

Verein Werkstätte Drahtzug
Arbeits- und Eingliederungszentrum
Drahtzugstrasse 72-74
8008 Zürich

JAHRESBERICHT 1990

VORSTAND	SEITE 3
ANGESTELLTE	SEITE 4
ORGANIGRAMM	SEITE 5
BERICHT DES PRÄSIDENTEN	SEITE 6
BERICHT DES GESCHÄFTSLEITERS	SEITE 7
BILANZ	SEITE 9
ERFOLGSRECHNUNG	SEITE 10
BEMERKUNGEN	SEITE 11
STATISTIK	SEITE 12
BERICHT DER KONTROLLSTELLE	SEITE 13
INSTITUTIONSLEITBILD	SEITE 14
SPENDERVERZEICHNIS	SEITE 18

Vorstand, Stand Ende 1990

Präsident	Rudolf Hofstetter *, Leiter Sozialdienst, Wiesengrundstrasse 15, 8910 Affoltern a.A
Kassier	Hans Müller *, Zentralsekretär Sozialamt, Amtshaus Helvetiaplatz, 8026 Zürich
übrige Mitglieder	Heinz Götz, Talackerstrasse 90, 8152 Glattbrugg
	Werner Glauser *, FIDES-Treuhand- gesellschaft, Badenerstrasse 172, 8004 Zürich
	Bruno Huber, Werkstatteleiter, Klinik Schlössli, 8618 Oetwil a.S.
	Werner Herzog *, Leiter Sozialdienst Justizdirektion, Zweigstelle Horgen, Stockerstrasse 35, 8810 Horgen
	Jessica Hellmann-Merzbacher, Sozial- pädagogin, Brüggläckler 60, 8050 Zürich
	Werner Lymann, Aemtlerstrasse 46, 8003 Zürich
weiteres Vorstands- Mitglied	Werner Bacher *, Angestelltenvertreter. Der Angestelltenvertreter wird gemäss Art. 14 der Statuten von den Angestellten gewählt.

* Mitglieder der Betriebskommission

Im weiteren nahmen an den Vorstandssitzungen der Geschäfts- und die Bereichsleiter teil. Sie sind nicht Mitglieder des Vorstandes. Sie führen das Protokoll des Vorstandes.

Angestellte, Stand Ende 1990

Geschäftsleitung

Fabio Gossweiler	Geschäftsleiter	100 %
Chan Ho Schrafl-Luu	Kaufm. Angestellte	25 %

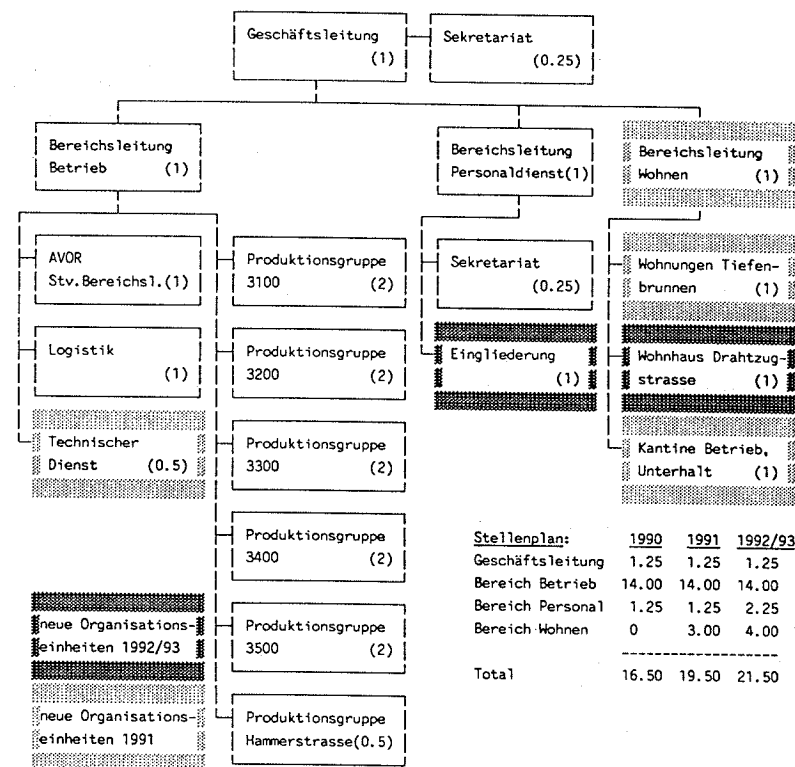
Personaldienst

Kurt Orlandi	Bereichsleiter Personaldienst	100 %
Rita Gubler	Kaufm. Angestellte	25 %

