.

Az ilyen alapon készült szárazpácok többek között kiválóan illenek az olyan grillcsodákhoz, mint a pulled pork vagy a spare ribs. Aki az igazán autentikus megoldásokat szereti, a kész grillezett fogáshoz «Carolina Gold» mustáros mártást talál, amely hazájában nem hiányozhat egyetlen BBQ-partiról sem.



Dél-Amerika

Chipotle chili: csípős-csúcsos fűszer a fűstről

Az aztékok már 9000 évvel ezelőtt füstöléssel tartósították a chilipaprikát. Az így készült chipotle a mexikói konyha állandó kísérője, népszerűségének növekedésével pedig már a nemzetközi konyha is felfedezte.

A hagyományos előállítási mód során jalapeño paprikát főznek és szárítanak lassan a meszkítófa izzó parazsa fölött. Így módon nyerik el különösen füstös és édes-csípős ízűket.

Egész chipotle paprikát többek között párolt ételekhez szokás használni. Por formában pácok, dörzspácok és mártások számára kölcsönözheti a szükséges tüzet. Mindemellett nemcsak hús ízesítésére alkalmas. A vegetáriánusok erőteljes, füstös aromája miatt kedvelik.

A chipotle chili 5000 és 10 000 Scoville közötti csípősségével erősebb, mint a jalapeño, így inkább az edzettebb szájpadrásoknak való. Ezért érdemes lassan próbálgatni a helyes adagolást. Ha pedig krémes állagúra kívánja eldolgolni a paprikákat: ne feledkezzen meg a védőkesztyűről!



Dél-Afrika
Chakalaka:
a legfinomabb
maradék

Nincs egyértelmű bizonyíték annak, hogy hogyan jött létre a chakalaka fűszeres mártás. A legszelebb körben elterjedt történet szerint a Johannesburg-környéki bányászok találták fel, akik ételmaradékokból főztek levest vagy mártást.

Ennek megfelelően természetesen nincs egyetlen eredeti chakalakarecept, csak számos változat. A legtöbb receptben megtalálható a paprika, a paradicsom, a fehér bab, a fejes káposzta és a chili-paprika.

A specialitás a 2010-ben Dél-Afrikában rendezett futball-világbajnokság alkalmával vált nemzetközileg is ismertté, amikor a pikáns ízvilágú rágcárnivalók és grillszószok betörték az európai üzletekbe is.

A chakalakaszósz számos hús- és zöldségételhez illik, így nagyszerű kíséretet nyújt egy tüzes grillvacsorához. A chakalaka fűszerkeverékek emellett egzotikusan csípős aromájukkal feldobják a pácokat és a dipeket is.



Észak-Afrika és az arab területek

Zatar:
az Ezeregyészaka illata

Fűszeres aromájával a zatar – nyelvterülettől függően esetleg zaatar vagy za'atar – az észak-afrikai és közel-keleti konyha legkedveltebb fűszerkeverékei közé tartozik.

Fő összetevője az oregánófélek családjába tartozó növény levele, amely többféle néven, például szíriai vagy szír-izsóp néven ismeretes.

Az enyhén csípős zöldfűszer több másik hozzávalóval egészül ki, például pirított szezámval, szömörccével és sóval. Ezénkívül a helyi preferenciáknak megfelelően tartalmazhat még ánizst, édesköményt vagy koriandert is.

A meze-tányér klasszikusa a lepénykenyér zattarral. A fűszert ehhez leggyakrabban olívaolajjal, de időnként joghurttal vagy humússzal is keverik. Nagyszerű köret a BBQ-hoz is.

A sokoldalú keverék emellett kiválóan alkalmas marhahús-, szárnyas- vagy zöldségalapú fogásokhoz is. Az Ezeregyészaka illata ingyen jár hozzá.



Ázsia/India

Tandoori masala:
új íz, nemcsak a sütőből

A «tandoor» név egy hagyományos, faszenes sütőt jelöl, amelynek használata többek között az indiai konyhában is általánosan jellemző. A tandoori masala ennek megfelelően olyan ételekhez tartozó fűszerkeverék, amelyek ilyen sütőben készülnek.

Az általában currykhez használt garam masalával ellentétben ez a hozzávaló inkább hús és zöldségek pácolására alkalmas, amelyeket Tandoor tartományban hosszú nyársakon főznek közvetlenül.

