

innorec



verein für innovatives recycling

cherstrasse 4 8152 glattbrugg

tel: 044 842 30 00 fax 044 842 30 01

email: info@innorec.ch

Jahresbericht 2009

und

Einladung

zur

13. Generalversammlung Verein innorec

Donnerstag, 18. März 2010

Zeit: 17:00 Uhr

**Ort: Rheinmetall Air Defence AG, Birchstrasse 155, 8050 Zürich
Konferenzzimmer 3 im 5. Stockwerk**

Vorstand und Vereinsgremien 2009

- Präsident:** Hans Schenk
Rheinmetall Air Defence AG
Birchstrasse 13
8050 Zürich
- Vize-Präsident:** Marianna Glauser
Jägerweg 9
4126 Bettingen
- Mitglieder:** Fritz Surber (bis 31.12.2009)
Höhenstrasse 3
8157 Dielsdorf
- Bea Yessaian (ab 12.GV vom 19.03.2009)
Husmatt 46
5224 Gallenkirch
- Rolf Kurath (ab 12.GV vom 19.03.2009)
Kirchrain 22
8816 Hirzel
- Kontrollstelle:** BDO Visura Wirtschaftsprüfung
Fabrikstrasse 50, 8031 Zürich
- Buchhaltung:** Severo Treuhand GmbH
Christian Koeferli
Neugasse 87/35, 8005 Zürich

Vereinsdomizil ab 2007: Cherstrasse 4, 8152 Glattbrugg

Mitarbeitende innorec:

- Geschäftsführer:** GF Robert Andres
(GL Gruppenleiter)
- Beschäftigung:** GL Guido Hüsser
GL Wilfried Marlovits
- Sekretariat:** GL Marko Parvonic
MA Rahel Wächter
- Kurs:** GL Vreni Belz
GL Jolanda Meier
KL Timur Komàromy
KL Senol Ergie
(KL Kursleiter)

Wer wir sind und was wir wollen

Der Verein innorec hat eine private Vereinsstruktur, erbringt Dienstleistungen im öffentlichen Interesse und orientiert sich an den Aufgaben der öffentlichen Hand. Im Rahmen der arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) bietet der Verein im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco) respektive des Amtes für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (AWA) ein <Programm zur vorübergehenden Beschäftigung> an. Für die Durchführung zwischen den Vertragspartnern des AWA und dem Anbieter innorec, besteht eine Leistungsvereinbarung für kollektiv finanzierte AMM.

Respektvoll, ehrlich, fortschrittlich

- Wir verstehen Erwerbslosigkeit primär als arbeitsmarktliches Problem, sind uns aber bewusst, dass daraus oft soziale Schwierigkeiten entstehen. Wir respektieren den Stellensuchenden in seiner momentanen Situation als eigenständige Persönlichkeit.
- Wir vertrauen auf eine hohe soziale Verantwortung der Gesellschaft und darauf, dass Mitbürger Erwerbslose bei der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen.
- Als lernende Organisation passen wir uns den sich ändernden sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen an. Wir nutzen die Erfahrungen und das Wissen der Mitarbeitenden zur stetigen Weiterentwicklung. Meinungsunterschiede erachten wir als unumgänglich und verstehen sie als Herausforderung für Gewinn bringende Lösungen. Wir verpflichten uns zur Ehrlichkeit.
- Unsere Aufträge erfüllen wir effizient und effektiv. Durch Fördern und Fordern wollen wir die Chancen der Teilnehmenden auf eine Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt über eine verbesserte Qualifizierung erhöhen.

Verantwortung übernehmen

- Alle Mitarbeitenden sind für ihr Handeln verantwortlich. Ihre Qualifikation entspricht den zu lösenden Aufgaben.
- Wir führen nach dem Grundsatz von gemeinsam vereinbarten Zielen. Wir unterstützen und fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Den Erfolg unserer Arbeit messen wir am Erreichen der individuellen Ziele.