Bereichsleitung Betrieb

Arthur Tanner	Bereichsleiter Betrieb	100 %
Hugo Hengstler	Gruppenleiter Arbeitsvorbereitung und Qualitätskontrolle	100 %
Andreas Alich	Gruppenleiter Logistik	60 %
Erich Farner		40 %
Lukas Bäbler	Gruppenleiter/innen Produktion	100 %
Werner Bacher		100 %
Barbara Jakober		90 %
Küpfer Margrit		80 %
Meier Alfred		100 %
Rogoll Manfred		100 %
Roller Josef		100 %
Rossi Sylvana		100 %
Schiess Ursula		100 %
Wachter Erwin		100 %
Wicki Armin		100 %
Zbinden Margrit		100 %

Organigramm 1991-1993



Stellenplan:	1990	1991	1992/93
Geschäftsleitung	1.25	1.25	1.25
Bereich Betrieb	14.00	14.00	14.00
Bereich Personal	1.25	1.25	2.25
Bereich Wohnen	0	3.00	4.00
Total	16.50	19.50	21.50

Bericht der Präsidenten

Der Verein Werkstätte Drahtzug kann auf ein erfreuliches Geschäftsjahr zurückblicken. Sowohl der Umsatz wie auch der Ertrag sind im Vergleich zum Vorjahr erneut gestiegen. Hinter den nackten Zahlen verbirgt sich ein grosses Mass an Arbeit. Es ist nicht selbstverständlich, dass in einer von wirtschaftlichen Gesichtspunkten geprägten Umgebung, in der sich die Bedingungen sehr schnell verändern können, für alle behinderten Mitarbeiter genügend Arbeit vorhanden ist. Wenn die angebotene Arbeit auch noch den Wünschen und Bedürfnissen der behinderten Mitarbeiter entgegenkommt, sind unsere Zielsetzungen erreicht.

Leider müssen diese Arbeiten in immer baufälliger werdenden Liegenschaften ausgeführt werden. Die mangelhaften strukturellen Arbeitsbedingungen verursachen uns grosse Kosten. Die Planung dauert inzwischen neun Jahre. Es ist beschämend zu sehen, wie langsam und schwerfällig die zuständigen Instanzen zu Entscheidungen kommen. Inzwischen fehlt uns für dieses schleppende Vorgehen das Verständnis; die Leidtragenden sind einmal mehr die psychisch Behinderten.

Im vergangenen Jahr haben uns bewährte Mitarbeiter verlassen, um sich neuen Aufgaben zuzuwenden. Wir sind sehr froh, dass wir in kurzer Zeit alle Stellen mit neuen, fähigen Mitarbeitern besetzen konnten. Wir meinen, dass die Stellenneubesetzungen nicht zuletzt dank dem guten und kooperativen Betriebsklima so schnell vorgenommen werden konnten. Allen ausgetretenen und neuen Mitarbeitern möchte ich für ihre engagierte Arbeit ganz herzlich danken.

Es gehört inzwischen zur guten Tradition, an dieser Stelle auch allen Spendern für die Unterstützung unserer Arbeit ganz herzlich zu danken. Mit den Spenden tragen Sie wesentlich zur Förderung des guten Betriebsklimas bei. Die geselligen Anlässe, die mit Spenden finanziert werden, sind für alle Mitarbeiter zu wichtigen Fixpunkten im Jahresablauf geworden.

Wir sind sehr froh, dass wir in der Ueberbauung Tiefenbrunnen in Zürich sieben Wohnungen mieten können. Damit können wir einen wesentlichen Beitrag zur Verminderung der massiven Wohnungsproblematik psychisch Behinderter leisten. Ich danke allen Personen, die unsere Bemühungen, betreute Wohnplätze für psychisch Behinderte zu schaffen, unterstützt haben, ganz herzlich.

Der Verein Werkstätte Drahtzug ist ein dynamischer, lebendiger Betrieb. Diese Dynamik ist unabdingbar, um Veränderungen, die letztlich im Interesse unserer behinderten Mieter liegen, zu erreichen. Allen, die zu diesen stetigen Veränderungen beitragen, gilt mein Dank.

Rudolf Hofstetter, Präsident

Bericht des Geschäftsleiters

Die im letzten Jahresbericht geäusserte Zuversicht im Bezug auf einen ausgeglicheneren Kundenstamm, eine Krisen gewachsene Organisations- und Führungsstruktur sowie eine Umsatz- und Ertragsentwicklung im Rahmen der Budgeterwartungen der Werkstätte wurde durch den Verlauf der Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr bestätigt.

