

Eisberg

BELL
FOOD
GROUP



Lean módszerek és
emberi értékek az
élelmiszer előállításban

Gazsi Zoltán
2021.11.09.



BELL FOOD GROUP STRATÉGIAI MÁRKÁI KÖZT AZ EISBERG

BELL
FOOD
GROUP



Meat

- 🌱 Fresh meat
- 🌱 Poultry
- 🌱 Seafood
- 🌱 Charcuterie



Super fresh convenience

- 🌱 Prepared salads
- 🌱 Ready-cut salads,
fruit and
vegetables



Fresh convenience

- 🌱 Pasta
- 🌱 Sandwiches
- 🌱 Ready-to-serve
meals
- 🌱 Pizzas



Long-life convenience

- 🌱 Soups
- 🌱 Sauces & dressings
- 🌱 Desserts
- 🌱 Ingredients
- 🌱 Ready-to-serve
meals



EISBERG CSOPORT



🌸 Eisberg csoport: 250 mio € forgalom

🌸 8 feldolgozó üzem

🌸 Eisberg Magyarország:

- 24 mio tasak saláta
- 7,6 milliárd forint forgalom
- 35% export
- 180+40 dolgozó, 85% fizikai

Komplex kihívások.

📍 Beszerzési egység
E.S.S.P.



Poland
Czech Republic
Germany
Slovakia



Switzerland
Liechtenstein
France



Hungary
Slovakia
Croatia
Slovenia
Czech Republic



Romania
Moldova



Austria
Austria
Germany



TESCO

SPAR



Auchan

METRO

BILLA



Gyártott sajátmárkák

simply fresh...

A VÁSÁRLÓK EGÉSZSÉGÜGYI KOCKÁZAT PERCEPCIÓJA, NÉMETORSZÁG

EGÉSZSÉGTELEN ÉLETMÓD	29,3%
DOHÁNYZÁS	29,1%
ÉTELEK	27,9%
ALKOHOL, DROGOK	21,8%
KÖRNYEZETSZENNYEZÉS	19,4%
RÁK/AIDS	10,5%
SZÍV-ÉRRENDSZERI MEGBETEGEDÉSEK	6,5%
BALESETEK (AUTÓ, MUNKA, SPORT)	8,6%
ÖRÖKLÖTT BETEGSÉGEK	5,3%
EGYÉB BETEGSÉGEK	15,4%

QUESTIONNAIRE GERMANY,
MULTICODEALLOWED SOURCE: BFR2004

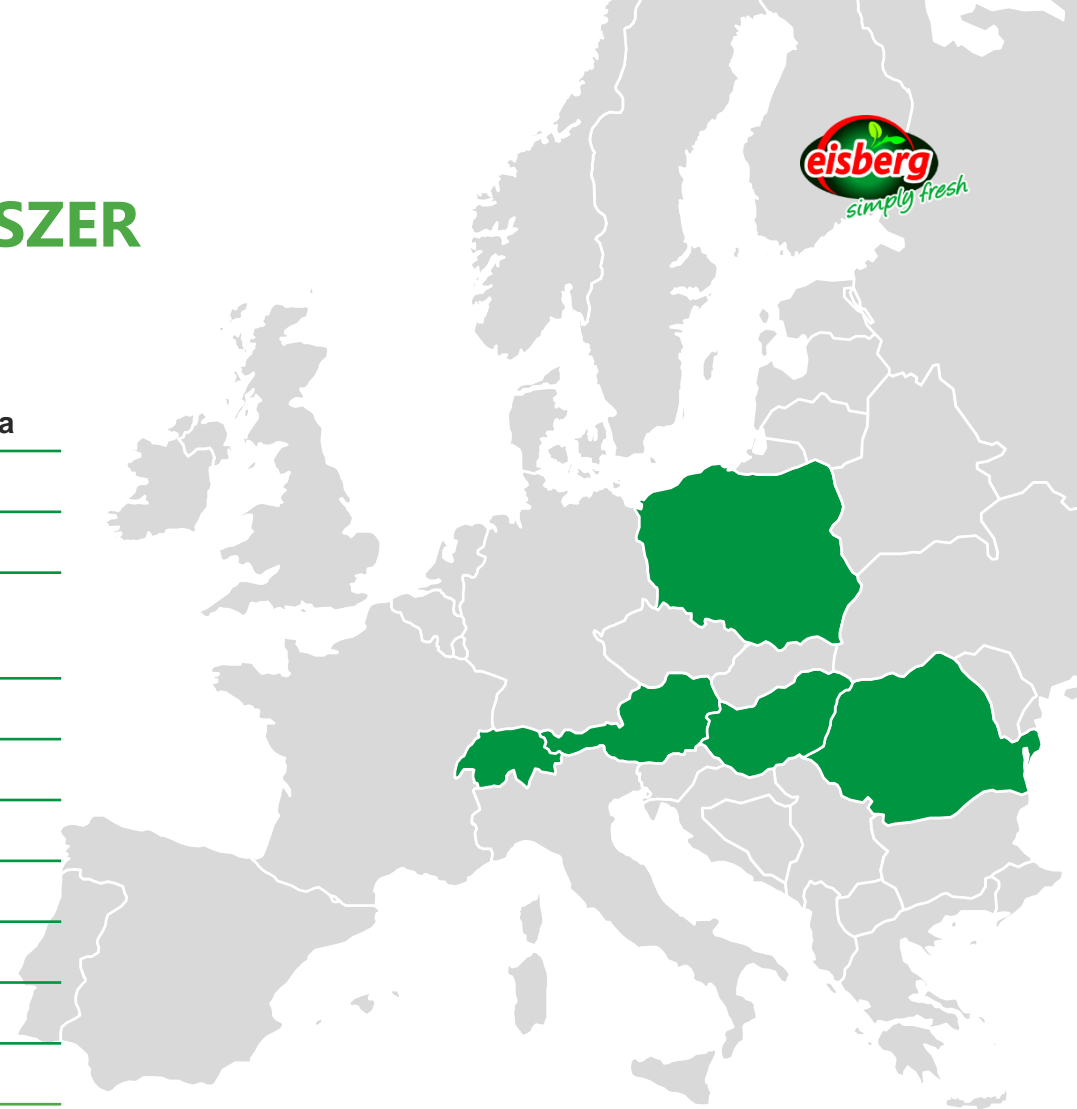


AUDITOK, ÉLELMISZERBIZTONSÁGI ÉS KÖRNYEZETVÉDELMI MINŐSÉGÜGYI RENDSZER TANÚSÍTVÁNYOK



	Switzerland	Hungary	Poland	Romania	Austria
Quality & food safety					
AIB/SQMS	✓	✓	✓	✓	✓
GLOBAL GAP* / Swiss GAP*	✓	✓	✓	✓	✓
BRC		✓	✓	✓	
IFS	✓				✓
Organic	✓	✓		✓	✓
Country specific certificates	Suisse Garantie			QSA, FSA	QS
Sustainability					
Social Compliance	✓	✓	✓	✓	
ISO 14001		✓	✓	✓	
Sustainability report	see under www.bellfoodgroup.com/en/bell-food-group/corporate-responsibility				
Laboratory					
ISO 17025	✓				

- GLOBAL GAP: at supplier level
- In any processing plant additional audits can take place on request of the client.



