

DRAHTZUG

Verein Werkstätte Drahtzug
Arbeits- und
Eingliederungszentrum

Jahresbericht 2000

ANDERS ALS DIE ANDEREN.

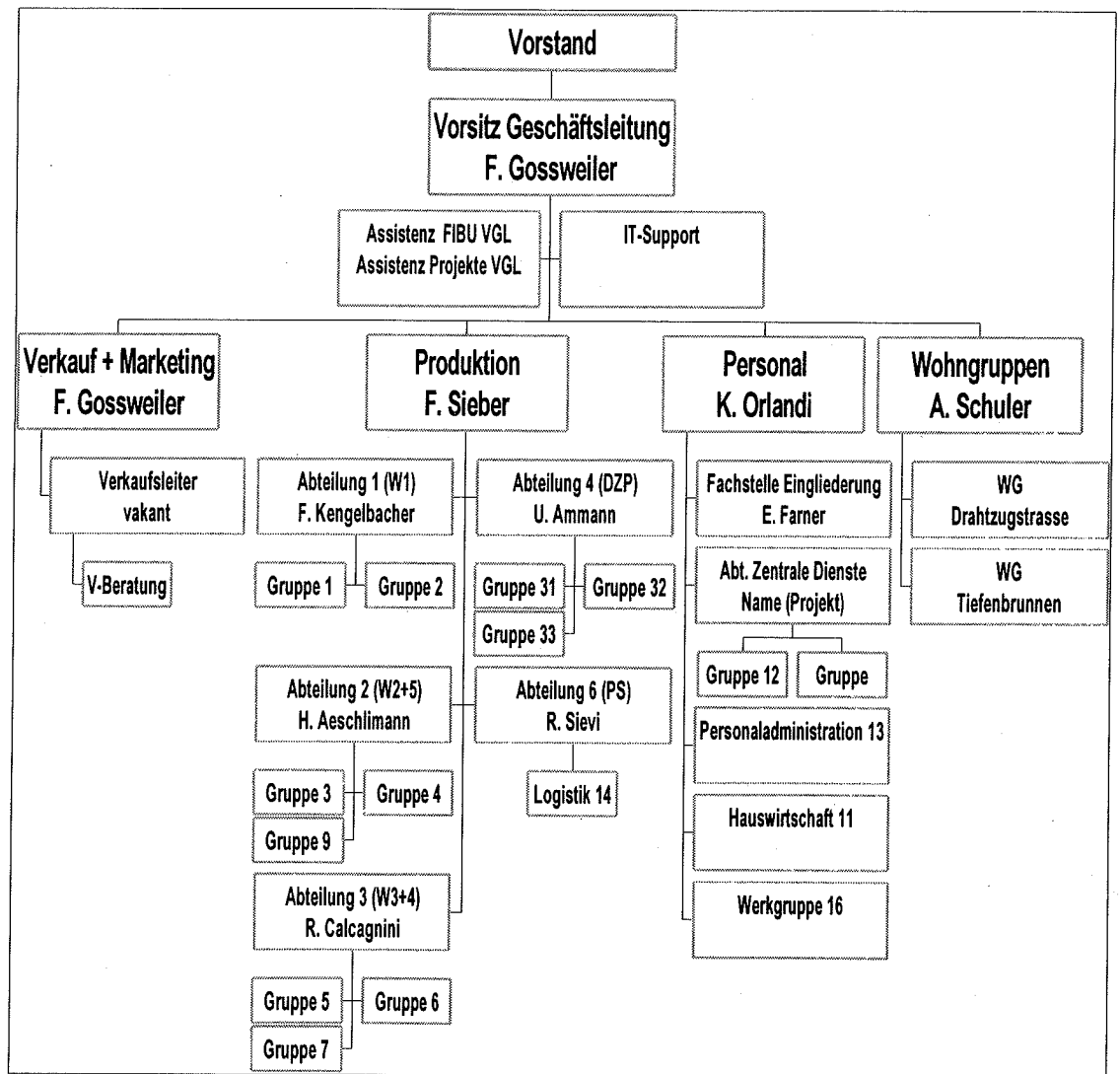
Als einzige Schweizer Bank hat die Zürcher Kantonalbank das **Triple-A** der massgebenden Ratingagentur Standard & Poor's erhalten und gehört damit zum kleinen Kreis der sichersten Banken der Welt. Für welche Anliegen und Ansprüche auch immer. Dazu kommt die Staatsgarantie des Kantons Zürich. Sicherer gehts nicht.



Inhalt

Inhaltsverzeichnis	3
Organigramm 2001	4
Vorwort	5
Bericht des Präsidenten	6
Bericht des Geschäftsführers	7
Austritt aus dem Drahtzug	8-9
Bericht aus der Werkgruppe	10
Bericht aus den Wohngruppen	11
Leistungsvertrag	12
Bilanz und Erfolgsrechnung 2000	13-17
Bericht der Kontrollstelle	18
Statistik 1992 – 2000	19
Vorstand	20
Angestellte	21
Spenden 2000	22

Organigramm
ab 01.01.2001



Vorwort

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen finden im Drahtzug eine Beschäftigung; zum Teil auch ihr zu Hause. Was bedeutet das für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Bewohnerinnen und Bewohner?

„Arbeit und Beschäftigung als zentrales Thema“. Agatha Schuler, Leiterin Wohnen, beschreibt in ihrem Artikel die Bedürfnisse, die Anliegen ihrer Bewohnerinnen und Bewohner. Sie spricht über die Anforderungen an sie als Mitarbeitende, ihre Wünsche und Forderungen, aber auch über Achtung und Verständnis seitens der Betreuer/innen.

Prof. Jiri Modestin erläutert die Studie "Austritt aus dem Drahtzug". Warum bleiben einige Mitarbeitende viele Jahre bei uns, warum verlassen uns andere recht schnell wieder? Prof. Modestin stellt dazu fest, dass die Zufriedenheit im Drahtzug und mit der hier zu leistenden Aufgabe vom persönlichen Lebenslauf unserer Mitarbeiter/innen abhängt. Er macht aber auch darauf aufmerksam, dass für eine Minderheit eine Alternative zur Produktionstätigkeit geboten werden

Ein alternatives Angebot innerhalb des Drahtzugs bietet seit Mai 1999 die Werkgruppe. Ariane Leemann, Gruppenleiterin, erzählt uns „ihre“ Erfolgsgeschichte. Ein Bericht, aus dem Begeisterung und Engagement hervorgehen, der aber auch aufzeigt, was den Mitarbeitenden Freude macht und womit sie weniger zufrieden sind. In der untenstehenden Gegenüberstellung hat Ariane Leemann die Unterschiede zweier Drahtzug-Angebote aufzuzeigen versucht.

Lesen Sie unsere Beiträge! Nebst Zahlen und Statistiken möchten wir Ihnen einen kleinen Einblick in den Alltag unseres Drahtzugs zu vermitteln.

Heidi Buchbinder
Assistentin Geschäftsleitung

Werkgruppe und Werkstätten in einer Gegenüberstellung:

Ariane Leemann, Werkgruppe

Werkgruppe	Werkstätte
<ul style="list-style-type: none"> • Tagesstruktur • kreative Arbeiten: Kartonage, Nähen, Floristik • Vielfältiges Angebot in verschiedenen Arbeitstechniken und -schritten innerhalb mehrerer Aufträge • ganzheitliche, überblickbare Prozesse vom Materialeinkauf über die Herstellung der Produkte bis hin zur Lieferung • Minimale Arbeitszeit: 10 Stunden pro Woche • Gruppengrösse: 5-8 Personen • Arbeitsverhältnis wird mit einer Arbeitsvereinbarung geregelt • keine finanzielle Entschädigung 	<ul style="list-style-type: none"> • geschützter Arbeitsplatz • industrielle Arbeiten: Mailing, Schrumpfen, Verpackungs- und Abfüllarbeiten • Arbeitsangebot innerhalb eines Auftrages • Einzelschritt aus einer Reihe von fremden Abläufen • Arbeitspensum mindestens 50% • Gruppengrösse 20-30 Personen • Arbeitsverhältnis ist mit einem Arbeitsvertrag geregelt • Lohn

Bericht des Präsidenten

Der Drahtzug - ein Betrieb wie jeder andere auch.