Ez a keverék azonban egy hagyományos grillnél is igazi indiai hatást kelt. A legtöbb változatban megtalálható chili, kömény és koriandermag gondoskodik erről. Népszerű összetevő még a paprika, a gyömbér, a fokhagyma, a fahéj és a kardamom.

A tandoori masala többek között grillezett pulykacomb vagy -nyárs pácolására is kiválóan alkalmas. Ehhez a fűszert olajjal vagy olajos joghurttal keverik össze, ami már néhány órával a kerti parti kezdete előtt átadhatja csábító aromáját a húsnak.



Korea
Gochujang:
a «swicy» ízvilág

Ez a K-food, vagyis a dél-koreai konyha eme képviselője néhány éve nemzetközi trendet határoz meg az élelmiszeriparban, ezért a gochujang már régóta nem csak az ázsiai boltok kínálatában lelhető fel.

A különlegesség hagyományos előállításához chiliport, ragacsos rizslisztet, szójalisztet és sót kevernek össze, és nagy agyagfazekakban több éven keresztül fermentálják. Így a rizsben lévő keményítő lassan cukorrá alakul.

A folyamatot ma már ipari megoldásokkal le is lehet rövidíteni. Megmarad viszont a krém csípős, édes-kés jellege, ami megmagyarázza nagy népszerűségét Ázsia-szerte. A «swicy» ételek ugyanis, amelyek a «sweet» és a «spicy» szavak összevonásából kapták nevüket, nagyon keresettek mostanában.

Egy eredeti koreai BBQ esetén a szósz dipek alapjául szolgál, amelyet vékony grillezett húsdarabokkal és más köretekkel együtt egy salátalevelbe csomagolnak, és a kis csomagot egyben bekapják.

A krém még sok más módon felhasználható grillezésnél, például mártásoknak és dipeknek fantasztikus, édes-csípős ízhatást kölcsönöz.



A grill statisztája főszerepre tör

Hátsó sorból a rivaldafénybe

Gyakran előfordul, hogy a BBQ-partin már jóllakott, mielőtt a hús egyáltalán az asztalra kerülne? Akinek ismerős ez az érzés, biztosan úgy látja, hogy nemcsak egy steak, egy spare ribs vagy egy burger érdemli meg a nagy felhajtást. Az ízletes előételek, köretek és desszertek is rászolgálnak az ünneplésre. A LOOK! összegyűjtött hozzájuk néhány ihletforrást. • mr

Étvágygerjesztő

Bagett lágysajttal és áfonyával

Alaprecept 4 adaghoz

8 szelet bagett
8 szelet fehérpenészes sajt
(ízlés szerint pl. brie vagy camembert)
150 g fekete áfonya (friss vagy kiolvasztott mélyhűtött)
8 ek balsamecet

Elkészítés: Mindegyik szelet bagetre helyezzen egy szelet sajtot, arra néhány szem áfonyát. Ezeket kissé nyomja bele a sajtba, hogy ne guruljanak le róla. Az áfonyákra tegyen egy kevés balsamecetet. Kb. 180 fokon grillezze őket közvetlenül 10–15 percen keresztül, amíg a sajt olvadni nem kezd, majd melegen tálalja.

További ötletek: A rácson még számos más, kenyér alapú köretet is készíthet. Örök sláger: a klasszikus fokhagymás kenyér. Jöhet még: a gombás bagett. Ehhez vajon párolt gombát, újhagymát és fokhagymát kissé kihűtve keverjen el aromás reszelt sajttal és petrezselyemmel. Terítse a keveréket a bagetteszeletekre, és közvetlenül grillezze, amíg a bagett kissé ropogós nem lesz.

Mindenféle göngyölt szalonna

Alaprecept 4 adaghoz

8 szelet szalonna
(pl. baconszalonna)
4 db krumplinudli
4 szem aszalt szilva
4 szem aszalt datolya
4 szelet körtebefőtt
(nem túl puha)

Elkészítés: Minden egyes hozzávalóból egyet-egyet tekerjen be egy fél szelet szalonnába. A könnyebb kezelhetőség érdekében a göngyölegeket felszúrhatja nyársakra. Grillezze őket, amíg a kívánt mértékben ropogósak nem lesznek, majd tálalja őket melegen.

