



Zeitraum: November 2016 bis - fortlaufend

Erhöhung der (Fremd-)Sprachenkompetenz im AKGG

Ausgangssituation

Die AKGG GmbH erbringt als sozialwirtschaftliches Unternehmen mit ihren vielfältigen Arbeitsfeldern personenbezogene soziale Dienstleistungen für unterschiedlichste Personen- und Gesellschaftsgruppen.

Dabei wird deutlich: Die Vielfalt der Gesellschaft für die wir tätig sind, ist gleichermaßen Herausforderung und Maßstab für unsere eigene Vielfalt, denn in unserem „People-Business“ ist es – neben der fachlichen / methodischen Kompetenz im Grunde die gesamte „Helfer-/ Berater-/ Unterstützer-/ Assistenten-Persönlichkeit“ der Mitarbeiter/innen, die im Prozess der personenbezogenen sozialen Dienstleistung wirksam wird (oder auch nicht).

Nicht allein (aber insbesondere die aktuelleren gesellschaftlichen Entwicklungen (viele geflüchteten Menschen bzw. Zugewanderte aus EU2-Ländern) fordern unsere Kompetenz im Bereich der Sprachen/Fremdsprachen heraus. Personenbezogene soziale Dienstleistungen, das heißt neben der Sachinformation vor allem auch „Beziehungsarbeit“. Beides kann ohne ein Mindestmaß an sprachlicher Verständigung nicht erfolgreich gelingen.

Wir beschlossen im November 2016 die Erhöhung der internen Fremdsprachenkompetenz. Dies sollte neben der gezielten Rekrutierung von Mitarbeiter/innen, Praktikant/innen, FSJ-ler/innen, BFD-ler/innen aus anderen Herkunftsländern auch den Aufbau eines internen Dolmetscherpools implizieren.

Vorgehensweise

- ! Das Personalbüro ermittelt alle Mitarbeiter/innen aus anderen Herkunftsländer.
- ! Über die internen Gremien wird mit den zuständigen Führungskräften das Thema Dolmetscherpool erörtert und eine Vorgehensweise vereinbart.
- ! Kolleg/innen aus anderen Herkunftsländern werden gezielt auf ihre mögliche Mitarbeit beim AKGG-Dolmetscherpool angesprochen bzw. dazu eingeladen.
- ! Möglichst viele Mitarbeiter/innen werden über den Dolmetscherpool und seine Aufgaben informiert.
- ! Die AKGG GmbH stellt Mitarbeiter/innen mit Fremdsprachen-Kompetenz bei Bedarf für Dolmetscherdienste im Unternehmen frei und vergütet die benötigte Zeit.
- ! Bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter/innen bzw. der Beschäftigung von Praktikanten, FSJ-lern oder BFD-lern wird neben der fachlichen bzw. persönlichen Kompetenz insbesondere das Herkunftsland priorisiert.

Ziele und zu erwartende Effekte

- Wir erhöhen den Anteil der beschäftigten Personen aus anderen Herkunftsländern auf mindestens 10% und verbessern somit
 - die Fremdsprachenkompetenz im Unternehmen.
 - die interkulturelle Kompetenz des Unternehmens.
- Wir sind besser in der Lage, gezielte kultursensible personenbezogene Dienstleistungen für Menschen aus anderen Kulturkreisen zu erbringen.
- Der Aufbau des internen Dolmetscherpools ermöglicht es den ausschließlich deutschsprachigen Kolleg/innen, bei entsprechendem Bedarf, im vertrauenswürdigen Kolleg/innen-Kreis eine/n kompetente/n (Kultur-)Dolmetscher/in zu finden und somit den Betreuungs- oder Beratungsprozess positiv weiter zu entwickeln.
- Der daraus entstehende kollegiale Austausch steigert die interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiter/innen im AKGG.
- Der AKGG entwickelt sich zum attraktiven Arbeitgeber für Menschen aus anderen Herkunftsländern / Kulturkreisen.
- Ggf. stellen wir unsere so gewonnene und etablierte Fremdsprachenkompetenz in einem nächsten Schritt auch anderen sozialwirtschaftlichen Unternehmen zur Verfügung und werden zunehmend auch von Kooperationspartnerinnen und Auftraggeberinnen als interessantes und vielfältiges Unternehmen wahrgenommen.
- Kulturelle Vielfalt wird intern und extern als Stärke erlebt!

Ergebnisse/Erkenntnisse nach einer Umsetzungsphase von ca. 15 Monaten (Februar 2018) (Befragung der beteiligten Mitarbeiter/innen)

- + Die fremdsprachen-kompetenten Kolleg/innen fühlten sich durch die Aktion in ihren besonderen Fähigkeiten wahrgenommen und wertgeschätzt.
- + Wir sind wirklich nachhaltig begeistert von unserer kulturellen Vielfalt!
- + Es fällt leichter eine/n Kolleg/in anzurufen und um Unterstützung zu bitten.
- Es ist nicht immer leicht, einen „zeitnahen“ Termin zu finden, da die Kollegen in ihren eigentlichen Arbeitsbezügen stark eingespannt sind.
- Es ist und bleibt in unserem Unternehmen eine Herausforderung, Informationen so gut und gründlich zu verteilen, dass möglichst viele (nie alle!!) sie erhalten. So auch das Thema Dolmetscherpool. Auch nach dieser langen Phase stoßen wir immer wieder auf Kollegen, die nie davon gehört haben.