Der Umsatz erhöhte sich um 4,1 % und der Ertrag um 11,1 % im Vergleich zum Vorjahr; was bedeutet, dass der durch den unerwarteten Rückzug der Aufträge unseres Hauptkunden 1989 verursachte Umsatz- und Ertragsrückgang wieder aufgefangen wurde.

Nicht voraussehbar war 1990 ein Rückgang von 18'595 Produktionsstunden oder 12 Stellenwerten der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; im Vorjahr hatten wir einen Zuwachs von 22'260 Produktionsstunden oder 15 Stellenwerten zu verzeichnen. Diese, die betriebliche Produktionsplanung und den sozialen Betreuungsauftrag erschwerenden Nachfrageschwankungen nach geschützten Arbeitsplätzen, stellen an alle Kaderangehörigen der Werkstätte hohe Anforderungen bezüglich Flexibilität und Bereitschaft zu Umstellungen. 108 der Ende des letzten Jahres beschäftigten 174 behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten Halbtags. Dies bedeutet für die Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen der Produktionsgruppen einen erheblichen und intensiven Mehraufwand an Instruktion am Arbeitsplatz. Die Personaladministration für den Personaldienst intensiviert sich ebenfalls.

Die liberale Aufnahmepraxis der Werkstätte - die sich bewerbende Person muss lediglich die Bereitschaft erklären, mindestens Halbtags arbeiten zu wollen - werden wir dennoch beibehalten. Gerade den am schwächsten leistungsfähigen Personen stehen praktisch ausser dem Drahtzug keine klinikexternen geschützten Arbeitsplätze zur Verfügung.

Dabei hoffen wir allerdings, dass diese betrieblichen Randbedingungen, die wir nicht beeinflussen können, bei der Berechnung des behinderungsbedingten Mehraufwandes durch die Instanzen des Bundesamtes für Sozialversicherungen und der Fürsorgedirektion des Kantons Zürich entsprechend gewürdigt werden.

Das Geschäftsjahr war durch eine mittelfristige Leitbildentwicklung und die entsprechende Anpassung der Organisationsstruktur der Werkstätte massgeblich geprägt. Im Vordergrund standen dabei die definitive Stellenschaffung des Personaldienstes, die Konzeptarbeiten für den Wohnbereich Tiefenbrunnen sowie die Aufgabenentflechtung zwischen den Ebenen der Geschäfts- und Bereichsleitungen. Neue Strukturen interner Kommunikationsflüsse wurden erprobt und eingeführt.

Diese - teilweise unter starkem Zeitdruck - durchgeführten Neuerungen und einschneidende Änderungen bisher gepflegter Gewohnheiten konnten und wollten auch nicht die Zustimmung aller Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen finden. Gepaart mit der Ueberprüfung der eigenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Drahtzug und angebotenen neuen Karrieremöglichkeiten ausserhalb unseres Betriebes, verliessen etliche Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter den Drahtzug.

Wir hatten allerdings keinerlei Mühe, termingerecht die freierwählenden Stellen mit ebenso kompetenten und motivierten Kaderangehörigen neu zu besetzen und die Stellenpläne massvoll zu erweitern.

Zur Tradition des Geschäftsberichtes gehört mittlerweile die Berichterstattung über den Stand der Umbauplanung und die regelmässig zu optimistisch ausfallende zeitliche Prognose der Umbauarbeiten. Im neunten Jahr der Planung stehend; - böse Zungen sagen, dass pro Million budgetierte Franken ein Jahr notwendig sei - schloss das Hochbauinspektorat der Stadt Zürich die Ausarbeitung der Kostenvoranschläge ab. Diese umfassen die Renovation und den Umbau zu Wohnzwecken des heute zu gewerblichen Zwecken benutzten Gebäudes an der Drahtzugsstrasse 72 und die Renovation der Fabrikhalle, den Abbruch des Anbaus und Lagerschuppens sowie den Neubau eines 3-geschossigen Anbaus an der Drahtzugstrasse 74. Diese Kostenvoranschläge sind an die Liegenschaftenverwaltung der Stadt Zürich zuhänden einer Vorlage an den Stadt- und Gemeinderat überwiesen worden.