2021 AUDITOK:

- 🌱 McD's SQMS GMP audit: 95%
- 🌱 Tesco FMS audit: green
- 🌱 Lidl HU audit: 95%
- 🌱 BIO audit: nincs eltérés



2017 :ÚJ VILÁG

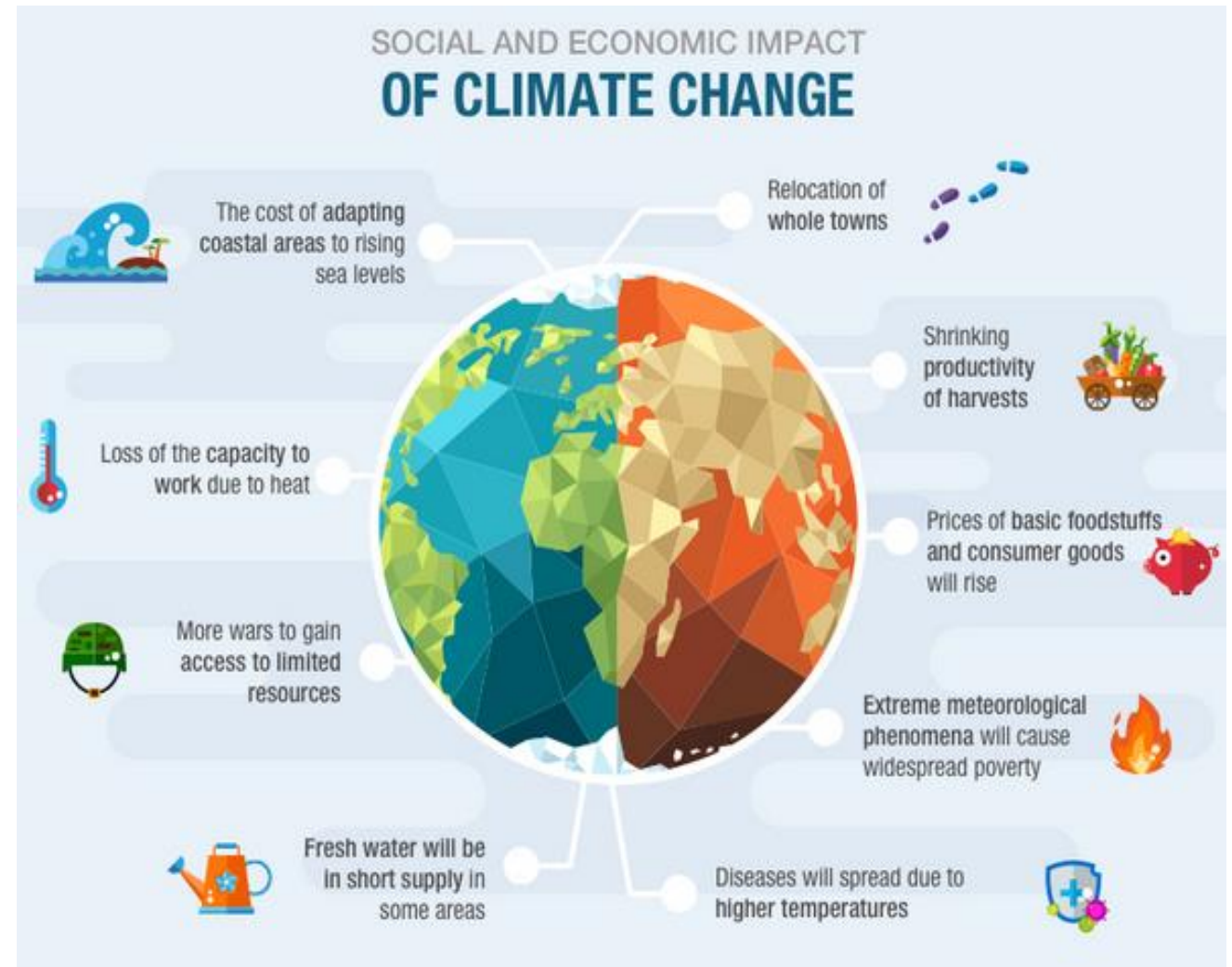
CÉGÜNK FELVÁSÁRLÁSA



KLÍMAVÁLTOZÁS



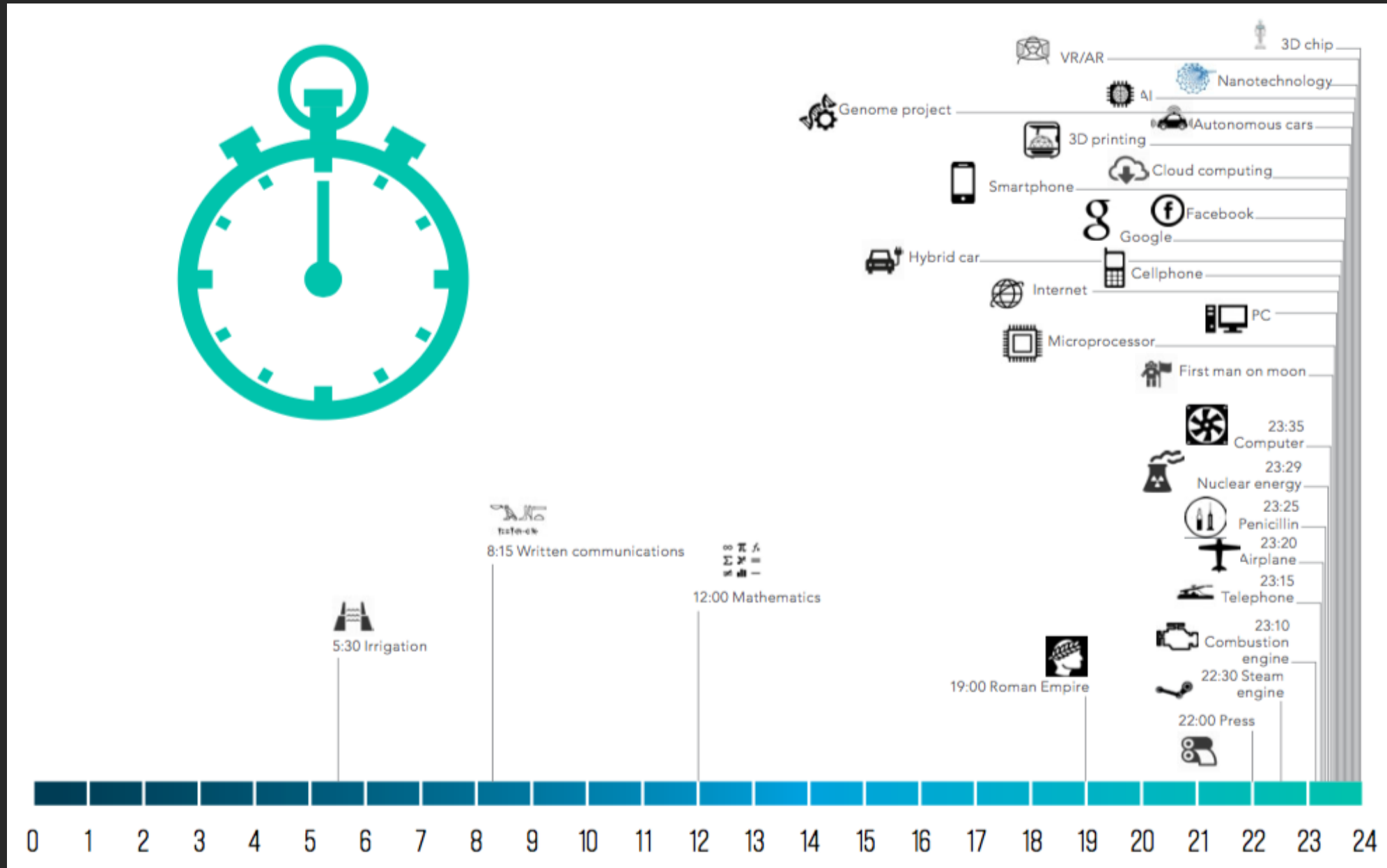
- Anomáliák:
hőség, fagy, özönvízszerű esőzések
- Korábban 5 évente egy anomália
- Jelenleg évente egy nagy több kicsi
- Idei szezon április 26 nap fagy
- Május 25 nap eső
- Június és július kánikula és áradás
- Beszállítói kockázatvállalás véges
- Margin erodálóik