Gezielte Förderung

Unser Ziel ist es, mit einer spezifischen Förderung unserer Teilnehmenden (TN) deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Bedürfnisse, Wünsche und Fähigkeiten der TN werden im Kurs und in der Werkstatt berücksichtigt. Dabei gehen wir von den persönlichen Erfahrungen der TN aus und ziehen ihre individuellen Lernbiografien mit ein. Wir sind bestrebt, eine Atmosphäre in der Gruppe zu schaffen, in der Lernfreude und Bereitschaft zur persönlichen Veränderung geweckt und gefördert werden.

Neben der Vermittlungsquote erfassen wir auch, ob ein Einsatz bei innorec zu anderen (Teil-) Erfolgen geführt hat. Konnte die Stellen suchende Person wichtige Qualifizierungsschritte machen? Haben sich ihre beruflichen Perspektiven den

Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt angenähert? Hat der Einsatz die persönliche und soziale Situation stabilisiert?

Bei innorec erhalten betroffene Erwerbslose die Chance, mit ihren Fähigkeiten wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Sie werden am Morgen an einem Arbeitsplatz erwartet, erhalten Feedbacks und Anregungen und erkennen, dass sie nach wie vor fähig sind Aufgaben zu lösen.

Unser Verständnis von Erwachsenenbildung ist, dass Wissenserwerb und Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten lebenslang andauernde Prozesse sind. Auch Menschen aus Hilfsfunktionen (teilweise mit wenig formaler Bildung) können daran teilhaben.

Mit unserem Angebot erfüllen wir die Leitbild- und Konzeptvorgaben.

Zielgruppen / Voraussetzungen

Teilnahmeberechtigt sind:

ALV-anspruchsberechtigte Frauen und Männer mit genügender Rahmenfrist und Taggeldbezugsberechtigung, die im Kanton Zürich angemeldet sind.

Hilfskräfte ohne in der Schweiz anerkanntem Berufsabschluss, die Förderungsbedarf in der deutschen Sprache haben und dieses Defizit nicht mit einem Intensivsprachkurs beheben können.

Für Fachkräfte und Hilfskräfte die gewillt sind, handwerklich zu arbeiten. Auch für Teilnehmende mit gesundheitlichen Problemen sowie Teilzeitversicherte ab 50%.

Wir setzen uns besonders für die Förderung von schwervermittelbaren und teils bildungsungewohnten Stellen Suchenden ein. Die Förderung setzt hier auf verschiedenen Kompetenzebenen an und richtet sich nach den Anforderungen des Arbeitsmarktes

Voraussetzungen im Deutsch gemäss Einschätzung:

Deutschcode Ger A1 – A2 Deutschcodierung

Verfügte Programmdauer: 01.01.2009 bis 31.12.2009

Profil-Nr. : 342 314

Verfügung Nr. : 313110225 vom 26.11.2008

Teilnahmedauer: max. 6 Monate (Verlängerungen möglich wenn indiziert)

Anmeldung: laufend, um Abgänge zu ersetzen.

Einsatzort 2008: innorec, Verein für innovatives Recycling,
Cherstrasse 4, 8152 Glattbrugg

Bedingungen 2009

Das AWA veranstaltete anfangs 2007 eine öffentliche Ausschreibung für die Durchführung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung während der Jahre 2008 bis 2012. Wer AVIG- oder EG-AVIG-Programme anbieten wollte, musste sich daran beteiligen. Die Qualität und der Preis bildeten die Grundlage zur Bewertung der Eingabe.

Nach erfolgter positiver Eingabe, erhielten wir dann den Zuschlag für das eingereichte Angebot.

Was wurde konkret neu ab dem 01. Januar 2009

Im Ausschreibungskonzept sind die Klassengrößen von 10 TN für den Deutschförderbereich festgelegt. Ab Januar 2009 führen wir die bereits ab Mitte 2008, von 30 auf 40 aufgestockten Jahresplätze weiter. D.h., wir konnten mit 4 Niveaugruppen weiter arbeiten.