Nach Aussage der Rechtskonsulenten des Stadtrates ist eine Volksabstimmung über das Umbauvorhaben, bedingt durch die Höhe des dazu notwendigen Kredites, zwingend. Die Liegenschaftenverwaltung, als federführende Abteilung der Stadtverwaltung, hält den Abstimmungstermin im Dezember 1991 für optimistisch und den Abstimmungstermin im März 1992 für realistisch. Wir hoffen sehr, dass diese Terminversprechungen eingehalten werden können, denn am 11. September 1992 verfällt die zugesprochene Baubewilligung. Im vollen Verständnis für komplexe baurechtliche, subventionstechnische und verwaltungsinterne Randbedingungen für den an und für sich völlig unbestrittenen Umbau der Gebäude des Drahtzugs, stellen dazumal 10 Jahre Planungszeit die obere Schmerzgrenze für alle Beteiligten dar.

Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit im neuen Jahr bilden:

- der Bezug von sieben Wohngruppen in der Überbauung Tiefenbrunnen
- die definitive Schaffung der Bereichsleitung Wohnen und der neuen Organisationseinheiten für die Kantine im Betrieb und den Unterhalt sowie den technischen Dienst auf der Ebene von Gruppenleitungen
- den Abschluss der Detailprojektierung des Umbaus.

Zuletzt gilt die Aussprechung des Dankes für die konstruktive Mitarbeit am erfolgreichen vergangenen Geschäftsjahr allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb, dem Vereinsvorstand für die stets klare und vorbehaltlose Unterstützung der Geschäftspolitik, den subventionierenden Behörden von Bund, Kanton und Stadt Zürich und den uns Aufträge erteilenden Kunden.

Fabio Gossweiler, Geschäftsleiter

Bilanz per 31.12.1990

	1990	1989
Aktiven		
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	23'269,70	18'517,20
Debitoren aus Leistungen	189'257,30	138'158,40
abzüglich Delkredere	-4'000,00	-4'000,00
Diverse Debitoren	0,00	290,60
Transitorische Aktiven	1'127'500,00	1'085'791,00
	<u>1'336'027,00</u>	<u>1'238'757,20</u>
Anlagevermögen		
Mobilien	217'974,13	216'846,65
	<u>1'554'001,13</u>	<u>1'455'603,85</u>
Passiven		
Fremdkapital		
Bank	653'559,00	656'435,25
Lieferantenkreditoren	40'511,10	32'625,85
Diverse Kreditoren	26'709,10	34'679,55
Abgrenzung Investitionsbeiträge	155'000,00	161'250,00
Transitorische Passiven	32'168,75	40'733,50
Zweckbestimmte Spenden	8'000,00	0,00
	<u>915'947,95</u>	<u>925'724,15</u>
Eigenkapital		
Rückstellung für Umbaumtriebe	50'000,00	50'000,00
Vereinskapital:		
-Stand 1. Januar 1990 (1989)	479'739,85	557'624,13
-Gewinn 1990 (Verlust 1989)	108'313,33	-77'744,43
	<u>638'053,18</u>	<u>529'879,70</u>
	<u>1'544'001,13</u>	<u>1'455'603,85</u>

Erfolgsrechnung vom 1.1. bis 31.12.1990

	1990	1989
Aufwand		
Material- und Warenaufwand	8'618,20	14'351,35
Personalaufwand Behinderte	614'437,45	679'076,15
Personalaufwand Angestellte	1'264'308,55	1'153'719,50
Mietzins	60'128,00	35'556,00
Zinsaufwand	32'005,35	21'214,55
Unterhalt und Reparaturen	70'007,70	52'599,15
Abschreibungen	85'184,87	85'406,73
Verwaltungsaufwand	82'464,15	58'690,90
Betriebsaufwand	57'829,40	64'622,15
Fremdarbeiten	4'358,40	20'421,00
Uebrigere Aufwand	21'168,90	0,00
	<u>2'300'510,97</u>	<u>2'185'657,48</u>
Gewinn 1990 (Verlust 1989)	<u>108'313,33</u>	<u>-77'744,43</u>
	<u>2'408'824,30</u>	<u>2'107'913,05</u>
Ertrag		
Betriebsertrag	1'047'171,45	941'855,60
Tageskostenbeiträge Gemeinden	113'698,10	62'724,10
IV-Einrichtungs- und Eingliederungsbeiträge	40'978,00	57'499,00
IV-Betriebsbeiträge 1990 (1989)	920'000,--	820'000,00
Staatsbeiträge 1990 (1989)	130'000,00	70'000,00
Mitgliederbeiträge	3'200,00	3'615,00
Spenden	39'746,75	62'119,85
Mietertrag	1'005,00	42,60
Diverse Erträge	16'551,00	9'145,90
Neutraler Erfolg:		
-IV-Betriebsbeitrag:		
Rest 1989 (1987/88)	58'224,00	59'181,00
-Staatsbeitrag Rest 1989 (1988)	32'000,00	14'000,00
-Auflösung Abgrenzung		
Investitionsbeiträge 1990 (1989)	6'250,00	7'730,00
	<u>2'408'824,30</u>	<u>2'107'913,05</u>