Diesen Titel haben wir 1994 unserer Image-Broschüre ganz bewusst "verpasst". In ihrem Vorwort haben Regierungsrat Dr. Ernst Buschor und Stadträtin Monika Stocker dokumentiert, dass der Drahtzug einen äusserst wichtigen sozialpräventiven Auftrag für die Stadt und den Kanton Zürich erfüllt, dass der Drahtzug diesen Menschen Lebenssinn und Akzeptanz vermittelt. Sie haben aber auch klar erkannt, dass wir trotz der sozialen Funktion einen wirtschaftlichen Leistungsauftrag zu erfüllen haben. Das heisst, dass Güter und Dienstleistungen in einer bestimmten Zeitspanne zu marktüblichen Bedingungen herzustellen oder zu erbringen sind. Und das erledigt der Drahtzug ohne Zweifel gut.

Der Drahtzug, ein Betrieb wie jeder andere auch. Das ist er auf der einen Seite tatsächlich. Und doch ist es ein ganz besonderes Unternehmen. Diesen extremen "Spagat" zwischen sozialem und wirtschaftlichem Auftrag im täglichen Leben ständig zu praktizieren, ist eine bewundernswerte Leistung der Geschäftsleitung und der Kadermitarbeiter des Drahtzugs. Ihnen gehört meine Anerkennung und mein aufrichtiger Dank.

Dank ihnen ist der Drahtzug ein vorbildliches, modern organisiertes und verlässliches Unternehmen, auf das wir stolz sind.

Diesen ausgewiesenen Stärken und dem entsprechenden Leistungsausweis ist es auch zu verdanken, dass wir im vergangenen Jahr einen weiteren Stein ins Mosaik "Drahtzug" einfügen durften. Die Integration der Werkstätten der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich in die Aktivitäten des Drahtzugs ist dank grossartigem Einsatz aller Beteiligten reibungslos, effizient und zum Wohle aller Betroffenen gelungen.

Es bleibt zu wünschen, dass dieser tolle Einsatz und die bewundernswerten Leistungen auch ihren Niederschlag in Aufträgen der Wirtschaft, Unterstützung durch die Behörden und Beachtung bei den uns so grossherzig berücksichtigenden Spendern findet.

Herzlichen Dank allen, die uns heute und in Zukunft helfen, behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen sinnvollen Arbeitsplatz zu bieten.

Heinz Goetz
Präsident

**Bericht des
Geschäfts-
leiters****Wandel versus Beständigkeit am
Arbeitsplatz. Ein Widerspruch?**

Eine kürzlich von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und dem Internationalen Arbeitsamt (ILO) verfasste Studie zeigt auf, dass in Europa und in den USA gegen 40 Millionen Menschen unter beschäftigungsbedingten, psychischen Belastungen leiden und der Volkswirtschaft enorme krankheitsbedingte Folgekosten verursachen. Der Produktivitätsdruck, verbunden mit Stress am Arbeitsplatz, der chronische Zeitdruck im Berufsalltag sowie Defizite an persönlichen Kontakten und zwischenmenschlicher Kommunikation werden als Gründe für die rasante Zunahme psychischer Leiden, vor allem Depressionen, genannt.

Im Spannungsfeld zwischen notwendigem wirtschaftlichem und strukturellem Wandel gegenüber dem legitimen Anspruch des Personals auf Berechenbarkeit sowie Beständigkeit bewegte sich der Drahtzug wie jeder andere Betrieb auch.

Die Integration von 30 geschützten Arbeitsplätzen der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK) in die Aufbau- und Ablauforganisation des Drahtzugs erweitert unser Arbeitsplatzangebot, bringt einen Quantensprung in der Arbeitsplatzqualität für Menschen mit Behinderungen, schafft Synergien und verbessert nicht zuletzt die Betriebsrechnung der PUK jährlich um Fr. 750'000. Wir sind stolz darauf, einen wesentlichen Beitrag an die längst überfällige Strukturreform der Arbeitstherapien der PUK geleistet zu haben.

Die vorgesehene bauliche Integration des Betriebsteiles PUK in das Drahtzug-Areal sieht vor, die gewerblichen Gebäude an der Drahtzugstrasse 76 umfassend zu renovieren. Die Stadt Zürich, als Eigentümerin der Gebäude, klärte die mietrechtlichen Rahmenbedingungen mit der heutigen Mieterschaft, so dass mit der eigentli-

chen Umbauprojektierung begonnen werden kann.

Die rasche De-Industrialisierung im Kanton Zürich bleibt für uns nicht ohne Folgen. Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt der Wirtschaft verschwinden, verbunden mit der Zunahme des Bedarfes nach geschützten Arbeitsplätzen. Ebenso reduziert sich das uns angebotene Auftragsvolumen für einfache Handarbeiten. Die Arbeitsbeschaffung wird anspruchsvoller und die Marktpreise für unsere Dienstleistungen sinken tendenziell.

Wir stehen diesen Entwicklungen nicht mutlos gegenüber und sind fest überzeugt, durch flexible Dienstleistungen verbunden mit hoher Qualität die Arbeitsplätze für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen erhalten zu können.

Einen wesentlichen Beitrag dazu leistet eine moderne Infrastruktur im Drahtzug, ohne dass durch Rationalisierung manuell ausgerichtete Fertigungsarbeitsplätze für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen aufgehoben werden. Neu dürfen wir Lehrlinge ausbilden. Der Drahtzug ist ein vom Bundesamt für Bildung und Technik anerkannter Lehrbetrieb für Betriebspraktiker und Lageristen.

Nebst dem Zeitdruck, unter dem heute wirtschaftliche Arbeitsaufträge abgewickelt werden müssen, verlangt eine anspruchsvolle Kundschaft aus verschiedenen Wirtschaftsbranchen ganzheitliche Lösungsangebote für ihre Aufträge. Die Prozesse Akquisition sowie Logistik sind auf diese Ansprüche hin neu ausgerichtet und Anpassungen in der Organisation realisiert worden.

Fabio Gossweiler
Geschäftsleiter

Austritt aus dem Drahtzug

Bemerkungen zu einer im Drahtzug durchgeführten Untersuchung

Beschäftigung im Allgemeinen und Arbeit im Besonderen gehören zu den wichtigsten Komponenten der psychosozialen Rehabilitation und dies auch bei denjenigen, welchen es nicht möglich ist, sich beruflich auf dem freien Arbeitsmarkt voll zu entfalten. Arbeit fördert nämlich soziale Interaktionen und soziales Verhalten, hilft die Zeit nützlich zu strukturieren, stärkt den Realitätsbezug und das Selbstbewusstsein jedes einzelnen. Arbeit ist also wichtig nicht nur als Gewinn bringende und Leben sichernde Tätigkeit, optimal realisiert auf dem freien Arbeitsmarkt, sondern auch als Beschäftigungsaktivität, realisiert in besonderen, geschützten Werkstätten. Ein kontinuierliches arbeitsmäßiges Engagement von allen ist unbestritten höchst erwünscht. Nun zeigt die Erfahrung, und dies auch in den geschützten Werkstätten Drahtzug, dass viele Mitarbeitende - und nicht wenige auch nach einer relativ kurzen Zeit - den Drahtzug und somit eine geregelte Arbeitsbeschäftigung wieder verlassen. Wir begegnen im Drahtzug Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die lange, ja manchmal sehr lange im Drahtzug bleiben, wie auch solchen, die sich vom Drahtzug bald wieder verabschieden. Die Fluktuation im Drahtzug ist in der Tat nicht gering: In einer 2-Jahres-Periode, 1995 bis 1997, wurden insgesamt 153 Austritte registriert, dies bei einer Gesamtzahl von 352 Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Die Fluktuationsrate betrug somit 43%. Dabei stellen sich folgende Fragen: Unterscheiden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche den Drahtzug bald nach ihrer Anstellung wieder verlassen, von denen, die in der Werkstatt ausharren? Welches sind die Gründe, den Drahtzug zu verlassen? Wie beschäftigen sich die Ausgetretenen nach ihrem Austritt? All diesen Fragen ist Michael Lieb, lic. Phil., von der Geschäftsleitung des Drahtzugs bedankenswerterweise voll unterstützt, im Rahmen seiner unter der Leitung des Unterzeichnenden durchgeführten Lizentiatsarbeit nachgegangen.