2020 KORONAVÍRUS



EXPONENCIÁLIS TECHNOLÓGIAI FEJLŐDÉS



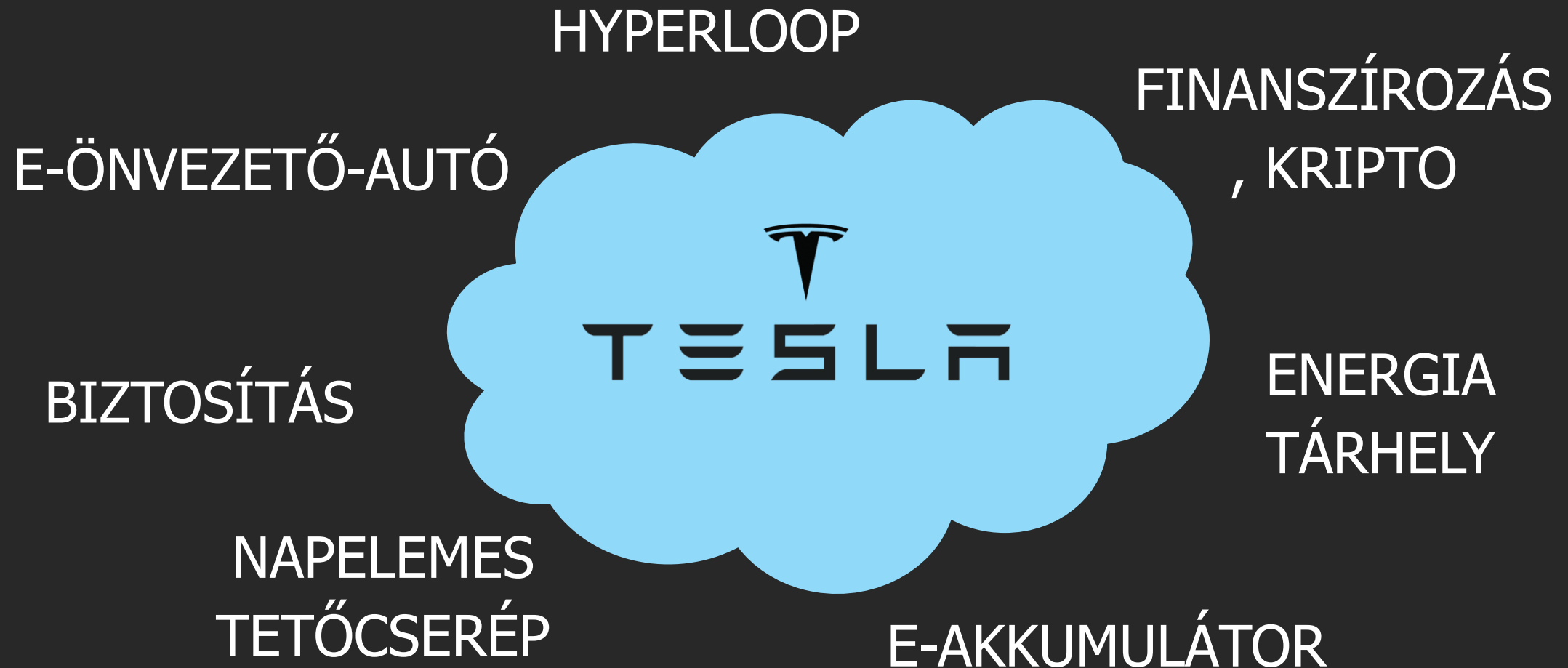
NE A MÚLTBÉLI TAPASZTALATOK ALAPJÁN
GONDOLKODJUNK A JÖVŐRŐL!



TÚLÉLÉS = TANULÁS

TANULÁS =
KÍSÉRLETEZÉS

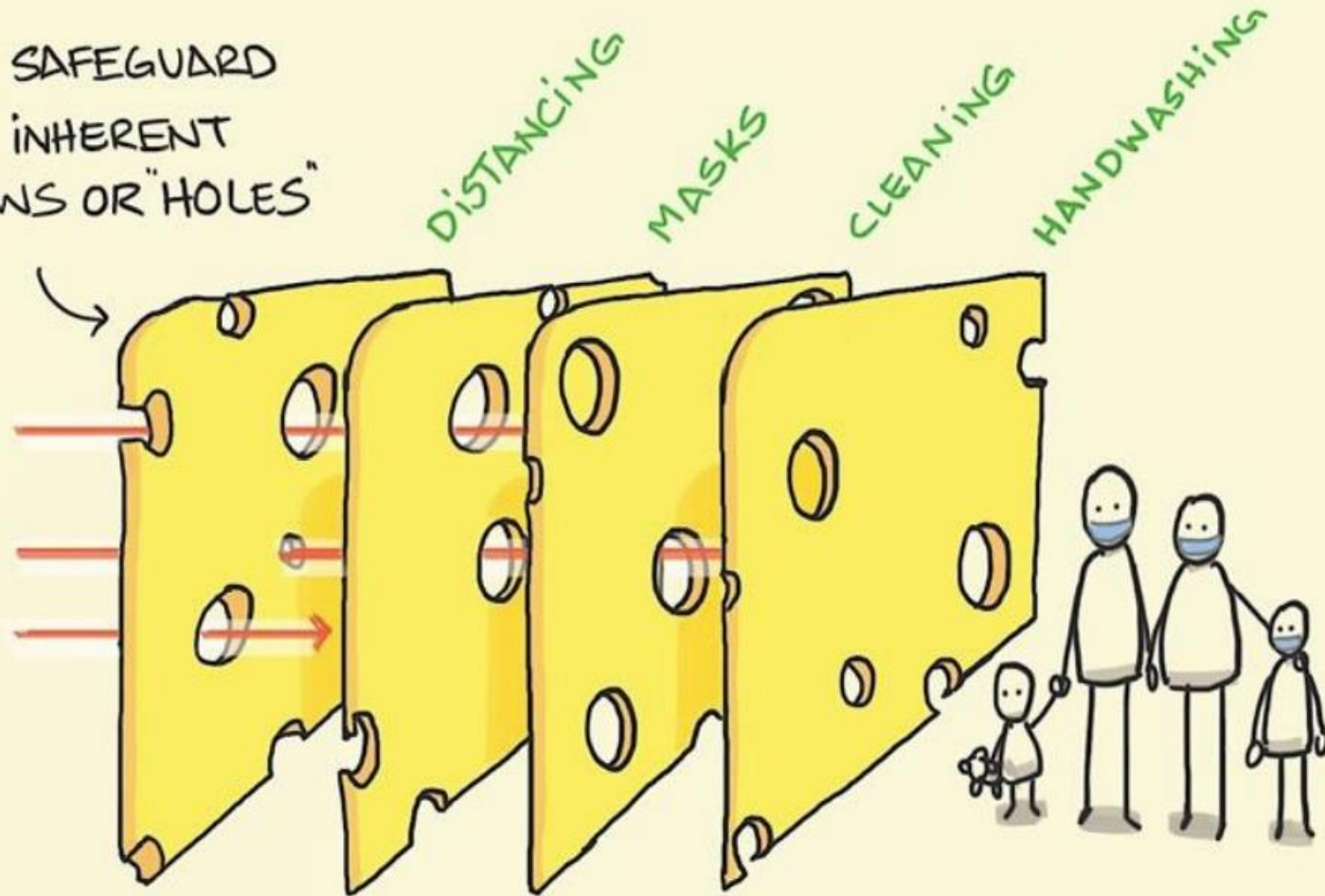
IPARÁGAK HELYETT KOMPETITÍV ARÉNÁK



THE SWISS CHEESE MODEL

FOR UNDERSTANDING ACCIDENTS AND IMPROVING SAFETY

ANY SAFEGUARD
HAS INHERENT
FLAWS OR "HOLES"