További ötlet: Sajtot is készíthet szalonnába göngyölve a grillen. Erre többek között kiválóan alkalmasak a hosszabban érlelt keménysajtok, mivel ezek nem olvadnak el olyan gyorsan. A feta, a mozzarella és más, puhább fajták esetében szükség van némi ügyességre – és esetleg egy grilltálcára is. Akkor sikerülnek a legjobban, ha a szalonna teljesen beburkolja a sajtot, és az egészet egy nyárs rögzíti.

Szalonnába göngyölve sajtot is lehet grillezni.





Hűséses
kísérők

Cowboy-vaj

Alaprecept

250 g vaj
1 fej mogoróhagyma (finomra vágva)
3 gerezd fokhagyma (finomra vágva)
2 ek dijoni mustár
1 ek citromlé
2 tk reszelt citromhéj
1 tk torma
2 ek petrezselyem (finomra vágva)
2 ek metélőhagyma (finomra vágva)
1 ek friss kakukkfű (finomra vágva)
2 ek finom tengeri só
½ ek őrölt bors
min. 1 ek cayenne-i bors

Elkészítés: A vajat már korábban vegye ki a hűtőből, hogy puha legyen. A cayenne-i borsot kívül minden hozzávalót egy tálba öntünk, és egy villával alaposan összekeverünk. Másik megoldásként a cowboy-vajat konyhai robotgéppel is habosra keverhetjük. Ezután a cayenne-i borsal a kívánt csípősségig fűszerezzük. Egy megfelelő méretű edénybe töltjük, és a feldolgozás időpontjáig hűtve tároljuk, vagy folyékony állagúra melegítve vajás dipként tálaljuk steak mellé. Ez az Egyesült Államokban divatos trend nagyon ízletes csirkehúshoz, halakhoz, sült zöldségekhez és természetesen kenyérré kenve is.

További ötletek: A fűszervajak készítésénél nyugodtan szabadjára engedheti a kreativitását. Egy mediterrán rozmaringos-citromos vaj, vagy egy ázsiai ihletésű curryvaj összeállítása sem ördögösség.

A cowboy-vaj az Egyesült Államok közösségimédia-sztárja.

Grillezett salátaszívek

Alaprecept 1 adaghoz

1 fej római saláta
40 g reszelt sajt (pl. parmezán)
5 szem koktélpáradicsom
olívaolaj
balzsamecet
só és bors

Elkészítés: Mossa meg és vágja félbe a paradicsomokat. A salátaszíveket mossa meg alaposan, itassa le róluk a nedvességet, és hosszában vágja őket félbe. A salátaszíveket közepes hőmérsékleten helyezze a rácsra a vágott felületükkel lefelé. Óvatosan kell eljárni, mert csak egy kicsit szabad megpirítani őket. Utána fordítsa át a salátaszíveket, szórja meg a sajttal, és közvetlenül grillezze, amíg a sajt olvadni nem kezd. Helyezze a tányérra a paradicsomokkal együtt, öntsön rá egy kevés olívaolajat és balzsamecetet, fűszerezze sóval és borssal. Melegen tálalja.

További ötlet: A grillezett salátaszívekhez illik még a gránátalmamag, a piritott dió, és más, klasszikus hozzávalók is, mint az uborka, az olajbogyó, az újhagyma és még sok más. Az öntetet is saját ízlése szerint alakíthatja. Ha például sajt nélkül tálalja a salátaszíveket, jól illik hozzájuk egy joghurtos-zöldfűszeres öntet is.

A salátaszívek grillezésénél óvatosan kell eljárni.

A végén
jön a java

Grillezett gyümölcsök

Alaprecept 1 adaghoz

½ őszibarack
2 szelet ananász
3 tk vaj
3 tk nádcukor
1 gombóc vaníliafagylalt

Elkészítés: A fél barackokra és az ananászszeletekre adagolunk 1–1 tk vaját és nádcukrot, a gyümölcsöket helyezük a grillre, és közvetetten grillezzük, amíg a vaj és a cukor nem karamellizálódik. Még melegen, vaníliafagylalttal tálalja.

További ötletek: A csokoládés banán rajongói hosszában bevághatnak egy banánt úgy, hogy nem vágják át teljesen, és a résbe csokoládédarabokat tesznek. A banánt addig kell grillezni, amíg a héja fekete nem lesz. Ezután ki lehet belőle kanalazni a krémes töltelékét.