Insgesamt drei Gruppen wurden gebildet und untersucht, nachdem die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifiziert und kontaktiert worden waren und sich mit der Teilnahme einverstanden erklärt hatten: 1) In der ersten Gruppe waren Mitarbeitende, welche nach einer relativ kurzen Zeit von durchschnittlich sechs Monaten den Drahtzug wieder verliessen. 2) In der zweiten Gruppe waren kurzfristig - im Durchschnitt 1 Jahr - und 3) in der dritten Gruppe waren langfristig - im Durchschnitt sieben Jahre angestellte und noch immer im Drahtzug tätige Mitarbeitende. Es wurden insgesamt 48 Mitarbeitende erfasst - 16 in jeder der drei genannten Gruppen. Es haben sich sowohl Männer (58%) wie Frauen (42%) beteiligt, das Durchschnittsalter der Beteiligten betrug über 40 Jahre. Die meisten waren in der Vergangenheit psychiatrisch hospitalisiert; der Intervall zwischen der ersten Hospitalisation und dem Eintritt in den Drahtzug betrug durchschnittlich neun Jahre. Der Zeitintervall zwischen der letzten Arbeitsstelle und dem Arbeitsbeginn im Drahtzug betrug bei allen Beteiligten mehr als ein Jahr. Mit allen führte Herr lic. phil. Michael Lieb ein persönliches Gespräch.

Was hat nun die Erhebung ergeben? Es zeigte sich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach relativ kurzer Zeit den Drahtzug verliessen, ursprünglich eine höhere schulische Ausbildung erhalten hatten, dass sie insgesamt weniger Zeit in psychiatrischen Kliniken verbrachten, dass sie aber als ambulante Patienten intensiver betreut waren. Sie waren auch psychiatrisch unterschiedlich diagnostiziert: So erhielten sie häufiger die Diagnose einer sogenannten Borderline-Störung, hingegen wesentlich seltener die Diagnose einer schizophrenen Störung. Es zeigte sich auch, dass sie insgesamt mit ihrem Aufenthalt im Drahtzug weniger zufrieden waren, wobei aber auch sie ihre höchsten Zufriedenheitswerte im Hinblick auf die Vorgesetzten, die niedrigsten - begreiflicherweise - mit Blick

auf die Bezahlung und die berufliche Perspektiveangaben. Was passierte nun mit diesen Mitarbeitenden, nachdem sie den Drahtzug verlassen hatten? Nur zwei Beteiligte wechselten in ein fortgeschritteneres Rehabilitationsprogramm, benutzten den Drahtzug also als Sprungbrett für eine weitere berufliche Entwicklung und zwei weitere Beteiligte wechselten in eine andere geschützte Werkstatt. Ein Beteiligter entschied sich, seine "Privatstudien" fortzusetzen, ein anderer fand eine Temporärarbeit auf dem freien Arbeitsmarkt, ein Beteiligter musste seine Stelle im Drahtzug aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Neun Beteiligte, also die Mehrheit, blieben allerdings zu Hause, zunächst ohne regelmässige Beschäftigung. Den meisten dieser Studienteilnehmer gelang es übrigens nicht, ihren Drahtzugaustritt klar zu begründen.

Was bedeutet dieses Resultat? Es zeigt sich, dass nur die Wenigsten den Drahtzug verlassen, um im Arbeitsrehabilitationsprozess weiterzukommen oder um anderswo eine gleichwertige Arbeitsbeschäftigung zu finden. Für die Mehrzahl der Drahtzugmitarbeitenden hat sich keine adäquate Alternative nach ihrem Austritt ergeben, auch wenn einige wenige dieser Mitarbeiter später irgendeine Beschäftigung suchten und fanden, z.B. in Form von unbezahlter Arbeit in Wohltätigkeitsorganisationen. Dies weist allerdings darauf hin, dass das Ziel dieser Teilnehmenden nicht unbedingt in einer Untätigkeit bestand, sondern eher, dass ihnen die Arbeit im Drahtzug, grösstenteils auf die industrielle serielle Tätigkeit ausgerichtet, offenbar nicht zusagte. Dies dürfte sich auch in den erwähnten niedrigeren Zufriedenheitswerten niederschlagen. Während also die Art der Arbeit im Drahtzug und die Arbeitsbedingungen dort für viele Mitarbeitende durchaus geeignet erscheinen, was in den entsprechenden Zufriedenheitswerten zum Ausdruck kommt und sich auch darin manifestiert, dass sie über Jahre dem Drahtzug treu geblieben sind und weiter

bleiben, muss für die Minderheit eine Beschäftigungsalternative gesucht werden; sei es im Sinne eines Alternativangebotes im Drahtzug selbst, sei es im Rahmen anderer Einrichtungen. Wie erwähnt, waren die Aus tretenden in der Vergangenheit insgesamt weniger lang psychiatrisch hospitalisiert, sie erhielten eine höhere schulische Ausbildung und waren intensiver ambulant betreut; es ist möglich, dass gerade sie infolgedessen im Hinblick auf ihre Arbeit andere Ansprüche stellen und andere Bedürfnisse anmelden - einige haben sich später in der Tat auch sozial engagiert. Den meisten von ihnen gelang es allerdings nicht, ohne qualifizierte Hilfe eine gangbare, vollwertige Alternative selbst zu finden. Somit besteht auch hier ein weiterer Handlungsbedarf.

Prof. Jiri Modestin
Mitglied des Drahtzug-Vorstandes

Bericht aus der Werkgruppe

Seit Mai 1999 gibt es uns, die Werkgruppe. Viel ist geschehen seit dem Start, sichtbar viel. Eingezogen sind wir in kahle, noch unbelebte Räume mit leeren Gestellen. Heute lebt die Werkgruppe; es ist kunterbunt farbig geworden, es herrscht eine lebendige (Un-)Ordnung und die Regale sind zum Bersten voll.

Die Werkgruppe entstand aus dem Bedürfnis, Mitarbeitende, welche mit den Anforderungen des geschützten Arbeitsplatzes in den Werkstätten überfordert sind oder sich aus andern Gründen nicht wohl fühlen, ein alternatives Angebot zu unterbreiten. Einiges kam anders als ursprünglich im Konzept entworfen. Die Werkgruppe war für „Schwächere“ vorgesehen; unsere Produkte erfordern jedoch teilweise eine hohe und exakte Fingerfertigkeit. Gedacht war das Angebot der Kleingruppe auch für Leute, die sich in grossen Gruppen nicht wohl fühlen. In der Werkgruppe arbeitet eine kleine Gruppe von Menschen auf relativ engem Raum zusammen; dabei entsteht eine Nähe, die für manche wiederum zu bedrückend wird. Die minimale Arbeitszeit von 10 Stunden pro Woche sollte Mitarbeitenden entgegenkommen, denen das Einhalten der Arbeitszeiten in den Werkstätten Mühe bereitet und die oft mit Verspätung eintrafen. Es stellte sich heraus, dass diese Schwierigkeit auch bei weniger Arbeitsstunden bestehen bleibt.