Bemerkungen zur Bilanz und Erfolgsrechnung

- 1) Mutmassliche Beiträge an das Rechnungsjahr 1990:
 Betriebsbeitrag Bundesamt: Fr. 920'000,00
 Beitrag Fürsorgedirektion: Fr. 130'000,00
- 2) Beiträge an das Rechnungsjahr 1989:
 Betriebsbeitrag Bundesamt: Fr. 878'224,00
 Beitrag Fürsorgedirektion: Fr. 102'000,00
- 3) Tageskostenbeitrag des Sozialamtes der Stadt Zürich an die Rechnungsjahre 1989 und 1990: je Fr. 50'000,00
 Der Tageskostenbeitrag an das Rechnungsjahr 1990 wird im Rechnungsjahr 1991 vereinnahmt und verbucht und ist transitorisch abgegrenzt.
- 4) Die Betriebsbeiträge des Bundesamtes für Sozialversicherungen pro 1989 wurden in der Jahresrechnung 1990 vereinnahmt und verbucht.
- 5) Die Zumietung von Gewerbe- und Lagerräumlichkeiten an der Hammerstrasse erklären die höheren Mietaufwände.
- 6) Die erheblich gestiegenen Kapitalzinsen erklären den höheren Zinsaufwand.
- 7) Rechts- und Beratungshonorare im Zusammenhang mit der Akquisition neuer Aufträge sowie vermehrte Stelleninserate erklären den erhöhten Verwaltungsaufwand.
- 8) Die Erweiterung des EDV-Netzwerkes begründen die erhöhten Aufwendungen für den Unterhalt von Installationen und Büroeinrichtungen.
- 9) Neu sind die betriebsfremden Aufwendungen wie Anlässe, Ausflüge etc. unter dem übrigen Aufwand aufgeführt.
- 10) Das Bundesamt für Sozialversicherungen richtet Betriebsbeiträge an die anrechenbaren zusätzlichen Betriebskosten aus, die aus der Beschäftigung Behinderter entstehen. Dies im Vergleich zu gleichartigen Produktions- und Dienstleistungsbetrieben mit einer voll arbeitsfähigen Belegschaft.
- 11) Die Fürsorgedirektion des Kantons Zürich richtet Beiträge von höchstens 60% der ungedeckten Betriebskosten aus.
- 12) Die Stadt Zürich, sowie weitere Gemeinden auf freiwilliger Basis, leisten Tageskostenbeiträge an die Beschäftigung Behinderter.
- 13) Verwendung des vorgetragenen Gewinnes per 1.1.1991:
 Gewinn 1990: Fr. 108'313,33
 Abtrag Verlustvortrag 1988 und 1989: Fr. 77'884,28
 Erhöhung Rückstellungen für Umbauten: Fr. 30'000,00
 Gewinnvortrag per 1.1.1991: Fr. 429,05

Statistik 1983 - 1990

	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	+/-
Beschäftigte Personen	134	165	184	206	210	226	224	239	+15
davon >62/65	14	10	11	10	11	11	13	12	-1
Eintritte	29	70	70	65	72	97	80	65	-15
Austritte	33	50	43	63	80	74	59	65	+6
Arbeitsstunden	95066	142685	168186	181724	169415	180545	202805	184210	-18595
Ø-Arbeitsplätze				81	73	79	81	82	+1
Personen am 1.1.		95	114	141	143	135	152	174	+22
Personen am 31.12.		115	141	143	135	152	172	174	+2
davon:									
Ganztags							88	66	-22
Halbtags							84	108	+24
Besichtigungen durch Bewerber:			126	117	122	134	93	92	-1
Anstellungsgespräche:			80	77	102	116	73	64	-9
Ø-Dienstjahre am 31.12.:							4,57	3,87	-0,7
1.- 4. Dienstjahre							67	95	+28
5.- 9. Dienstjahre							26	31	+5
über 10. Dienstj.							17	18	+1
Altersstruktur:									
20 - 29 Jahre							35	28	-7
30 - 39 Jahre							29	47	+18
40 - 49 Jahre							42	43	+1
50 - 59 Jahre							43	38	-5
über 60 Jahre							23	18	-5

Die Arbeitsplätze sind auf die Anwesenheitstunden der behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bezogen.