Sajttorta-felfújt

Alaprecept 4 adaghoz

250 g sovány túró
100 g vaj
50 g cukor
2 tojás
2 csapott ek búzadara
½ vaníliarúd kikapart belseje
vaj a poharak kikenéséhez
4 tűzálló pohár (kb. 220 ml)

Elkészítés: A megolvasztott vaját keverje sima krémmé az összes hozzávalóval. Kenje ki alaposan a poharakat, és két-harmadukig töltsen meg őket a masszával. Zárt grillben kb. 180 fokon grillezze 20–30 percig, amíg a felfújtak megnőnek. Ha a hőmérséklet nem szabályozható olyan jól a grillen: a felfújtak sütőben is elkészíthetők.

További ötletek: A sajttorta-felfújtak többféleképpen is izesíthetők. Finomabban tehetők például egy közbülső áfonya- vagy málnaréteggel, vagy akár apróra vágott amarettini-sütemény rétegzésével. A tálalásnál bogyógyümölcs-feltéttel és egy gombóc fagylalttal fokozhatja az élvezeteket.

*A sajttorta-felfújthoz
jól illik a málna is.*



Elkötelezettség a fenntartható csomagolások iránt

A KEVESEBB TÖBB

Se be, se ki. Mindenképpen nézzen ki jól, legyen könnyen kezelhető, és mindemellett még környezetbarát is. A legsokoldalúbb csomagolás. Miért nem feltétlenül jobb a papír, mint a műanyag, és mi alapján döntenek a fogyasztók a jó, a rossz és a csúf csomagolási megoldások között.

Az élelmiszer-csomagolásoknak tényleg mindent be kell vetniük, hogy az összes igénynek megfeleljenek. A hatósági előírások szigorúak, és meghatározzák a törvényi kereteket. Egy jó csomagolásnak védenie kell az élelmiszert a környezeti hatásoktól és a szennyeződésektől, illetve nem szabad saját anyagát sem kibocsátania. Emellett védenie kell a mennyiségvesztéstől, gondoskodva a lehetőleg hosszú eltarthatóságról is. A legjobb esetben a csomagolás újrahasznosítható, vagy alkotóelemeit lehet újrafeldolgozni, amelyek így a körforgásban maradnak.

A csomagolás belső értékei mellett a külső is sokat nyom a latban. Egy jó csomagolás tetszetős látvány

«Egy jó csomagolás kimondottan sokoldalú.»

a vásárlók számára, ráadásul a tartalomra vonatkozó összes információt vonzó és érthető módon mutatja be. Vagyis mindig újra és újra fejest akar ugrani a bevásárlókosárba. Ennek biztosítására könnyen szállíthatónak is kell lennie. A vásárlóval való hosszú távú kapcsolat kiépítése érdekében a termék csomagolása legyen jól tárolható és könnyen kinyitható, illetve terméktől függően

könnyen visszazárható is. A gyártói oldalon rendelkezésre kell állnia a szükséges infrastruktúrának a modern csomagolások előállításához, mindezt ráadásul piacépes áron.

Elméletben egyszerű, gyakorlatban bonyolult
«Egy jó csomagolás kimondottan sokoldalú, és egyszerre a lehető legjobb kompromisszum is»

– magyarázza Claudia Hunter, a Bell Svájc csomagolástechnikai vezetője. A Bell Food Group fenntarthatósági stratégiájában szereplő célok között központi helyet kap az új, környezetbarátabb csomagolások kifejlesztése: először is csökkenteni kell a csomagolóanyag műanyagtartalmát, másodsorban pedig az alkalmazott anyagok újrafeldolgozhatósága áll a középpontban. «Végső soron kijelenthetjük, hogy minden gramm

egy jó gramm műanyaggal kevesebb. Az újratemelő nyersanyagokból, például papírból és kartonból készülő anyagok jobban állnak a Co₂-lábnyom tekintetében, mint a műanyag» – fejtegeti Claudia Hunter.