Die Werkgruppe ist für uns eine Erfolgsgeschichte. Die Produkte finden grossen Anklang, die Konstanz der Mitarbeiter/innen, bzw. die Stabilität der Gruppe wächst, und manchmal führen wir sogar eine kleine Warteliste. Den Erfolg des Projekts sehen wir unter anderem in der Unmittelbarkeit des Angebotes, und zwar sowohl auf der Ebene der Gruppenleitung wie auf jener der Mitarbeiter/innen. Wir Gruppenleiterinnen organisieren vom Entwickeln neuer Produkte über die Akquisition neuer Kunden, Offertstellung, Materialbesorgung, Produktherstellung bis hin zur Lieferung alles eigenständig. Wir arbeiten „an der Front“ und spüren Erfolg oder Miss-

erfolg sehr direkt. Wir fühlen uns in hohem Masse verantwortlich für die Sorgen der Mitarbeiter/innen um die Bewältigung von schwierigen oder grossen Aufträgen, spüren sehr direkt die Enttäuschung, wenn die liebevoll hergestellten Produkte keinen Abnehmer finden.

Die Mitarbeiter/innen erfahren das Verkaufsgeschehen ebenfalls sehr direkt. Besucht uns z.B. eine Kundin, so erleben sie die Verhandlungen um die Produkte, spezielle Wünsche, Preise, Lob oder Kritik hautnah mit.

Nach Eingang des Auftrages muss das nötige Material besorgt werden; es wird verarbeitet und anschliessend können die Artikel direkt geliefert werden. Alles sind Arbeitsprozesse, bei denen die Mitarbeiter/innen mitbeteiligt sind. So können sie den ganzen Ablauf vom Materialeinkauf über die Herstellung bis zur Lieferung miterleben. Die meisten Mitarbeiter/innen liefern gerne aus, sie sehen dadurch, wo die Produkte verkauft, wie sie im Laden präsentiert werden und wieviel sie kosten. Über die Präsentation, aber auch über die Preise, entstehen manchmal rege Diskussionen; auch im Zusammenhang mit der Frage, warum sie in der Werkgruppe keinen Lohn erhalten, obwohl sie doch so fleissig sind und gut verkaufen.

Schön zu spüren, dass die Mitarbeiter/innen gerne in die Werkgruppe kommen. Die Arbeit macht ihnen Spass, sie schätzen die Abwechslung durch die vielfältigen Aufgaben. Eine Mitarbeiterin kam sogar mit gebrochenem Arm und meinte, sie könne ja trotzdem mithelfen. Geschätzt wird auch das Zusammensein mit andern, die Gespräche und Diskussionen und das Vermisst werden, wenn sie einmal fehlen.

Ariane Leemann
Gruppenleiterin Werkgruppe

Bericht aus den Wohngruppen

Arbeit und Beschäftigung als zentrales Thema

Voraussetzung für das Leben in der Wohngruppe ist eine Tagesstruktur. Durch den Beschäftigungs- oder Arbeitsplatz wird das soziale Netz erweitert, es besteht die Möglichkeit, Kontakte zu Personen in ähnlichen Lebenssituationen zu pflegen und Betreuungspersonen kennen zu lernen, welche Achtung und Verständnis entgegenbringen. Die Zugehörigkeit zu einer Gruppe fördert das Identitätsgefühl. Die Ausübung einer Tätigkeit lässt Stärken und Schwächen erkennen, vermittelt Anerkennung, dient der Sinnfindung und hebt das Selbstvertrauen.

An wöchentlichen Gruppenabenden und in regelmässigen individuellen Gesprächen mit Bewohnerinnen und Bewohnern sind Arbeit und Beschäftigung ein zentrales Thema.

Angebote von Sozialinstitutionen werden genutzt, Anstellungen in der Privatwirtschaft, an einem regulären oder geschützten Arbeitsplatz; Angebote von sozialpsychiatrischen Tageszentren oder der Ergotherapie sind weitere Möglichkeiten. Auf Leistungsfähigkeit, Neigung und Eignung wird Rücksicht genommen; Stresssituationen, Leistungsdruck und Überforderungen wird entgegengewirkt.

Zur Sicherung des Arbeits- oder Beschäftigungsplatzes gehört die selbständige Organisation, das regelmässige und pünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz, aber auch das Abmelden beim Vorgesetzten bei wichtigen persönlichen Absenzen. Von Bedeutung ist auch die Erledigung persönlicher alltäglicher Besorgungen wie Kleider- und Wohnungsreinigung, Einkaufen, Kochen und nicht zuletzt die Freizeitgestaltung.

Die wenigsten Bewohner und Bewohnerinnen sind durch finanzielle Überlegungen zur Arbeit motiviert; die Existenzsicherung erfolgt durch Leistungen der Invalidenversicherung, Pensionskassen und Ergänzungsleistungen. Die Bewohner und Bewohnerinnen können auf Grund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen selten eine berufliche Karriere anstre-

ben. Das Hauptmotiv für die Wahl einer Arbeit oder Beschäftigung liegt darin, ein möglichst krisenfreies und selbständiges Leben führen zu können.

Bewohnerinnen und Bewohner formulieren ihre Motivationen zum Arbeiten: Grund zum Aufstehen; Sicherheit; ein Tagesziel erreichen; unter Leuten sein; soziale Kontakte pflegen; etwas Nützliches tun; eine Aufgabe haben; etwas leisten; anderen etwas berichten können; dabei sein, dazu gehören, etwas erleben; Ablenkung von Problemen. Arbeit macht ruhiger, macht müde und fördert den Schlaf; gibt Befriedigung; gibt Halt. Die Tagesstruktur bedeutet Hilfe, ein Ziel zu erreichen und Abwechslung; der Tag wird aufgeteilt in Schlaf, Arbeit und Freizeit. Die Struktur bringt eine gewisse Befriedigung, gibt das Gefühl, gebraucht zu werden, nützlich zu sein, etwas Sinnvolles zu leisten.

Gesprächsthemen mit Bewohnern und Bewohnerinnen sind sehr individuell. Schwierigkeiten mit Mitarbeitenden oder Vorgesetzten können ein Thema sein. Sich soziale Kompetenz anzueignen und Durchhaltewillen zu üben sind wichtige Voraussetzungen, um später auch anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben zu können. Andere sind auf der Suche nach einer Tätigkeit, die mehr Befriedigung bringen soll. Im Beratungsgespräch gilt es herauszufinden, welche Werte bei der Arbeit von Bedeutung sind. Das Definieren von realistischen Zielen verbessert die Erfolgchancen und trägt zur Stärkung des Selbstwertgefühls bei.

Ein Arbeits- oder Beschäftigungsplatz und eine Wohnmöglichkeit, in der soziale Beziehungen gepflegt werden, sind für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen optimale Voraussetzungen, ein befriedigendes Leben zu gestalten.

Agatha Schuler
Leiterin Wohnen

Leistungs- vertrag

Das Bundesamt für Sozialversicherung (BSV) ist der wichtigste Kostenträger des Drahtzugs. Ein neues Finanzierungsmodell, verbunden mit dem Abschluss von Leistungsverträgen mit den einzelnen Einrichtungen, strebt folgende Ziele an:

- Vereinfachte Berechnung des Betriebsbeitrages
- Verbesserte Budgetierung des Betriebsbeitrages
- Anreiz für eine optimierte Leistung
- Kostenneutralität für die Invalidenversicherung.

Als eigentliche Kernleistung wird die Bereitstellung von Arbeits- und Beschäftigungsplätzen für Menschen mit Behinderungen bezeichnet, welche:

- In Kongruenz mit den Zielen der Invalidenversicherung im Bereich der kollektiven Leistungen steht
- Gleiche Anreize für Werkstätten und Beschäftigungsstätten bietet
- Eine optimierte Nutzung der bestehenden Plätze bringt
- Eine einfache Mess- und Beurteilbarkeit ermöglicht.

Begrüssenswert am neuen Finanzierungsmodell ist die Absicht des BSV, anstelle der nachschüssigen, eine auf die Zukunft ausgerichtete Finanzierung der Einrichtungen einzuführen. Ob es dem BSV gelingen wird, die durch den eigenen Ressourcenmangel bekannten Vollzugsprobleme zu meistern, wird die Zukunft zeigen. Mit der Einführung, dem Abschluss, dem Controlling und der periodischen Erneuerung hunderter von Leistungsverträgen setzt sich das BSV die Messlatte selber sehr hoch.