Die eingeschränkte Zielgruppe mit dem Sprachniveau A1 – A2 veränderte sich nicht.

Wir bieten mit 6 weiteren Einsatzprogrammen im Kanton Zürich im AVIG-Bereich, die Zielgruppe D (PvB-Gruppeneinsatzplätze mit Deutschförderung) an. Die im Konzept enthaltene Deutschförderung am Arbeitsplatz (DaA), stellte für uns auch im letzten Jahr, eine laufende Aufgabe dar, die uns herausfordern sollte. Mit unseren langjährigen Erfahrungen und unserem breiten Angebot an Plätzen auch für weniger gut qualifizierte Leute brachten wir jedoch optimale Voraussetzungen mit.

Rückblick im Detail 2009

Quality- Management

Das Aufrechterhaltungsaudit für SVOAM 2005 und EDUQUA, wurde am 23.02.2009 durchgeführt.

Wie gewohnt, haben wir die erhaltenen Assessmentberichte analysiert und uns wichtig scheinende Punkte zur weiteren Verbesserung unserer Angebots- und Resultatsqualität genutzt.

Die anstehende Rezertifizierung fand am 06.08.2009 statt. Wie gewohnt haben wir die Resultate analysiert und an der Jahresplanungssitzung diskutiert. Verbesserungspotenzial wird ins 2010 einfließen. Selbstverständlich haben wir in beiden Audits wiederum ein sehr positives Feedback von unseren Auditoren zurück erhalten – für SVOAM 2005 wie auch für EDUQUA. Speziellen Dank an Vreni Belz, die den EDUQUA – Teil übernommen hat.

An dieser Stelle bedankt sich unser Q-Verantwortlicher G. Hüsler beim Q – Team für den immer guten und engagierten Einsatz.

Projektwesen / Projektmanagement

An der im November 2008 durchgeführten Jahresplanung 2009 im Hause innorec, wurden wieder einige neue Aufgaben / Projekte lanciert.

Aufgaben / Projekte dienen uns zur laufenden Verbesserung unseres Programmes. Die Themen betrafen die Bereiche Organisation, Angebot und Teilnehmende. Die Resultate liegen für alle Projekte in den Abschlussberichten vor.

Berichtewesen

Die Zwischen- und Schlussberichte für den Kunden RAV werden differenziert abgefasst. Sie enthalten individuelle Ziele, die mit jedem TN in einer Zielvereinbarung erarbeitet werden. Nach drei und sechs Monaten wird überprüft, ob die Ziele erreicht wurden. Die Lernziele müssen die Lernbiographie der teilnehmenden Person berücksichtigen. Die Ziele werden in folgenden vier Kompetenzbereichen formuliert.

- Sprachkompetenzen
- Bewerbungskompetenzen
- Fachkompetenzen
- Soziale- und persönliche Kompetenzen (bei Bedarf)

Im TN-Schlussbericht formulieren die GL und KL auch eine zusammenfassende Beurteilung sowie eine Beurteilung der Perspektiven des TN.

Der bestehende TN- Bericht (Zwischen- und Schlussbericht) wie er sich heute präsentiert hat sich gut bewährt, so dass wir ihn weiterhin benutzen werden. Was festzustellen ist, ist dass die Formulierung von Zielen im Personal- und Sozialkompetenzbereich Mühe bereitet und daher nur in ganz wenigen, einfachen und gut kontrollierbaren Sachverhalten durchgeführt wird. Da der Bericht nur dem Informationsaustausch zwischen innorec und ihren Kunden dient, können auch negative Eindrücke niedergeschrieben werden.