Ami elméletben egyszerűen hangzik, az a friss húsok és a hentesárúk csomagolásának konkrét esetében viszonylag bonyolult. Ezeknél a kényes területeknél a papír alapanyagot



Claudia Hunter,
csomagolástechnikai vezető,
Bell Svájc

Kevesebb műanyag a salátashakerben

Az Eisberg Svájc által gyártott Farmer Salad shakerpohara bő negyedével kevesebb műanyagot tartalmaz, mint az elődje. Egy olyan fedéllel, amely új formájában 52%-kal kevesebb műanyagot fog tartalmazni, és egy salátástasakkal, ami a pohár helyett érkezik majd, évente összesen nyolc tonna műanyag megtakarítását fogja eredményezni.



is tartalmazó csomagolásokhoz kötelező a primer rostok használata. Ezeket kizárólag fakitermelésből lehet előállítani. Újrahasznosított papír nem érintkezhet közvetlenül élelmiszerekkel. «Ellentétben például a burgonya csomagolásával, a húst nem szabad tisztán papírba sem csomagolni. A papírt módosítani kell, hogy a termék ne szennyezze, vagyis víz- és zsírtaszítóvá kell alakítani. Itt egyértelműen előnyösebb a műanyagcsomagolás.» Claudia Hunter hosszú távon a műanyagcsomagolást észszerűen fenntartható kompromisszumnak tartja a friss- és hentesárú-csomagolások terén.

Egyes európai országok, például Franciaország, Olaszország és Németország, már most használnak egy olyan műanyag-újrahasznosító rendszert, amelynek keretében összegyűjtik és újra felhasználhatóvá teszik az élelmiszer-csomagolásokat. Svájcban egy nemzeti gyűjtőrendszer kialakítását tervezik, amelynek megvalósítására a következő években kerülhet sor.

Akár 50 százalékkal kevesebb műanyag a hajtogatott csomagolásnak köszönhetően

A Bell Németországnál már hosszabb ideje alkalmazzuk, három éve pedig Svájcban is működik: a nyerssonkaszpecialitások hajtogatott csomagolása a kemény tálakkal szemben egy vékonyabb anyagból készülő, rugalmas fóliából áll. A hajtogatott csomagolás 50%-kal kevesebb műanyagot tartalmaz a hagyományos csomagolásokhoz képest, ráadásul visszazárható. Újrahasznosíthatósága pedig magasabb, mint a korábbi csomagolásé.



«Mindegyik anyag a maga előnyeivel támogatja a csomagolást, az eltarthatóság, a visszazárhatóság, a stabilitás stb. szempontjából.»

Jó csomagolással az élelmiszer-pazarlás ellen

A műanyagok csökkentésének elsődleges szempontja húsárúk csomagolásánál a termékvédelem. Az értékes élelmiszer eltarthatóságának van a legmagasabb prioritása. «Minden gramm étel, amit nem elfogyasztanak, hanem megromlik és a szemétkerül, nagyobb baj, mint minden gramm műanyag a csomagolásban» – mondja Claudia Hunter.

Kihívást jelentenek a kompozit csomagolások, amelyek különböző műanyagokból tevődnek össze. «Mindegyik anyag a maga előnyeivel támogatja a csomagolást, az eltarthatóság, a visszazárhatóság, a stabilitás stb. szempontjából.» A Bell Food Group csomagolástechnikusai az anyagkeverék további optimalizálására, illetve a különféle műanyag-összetevők mennyiségének csökkentésére törekednek.

Lebomló vagy hosszán a körforgásban marad?

Egyre több szó esik az úgynevezett bioműanyagokról. Ez alatt az újratemelő nyersanyagokból készülő anyagokat értjük, illetve azokat, amelyek ugyan kööljalapúak, de biológiailag lebomlóak, vagy esetleg mindkét tulajdonságot egyesítik.

«A jövőre nézve érdekes lehet a hulladékból vagy melléktermékekből nyert források felhasználása műanyagok előállítására» – mondja Claudia Hunter.

Lemez helyett papír aljú hengeres papírdobozok

A dobozaljak ózozott lemezről papírra való átállításával az Egyesült Királyságban a Hügli hengeres papírdobozai mostantól összegyűjthetők és újrahasznosíthatók. Új csomagolásokban is felhasználhatják őket, vagy új termékek részévé válhatnak.



A műanyagoknak a lehető legtovább kellene a körforgásban maradni.



Átállítás a vegyes anyagokról az egyetlen anyagra

A Hügli levesekhez és mártásokhoz használt tasakjai mostanáig papír és műanyag keverékéből álltak, és nem voltak újrahasznosíthatók. Az egy összetevőjű műanyagra való átállással a tasakok mostantól több mint 90%-ban újrahasznosíthatók.

Svájci kutatók a közelmúltban találtak módot arra, hogy sörgyártási hulladékból egy olyan anyagot állítsanak elő, amely a jövőben élelmiszer-csomagolásoknál lehetne felhasználható.

