

Hattings ildsjæle

Hatting Bageri har sat stort medarbejder- projekt i gang

HATTING - Gennem længere tid har de omkring 600 medarbejdere i Hatting Bageri-koncernen arbejdet med bl.a. sig selv i projektet »Hattings lærende Bageri«.

Godt halvdelen af medarbejderstaben har deres daglige job i virksomhedens hovedsæde i Hatting, mens de øvrige hovedsageligt er beskæftiget i selskabets afdelinger i Vejle, Karup og Glostrup.

A/S Hatting Bageri blev for ca. tre år siden overtaget af den svenske, landmandsejede fødevaregigant Cerealia og slået sammen med Dana Foods (Paaskebrød og Karupbrød).

Projektet har til formål at forvandle seks produktionssteder samt tilhørende salgsorganisation og administration til »én stor lærende organisation«.

- Vi har mødt et kolossalt engagement. Lysten til at lære nyt er stor hos næsten alle kolleger, og det har været spændende at være en del af starten på »Hattings lærende Bageri«, fortæller bager Kim Bauer Madsen fra afdelingen i Hatting.

Koncernens personalechef, Ruth Hanner, beteg-

ner kollegerne som »ildsjæle« og fortæller:

- Ildsjælene er medlemmer af lærende grupper, der er nedsat på tværs i organisationen. Medarbejdere fra hele landet er gået sammen og har defineret deres eget projekt efter principperne i den lærende organisation.

- Det er - oversat til Hatting-sprog - blevet til »Vi kender, forstår og løser opgaver sammen«. Uden disse ildsjæle, der har virket som engagerede ambassadører over for deres kolleger, ville vi ikke være nået så langt, som vi er i dag.

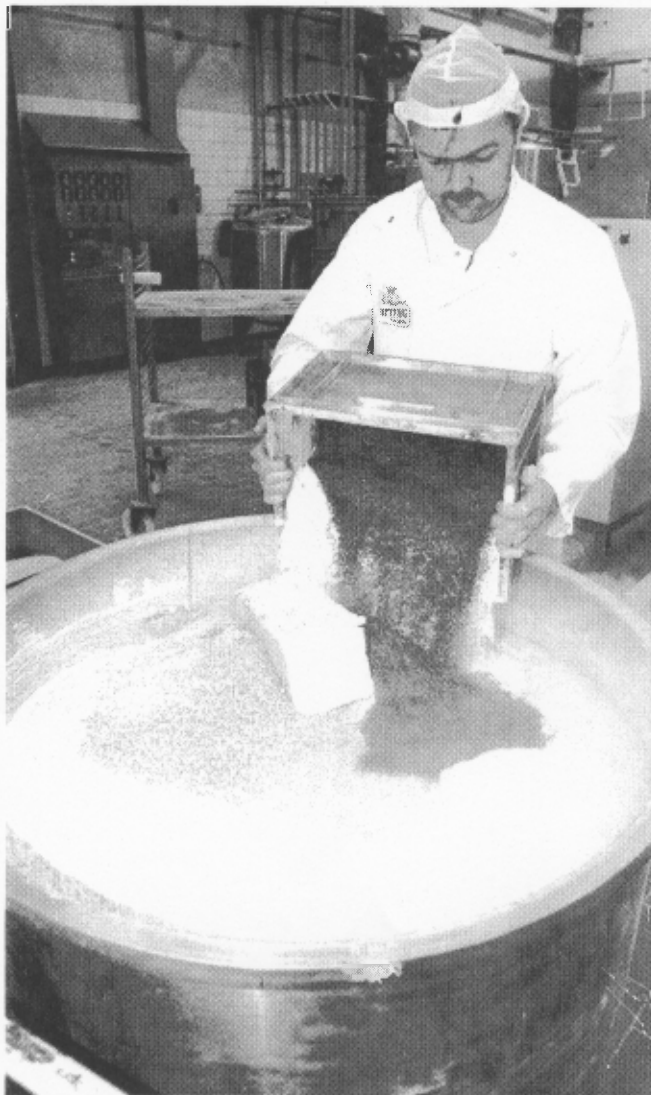
Udvikler selv

Ruth Hanner understreger, at fordi medarbejdere selv udvikler projektet, bliver arbejdet med at få det gennemført mindre.

- Til gengæld er det en tung og dyr proces at løbe i gang. Den finansielle støtte til projektet fra Arbejdsmarkedsstyrelsen har været en vigtig forudsætning for, at det nu er lykkedes at etablere en lærende organisation i en produktionsvirksomhed, siger hun.

Nye opgaver

Som led i projektet har medarbejdere, der f.eks. har stået ved samme produktionslinie i flere år, udfyldt personlige uddannelsesplaner og er kommet med ideer til, hvordan arbejdet kan gøres bedre og



Personlig udvikling og øget fleksibilitet på jobbet er nøgleord i projektet »Hattings lærende Bageri«. (Arkivfoto: Lars Juul)

med forslag til, hvordan man kan lære af hinanden.

Der er en del ønsker om at prøve nye arbejdsopgaver, uddannelser og samarbejdsformer. Uddannelserne er så småt gået i gang.

Direkte arbejdsrelevant uddannelse finder sted i arbejdstiden, mens personlig udvikling i form af kurser og lignende foregår i fritiden efter devisen: »Medarbejderne gi'r tiden - Hatting Bageri gi'r pengene«.

- Forarbejdet er gjort, og

nu glæder vi os til at komme i gang for alvor med »Hattings lærende Bageri«, siger Kim Bauer Madsen.

Projektet med at ændre virksomhedskulturen i positiv retning følges med stor interesse fra flere sider, ikke mindst af fagforeningen NNF (Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet), som organiserer en meget stor del af Hatting Bageri-koncernens ansatte. (BJe-.)