Bericht der Kontrollstelle

KPMG Fides Peat
Revision und Steuerberatung
Pflanzschulstrasse 2
8004 Zürich

Bericht der Kontrollstelle an die Mitgliederversammlung des Vereins Werkstätte Drahtzug, Arbeits- und Eingliederungszentrum Zürich

Als Kontrollstelle Ihres Vereins haben wir die auf den 31. Dezember 1990 abgeschlossene Jahresrechnung geprüft.

Wir haben festgestellt, dass

- die Bilanz und die Erfolgsrechnung mit der Buchhaltung übereinstimmen,
- die Buchhaltung ordnungsgemäss geführt ist,
- bei der Darstellung der Vermögenslage und des Geschäftsergebnisses die gesetzlichen Bewertungsgrundsätze sowie die Vorschriften der Statuten eingehalten sind.

Aufgrund der Ergebnisse unserer Prüfungen empfehlen wir, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

KPMG Fides Peat

F.Hofmann

K.Gysin

Zürich, 23. Januar 1991

Beilagen:

- Bilanz
- Erfolgsrechnung

Kurzfassung zum Institutionsleitbild 1991

1. FUEHRUNG UND ORGANISATION

Die wachsende Vernetzung und Differenzierung des Wirtschaftslebens macht auch vor unserer Institution nicht halt.

In den letzten Jahren stellen wir arbeitstechnisch ökonomisch wie personalpolitisch sowohl eine zunehmende Komplexität als auch eine Aufgliederung der Sachzusammenhänge fest, die von den Beschäftigten auf allen hierarchischen Ebenen hohe Anforderungen verlangen, insbesondere Selbständigkeit und Mitverantwortung. Ferner gewinnen nicht explizit bestimmte Tätigkeiten, wie etwa die Organisation der Arbeitsabläufe in den Produktionsgruppen, bei denen das Ziel vorgegeben, die Art und Weise der Ausführung aber dem Kader überlassen wird, immer mehr an Bedeutung. Ähnliches gilt für die interne Abwicklung der Aufträge sowie die Beschaffung der internen Ressourcen.

Zweckmässig aufgebaute Organisationsstrukturen und Führungsqualitäten erlauben uns eine relativ niedrige Gliederungstiefe von vier hierarchischen Ebenen, die die vertikale und horizontale Kommunikation erleichtert und eine Leitungsspanne ergibt, die einen engen Kontakt zwischen Kader und behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht.

Die Zuständigkeitsbereiche in bezug auf organisatorische Aufgaben sind arbeitsteilig an die einzelnen hierarchischen Ebenen gebunden, die einander ergänzen. Die erwähnten Führungs- und Organisationsstrukturen scheinen uns die Voraussetzung dafür zu sein, dass wir die übergeordneten Zielsetzungen realisieren können: die uns übertragenen wirtschaftlichen Aufgaben zu erfüllen, die Motivation und Arbeitszufriedenheit von Kader und behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern und die Anpassungsfähigkeit der Institution in einer schnell sich verändernden Arbeitswelt zu erhalten.

2. SOZIALPOLITISCHER AUFTRAG

Mit der Aussenwelt ist unsere Institution sowohl in wirtschaftlicher als auch - als Teil des sozialpsychiatrischen Dienstleistungsangebotes im Kanton Zürich - in administrativ-institutioneller und praktisch-sozialer und sozialpsychiatrischer Hinsicht verbunden, d.h. wir arbeiten mit Institutionen und Behörden auf städtischer, kantonaler und gesamtschweizerischer Ebene zusammen. Diese Koordinationspolitik erfolgt in wohlgestufter Zuständigkeit auf den verschiedenen hierarchischen Niveaus des Kadern.

Als Zielgruppe kommen in erster Linie Personen mit Wohnsitz im Kanton Zürich in Frage, und zwar unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion und Nationalität, die aufgrund chronifizierter psychischer, emotionaler und/oder sozialer Schwierigkeiten oder Behinderungen auf dem freien Arbeitsmarkt/Wohnungsmarkt keine Stelle bzw. keine Wohnung finden - ihnen bieten wir Arbeits- und/oder Wohnplätze an.