Claudia Hunter ezzel szemben kritikusan tekint az olyan élelmiszerekből nyert biológiai anyagokra, amelyeket másként az emberek elfogyasztának. «Ennek egyszerűen semmi értelme.» A biológiailag lebomló műanyagokkal kapcsolatban is kissé szkeptikus. Az ott keletkező mikroműanyagok ugyanis több kárt okoznak a talajban, mint hasznát. A bioműanyagnál célravezetőbbek, következésképpen fenntarthatóbbak is azok a műanyagok, amelyek a le-

hető legtovább maradnak a körforgásban, ezzel ugyanis ezek környezetre gyakorolt hatása lesz a legcsekélyebb. «A hatékony körforgás beindításához különösen fontos, hogy az alkalmazott műanyagok sokfélesége áttekinthető maradjon» – figyelmeztet Claudia Hunter.



Anyagkeverék, ami a környezetnek és az ínyenceknek egyformán ízlik

Az Eisberg wrap-tokjai gyártási hulladékból, vegyes kartonpapírból és egy védőrétegből állnak. Az újrahasznosított anyagok használatával védjük az erőforrásokat, és a védőrétegben felhasznált csekélyebb arány miatt a tokok újrahasznosíthatók papírként.

A vásárlók döntenek

A csomagolások továbbfejlesztésének sikerében döntő tényező a vásárlói viselkedés is. Például: a Bell úgy döntött, hogy a bio-darálthús csomagolásához az eddigi tálcás csomagolás helyett új, tömlőzacskós csomagolást alkalmaz. Mivel a tömlőzacskónál egy könnyű és rugalmas fóliát használnak, ezzel a változtatással a felhasznált anyagmennyiség nagyban csökkenthető, ami bő 70%-kal kevesebb műanyagot jelent. A vásárlók azonban tartózkodónak mutatkoztak, és végül kikoszorúzták a tömlőzacskós megoldást. Az értékítés visszaesése a számok nyelvén mondott egyértelmű ítéletet. Ez, illetve a csomagolás technológiai-
lag nagyon igényes előállítás végül azt eredményezte, hogy visszatértünk a klasszikus csomagoláshoz. Ezen a területen még dolgoznunk kell a megfelelő megjelenés meg- vagy feltalálásán. • ap

Újrahasznosított műanyag a B2B-csomagolásokban

A Hügli számos B2B-csomagolása már ma is egyetlen anyagból, például PET-ből vagy polipropilénből áll, és legnagyobb részét újrahasznosítható. Emellett hamarosan megnöveljük az újrahasznosított műanyag arányát bizonyos csomagolásokban. Az ábrázolt palackot 2025-ben legalább 30% rPET aránnyal akarjuk kínálni.



Munkahelyi jubileumok és nyugdíjazások 2024 júliusától szeptemberéig

2544-szeres hurrá

Ebben a számban sajnos ismét nem tudtunk jubileumi interjút megjelentetni. Ehelyett viszont összegyűjtöttünk három érdekes tényt a szolgálati évfordulók témaköréből.

1. érdekes tény

Több mint 80 év

A brazíliai Walter Orthmann tartja a Guinness-világ-rekordot az ugyanazon cégnél eltöltött leghosszabb karrierrel: több mint 80 éven át dolgozott a RenauxView textilipari cégnél.

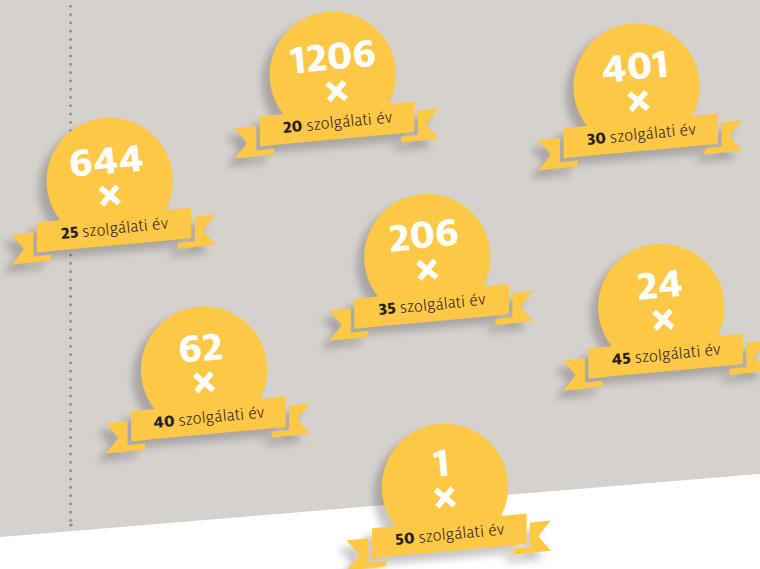
Orthmann karrierje 1938-ban, 15 éves korában kezdődött, és az üzletvezető kérésére 1978-as nyugdíjazása után is hűséges maradt a céghez. Még 100 éves korában is minden nap egyedül járt be dolgozni. 2024 áprilisában, nem sokkal 102. születésnapja előtt látásproblémái miatt kénytelen volt befejezni a munkát a RenauxView-nál – 86 év után.