Der in Verhandlung stehende Leistungsvertrag für die Jahre 2001 bis 2003 zwischen dem BSV und dem Drahtzug geht vom Bedarf von 224 geschützten Arbeitsplätzen aus, davon 164 im Betriebsteil Drahtzug und 60 im Betriebsteil PUK.

Die Zielgruppe wird folgendermassen umschrieben:

„Der Drahtzug nimmt ohne jede Einschränkung von Geschlecht, Ethnie,

Religion oder Nationalität Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auf. Die Mitarbeiter der geschützten Arbeitsplätze sind Leistungsbezüger der Invalidenversicherung mit Wohnsitz im Kanton Zürich, die auf Grund von psychischen Beeinträchtigungen einen besonders organisierten Arbeits- oder Wohnplatz benötigen.“

Aufnahmekriterien in den Drahtzug sind:

- Arbeitsmotivation für in der Regel mindestens fünf halbe Tage pro Woche
- Sicherstellung der sozialen Betreuung
- Sicherstellung der fachärztlichen Betreuung
- Feste Wohnsituation
- Sicherstellung der wirtschaftlichen Existenz
- Keine akuten Suchtprobleme
- Alter unter 63 bei Frauen und unter 65 bei Männern.

Die Arbeitsfelder im Drahtzug umfassen die Ausführung von Hand- und Serienarbeiten in den Bereichen Letter Shop, Konfektion, Ausrüstung und Montage, Drahtzug-internen Dienste sowie Administration und erfordern in der Regel kein spezielles Können und Wissen.

Die qualitativen Zielsetzungen sind:

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, welche nicht fähig sind, in der freien Wirtschaft zu arbeiten, erhalten Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten oder werden auf die Wiedereingliederung in die Gesellschaft und in die freie Wirtschaft nach dem Normalitätsprinzip vorbereitet.

Eine systematische Qualitätssicherung nach ISO 9001 ist in allen Bereichen eingeführt, wird eingehalten und jährlich überprüft.

Fabio Gossweiler
Geschäftsleiter

Bilanz
per 31.12.2000
Ganze Institution

	2000	1999
Aktiven		
<u>Umlaufvermögen</u>		
Flüssige Mittel	13'610.94	52'442.96
Debitoren aus Leistungen	313'087.05	200'174.52
abzüglich Delkredere	-5'057.25	-5'057.25
andere Forderungen	26'380.82	18'302.90
Wertschriften	1'000.00	1'403.00
Rechnungsabgrenzungen	12'560.00	28'441.00
	361'581.56	295'707.13
<u>Anlagevermögen</u>		
Einrichtungen Werkstatt	184'269.27	162'111.62
Einrichtungen Wohngruppen	2'552.80	3'307.80
Fahrzeuge Werkstatt	24'479.15	23'438.00
	211'301.22	188'857.42
	572'882.78	484'564.55
Passiven		
<u>Fremdkapital</u>		
Bankschuld	978'527.75	890'463.25
Schulden aus Lieferungen und Leistungen	183'292.55	166'020.55
andere kurzfristige Verbindlichkeiten	117'306.54	102'802.50
Rechnungsabgrenzungen	11'700.27	31'066.10
	1'290'827.11	1'190'352.40
<u>Eigenkapital</u>		
Reservefonds	10'640.65	10'640.65
Vereinskapital:		
- Stand am 1. Januar	-716'428.50	-286'664.14
- Subventionen	3'459'384.00	2'151'673.00
- Jahresverlust	-3'471'540.48	-2'581'437.36
	-728'584.98	-716'428.50
	572'882.78	484'564.55
Feuerversicherungswert der Mobilen und Einrichtungen	1'150'000.00	1'150'000.00
Zedierung ausstehender Betriebsbeiträge des BSV zugunsten der Zürcher Kantonalbank, rund	320'000.00	580'000.00

Erfolgsrechnung
1.1. bis 31.12.00
Ganze Institution

	2000	1999
<u>Aufwand</u>		
Material- und Warenaufwand	152'192.50	110'941.55
Personalaufwand Behinderte	850'449.60	780'838.32
Personalaufwand Angestellte	3'533'772.68	2'733'884.44
Mietzins Betrieb	257'423.00	208'708.00
Mietzins Wohngruppen	98'568.75	101'601.00
Finanzaufwand	36'361.26	37'079.92
Unterhalt und Reparaturen	134'266.53	114'496.13
Abschreibungen	62'308.00	42'940.00
Verwaltungsaufwand	132'580.21	101'054.45
Betriebsaufwand	125'734.97	127'890.15
Leistungen Dritter	46'695.10	33'332.45
Kantinen- und Haushaltsaufwand	164'742.20	164'668.13
übriger Sachaufwand	25'384.45	21'053.77
	<u>5'620'479.25</u>	<u>4'578'488.31</u>
<u>Ertrag</u>		
Betriebsertrag	1'371'896.91	1'242'340.25
IV-Eingliederungsbeiträge	57'138.00	20'378.00
Pensionspreise	314'260.00	322'908.00
Kantinerertrag	246'396.15	250'293.30
übrige Erträge	4'058.61	4'767.35
	<u>1'993'749.67</u>	<u>1'840'686.90</u>
Ergebnis 1 (vor Subventionen)	<u>-3'626'729.58</u>	<u>-2'737'801.41</u>
	<u>5'620'479.25</u>	<u>4'578'488.31</u>
<u>Subventionen</u>		
Betriebsbeitrag BSV pro 1998		371'673.00
Betriebsbeitrag BSV pro 1999	795'384.00	1'500'000.00
Betriebsbeitrag BSV pro 2000	2'440'000.00	
Staatsbeitrag Kanton Zürich pro 1998		280'000.00
Staatsbeitrag Kanton Zürich pro 1999	224'000.00	
	<u>3'459'384.00</u>	<u>2'151'673.00</u>
Ergebnis 2 (nach Subventionen)	<u>-167'345.58</u>	<u>-586'128.41</u>

Erfolgsrechnung
1.1.bis 31.12.00
Geschützte
Werkstätte

	2000	1999
Aufwand		
Material- und Warenaufwand	152'192.50	110'941.55
Personalaufwand Behinderte	846'755.65	777'475.67
Personalaufwand Angestellte	3'319'299.68	2'531'154.64
Mietzins Betrieb	257'423.00	208'708.00
Finanzaufwand	36'361.26	37'079.92
Unterhalt und Reparaturen	128'485.88	105'238.38
Abschreibungen	61'553.00	41'889.00
Verwaltungsaufwand	87'050.41	40'057.03
Betriebsaufwand	96'313.62	99'825.25
Leistungen Dritter	44'495.10	29'495.25
Kantinen- und Haushaltsaufwand	163'656.95	164'236.38
übriger Sachaufwand	24'536.95	20'912.17
	<u>5'218'124.00</u>	<u>4'167'013.24</u>
Ertrag		
Betriebsertrag	1'371'896.91	1'242'340.25
IV-Eingliederungsbeiträge	57'138.00	20'378.00
Kantinerertrag	246'396.15	250'293.30
übrige Erträge	4'058.61	4'767.35
	<u>1'679'489.67</u>	<u>1'517'778.90</u>
Ergebnis 1 (vor Subventionen)	<u>-3'538'634.33</u>	<u>-2'649'234.34</u>
	<u>5'218'124.00</u>	<u>4'167'013.24</u>
Subventionen		
Betriebsbeitrag BSV pro 1998		200'080.00
Betriebsbeitrag BSV pro 1999	657'884.00	1'500'000.00
Betriebsbeitrag BSV pro 2000	2'440'000.00	
Staatsbeitrag Kanton Zürich pro 1998		280'000.00
Staatsbeitrag Kanton Zürich pro 1999	224'000.00	
	<u>3'321'884.00</u>	<u>1'980'080.00</u>
Ergebnis 2 (nach Subventionen)	<u>-216'750.33</u>	<u>-669'154.34</u>