PROBLEMS OCCUR WHEN MULTIPLE "HOLES" LINE UP

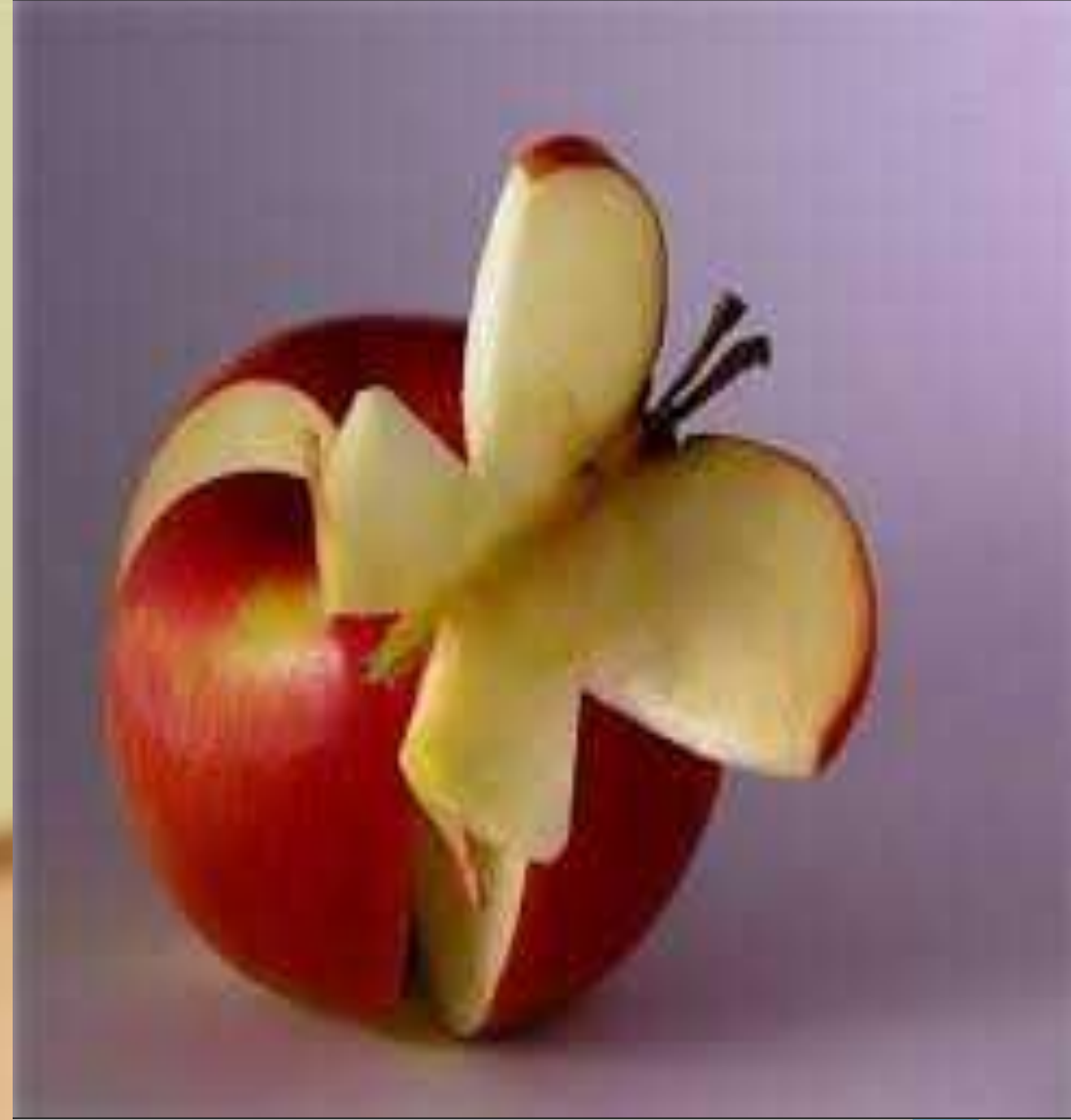
MODEL: JREASON

sketchplanations

Hálózatos jellegű
problémákra jellemzően
nincs egy megoldás,
nincs egy csodaszer.

A védelem réteges kell
legyen, ahol több,
egyenként tökéletlen
védelem nyújt megoldást!

A VÁLTOZÁS SZORONGÁSSAL FONÓDIK ÖSSZE A SZORONGÁS BLOKKOLJA A KREATIVITÁST



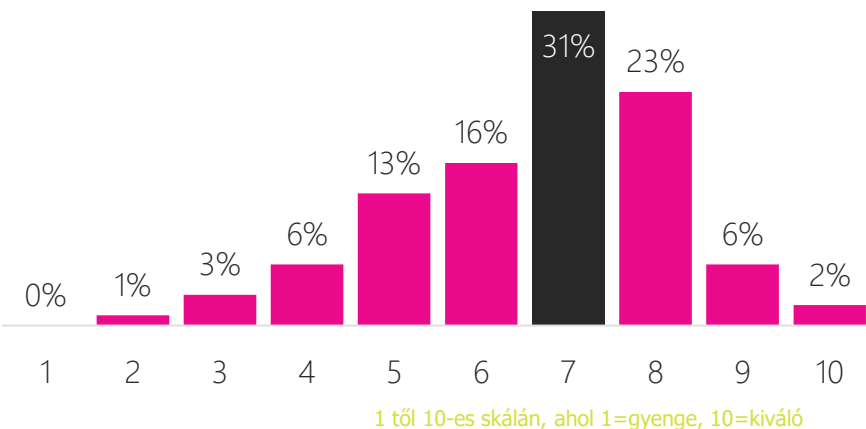
A TEHETSÉGBEVONZÁSHOZ SZÜKSÉGES ALAPVETŐ ELEMEK.



A jelenlegi egészségügyi válság miatt a tehetség-bevonásban kulcsfontosságúnak tartott tényezők közül egyedül a nagy munkahelyi biztonság jelentősége növekedett.