2. érdekes tény

Ilyen sok évforduló!

A Bell Food Group évfordulásain is látható: amióta a dolgozói magazint 2017-ben, a 4. számnál átkeresztelték LOOK!-ra, a magazinban összesen 2544 szolgálati évforduló jelent meg. És ebbe még nem számoltuk bele az 5. és 15. szolgálati évet, mert akkor annyi ünnepelt lenne, hogy nem férnének el a LOOK! oldalain. A magazin utolsó 26 számában a következő jubilálókat ünnepeltük:



20 szolgálati év

Iveta Křepelková • január 1. Hügli Food, Zásmuky (kiegészítés)
Lukács István • március 22. Eisberg, Gyál (kiegészítés)
Eugeniusz Philip • március 31. Bell Lengyelország, Niepołomice (kiegészítés)
Fitz Mária • április 13. Eisberg, Gyál (kiegészítés)
Hana Kornová • május 19. Hügli Food, Zásmuky (kiegészítés)
Séverine Gil • június 28. Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
Ivo Dux • július 1. Hilcona, Schaan (kiegészítés)
Maryline Giraud • július 1. Sylvain & CO, Essert-sous-Champs (kiegészítés)
Budainé Gecser Edit • július 5. Eisberg, Gyál
Artur Steinbach • július 5. HFC, Bad Wünnenberg
Thitimol Bütikofer • július 12. Eisberg, Dällikon
Damian Bańkowski • július 16. Eisberg, Legnica
Denis Haller • július 18. Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
Josef Huber • július 20. Frisch Express, Pfaffstätt

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

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

Aktuális állásajánlataink:
bellfoodgroup.com/karriere

3. érdekes tény

Munkahelyváltás tegnap és ma

Az elmúlt évtizedekben lecsökkent a vállalat-hoz való tartozás átlagos időtartama, különösen a nyugati országokban. A '70-es és '80-as években gyakoribb volt, hogy a dolgozók egész szakmai karrierjüket egyetlen vállalatnál futották be. A munkaerőpiac növekvő dinamikája, a globalizáció és a technológiai változások gyakoribb munkahelyváltásokhoz vezettek.

Németországban a Statista adatai szerint 2021-ben az egy vállalathoz való átlagos tartozás időtartama 10,8 év volt. Az Egyesült Államokban ennél is kevesebb: a U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS) elemzése szerint 2020-ban mindössze 4,1 év.

25 szolgálati év

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

30 szolgálati év

Jorge Francisco Da Silva Monteiro március 14., Sylvain & CO, Essert-sous-Champs <i>(kiegészítés)</i>
Tama Dembele • július 1. Bell Franciaország, Virieu-le-Grand
Britta Pinkepank • július 1. Hügli, Radolfzell
Szöke Borbála • július 13. Eisberg, Gyál
Alicja Romanek • július 31. Bell Lengyelország, Niepołomice
Michaela Klopsch • augusztus 1. Hügli, Radolfzell
Pascale Schmitt • augusztus 1. Bell Svájc, Bazel
Maria Nogueira de M. Morais • augusztus 2. Sylvain & CO, Essert-sous-Champs
Uzeyir Kocak • augusztus 15. Bell Svájc, Bazel
Tilo Kuhlmeier • augusztus 22. Hügli, Radolfzell
Biagio Manzo • augusztus 22. Bell Svájc, Bazel
Endrik Dallmann • szeptember 1. Bell Food Group, Bazel
Claudia Rotter • szeptember 1. Hügli, Radolfzell
Brigitte Ruh • szeptember 1. Hügli, Radolfzell
Markus Wellm • szeptember 1. Inter-Planing, Langenhaslach
Giai Tat • szeptember 19. Bell Svájc, Bazel
Doreen Kirchner • augusztus 1. Bell Németország, Edewecht
Silvia Bronn • augusztus 29. Bell Németország, Harkebrügge