Erfolgsrechnung
1.1. bis 31.12.00
Wohngruppen

	2000	1999
<u>Aufwand</u>		
Personalaufwand Behinderte	3'693.95	3'362.65
Personalaufwand Angestellte	214'473.00	202'729.80
Mietzins Wohngruppen	98'568.75	101'601.00
Unterhalt und Reparaturen	5'780.65	9'257.75
Abschreibungen	755.00	1'051.00
Verwaltungsaufwand	45'529.80	60'997.42
Betriebsaufwand	29'421.35	28'064.90
Leistungen Dritter	2'200.00	3'837.20
Haushaltaufwand	1'085.25	431.75
übriger Sachaufwand	847.50	141.60
	<u>402'355.25</u>	<u>411'475.07</u>
 <u>Ertrag</u>		
Pensionspreise	314'260.00	322'908.00
übrige Erträge		
	<u>314'260.00</u>	<u>322'908.00</u>
Ergebnis 1 (vor Subventionen)	<u>-88'095.25</u>	<u>-88'567.07</u>
	<u>402'355.25</u>	<u>411'475.07</u>
 <u>Subventionen</u>		
Betriebsbeitrag BSV pro 1998		171'593.00
Betriebsbeitrag BSV pro 1999	137'500.00	
	<u>137'500.00</u>	<u>171'593.00</u>
Ergebnis 2 (nach Subventionen)	<u>49'404.75</u>	<u>83'025.93</u>

Erfolgsrechnung 1.1.-31.12.00 Verein		2000	1999
	Aufwand		
	Betriebsfremder Aufwand	0.00	0.00
		<u>0.00</u>	<u>0.00</u>
	Ergebnis 3 (Verein)	155'003.65	156'364.05
		<u>155'003.65</u>	<u>156'364.05</u>
	Ertrag		
	Mitgliederbeiträge	1'300.00	1'590.00
	Spenden	153'703.65	148'896.10
	Betriebs-/zeitfremder Ertrag	0.00	5'877.95
		<u>155'003.65</u>	<u>156'364.05</u>
Rest	Ergebnis 2 (nach Subventionen)	-167'345.58	-586'128.41
	Ergebnis 3 (Verein)	155'003.65	156'364.05
	Ergebnis 4 (an Vereinskapi- tal)	<u>-12'341.93</u>	<u>-429'764.36</u>
Bemerkungen zu Bilanz und Erfolgsrechnung 1.1.-31.12.00	<u>Direkte Verbuchung in Wertberichtigung</u>		
	Einrichtungsbeitrag BSV pro 1998		61'998.00
	Einrichtungsbeitrag BSV pro 1999	44'930.00	
	<u>Mutmassliche, ausstehende Subventionen</u>		
	Betriebsbeitrag BSV pro 2000, Werkstatt	326'768.10	
	Betriebsbeitrag BSV pro 1999, Wohngruppen	36'086.00	
	Betriebsbeitrag BSV pro 2000, Wohngruppen	175'128.00	
	Einrichtungsbeitrag BSV pro 2000, Werkstatt	47'227.85	
	Staatsbeitrag Kanton Zürich pro 2000	600'000.00	
		<u>1'185'209.95</u>	

Bericht der Kontrollstelle

Der nebenstehende
Testatstext bezieht
sich auf die offizielle
Jahresrechnung

Als Kontrollstelle Ihres Vereins haben wir gemäss Art. 17 der Statuten die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) des Vereins Werkstätte Drahtzug, Arbeits- und Eingliederungszentrum, für das am 31. Dezember 2000 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vereinsvorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen und zu beurteilen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach den Grundsätzen des schweizerischen Berufsstandes, wonach eine Prüfung so zu planen und durchzuführen ist, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung mit angemessener Sicherheit erkannt werden. Wir prüften die Posten und Angaben der Jahresrechnung mittels Analysen und Erhebungen auf der Basis von Stichproben. Ferner beurteilten wir die Anwendung der massgebenden Rechnungslegungsgrundsätze, die wesentlichen Bewertungsentscheide sowie die Darstellung der Jahresrechnung als Ganzes. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine ausreichende Grundlage für unser Urteil bildet.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchführung und die Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Ferner bestätigen wir, dass die einschlägigen Bestimmungen der Zentralstelle für Wohlfahrtsunternehmen (ZEWO) eingehalten sind.

Wir weisen darauf hin, dass der Verein per 31. Dezember 2000 ein negatives Vereinskapital von Fr. 728'584.98 ausweist und somit überschuldet ist. Die Überschuldung ist darauf zurückzuführen, dass die Subventionen zeitverschoben, das heisst, jeweils bei deren Zahlungseingang verbucht werden. Der verbleibende Subventionsanspruch 2000 wird somit erst in der Jahresrechnung 2001 verbucht.

KPMG Fides Peat
K. Gysin, i.V. N. Brunner
Leitende Revisoren
Zürich, 19. Januar 2001

Statistik
1992 bis 2000

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	+/-
Werkstatt										
Beschäftigte Personen	197	149	205	273	294	278	313	320	417	+97
davon ohne Lohnanspruch							15	19	27	+8
davon > 62/65	12	5	13	7	11	8	8	8	14	6
Besichtigungen durch										
Bewerber/innen	88	26	105	148	155	125	164	174	207	+33
Anstellungsgespräche	49	4	84	115	100	85	108	118	163	+45
<i>inkl. Wechsel gesch. Werkstatt/Werkgruppe</i>										
Eintritte	40	5	73	110	94	62	92	112	174	+62
Austritte	53	17	42	73	78	57	79	94	119	+25
Arbeitsstunden	180'503	168'338	167'955	199'407	223'635	249'869	253'506	262'788	303'745	+40'957
Stellenwerte	150	140	140	166	186	208	211	219	253	+34
<i>1 Stw. zu 1200 Std./Jahr</i>										
Personen am 1.1.	157	144	132	163	200	216	221	234	252	+18
Personen am 31.12.	144	132	163	200	216	221	234	252	307	+55
Anstellung 90-100%	67	57	62	78	60	62	62	73	71	-2
Anstellung 50-89%	77	75	101	122	156	159	172	179	188	+9
Anstellung bis 50%								8	48	+40
- davon Frauen	61	57	52	74	94	96	107	101	186	+85
- davon Männer	83	75	111	126	122	125	127	151	121	-30
Ø-Dienstj. am 31.12.	4.30	4.40	4.85	3.92	3.90	4.45	4.46	4.53	4.63	+0
0 - 1 Dienstjahre					58	39	49	58	62	+4
1 - 4 Dienstjahre	71	68	58	79	85	99	102	104	129	+25
5 - 9 Dienstjahre	29	45	47	45	46	50	44	43	61	+18
über 10 Dienstjahre	12	13	22	27	27	33	39	47	55	+8
Ø-Alter am 31.12.						43	44	44	44	
unter 20 Jahren								1	4	+3
20 - 29 Jahre	16	11	16	11	21	19	22	23	27	+4
30 - 39 Jahre	33	32	48	68	70	73	68	71	74	+3
40 - 49 Jahre	44	42	51	66	64	64	75	82	101	+19
50 - 59 Jahre	34	33	37	39	46	51	55	51	69	+18
60 Jahre und mehr	17	14	11	16	15	14	14	24	32	+8
Wohngruppen										
Eintritte	6	9	13	9	7	9	13	1	11	+10
davon aus Kliniken	6	5	8	8	2	5	8	1	7	+6
Austritte	6	8	9	10	6	11	11	3	12	+9
davon in Kliniken	3	1	0	0	0	2	2	0	1	+1
davon in andere Wohngruppen	1	1	3	2	1	0	2	1	1	+0
davon in eigene Wohnung	2	6	6	8	5	9	7	2	9	+7
Total Plätze am 31.12.	22	22	28	28	28	28	28	28	28	+0
Freie Plätze am 31.12.	3	3	2	1	0	1	0	2	1	-1
Belegung in %	76	87	85	85	94	98	98	97	95	-3
Ø-Aufenthaltsdauer in Monaten										
am 31.12.	15	19	15	25	29	32	35	49	44	-5
Frauen	8	7	13	12	14	13	13	11	13	+2
Männer	11	13	13	15	14	14	15	15	14	-1
Ø-Alter am 31.12.	34	37	36	35	35	35	37	36	38	+2
Arbeitsverhältnisse im Drahtzug										
am 31.12.	4	4	5	4	5	5	9	6	4	-2