2019-hez képest a jó fizetés vonzereje vesztett jelentőségéből, és most a legfontosabb tényezők a tehetségbevonásban a rugalmas munkaidő, a munka és magánélet egyensúlya valamint a kiszámítható előmeneteli lehetőségek.

a cégek tehetségbevonzási képessége **7** 2019: 7 (31%)



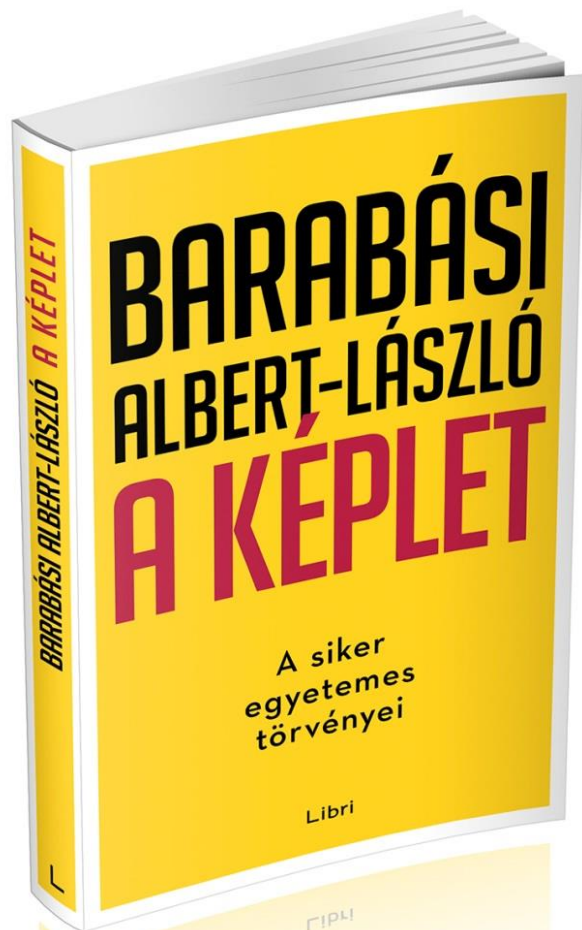
a tehetségbevonáshoz szükséges alapvető elemek

	2019	2021
rugalmas munkavégzés / jó munka-magánélet egyensúly	77%	71% ↓
egyértelmű és céltudatos karrierút vázolása	-	51%
kiemelkedően versenyképes juttatási csomag	58%	48% ↓
nagyon vonzó munkavállalói értékajánlat	48%	46%
nagy munkahelyi biztonság	29%	34% ↑
munkáltatói márkáépítés	40%	34% ↓
nemzetközi karrierlehetőségek	56%	23% ↓
egyéb	4%	6%

a százalékok összessége több, mint 100% mert egynél több válasz is lehetséges.



Teljesítmény-siker kapcsolata



- A teljesítmény generálja a sikert.
- Ha a teljesítmény nem mérhető, a sikert a hálózatok /emberi hálózatok/ határozzák meg.
- Mi vezetői sikerem „képlete”?

DOLGOZÓI ELKÖTELEZETTSÉG 2021 DECEMBER



Értékelő csoportok	Total átlagos elkötelezettség (1-5)	Bízom a cég magyar felsővezetésében, mindent megtesznek a cég sikerességének fenntartásában.	A vállalat jól kezelte a Koronavírus járványból adódó helyzeteket.	Motivált és büszke vagyok, hogy itt dolgozhatok. Nem tervezek váltani.	A cég nyitott a dolgozók problémáira és igyekszik mindenre megoldást találni.	A béren kívüli juttatások vonzóak számomra.	Munkám örömet okoz, van értelme.
Termelésben dolgozó fizikai állomány	4,2	4,5	4,5	4,2	4,2	4,1	4,0
Termelés- irányítás és támogatás	4,2	4,5	4,4	4,3	4,2	4,1	4,0
Irodaiak	4,5	4,7	4,6	4,6	4,6	4,4	4,5
Eredmény	84%	91%	90%	87%	86%	84%	83%

LEAN ALAPELV: AZ EMBER TISZTELETE



Respect for People
人間性尊重
以人为本

人の知恵には限界がありません。誠実に相互理解に努め、お互いの責任を果たし、部の力を結集する。人間性尊重は、人の持っている考える能力を最大限尊重する考え方です。

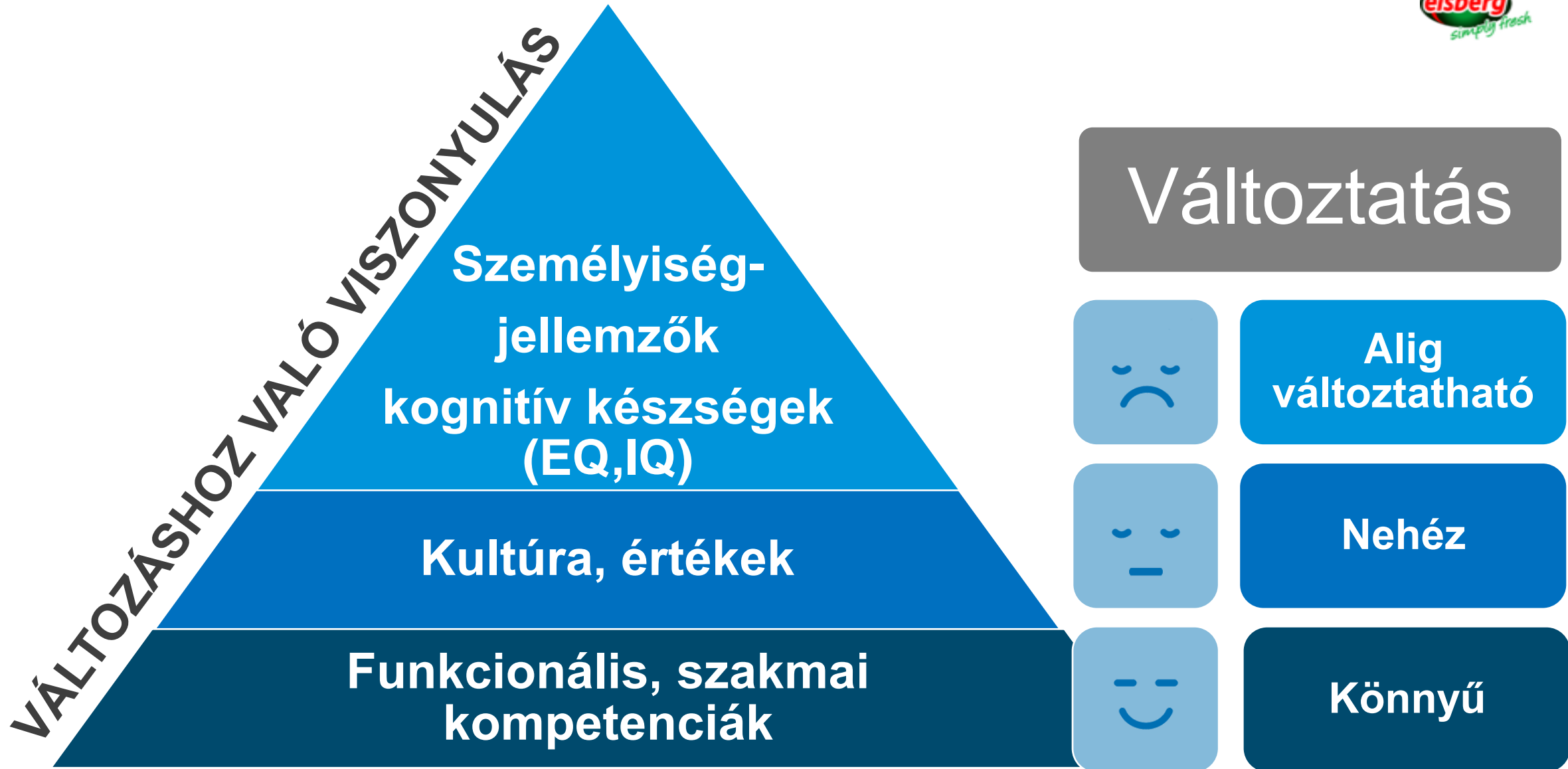
There is no limit to how far human wisdom can be developed. Within the company we continually aim to achieve mutual understanding, fulfill mutual responsibilities, and combine the power of our individual employees. "Respect for people" is the attitude that regards people's ability to think most

人的智慧是无界的, 坦诚地相互理解, 各尽其责, 汇集众人的力量, 以人为本即意味着最大限度地尊重人的思考能力。

**MINDENNAPI
DÖNTÉSEKBEN EZ
HOGYAN VALÓSUL
MEG?**



A vezető felelőssége a kiválasztás



A PIACI KÖRNYEZET TERVEZHETETLEN...
A CSAPAT MŰKÖDÉSMÓDJA TERVEZHETŐ!