Unser Leistungsangebot besteht darin, Arbeits- und/oder Wohnplätze mit schützenden Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen, wobei wir einerseits Dauerarbeitsplätze anbieten, auf das Arbeitsverhalten bezogene Rehabilitationsmassnahmen im Hinblick auf die Wiedereingliederung ergreifen und in beschränktem Umfang Ausbildungsmöglichkeiten im Lager- und Magazinbereich offerieren.

Sowohl für Arbeits- als auch für Wohnplätze gelten gewisse Minimalanforderungen, die die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen müssen, um ein Arbeits- und/oder Wohnverhältnis mit unserer Institution einzugehen.

3. MARKTPOLITIK - PRODUKTEPOLITIK - PREISPOLITIK

Wir stellen fest, dass wir mit zunehmend leistungsschwächeren behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer immer leistungsorientierteren Marktwirtschaft bestehen müssen.

Um auch in konjunkturell schwachen Zeiten die Existenz unseres Unternehmens zu sichern, ist es von ausschlaggebender Bedeutung, dass wir ein möglichst breit gefächertes Arbeitsangebot v.a. im Dienstleistungssektor offerieren, um nicht von einzelnen Grosskunden abhängig zu sein.

Ebenso sind wir bestrebt, unsere Produktpolitik zu diversifizieren und sie periodisch zu überprüfen, das Verständnis für Produktionsqualität und ein Gefühl für rationale Arbeitsabläufe durch permanente Schulung der Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter zu fördern und zu vertiefen.

Wir passen unsere Preise durch eine seriöse Vor- und Nachkalkulation der freien Marktwirtschaft an und versuchen durch gezielte Werbung neue Kundenkreise zu erschliessen.

4. PERSONALPOLITIK

Die Personalpolitik gilt, aufbauend auf dem gesetzlichen und statutarischen Auftrag der Institution, grundsätzlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, behinderte und nicht behinderte (Kader).

Mit unserer Personalpolitik streben wir als Ziel sowohl Humanität wie Wirtschaftlichkeit an im Sinne eines menschenwürdigen Arbeitens, einer sinnvollen Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung.

Wir praktizieren eine offene und transparente Informationspolitik; die Rechte und Pflichten sind - basierend auf dem OR - für das Kader in einem Gesamtarbeitsvertrag mit dem VPOD, und für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in für alle gleichlautenden Einzelarbeitsverträgen geregelt.

Die Arbeitsplatzgestaltung soll einerseits einer wirtschaftlich effizienten Produktion Rechnung tragen, andererseits sollen die Arbeitsbedingungen so strukturiert sein, dass sie zur Gesundheit, der Erhaltung oder Steigerung der persönlichen Leistungsfähigkeit beitragen.

Neueinstellungen und Einsatz in Kaderfunktionen werden im Rahmen des Stellenplanes und im Einvernehmen mit der Personalabteilung durch den direkten Vorgesetzten vorgenommen, wobei besonderer Wert auf die soziale Kompetenz gelegt wird. Auswahl und Einsatz der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch die Personalabteilung.

Bei beiden Aufnahmeverfahren erfolgt die formale Anstellung durch den Geschäftsleiter.

In bezug auf die Qualifikation finden beim Kader zumindest einmal jährlich Qualifikationsgespräche statt. Für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwenden wir ein Persönlichkeits- und Leistungsbeurteilungssystem, das wir in regelmässigen Abständen für eine Gesamtbeurteilung verwenden, die der Planung von Entwicklungsschritten und als Standortbestimmung für den Einzelnen dienen sollen.

Wir treten im arbeitstechnisch-fachlichen wie im behindertenspezifischen Bereich für ausser- und innerbetriebliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten des Kadern ein; jene für die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen wir nach Kräften und koordinieren sie gegebenenfalls mit den Organen der IV.

Das Kader wird mit - den Anforderungen und Leistungen entsprechenden - marktgerechten Gehältern entlohnt, die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten einen Leistungslohn innerhalb der Richtlinien des Bundesamtes für Sozialversicherung sowie der wirtschaftlichen Randbedingungen der Institution.

Die Kadermitglieder delegieren einen Vertreter oder eine Vertreterin mit einer Stimme Einsitz in alle leitenden Gremien der Institution. Die behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über ihre direkten Vorgesetzten oder über die Personalabteilung Vorschläge einzureichen.

5. FINANZEN

Es besteht ein Gegensatz zwischen dem sozialen Auftrag, den unsere Werkstätte als ausschliesslich gemeinnützige Institution zu erfüllen angehalten ist, und der Forderung, den Betrieb nach wirtschaftlichen Kriterien zu führen.