Vorstand
Stand Ende
2000

Präsident	Heinz Götz Betriebsökonom, Geschäftsführer EvoBus (Schweiz) AG Steinackerstrasse 19 8302 Kloten
Vizepräsident	Werner Glauser Unternehmensberater eidg. dipl. Buchhalter/Controller Rebrainstrasse 19d, 8624 Grüt
übrige Vorstandsmitglieder	Dr. Roger Giroud Rechtsanwalt Giroud Anderes Maag & Partner Seefeldstr. 116, 8034 Zürich Werner Lymann Unternehmer Aemtlersstrasse 46, 8003 Zürich Prof. Dr. med. Jiri Modestin stv. Ärztlicher Direktor der Psychiatri- schen Universitätsklinik Zürich Postfach, 8029 Zürich
weitere Sitzungs-Teilnehmer	Rico Calcagnini Angestelltenvertreter mit beratender Stimme (von den nichtbehinderten Angestellten aus ihren Reihen ge- wählt) Fabio Gossweiler Geschäftsleiter Nach Bedarf nehmen die Bereichs- leiter/innen an den Sitzungen des Vorstandes teil. Sie sind jedoch nicht Mitglieder des Vorstandes.

Angestellte
Stand Ende
2000

Geschäftsleitung	Fabio Gossweiler	
	Vorsitzender Geschäftsleitung	100%
Administration	Rolf Lehmann	
	Bereichsleiter Akquisition	100%
Bereich Akquisition	Franz Sieber	
	Bereichsleiter Produktion	100%
Bereich Produktion	Kurt Orlandi	
	Bereichsleiter Personal	100%
Bereich Produktion	Agatha Schuler	
	Bereichsleiterin Wohnen	100%
Bereich Produktion	Heidi Buchbinder, Ass. F+RW	90%
	Chan Ho Schrafl-Luu, EDV-Adm.	40%
Bereich Produktion	Peter Weiss, Ass. Projekte	85%
	Markus Bossart, Abt.Leiter	100%
Bereich Produktion	Daniel Lüber, Abt.Leiter	100%
	Heinz Aeschlimann, Abt.Leiter	100%
Bereich Produktion	Kurt Baruffol, Abt.Leiter	100%
	Rico Calcagnini, Abt.Leiter	100%
Bereich Produktion	Franz Kengelbacher, Abt.Leiter	100%
	Rudolf Sievi, Abt.Leiter	100%
Bereich Produktion	Johann Aerni, Gruppenleiter	90%
	Sabine Burri, Gruppenleiterin	100%
Bereich Produktion	Roland Danuser, Gruppenleiter	100%
	Barbara Fischer, Gruppenleiterin	100%
Bereich Produktion	Marlies Garnier, Gruppenleiterin	100%
	Patrick Gisler, Gruppenleiter	100%
Bereich Produktion	Amandine Müller-Steffes, Gruppenleiterin	100%
	Marko Pavlovic, Gruppenleiter	80%
Bereich Produktion	Daniela Räber, Gruppenleiterin	100%
	Rudolf Thür, Gruppenleiter	100%
Bereich Produktion	Katja von Känel, Gruppenleiterin	100%
	Peter Zumsteg, Gruppenleiter	100%
Bereich Produktion	Peter Krauer, Logistik	100%
	Krste Manojlovic, Logistik	100%
Bereich Produktion	Ralf Völlmin, Logistik	100%
	Gerardo di Paola, Chauffeur	100%
Bereich Personaldienst	Mark Achtnich, Personaldienst	100%
	Christina Anderegg, Personaldienst	80%
Bereich Personaldienst	Christina Erni, Werkgruppe	60%
	Erich Farner, Eingliederung	80%
Bereich Personaldienst	Markus Grünenfelder, Zentrale Dienste	100%
	Rita Gubler, Hauswirtschaft	20%
Bereich Personaldienst	Ariane Leemann, Werkgruppe	60%
	Margrit Petraccaro, Hauswirtschaft	100%
Bereich Wohnen	Claudia Jeger-Bernhard, Betreuerin	60%
	Ursula Schumacher-Bless, Betreuerin	60%

Spenden 2000

Bank Sparhafen, Zürich	200
Susanna Baumann-Stiftung, Rüschlikon	3'000
Baugarten-Stiftung, Zürich	60'000
Margarita Bucher-Stiftung, Luzern	1'000
Ev. Kirchgemeinde Kloten	1'000
Ev. Kirchgemeinde Neumünster, Zürich	750
Finanzverwaltung Küsnacht	500
Finanzverwaltung Thalwil	300
Gemeinde Schleinikon	200
Gemeindeverwaltung Männedorf	100
Yvonne und Heinrich Heggli-Bürgi, Kriens	500
Kath. Kirche Wädenswil, Wädenswil	100
Kath. Kirchgemeinde St. Josef, Zürich	200
Kath. Kirchgemeinde St. Peter und Paul, Zürich	300
Kath. Kirchgemeinde Bruder Klaus, Zürich	200
Kirchgemeinde Neumünster, Zürich	305
Fondation Oertli Stiftung, Zürich	1'000
Otto Gamma-Stiftung, Zürich	10'000
Roger Moor, Basel	1'000
Ref. Kirchgemeinde Marthalen	180
Ref. Kirchgemeinde Urdorf	200
Ref. Kirchgemeinde Wädenswil	790
David Rosenfeld'sche Stiftung, Zürich	1'000
Stiftung ehem. Sparkasse Limmattal, Zürich	51'000
Moriz und Elsa von Kuffner-Stiftung, Zürich	10'000
Markus Wasmer, Wallisellen	1'500

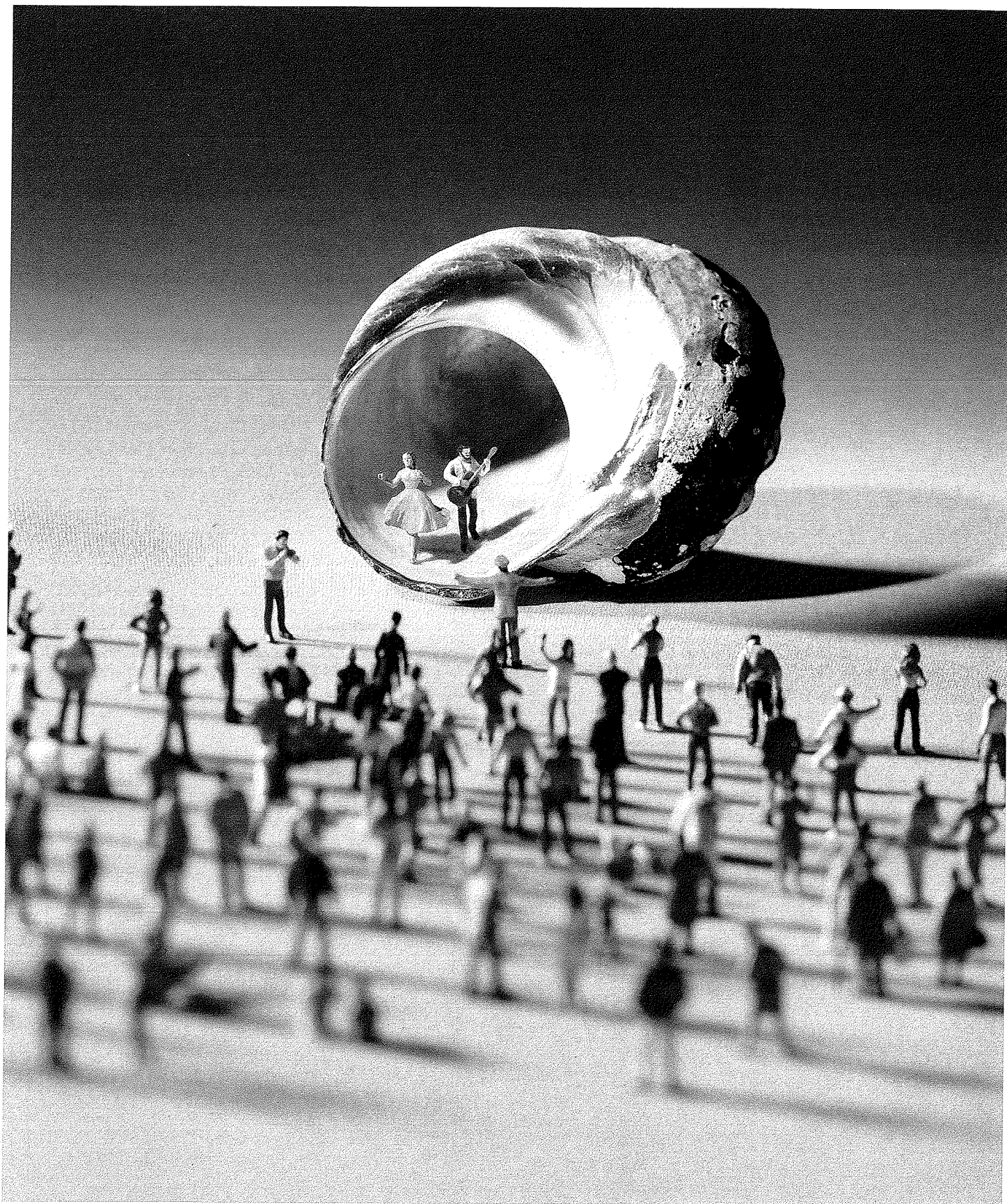
Natural- und Sachspenden:

