

Im Frühjahr 2010 führte zeka wiederum eine breit angelegte Mitarbeitendenbefragung durch. Mit der Durchführung war – wie schon im Jahre 2007 – die Firma IPM Consulting beauftragt. Damit können die Ergebnisse 2007 und 2010 direkt miteinander verglichen werden. Erstmals konnten die Mitarbeitenden die Fragen online mittels eines persönlichen und gesicherten anonymen Zugangs beantworten.

Wir informieren über die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse sowie sich daraus ergebende Konsequenzen. Die vollständigen Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung liegen in Papierform in den Häusern auf und stehen im IQM zeka unter Kapitel 4.80 „Weitere Dokumente“ allen Mitarbeitenden jederzeit zur Einsichtnahme zur Verfügung.

Wir stellen fest ...

- 187 (von 224) Mitarbeitende beteiligten sich an der Umfrage. Dies entspricht einem Rücklauf von 83.4 %! Wir interpretieren diese ausgezeichnete Rücklaufquote mit einer hohen Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen sowie dem Interesse aller, an der Weiterentwicklung von zeka aktiv mitzuwirken! Herzlichen Dank allen Beteiligten für die zahl- und hilfreichen Feedbacks!
- Die hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus dem Jahr 2007 hat sich bestätigt. Lag das Total über alle Fragen und Antworten im Jahr 2007 noch bei 5.148, so erreichten wir im Jahr 2010 den Wert von 5.153 („Noten“-Skala 1 – 6). Wir konnten also das hohe Niveau halten, ja sogar leicht verbessern. Trotz zeitintensivem Engagement für das Wohnhaus Aargau und dem anspruchsvollen Aufbau des Betriebes im Erwachsenenbereich ist es uns offenbar gelungen, der Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Kinder- und Jugendbereich weiterhin die nötige Aufmerksamkeit zu schenken.
- Zahlreiche Einzelaussagen geben ein aufschlussreiches Stimmungsbild wieder und zeigen Nuancen oder individuelle Befindlichkeiten auf. Wir interpretieren daraus, dass sich die Mitarbeitenden ernst genommen fühlen.

Wir erkennen Handlungsbedarf...

Am meisten bemängelt: Die Infrastrukturen

Mit Abstand wiederum den tiefsten Zufriedenheitsgrad erreichen wir im Bereich der Infrastrukturen: „Die Raum- und Platzverhältnisse an meinem Arbeitsplatz sind zweckentsprechend“ (Gesamtwert zeka 4.15 / Schule Aarau 3.61 / Schule Baden 4.4 / Ambi mit Arbeitsplatz im zeka 4.17 / Ambi mit Arbeitsplatz in Regelschule 5.85). Die GL ist sich dieser Problematik sehr wohl bewusst. Gerade in diesem Bereich ist aber die Lösungssuche und insbesondere deren Umsetzung besonders zeit- und kostenintensiv und damit anspruchsvoll. Eine erste Massnahme konnten wir umsetzen:

- Das Ambi Aarau haben wir im Sommer 2009 an den an den Guyerweg 11 ausgelagert und damit eine Entlastung des zeka Aarau sowie eine bessere Arbeitssituation der Ambi-Mitarbeitenden erreicht.

Unmittelbar bevor stehen folgende Verbesserungen:

- August 2010: Wir lagern den Informatikunterricht und einzelne Fachunterrichtsstunden sowie den HPB in neue Räumlichkeiten im Wohnhaus Aargau aus und entlasten damit das zeka Baden.
- August 2010 / zeka Baden: Inbetriebnahme des sanierten Office.

Weitere Bemühungen sind im Gange. Das Vorgehen bezüglich Infrastrukturproblematik ist in den strategischen mittelfristigen Zielen 2010-2013 festgehalten. Bevorstehende konkrete Schritte im Jahr 2011 sind Thema der GL-Jahresziele 2011. Im Vordergrund stehen:

- Schulanlage Telli, Aarau: Projekt „HPS zeka 2015“: Der Handlungsbedarf ist inzwischen auch vom BKS anerkannt und zudem in die Politikplanung unserer Partnerin, der Stadt Aarau, eingeflossen. Details können den entsprechenden Projektaufträgen und dem Zwischenbericht entnommen werden. Unser Ziel ist, dass bis Ende 2011 allseits die nötigen Grundsatzentscheide gefällt sind, um danach die Projektierungsarbeiten im Hinblick auf eine Um-/Ausbauphase in den Jahren 2014 - 2016 an die Hand zu nehmen. Momentan prüfen wir die Inbetriebnahme eines Pavillonprovisoriums – z.B. auf den Beginn des Schuljahres 2011/12.
- Ambulatorien: Besonders in Zofingen, aber auch in Wettingen betrachten wir die Verhältnisse als suboptimal. In Zofingen konnten Verhandlungen bezüglich eines Umzuges und Erweiterung um einen zusätzlichen Raum in diesen Sommerferien abgeschlossen werden. Der Umzug in grössere Räumlichkeiten erfolgt definitiv im Januar 2011. In Wettingen zerschlugen sich bisher Umzugspläne aus verschiedenen Gründen immer wieder. Wir halten aber die Augen nach geeigneteren Mietobjekten weiterhin offen.