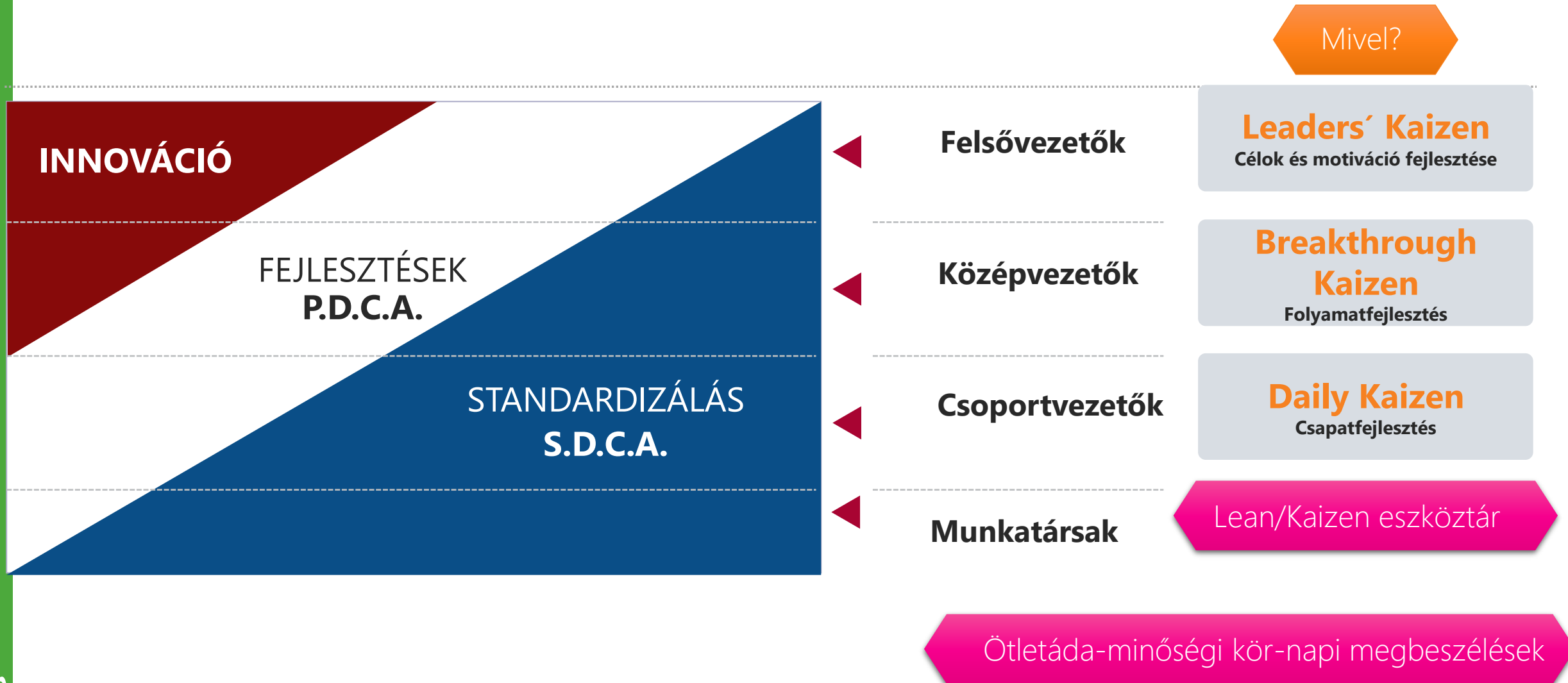
Tud



Lehet

- **AKARJA HASZNÁLNI A TUDÁSÁT?**
- **AKAR-E ÉLNI A FELAJÁNLOTT LEHETŐSÉGEKKEL?**

10 ÉVE LEAN MÓDSZERTANNAL SZEDJÜK KI A VESZTESÉGEKET



MOTIVÁCIÓ: KÖZÖSSÉGÉPÍTÉS

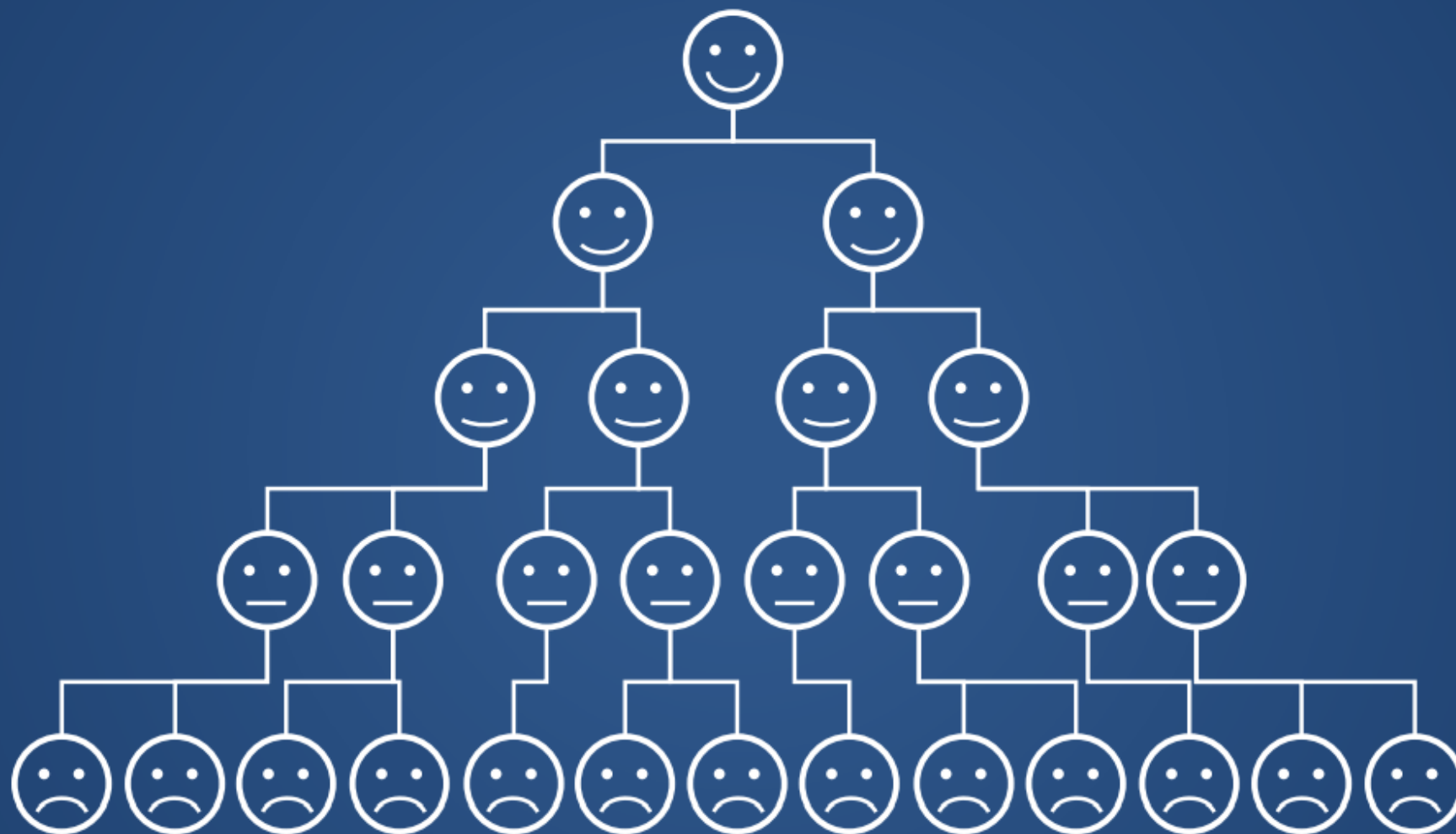


Kincugi: A törött kerámia javításának japán művészete



PROBLÉMA: EGO





Lin-chi apát: A tudás határai

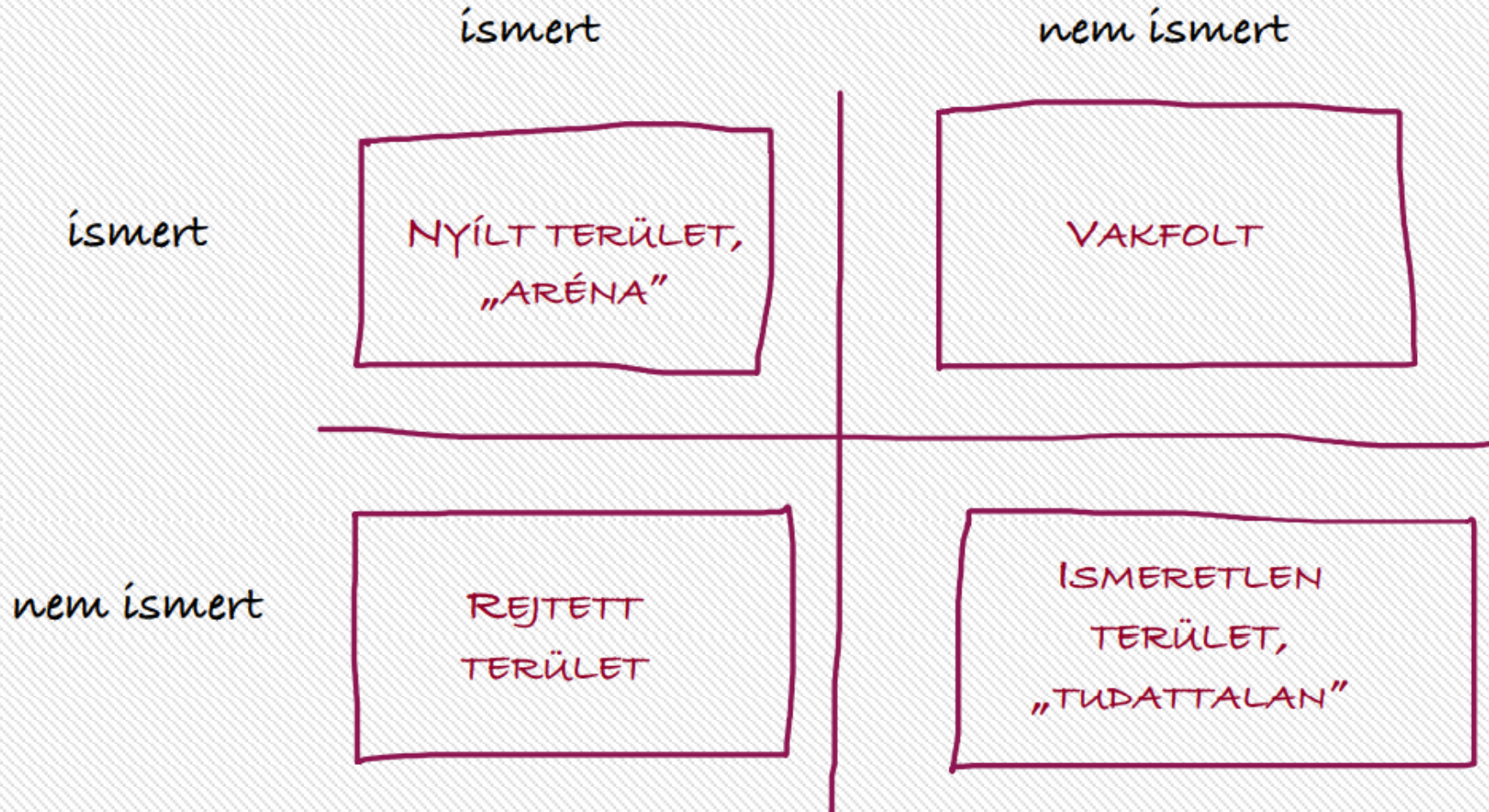


ÖNISMERTET FEJLESZTÉSE

A JOHARI ABLAK

ÖNMAGUNK SZÁMÁRA

MÁSOK SZÁMÁRA



360 FOKOS VISSZAJELZÉS: GAZSI ZOLTAN, 2020



Értékelők	Szakmai tudás								Aktivitás és motiváció				Csapatmunka- Együttműködés					Kommunikáció				Vezetői kompetencia- vezetők részére									
	Magabiztos szakmai tudással rendelkezik a saját területén	A munkaköréhez szükséges ismeretek, képességek birtokában van, és azokat képes munkája során alkalmazni is	Munkavégzésének hatékonysága	Megfelelően képes prioritizálni a feladatokat	Feladatait mindig jó színvonalon látja el, precíz, pontos, felelősségteljes munkavégzés jellemzi	Saját hatáskörében képes önállóan eljárni	igénye van szakmai fejlődésnek, ismereteket bővíteni (kérdések, javaslatok, tréningek stb.)	Átlag	Rugalmas, képes a változó körülményekhez igazodni	Megfelelően kezeli az (saját) felelősségéből adódó ad hoc feladatokból fakadó feszültséget	Proaktív személyiség, külső sürgős nyomon követi a feladatoknak	Munkavégzésére jellemző	Átlag	Munkájával és értekezési képességével hozzájárul a csapat sikeréhez	Pártatlanság jellemző (mindenki számára egyformán odafigyel, nem kivételezik)	Hatékonyan lehet vele együttműködni	Nyugodt légkört teremt a környezetében	Nyitott a munkájával kapcsolatos ötletekre	