



Junges Intern

Verhaltenskodex für Nachwuchskräfte

von der PROJEKTGRUPPE DER VFA-K 19/22

Wer kennt diese Situation nicht? Frisch von der Schule, rein ins Arbeitsleben. Ein großer Wechsel von Schüler zu Azubi. Am ersten Arbeitstag ist man aufgeregt, nervös und gespannt, was auf einen zukommt. Um den neuen Nachwuchskräften den Einstieg ein wenig zu erleichtern und Ängste auszuräumen, wurde das Projekt „Verhaltenskodex“ in die Wege geleitet.

Was ist ein Verhaltenskodex?

Der Verhaltenskodex ist eine Zusammenstellung von Hilfen, Tipps und Regeln, die den Start bei der Stadt einfacher machen. Er beinhaltet nicht nur allgemeine Verhaltensregeln, sondern auch Hinweise zu Themen wie Inklusion, Antikorruption und dem Verhalten im Arbeitsalltag unter Kolleginnen und Kollegen und gegenüber Bürgerinnen und Bürgern. Verschiedene Arbeitssituationen veranlassen verschiedene Verhaltensregeln. So sollte man allen Bürgerinnen und Bürgern mit der gleichen Hilfsbereitschaft gegenüberzutreten und soziale sowie persönliche Kompetenzen wie Verantwortung, Engagement und Kritikfähigkeit an den Tag legen. Auch wird darauf Wert gelegt, seinen Arbeitsplatz jeden Tag für die nächsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgfältig zu hinterlassen.

Diese und viele weitere nützliche Informationen erhalten unsere neuen Auszubildenden jetzt am Anfang ihrer Ausbildung anhand eines Flyers, beziehungsweise einer Broschüre. Doch bis es so weit war, musste erst einmal sehr viel planerische Vorarbeit geleistet werden.

Ideensammlung

Zu Beginn haben wir einen Zeitplan erstellt, Aufgaben verteilt und eine Projektleitung festgelegt. Unser nächster Schritt begann mit einem allgemeinen Brainstorming. Wie wollen wir das Projekt genau umsetzen? Welche Medien wollen wir nutzen? Für den inhaltlichen Aspekt haben wir sämtliche Verwaltungsvorschriften, wie zum Beispiel die Allgemeine Geschäftsweisung (AGA) der Stadt Regensburg, die Korruptionsbekämpfungsrichtlinie sowie die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit, aufgearbeitet und analysiert. Für allgemeine Verhaltensregeln konnten wir auf das Skript des „Business-Knigge“-Seminars zurückgreifen, an welchem wir in den ersten Wochen unserer Ausbildung teilnehmen durften. Diese gesammelten Ideen und Inhalte mussten dann erst einmal sinnvoll strukturiert und anschaulich aufbereitet werden.

Um Informationen aus erster Hand zu bekommen, wollten wir auf praktische Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen, die unter anderem die Verantwortung für die Azubis in ihren Ämtern tragen, nicht verzichten. Daraus hat sich dann unsere Umfrage entwickelt, die wir an alle Ausbildungsbeauftragten, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie an den Inklusions- und Antikorruptionsbeauftragten der Stadt Regensburg geschickt haben. In enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat und dem behördlichen Datenschutzbeauftragten der Stadt Regensburg haben wir eine Datenschutzerklärung nach den Vorgaben der DSGVO erstellt.

Nachdem die Anforderungen an den Personalfragebogen von allen beteiligten Ämtern und Gremien geprüft worden waren, wurde die Umfrage zugelassen und konnte gestartet werden.

Und dann kam uns leider die Pandemie dazwischen... Durch die Einschränkungen, die COVID-19 auslöste, war es für uns nicht mehr möglich, persönliche Besprechungen abzuhalten. Alles musste größtenteils elektronisch durch E-Mails oder per Telefon bearbeitet werden. Die geplanten Ziele in dem anfangs erstellten Zeitplan verschoben sich so immer weiter nach hinten. Doch auch dies haben wir gemeistert und schnell gutes Feedback und Material von einem Großteil der Befragten zurückbekommen. Folglich konnten wir mit der Auswertung beginnen und die Ergebnisse in den Verhaltenskodex aufnehmen. Es wurde besonders darauf geachtet, dass der Kodex nicht nur die Azubis und Anwärterinnen und Anwärter in der Verwaltung anspricht, sondern dass alle Ausbildungsberufe, die bei der Stadt angeboten werden, vertreten sind.

Erstellung des Flyers und der Broschüre

Als wir uns über den Inhalt im Klaren waren, konnten wir damit beginnen, uns über die äußere Form des Verhaltenskodex Gedanken zu machen. Letztendlich haben wir uns der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit halber für einen Flyer und eine Broschüre entschieden.

Neben den allgemeinen Verhaltensregeln befinden sich auch die häufigsten Umfrageaussagen auf dem Flyer. Für ein aussagekräftiges Titelbild und das Foto unserer Projektgruppe, das in der Broschüre erscheinen sollte, haben wir uns an die städtische Bilddokumentation gewandt. Da es uns auf dem platzbegrenzten Flyer nicht möglich war, sehr viele Zitate aufzunehmen, haben wir beschlossen, einige Aussagen mit in den Bericht zu nehmen. Hier ein kleiner Ausschnitt:

„Melden Sie sich vor Antritt in der Dienststelle bei Ihrem/Ihrer Ausbildungsbeauftragten. Das erleichtert den Start im Amt, wenn man weiß, an wen man sich wenden muss, vorher schon Kontakt hatte und weiß, ab wann man jemanden im Amt antrifft. Ich begrüße es sehr, wenn Nachwuchskräfte vorab anrufen oder mailen und wir den Dienstbeginn besprechen.“

Andrea Geser (Amt 21)

„Fragen, Fragen und nochmals Fragen! Auch vermeintlich trockene oder langweilige Sachverhalte und Aufgaben beginnen interessant zu werden, wenn man sie versteht. Bleibt jederzeit wissbegierig und aufgeschlossen.“

Roland Hawlata (Amt 66)

„Tretet neuen Aufgaben offen gegenüber und habt keine Scheu Fragen zu stellen. Ein Azubi kann noch nicht alles wissen. Die Ausbildung ist dazu da, dass sich der Azubi im jeweiligen Berufsfeld Wissen aneignet.“

Julia Schmid (Amt 16)

Bericht und Präsentation

In den folgenden Wochen hat unser Team eine 20-minütige Präsentation über das Projektthema erarbeitet und der Ausbildungsleitung vorgestellt. Gleichzeitig kümmerte sich ein anderer Teil der Gruppe um das Verfassen des Berichts für die Mitarbeiterzeitschrift „Intern“. Damit konnten wir auch unseren letzten Punkt erfolgreich abschließen und das Projekt fristgerecht beenden.

Neue Herausforderung und tolle Erfahrung

Abschließend können wir sagen, dass dieses Projekt für uns alle eine große Herausforderung war. Dazu trugen auch die Einschränkungen durch COVID-19 bei. Doch alles in allem haben wir gelernt, besser im Team zu arbeiten, den Umgang mit Gesetzen und Dienstvorschriften zu vertiefen, Abläufe innerhalb einer Körperschaft zu verstehen und mit anderen Ämtern und Gremien zusammenzuarbeiten.

Wir möchten uns für die gute Teamarbeit bei allen bedanken, die uns geholfen haben, dieses Projekt zu planen und zu realisieren!

Wir hoffen, dass der Verhaltenskodex für viele junge Nachwuchskräfte ein Wegweiser und eine Hilfestellung für ihren Einstieg bei der Stadt Regensburg ist!