Wir streben einen Kompromiss zwischen gemeinnützigen Grundsätzen, wirtschaftlichen Anforderungen und staatlicher Kompensation an.

Die finanzielle Grundlage der Institution und die Sicherung der individuellen Existenz der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist durch den wirtschaftlichen Produktionsertrag nicht gewährleistet.

Die Differenz wird aus öffentlichen Mitteln an die Institution und mit ausgleichenden Rentenleistungen an die einzelnen behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgebracht.

Die öffentliche Hand übernimmt aber lediglich die sogenannten invaliditätsbedingten Mehrkosten als Betriebsbeiträge, wir haben also mit andern Worten keinen Anspruch auf eine vollständige Defizitgarantie.

Diese invaliditätsbedingten Mehrkosten, die sowohl im Betriebs- als auch im Wohnbereich umschrieben sind, sind jene Kosten, die im Vergleich mit einem gleichartigen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb mit einer voll arbeitsfähigen Belegschaft anfallen - sie werden abgestuft nach der Schwere der Behinderung.

Die öffentliche Hand leistet auch an die Bau- und Einrichtungskosten erhebliche Subventionen, hingegen ist die individuelle Existenzsicherung der behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sache der Sozialversicherungen.

Die Wirtschaftlichkeit des Betriebes wird ständig überprüft.

Spenderverzeichnis 1990

Stadt Adliswil	500	ABACUS, St.Gallen	500
ZKB, Filiale Neumünster	500	Werner M.Wolf	100
Bank für Handel und Effekten, Zürich	100	Gemeinde Bubikon	100
Guido Bosshard	200	Susanne Baumann-Stift.	2500
Otto Siegfried	100	Kirchgemeinde Opfikon	1000
Schweizerische Rückver.	400	E.F.Escher	100
"Zürich"-Versicherungen	300	Sparhafen Zürich	200
Pfarramt Langnau a.A.	304	Kirchgemeinde Hedingen	200
Pfarramt St.Josef	500	Paul D.Bürge	300
Kirchgemeinde Rüschtikon	250	Gemeinde Stäfa	500
Anonymus	2000	Gemeinde Zollikon	2000
Hilfsgesellschaft in Zürich	4000	Gemeinde Oberglatt	200
Kirchgemeinde Wipkingen	200	Gemeinde Männedorf	200
Globus	200	Schweiz.	
August Weidmann Stiftung	1000	Baumeisterverband	300
F.Niedermann	100	Studer-Märki	100
kath. Pfarramt Kilchberg	526	Firma Variorama	140
Zürcher Stiftung für psychisch Kranke	5500	Gemeinde Küsnacht	500
Kirchgemeinde Kloten	1000	Rentenanstalt Zürich	300
Bank Leu AG, Zürich	200	Schweizerische Mobiliar	100
Hans Scharf	100	Sulzer Escher-Wyss	150
Present Service Ullrich & Co, Zürich	100	Bank Hofmann AG	100
AMAG, Zürich	200	Bank Nordfinanz Zürich	100
Firma Kopie & Druck, Zürich	111	Gemeinde Rüschtikon	100
Firma Passen Druck AG	100	Gemeinde Mettmenstetten	100
Stiftung Walter und Ambrosina		Fedier's Werbeagentur, Zürich	100
Oertli, Zürich	1000	Gemeinde Geroldswil	200
Stadt Schlieren	200	Handelsbank Zürich	100
Schweiz. Bankgesellschaft	500	Gemeinde Aeugst a.A.	100
Gemeinde Zumikon	200	Pfarramt Bruder Klaus, Zürich	200
Schweiz. Kreditanstalt	300	Stadt Opfikon	200
Gemeinde Stallikon	200	Walter Niederer	100
Wirz Werbeberatung AG, Zürich	150	Schweiz. Volksbank, Effretikon	100
Bank Neumünster, Zürich	200	Gemeinde Hochfelden	100
Ernst Burren	100	Fröhlich Druck AG	100
Gemeinde Uitikon-Waldegg	500	Swissair	300
Pfarrei St.Martin, Meilen	219	David Rosenfeld'sche Stiftung	500
Kirchgemeinde Zürich- Affoltern	1000	Gemeinde Boppelsen	100
Migros, Zürich	8000	COOP, Zürich	1000

In dieser Aufstellung sind alle Spenden mit Beträgen von Fr. 100.-- und mehr aufgeführt; der gleiche Dank gilt auch allen Spendern mit kleineren Beträgen!