A konfliktusokat "előrel" azaz nyíltan tárgyalja meg, nem elkerüli a konfliktusokat	Elnézhető (tehát nem nyilvánvalóan) beszélni, elérhető munkatársai számára	Érthetően érvel és kommunikál szóban és írásban egyaránt	Korrekten módon kommunikál (megfelelő hangnemen és stílusban)	Információkezelés (a helyzetnek megfelelően titkot tart vagy továbbít)	Átlag	Megfelelően delegálja a feladatokat	Képes a beosztottakat (szervezési és motiválási)	Felkészít, felkészít a vezető szerepre	Ha valaki jól végzi munkáját, azt megdicséri	Ha valaki nem jól végzi a munkáját azt számonkéri	Átlag	
Gazsi Zoltán értékelés	5	4	4	4	4	5	5	4,4	4	3	5	4	4,8	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4,3	5	4	4	5	4	4	4,4
	4	4	4	4	4	5	4	4,4	3	5	5	4	4,8	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4,3	5	4	4	4	5	4	4,4
	5	4	4	5	4	5	5	4,4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,3	4	4	5	4	4	5	4,4
	4	4	4	3	4	4	4	4,4	5	5	4	5	4,8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4,3	4	4	5	4	4	5	4,4
	5	5	4	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	4,8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4,3	4	4	5	4	4	5	4,4
	5	4	4	4	4	4	4	4,4	5	5	5	5	4,8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,3	5	5	5	5	5	5	4,4
	5	5	4	4	4	4	5	5	4,4	5	5	5	5	4,8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,3	4	5	4	4	4	5	4,4
	4	4	3	3	4	4	4	4,4	5	5	5	5	4,8	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4,3	3	4	5	4	3	3	4,4
	5	5	4	4	4	5	5	5	4,4	5	5	5	5	4,8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,3	5	5	5	5	4	4	4,4
	5	5	5	4	5	5	5	5	4,4	4	4	5	5	4,8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4,3	4	4	5	4	4	4	4,4

