

„MIR SCHWÄTZEN LËTZEBUERGESH AM CHEM“

Company name practices : CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH - CHEM

Activity sector practices : Santé humaine et action sociale

Company category practices : Fondation, Association, ONG

Description of the action practices

Afin d'acquérir ou d'optimiser les compétences linguistiques de nos collaborateurs vis à vis, entre autres, de notre patientèle, un projet institutionnel a été mis en place pour favoriser l'apprentissage du luxembourgeois.

Context practices

Notre établissement est riche d'un capital de compétences humaines où se côtoient diverses nationalités et cultures. Il s'avérait important de pouvoir mettre en place une démarche d'intégration pour aider nos collaborateurs à s'insérer dans la culture de l'institution, répondre au contexte législatif, et ainsi répondre au besoin de notre patientèle.

Approach practices

- D'abord nos managers ont été informés et sensibilisés. Un projet détaillé et un règlement interne définissant le niveau de compétences requis par poste a été élaboré en partenariat avec la délégation du personnel.
- Puis, la possibilité a été offerte à chaque collaborateur d'être évalué sur son niveau de langue luxembourgeoise. Plusieurs séances de formation permettant d'améliorer ses compétences linguistiques ont été mises en place au cours de l'année, avec le soutien du département recrutement et formation dans la prise en charge administrative et d'inscription. Après validation du cursus et évaluation du niveau de langue, chaque participant se voit remettre lors d'une séance officielle un diplôme mentionnant le niveau acquis.

Objectives practices

- Être en conformité avec la législation en vigueur;
- Faciliter l'intégration de nos collaborateurs dans le contexte luxembourgeois et institutionnel;
- Avoir une langue véhiculaire commune au sein de l'institution.

Impact practices

- Amélioration de la communication entre nos patients et le personnel;
- Facilitation du mieux-être au travail au sein de l'institution en améliorant la communication entre le personnel.

« To do practices »

- Favoriser le développement de la compétence auprès de personnes volontaires;
- Evaluer le besoin des ressources nécessaires pour libérer le personnel afin qu'il puisse suivre les cours;
- Reconnaître l'effort déployé par le personnel pour s'intégrer dans la culture luxembourgeoise et institutionnelle;
- Trouver un partenaire externe de confiance.

« Not to do practices »

- Obliger les collaborateurs à s'impliquer s'ils ne le souhaitent pas;

- Négliger le capital de ressources nécessaires pour faciliter l'accès à la formation et ainsi favoriser le suivi des cours.