



Zeitraum: ab Oktober 2016 - fortlaufend

Einführung einer neuen, diversityförderlichen Besprechungskultur im AKGG

Ausgangssituation

Die AKGG GmbH beschäftigt mehr als 300 Mitarbeiter/innen, die in unterschiedlichen Arbeitsfeldern sehr dezentral an über 20 Standorten in Nordhessen tätig sind. Viele Arbeitsaufträge werden zudem nicht an den Standorten erbracht, da die Teams weit überwiegend ambulant und aufsuchend tätig sind. Teilweise ist, wird der Einsatzort seitens der Kolleg/innen fast schon wie der eigentliche Arbeitsplatz wahrgenommen (z.B. Schulassistent/innen – täglicher Einsatzort ist die Schule). Die Teams begegnen sich im „AKGG-Umfeld“ nur in großen zeitlichen Abständen (alle 6 Wochen).

Zu gewährleisten, dass **alle Mitarbeiter/innen stets** über die aktuellen Geschehen im Unternehmen informiert oder – im besten Fall sogar daran beteiligt sind, kommt der sprichwörtlichen Quadratur des Kreises nahe. Dennoch arbeiten wir, da wir uns der identitätsschaffenden und ressourcenförderlichen Bedeutung einer möglichst weitreichenden internen Kommunikation bewusst sind, ständig daran, über unser internes Kommunikationsnetzwerk (Rundmails, internetgestützte Kommunikationsplattform „Yammer“, GF-Infos, Aushänge, diverse interne Gremien etc.) so viele Mitarbeiter/innen wie möglich über die wichtigen Aktivitäten des Unternehmens zu informieren.

Im Oktober 2016 wurde im Projektteam die Einführung einer neuen, diversityförderlichen Besprechungskultur beschlossen, die eine Öffnung der Arbeitsbereiche untereinander fördert.

Vorgehensweise

Sukzessiv wird der Modus der übergeordneten Besprechungen und Gremien verändert:

- ! Der Jour-Fixe, der im AKGG ein **offenes Austauschgremium** ist, zu dem **alle Mitarbeiter/innen** regelhaft eingeladen sind, wird rotierend in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen durchgeführt. Neben dem Austausch der Kolleg/innen über aktuelle Belange aus dem Arbeitsalltag, erfolgt hier immer auch ein **Impulsvortrag** des einladenden Arbeitsbereichs (interner Wissenstransfer).
- ! Folgende fachliche sowie fachübergreifende regionale Gremien sind im Unternehmen etabliert:
 - Jugendhilfe-Fachkonferenz (JFK), die den regelmäßigen fachlichen Austausch aller Führungskräfte und Multiplikator/innen der Arbeitsfelder der Jugendhilfe bietet (1 x monatlich)
 - Fachkonferenz Kindertagesstätten (FKK), in der die fachlichen Themen im Kontext Kindertagesbetreuung für alle Führungskräfte/Multiplikatoren der Kindertagesstätten bietet (14-tägig)

- Regionalkonferenz Kassel, in der sich Führungskräfte und Multiplikatoren fachbereichsübergreifend über alle relevanten Aktivitäten im Raum Kassel verständigt wird (1x monatlich)
- Regionalkonferenz Schwalm-Eder die den fachbereichsübergreifenden Austausch der im Schwalm-Eder-Kreis tätigen Führungskräfte und Multiplikatoren (1x im Quartal)

Alle Gremien finden rotierend an den involvierten Standorten statt. Auch hier erhält der einladende Arbeitsbereich die Gelegenheit, seine Arbeit bzw. aktuelle Projekte / Konzepte vertieft vorzustellen.

Ziele und zu erwartende Effekte

- ➔ Die Mitarbeiter/innen der unterschiedlichen Arbeitsfelder lernen „ihr Unternehmen“ all seinen Arbeitsbereichen besser kennen. Sie erleben Vielfalt, sind stolz auf ihr vielfältiges Unternehmen und kommunizieren dies auch „nach außen“.
- ➔ Die Mitarbeiter/innen werden zu den besten und wichtigsten Botschaftern für das eigene Unternehmen.
- ➔ Das persönliche Kennenlernen der Kolleg/innen trägt dazu bei, dass die Hürden, bei Bedarf um Unterstützung oder Rat zu bitten, niedriger werden. Kollegiale Beratung gelingt einfacher und organischer.
- ➔ Interne Kooperationen entwickeln sich selbst-organisiert, d.h. ohne, dass es einer steuernden Intervention bedarf. Gräben und Abgrenzung wandeln sich zu Transparenz, Öffnung und Miteinander.
- ➔ Die Zusammenführung der Vielfalt der unterschiedlichsten Kompetenzen generiert einen Mehrwert für Mitarbeiter/innen und das ganze Unternehmen.
- ➔ Nach dem „Best-Practice-Modell“ können die Arbeitsbereiche voneinander lernen.
- ➔ Vielfalt wird als Stärke erlebt.

Ergebnisse/Erkenntnisse nach einer Umsetzungsphase von ca. 15 Monaten (Januar 2018)

(Befragung der beteiligten MA)

- + Mitarbeiter/innen, die sich bisher nicht vom Jour Fixe angesprochen fühlten, nehmen gezielt und themenorientiert daran teil.
- + Die oben angesprochenen Ziele / erwarteten Effekte sind im Wesentlichen so eingetreten.
- + Die einladenden und ihre Arbeit präsentierenden Arbeitsfelder erleben diese Möglichkeit als Wertschätzung ihrer Arbeit.
- Die neue Besprechungskultur bedarf einer etwas höheren Koordination und Steuerung. Der fachliche Input bedeutet für die einladenden Arbeitsfelder einen zusätzlichen Arbeitsauftrag, was naturgemäß *auch* als belastend empfunden wird.
Es ist fraglich, ob dieser erhöhte Steuerungsbedarf nach Ablauf des Projektes kontinuierlich erbracht kann.
- Insbesondere bei den fachlichen und regionalen Gremien muss darauf geachtet werden, dass die operativen Themen auf Dauer nicht zu kurz kommen. Hier wurde teilweise bereits auf einen anderen Rhythmus umgestellt: fachlicher Input bzw. Projekt-Konzeptvorstellung nur anlässlich jeden zweiten Termins.