javítandók

- **Szakmai tudás (4,4):** nem megfelelően prioritizálok.
- **Aktivitás-motiváció (4,8):** ez erős
- **Csapatmunka (4,2) :** nem vagyok pártatlan
- **Kommunikáció (4,3) :** nem vagyok eléggé elérhető
- **Vezetői kompetencia (4,4):** nem kérem eléggé számon, ha valaki nem jól végzi a munkáját

A MOTIVÁLT EMBER IS HIBÁZIK



How the customer explained it



How the Project Leader understood it



How the Analyst designed it





**EMBERI VAGY
RENDSZERHIBA?**

**HIBÁZNI LEHET,
BEVALLANI
KÖTELEZŐ**





MENTORÁLÁSI RENDSZER FOLYAMATLEÍRÁS



ÚJ MUNKATÁRSOK RENDSZERES, SZERVEZETT, TEMATIKUS TÁMOGATÁSA

CÉL: A MUNKATÁRS KOMPETENSEN LEGYEN KÉPES ELLÁTNI A FELADATAIT.

AZ ÚJ BELÉPŐKNÉL BEILLESZKEDÉS TÁMOGATÁS

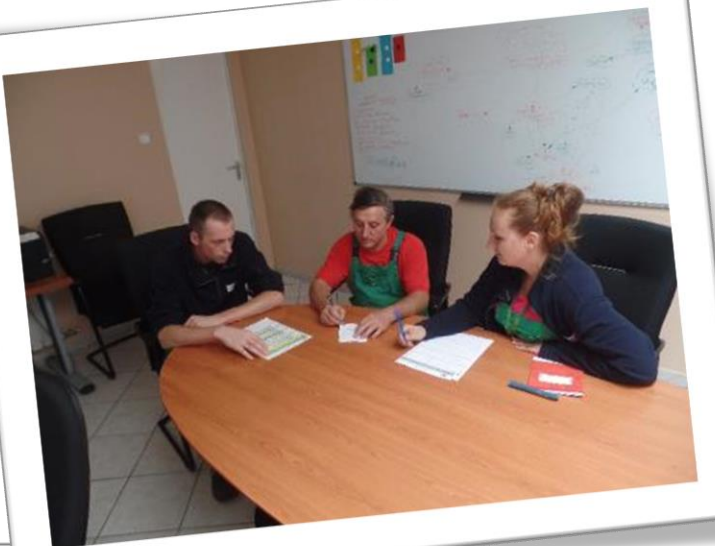
ESZKÖZÖK: COACHING SZEMLÉLETBEN VEZETETT BESZÉLGETÉSEK + TUDÁSÁTADÁS

SZEREPEK/ FELELŐSSÉGEK

Mentor a támogató személy, aki figyel rád, meghallgat, megszervezi a szakmai programjaidat. A tudásszomját összehozza a megfelelő szakértelemmel. A mentor szorosan együttműködik a szakmai felelőssel.

A **szakmai vezető (felettes)** az a személy, aki a szakmai betartási lépéseit és az elvárásokat meghatározza.

Területi felelős (adott terület felelőse, akit a terület vezetője jelöl ki), aki megtanít az adott területhez kapcsolódó szakmai feladatokra.



A mentori szerződés létrejön a mentor és a mentorált között, mely a próbaidő leteltéig tart.

Mentor: _____ Munkakör: _____

Mentorált: _____ Munkakör: _____

1. Mentor program indulása:

kezdet: _____

vége: _____

2. Mentorálási program célja:

3. A mentorált számára biztosított információs anyagok (szakmai vezető):

4. Tréningek, oktatási anyagok/ programok a mentoráltra tervezve:

5. Elvárások, elvárt eredmények a mentorált felé:

6. Elvárások a mentor felé:

7. Teljesítménymutatók a próbaidő időszakára, az értékelés módszerei (szakmai vezető):

Teljesítményértékeléssel és prezentáció készítéssel zárul a mentori program. A prezentáció az első három hónap tapasztalatairól szóló beszámoló a felső vezetés felé. Szervezésében felelős: Mentor

Értékelés időpontjai:

időpont 1.: _____

időpont 2.: _____

záró prezentáció: _____

teljesítményértékelés: _____

Mentor aláírása: _____ Mentorált aláírása: _____

Dátum: _____



Dolgozók széles körű informálása: Salikapitány Chatbot!



#1

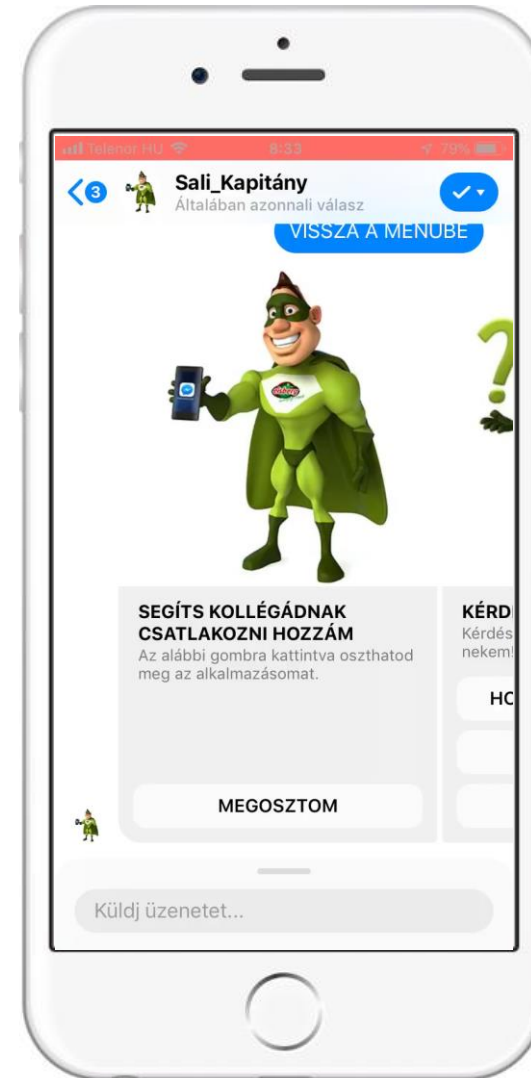
Eljuttatja üzeneteidet az összes dolgozónak egységes formában, helytől és időtől függetlenül.

#2

Választ biztosít helyetted az ismétlődő dolgozói kérdésekre.

#3

A dolgozók is közvetlenül küldhetnek információkat a cégnek, élő személy közreműködése és adatrögzítése nélkül.



AZ EMBER A HOZZÁADOTT ÉRTÉK





www.eisberg.com

**ENJOY
THE TASTE
OF SUMMER!**