35 szolgálati év

Pejo Brnadic • július 1. Bell Svájc, Zell
Mehmet Iscen-Torun • július 1. Bell Svájc, Bazel
Alexander Duller • július 24. Hügli, Radolfzell
Joaquin Flores • szeptember 1. Bell Svájc, Cheseaux
Laurent Bachmeyer • szeptember 11. Bell Svájc, Bazel
Franca Fiore • szeptember 14. Hügli, Radolfzell
Gerold Schulte • július 6. Bell Németország, Harkebrügge

40 szolgálati év

Jean-Claude Wenck • július 2. Bell Svájc, Bazel
Norbert Schorer • augusztus 6. Inter-Planing, Langenhaslach
Renate Musacchio • augusztus 29. Hügli, Radolfzell

45 szolgálati év

Catherine Becoye • szeptember 10. Bell Svájc, Bazel
--

Korai nyugdíjazás

Doris Seebacher • április 30. Hilcona, Schaan <i>(kiegészítés)</i>
Heinrich Niederklopfer • június 30. Bell Svájc, Churwalden <i>(kiegészítés)</i>
Willi Koller • június 30. Hilcona, Schaan <i>(kiegészítés)</i>
Brigitte Grand • július 31. Bell Franciaország, Teilhède
Marie-Christine Groell • július 31. Bell Svájc, Bazel
Thomas Stay • július 31. Hügli, Radolfzell
Rudi Käser • szeptember 30. Hilcona, Schaan
Karin Konold • szeptember 30. Inter-Planing, Langenhaslach
Jelena Teofilovic • szeptember 30. Bell Svájc, Bazel
Teski Ágnes • szeptember 30. Eisberg, Gyál

Nyugdíjazás

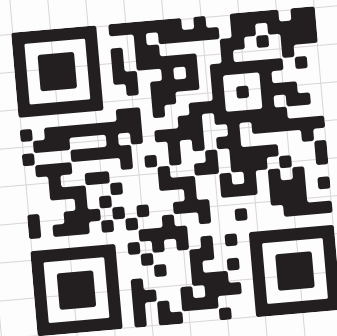
Josef Langmaier • március 31. Frisch Express, Pfaffstätt <i>(kiegészítés)</i>
Jaroslav Košta • április 30. Hügli Food, Zámuky <i>(kiegészítés)</i>
Alain Le Faou • április 30. Bell Svájc, Bazel <i>(kiegészítés)</i>
Michel Lerch • április 30. Bell Svájc, Oensingen <i>(kiegészítés)</i>
Ferdinand Katzberger • május 31. Frisch Express, Pfaffstätt <i>(kiegészítés)</i>
Ursula Lehmann-Schweizer • május 31. Bell Svájc, Oensingen <i>(kiegészítés)</i>
Alexander Andreas • június 30. Bell Svájc, Bazel <i>(kiegészítés)</i>
Isabel Maria Da Silva Luz Guerreiro • július 31. Eisberg, Dällikon
Armin Keller • július 31. Bell Svájc, Gossau
Martin Krutzler • július 31. Hügli, Marchtrenk
Pius Rüegg • július 31. Eisberg, Dällikon
Josef Fischer • augusztus 31. Bell Svájc, Zell
Beatrice Spring • augusztus 31. Bell Svájc, Oensingen
Manfred Hofer • szeptember 30. Hügli, Marchtrenk
Suzan Imeri • szeptember 30. Bell Svájc, Zell
Somsuk Inäbnit-Ruenpraphat • szeptember 30. Bell Svájc, Oensingen
Sabine Pircher • szeptember 30. Hügli, Marchtrenk
Daljit Singh • szeptember 30. Bell Svájc, Bazel

Búcsúzunk

Herbert Lagler • április 3. Hügli, Marchtrenk
Oliver Hedt • április 6. Bell Németország, Seevetal

Ezúton fejezzük ki részvétünket a hozzátartozóknak és környezetüknek.

Mi tetszett Önnek a legjobban?



Visszajelzésével Ön is nyerhet!

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

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

Küldje el visszajelzését (QR-kód) 2024. szeptember 27-éig, hogy részt vehessen a sorsoláson.

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