Vorübergehende Beschäftigung

Der Verein innorec ist im Bereich Elektro-Recycling tätig. Die Teilnehmenden lernen in unserem Programm das fraktionierte Material in Wert- und Schadstoffe zu trennen. Zusammen mit den neu erworbenen Materialkenntnissen im Recyclingbereich ist diese Tätigkeit für die Programm-Teilnehmenden qualifizierend.

In speziellen Aufgaben wie Vorfraktionierung, Logistik (Chauffeur und Beifahrer), Hausdienst/Reinigung, PC-Unterstützung für die TN bei der Internet-Stellensuche und Götti- Funktion, konnten dazu fähige Teilnehmende individuell gefördert werden.

Mengen

Die Menge des fraktionierten Elektro- und Elektronikschrottes betrug im Jahr 2009 ca. 142 t. Obwohl wir etwas mehr Teilnehmertage zu verzeichnen hatten ist die fraktionierte Menge gegenüber 2008 etwa gleich geblieben. Dies ist darauf zurückzuführen, dass wir zum einen immer mehr Teilnehmer im Programm betreuen, die aus gesundheitlichen Gründen nur leichte Teile verarbeiten können und zum anderen, zieht das weiter ausgebaut „Deutsch am Arbeitsplatz“ vermehrt Kapazitäten in der Fraktionierung ab.

Arbeitssicherheit

Die bis jetzt eingeführten Sicherheitsmassnahmen trugen dazu bei, dass wir auch im 2009 keine gravierenden Unfälle zu verzeichnen hatten.

Bildungsbereich

2009 war im Bildungsbereich mehrheitlich ein Jahr der Konsolidierung. Die Modulinhalte bewähren sich.

Um unserer Zielgruppe, die vor allem aus bildungsungewohnten Teilnehmenden besteht, noch gerechter zu werden, haben wir die Individualisierung, die aktivierenden Lernmethoden und den Lerntransfer in den Alltag noch ausgebaut.

Vor allem Teilnehmende aus der Gruppe mit dem tiefsten Niveau benötigten noch eine zusätzliche Förderung. So war zum Beispiel ein Teilnehmer aus dem Libanon mit Hilfe des Zusatzunterrichtes in der Lage, das Lesen zu erlernen und eine Türkin mit sehr rudimentären Deutschkenntnissen konnte den Wortschatz aus dem Gastgewerbe erlernen. Des Weiteren haben zwei Kursleiter sich im Aussprachetraining weitergebildet und konnten es mit einzelnen Teilnehmenden praktisch umsetzen.

Strategien zu einer erfolgreichen mündlichen Korrektur hat sich eine Kursleiterin an einer Weiterbildung angeeignet und konnte sie dem Bildungsteam weitervermitteln.

Zu den aktivierenden Lernmethoden gehören vor allem zusätzliche Spiele und kleine Wettbewerbe.

Mit neu erstellten Arbeitsblättern zu den Fertigkeiten Lesen, Hören, Sprechen und Schreiben möchten wir den Transfer in den Alltag vertiefen. Alltagsnahe Übungen in den vier Fertigkeiten sind zum Beispiel Zeitungsartikel, Durchsagen, konkrete Sprechanlässe oder das Aufsetzen einfacher Briefe.

Bewegung

Es sind vor allem die Frauen, die für die Bewegung am Morgen zu begeistern sind und regelmässig teilnehmen. Auch TN mit gesundheitlichen Einschränkungen machen ihren Möglichkeiten entsprechend mit. Die halbstündige Bewegung bewirkt nach Einschätzung der TN, dass sie beweglicher werden. Nach den Übungen wirken die TN jeweils wacher und aufgestellter.

Coaching

Wir messen dem Lebenslauf als Kernstück des Bewerbungsdossiers einen hohen Stellenwert bei und schauen auf Genauigkeit, angemessene Ausführlichkeit, Vollständigkeit und ästhetische Gestaltung.

Den Kontakt zu den RAV-Beratenden haben wir intensiviert. Wir suchen das Gespräch mit ihnen bei Schwierigkeiten mit einem TN oder Unsicherheiten punkto Suchbereichen.