CCA Beverages, Dietlikon Getränke
 Feldschlösschen Getränke AG,
 Dietlikon Getränke
 Chäslädeli Zaugg, Zürich
 Lebensmittel

In dieser Aufstellung sind Spenden von Fr. 100.-- und mehr aufgeführt; wir danken herzlich dafür. Der gleiche Dank gilt auch allen Spenderinnen und Spendern von kleineren Beträgen!

Es sind bei uns weitere Spenden eingegangen, bei denen wir die Absender leider nicht eruieren konnten. Diese Spender bitten wir herzlich um Entschuldigung, dass sie auf unserer Aufstellung fehlen und kein persönliches Dankschreiben erhalten haben. Auch Ihnen herzlichen Dank.

Unser Postcheckkonto:
 80-12831-9



Immer wieder können wir kulturelle Perlen fördern.

Das kulturelle Leben im Kanton Zürich hat die vielfältigsten Formen. Diese Vielfalt zu erhalten, ist uns ein grosses Anliegen. Deshalb engagieren wir uns für das Jazzno jazz, das Theater Spektakel, die Kyburgiade und das Bernhard Littéraire. Denn die Kultur benötigt neben ihrer Kreativität auch Geld, um in ihrem ganzen Formenreichtum zu bestehen. Ein Reichtum, den der Kanton Zürich braucht. Schliesslich lebt der Mensch nicht vom Geld allein.

www.zkb.ch

Die nahe Bank



**Zürcher
Kantonalbank**

DRAHTZUG

Verein Werkstätte Drahtzug
Arbeits- und
Eingliederungszentrum

Verein Werkstätte Drahtzug
Arbeits- und Eingliederungszentrum
Drahtzugstrasse 72-76
Postfach
8032 Zürich
Tel. 01/381 44 26
Fax 01/381 44 36
E-Mail: info@drahtzug.ch

Wohngruppen Tiefenbrunnen
Büro: Seefeldstrasse 189
8008 Zürich
Tel. 01/382 24 06
Fax 01/382 28 27

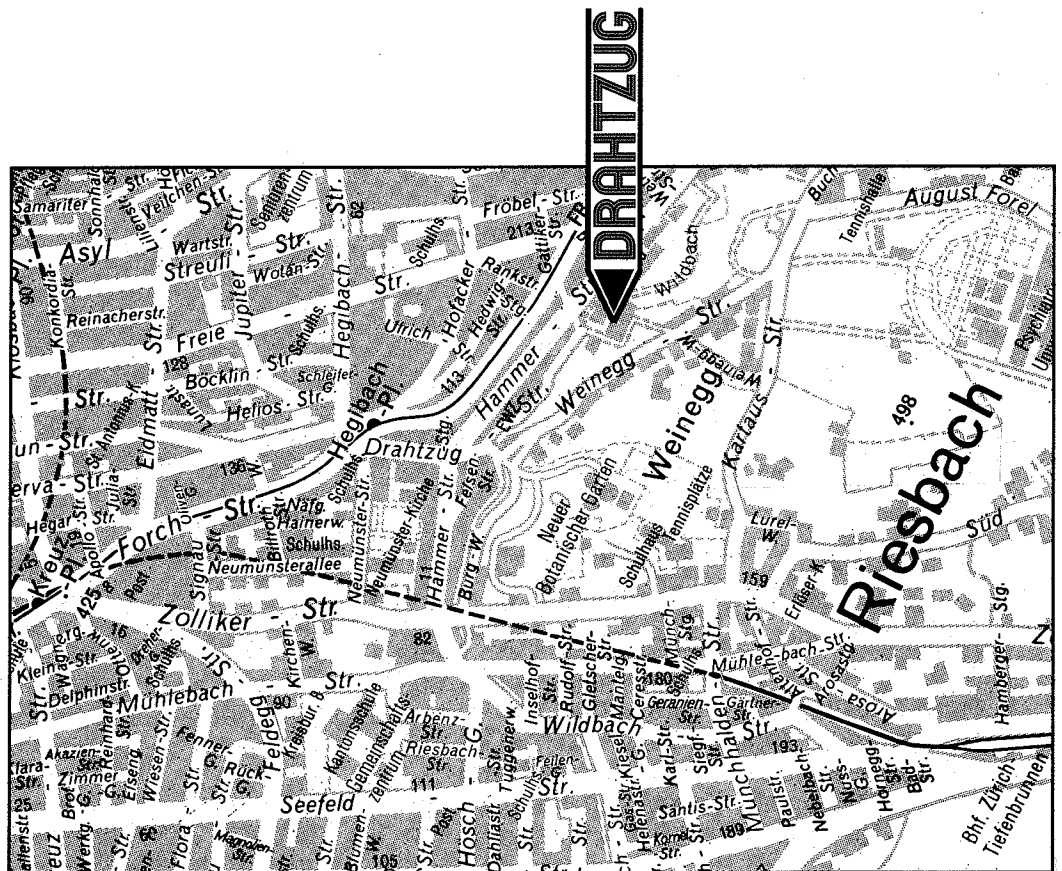
Diese Broschüre wurde auf Original-Umweltschutzpapier,
hergestellt aus 100% Altpapier, gedruckt.

Der Drahtzug befindet sich an der Drahtzugstrasse im Zürcher Quartier Riesbach.

Wir verfügen über gute Zufahrtsmöglichkeiten für Personen- wie Lastwagen (keine Sattelschlepper) und haben zahlreiche Parkplätze direkt vor dem Haus.

Sie erreichen uns aber auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln: Tramlinie 11 bis Hedwigsteig, Bus 31, Bus 33 oder Forchbahn (S18) bis Hegibachplatz (je ca. 5 Minuten zu Fuss bis zum Drahtzug).

Die Wohngruppen Tiefenbrunnen befinden sich im Seefeldquartier und sind mit den Tramlinien 2 oder 4 (Haltestelle Fröhlichstrasse) oder mit der Buslinie 33 erreichbar. Parkplätze hat es in der zur Überbauung gehörenden Tiefgarage.



Bewilligung des Vermessungsamtes der Stadt Zürich vom 6.4.1992
© Orell Füssli, Graphische Betriebe AG, Zürich