Weitere Themen von zentraler bzw. zeka-weiter Bedeutung

- Themenfeld Entlohnung und Qualifikationsgespräche: Die Zufriedenheiten in diesen beiden Bereichen sind zwar immer noch auf hohem Niveau, aber rückläufig. Die Entlohnung wird immer noch als marktgerecht- (Wert 5.20), nicht mehr überall aber als leistungsgerecht (Wert 4.73) empfunden. Die aus Qualifikationsgesprächen geschöpfte Motivation ist nach wie vor auf hohem Niveau (Wert 5.12), aber gegenüber 2007 gesunken.
 - ⇒ Das gesamte Kader hat sich bereits im August 2009 mit unserem bestehenden leistungsorientierten Qualifikationssystem befasst, ohne aber bisher auf bessere Lösungen gestossen zu sein. Wir werden weitere Ueberlegungen zu diesem Themenkreis anstellen.
- Themenfeld IQM: Wir haben in den letzten Jahren sehr viel ins IQM von zeka investiert. Die Zweckdienlichkeit und Benutzerfreundlichkeit (Wert 4.95) erscheint uns noch optimierungsfähig.
 - ⇒ Die Weiterentwicklung des IQM hinsichtlich Benutzerfreundlichkeit nehmen wir in die GL-Jahresziele 2011 auf.
- Kontakte Basis – Führung: Die Information der GL gegenüber den Mitarbeitenden und gegenüber der Öffentlichkeit wird als gut bis sehr gut empfunden. In der Wahrnehmung der Mitarbeitenden könnte aber die Führung des Gesamtunternehmens besser über wichtige Belange der Basisarbeit informiert sein (Wert 4.82).
 - ⇒ Die GL-Mitglieder werden ihre physische Präsenz an der Basis bewusst pflegen. Gleichzeitig erwarten wir von den Mitarbeitenden, dass die GL-Mitglieder über relevante Belange von den Mitarbeitenden aktiv informiert werden - herzlichen Dank!
- Weitere bereichs- oder standortspezifische Themen:
 - In dieser GL-Info geben wir ausschliesslich generelle, zeka-weite Tendenzen wieder. Wir verfügen inzwischen über zusätzliche bereichs- und standortspezifische Strategiediagramme, welche bei einzelnen Fragestellungen gewisse Abweichungen vom Gesamtergebnis und damit auch ein differenzierteres Bild zwischen einzelnen Bereichen und Standorten abgeben.
 - Die zuständigen Kaderleute werden diese Themen aufnehmen und unter Einbezug der jeweiligen Mitarbeitenden weiterbearbeiten.

Schlussbemerkungen

zeka hat in den letzten Monaten von Klientinnen und Klienten, aber auch von externen Stellen gute bis sehr gute Noten erhalten. Auch der Zufriedenheitsgrad der Mitarbeitenden ist hoch. Das Gesamtergebnis der Mitarbeitendenbefragung betrachten wir als Ausdruck einer intakten Unternehmenskultur. Wir haben „Schwächen“ erkannt und wollen diese soweit als möglich eliminieren. Gleichzeitig gilt es aber, unsere ausgesprochenen Stärken weiter zu hegen und zu pflegen und damit unsere Qualität zu halten!

Der Unterzeichnende wird – zusammen mit den jeweils zuständigen Kadermitgliedern – in der 2. Jahreshälfte 2010 alle Teams bzw. alle Gesamtteams besuchen, um weitere Feedbacks und Anregungen direkt entgegen zu nehmen. Diese Besuche finden wie folgt statt:

- Team Ambi Baden: Mittwoch, 08. September 2010, 07.30 Uhr
- Team Ambi Aarau: Donnerstag, 09. September 2010, 07.45 Uhr
- Team Ambi Muri: Donnerstag, 16. September 2010, 07.45 Uhr
- Gesamtteam Schule Baden: Dienstag, 21. September 2010, 16.45 Uhr
- Gesamtteam Schule Aarau: Donnerstag, 23. September 2010, 16.00 Uhr

Wir danken allen Mitarbeitenden für Ihre wertvollen Rückmeldungen und freuen uns darauf, „unser“ zeka gemeinsam und erfolgreich weiter zu entwickeln!

05. August 2010

Für die Geschäftsleitung:

Ueli Speich, Stiftungsleiter