Neu gestalten wir das Coaching noch individueller. Mit TN, die bei der Stellensuche anstehen oder persönliche Probleme haben, führen wir vermehrt Einzelgespräche.

TN mit einem eigenen PC können bei uns lernen sich online zu bewerben, wenn sie dies wünschen und dazu fähig sind.

Zielerreichung / Evaluationen 2009

Gemäss Konzept und QM evaluiert innorec sein Angebot regelmässig auf den drei Ebenen Organisation, Angebot und Teilnehmende sowie in den Bereichen Resultat- und Prozessqualität. Dazu fand im Januar des folgenden Jahres, eine Standortbestimmung / Strategiesitzung statt. (29. Januar 2010). Hier wurden alle Resultate analysiert und mögliche Massnahmen und Strategien eingeleitet. Es konnten alle unsere Standards erreicht werden.

Weiterbildung Mitarbeitende

Unser tägliches Kerngeschäft liess uns leider dieses Jahr aus Belastungsgründen nur sehr wenige Möglichkeiten für zusätzliche Weiterbildungen.

Personell

Unsere personelle Zusammensetzung bestand ab dem 1. Januar 2009 aus 9 Mitarbeitenden mit durchschnittlich 730 Stellenprozenten.

Tag der offenen Tür

Am 28. Oktober 2009 konnten wir wieder einmal unsere Türen für RAV-Personalberatenden öffnen.

In ähnlichem Stil wie im 2008 zeigten wir mit Freude den Besuchern unser Angebot. Vom Kurswesen über die Werkstatt, Administration und der neuen Einheit „DaA“ Deutsch am Arbeitsplatz konnten die Besucher Einblick nehmen.

Visitation durch das AWA

Im 2009 fand keine Visitation durch die Abt. QuS / AWA statt.

Abrechnung

Zur Information werden an der Generalversammlung folgende Unterlagen aufgelegt:

- Budgetvergleich vom Dez. 2009
- Schlussabrechnung 2009 (AWA)
- Bilanz / Eröffnungsbilanz
- Erfolgsrechnung mit Vorjahresvergleich
- Bericht der Kontrollstelle BDO Visura zur Jahresrechnung 2009
- Jahresabschluss: 31. Dez. 2009 Hauptabschlussübersicht (GUX)

Auswertungen der Befragungen (Teilnehmende / Zuweisende)

(2 Tabellen im Anhang zeigen statistische Vergleiche zu früheren Jahren)

- PvB- RAV- Befragung „Zufriedenheit mit dem Einsatzprogramm“
- PvB- Teilnehmenden Befragung „Zufriedenheit mit dem Einsatzprogramm“

Erfolg 2009

Auch im 2009 erhoben wir systematisch die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit dem Programm sowie die Einschätzung der TN und zuweisenden Stellen bezüglich des Erwerbs neuer Kompetenzen im Programm.

Anmerkungen zur Auslastung

Die Nachfrage nach Programmplätzen für eher schwervermittelbare fremdsprachige Teilnehmende (Zielgruppe „D“) war ungebrochen hoch. Auf Basis der 40 bewilligten Teilnehmerplätze, erreichten wir eine Auslastung bis Ende Jahr über die TN-Beschäftigungs-Tage von 97,9%.

Der Kurs konnte bis Ende Jahr 2009 konstant in 4 Niveaugruppen geführt werden. Auch der Kurs hat im Durchschnitt über alle Teilnehmer seine 40% Bildung erreicht.

*(1 Tabelle im Anhang zeigt statistische Vergleiche zu früheren Jahren)
„Teilnehmer- und Projekt- Kennzahlen“*

Vermittlungsquote

Von den Teilnehmenden (exkl. die 35 Übertritte ins 2010) konnten 38 Teilnehmer (33,6%) eine feste oder zumindest eine befristete Arbeitsstelle antreten. Im Hinblick auf unser Zielpublikum, das zu 90% ohne Ausbildung war – immer noch ein sehr gutes Resultat. Der grösste Teil der Angemeldeten verfügte lediglich über einen Volksschulabschluss. Umso wichtiger war es für diese Teilnehmenden, sich bei unserer Recyclingarbeit und in der Bildung zu qualifizieren und am Schluss des Einsatzes ein Arbeitszeugnis zu erhalten.

Unsere Beurteilung des Erfolges / Ergebnis

Unser Programm zielt auf die Erhöhung von Kenntnissen und Kompetenzen ab. Letztlich geht es darum, die Chancen, eine Stelle zu finden zu verbessern und möglichst vielen Teilnehmenden einen Stellenantritt zu ermöglichen. Auf die Erhöhung der Kompetenzen hat unser Programm einen direkten Einfluss. Die Chancen der TN auf dem Stellenmarkt oder gar ein tatsächlicher Stellenantritt hängen von unserer Arbeit, aber vor allem von der Arbeitsmarktsituation und dem Gesundheitszustand der TN ab.

Wir freuen uns sehr über die guten Feedbacks der Zuweisenden. Sie sind für uns auch eine Anerkennung unserer Bemühungen, die Förderungswünsche der Zuweisenden in unsere Arbeit mit den Teilnehmenden einzubeziehen.

Zusammenarbeit mit Akteuren

AWA

Die Zusammenarbeit mit unserem Auftraggeber (AWA-QuS) war in diesem Jahr gut. Wir erlebten unseren Ansprechpartner als hilfsbereit und kompetent. Mit der neuen Leitung scheint sich neues zu bewegen.

RAV

Auch im 2009 war die Zusammenarbeit mit den RAV's ebenfalls problemlos. In Absprache mit den RAV-Personalberatenden versuchten wir jeweils, so schnell als möglich eine Einsatzvereinbarung sowie einen Programmplatz bereit zu stellen.

Materialzulieferer / Entsorger

Materialzulieferer sind die drei Gemeindesammelstellen Opfikon, Kloten, Dübendorf sowie private Direktanlieferer, weil innorec eine offizielle SWICO und S.EN.S Annahmestelle ist. innorec besitzt Transportlizenzen, so dass wir von Glattbrugg aus das Material bei den Gemeindesammelstellen selber abholen können.

Als Zerlegebetrieb arbeiten wir mit der Firma Immark Entsorgungs-AG in 8105 Regensdorf zusammen. Immark ist nach ISO 9001 und 14002 (Umweltnormen) zertifiziert. Diese Normen werden auch bei uns in der Fraktionierung sowie den dazugehörigen Logistikabläufen vollumfänglich umgesetzt.

Die damit verbundenen häufigen Transportfahrten durch unsere TN-Chauffeure sind in unserem Programm ein unverzichtbarer und fester qualifizierender Bestandteil unseres Angebotes.

SUVA

Die letzte Systemkontrolle durch die SUVA wurde am 29.1.08 durchgeführt. Es sind keine Massnahmen im Interesse der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes erforderlich.

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision (Im Anhang)
An die Mitgliederversammlung der
innorec – Verein für innovatives Recycling, Glattbrugg

Danke

Auch im Namen des ganzen innorec- Teams möchte ich allen Beteiligten danken, die mit ihrem Einsatz auch im vergangenen Jahr innorec unterstützt haben. Vor allem richtet sich dieser Dank auch an die Vorstandsmitglieder, die mehrheitlich als Freiwillige ihr Amt mit Engagement ausüben.

An dieser Stelle sei auch den weiteren Vereinsmitgliedern für die erfolgte Unterstützung und das uns entgegengebrachte Wohlwollen gedankt.

Den angestellten Mitarbeitenden von innorec gebührt hier ebenfalls Dank für ihren Einsatz.

Glattbrugg, 07. Februar 2010



Robert Andres
Geschäftsführer