

innorec



verein für innovatives recycling
cherstrasse 4 8152 glattbrugg

tel: 044 842 30 00 fax 044 842 30 01
email: info@innorec.ch

Jahresbericht 2010

und

Einladung

zur

**14. Generalversammlung Verein innorec
Donnerstag, 10. März 2011
Zeit: 17:00 Uhr**

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

Vorstand und Vereinsgremien 2010

Präsident: Hans Schenk
Rheinmetall Air Defence AG
Birchstrasse 13
8050 Zürich

Vize-Präsident: Marianna Glauser
Jägerweg 9
4126 Bettingen

Mitglieder: Bea Yessaian
Husmatt 46
5224 Gallenkirch

Rolf Kurath
Kirchrain 22
8816 Hirzel

Kontrollstelle: BDO Visura Wirtschaftsprüfung
Fabrikstrasse 50, 8031 Zürich

Buchhaltung: Severo Treuhand GmbH
Christian Koeflerli
Neugasse 87/35, 8005 Zürich

Vereinsdomizil ab 2007: Cherstrasse 4, 8152 Glattbrugg

Mitarbeitende innorec:

Geschäftsführer: GF Robert Andres

Beschäftigung: GL Guido Hüsler
GL Wilfried Marlovits

Sekretariat: GL Marko Parvonic
MA Rahel Wächter

Kurs: GL Vreni Belz
GL Jolanda Meier
KL Timur Komáromy
KL Senol Ergie

(GL Gruppenleitende)
(KL Kursleitende)

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 Amts 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:

1) ALV- anspruchsberechtigte Frauen und Männer mit genügender Rahmenfrist und Taggeldbezugsberechtigung, 2) 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.

3) Fachkräfte und Hilfskräfte die gewillt sind, handwerklich zu arbeiten. Auch 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.

1) – 3); diese drei Voraussetzungen sind kumulativ zu erfüllen.

Voraussetzungen im Deutsch gemäss Einschätzung:

Deutschcode Ger A1 – A2 Deutschcodierung

Verfügte Programmdauer: 01.01.2010 bis 31.12.2010

Massnahme: PvB-GP Deutschförderung; Innorec; ZH-TG-MBR

Profil-/ Projekt-Nr : 353 261

Durchführungs-Nr: 294 782

Leistungsvereinbarung vom: vom Dez. 2009

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

Anmeldung: laufend, um Abgänge zu ersetzen.

Einsatzort 2010: innorec, Verein für innovatives Recycling,
Cherstrasse 4, 8152 Glattbrugg

Bedingungen 2010

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 2010

Im Ausschreibungskonzept sind die Klassengrössen von 10 TN für den Deutschförderbereich festgelegt. Seit Mitte 2008 führen wir 4 Niveaugruppen, bei 40 Jahresplätzen.

Die eingeschränkte Zielgruppe mit dem Sprachniveau A1 – A2 veränderte sich nicht, ausser, dass wir mit einem Zusatzunterricht die Lücke zwischen „A0 und A1, nach einer Alphabetisierung, zu schliessen versuchen.

Wir bieten mit 7 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 2010

Quality- Management

Das Aufrechterhaltungsaudit für SVOAM 2005 und **EDUQUA** wurde am 19.08.2010 durchgeführt.

Wie gewohnt, haben wir die erhaltenen Assessmentberichte analysiert und uns wichtig scheinende Punkte zur weiteren Verbesserung unserer Angebots- und Resultatsqualität genutzt. Im Audit haben wir wiederum ein sehr positives Feedback von unserem Auditor zurückerhalten – 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 2009 durchgeführten Jahresplanung 2010 im Hause innorec, wurden wieder einige neue Aufgaben / Projekte lanciert.

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

Berichtswesen

Die Zwischen- und Schlussberichte für den Kunden RAV werden differenziert abgefasst. Sie enthalten individuelle Ziele, die mit jedem TN beim Eintrittsgespräch in Form 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 eine zusammenfassende Beurteilung des TN sowie mögliche Perspektiven, abhängig vom Einzelfall.

Der TN-Bericht (Zwischen- und Schlussbericht) wie er sich heute präsentiert ist bei den Personalberatenden akzeptiert. Festzustellen ist, dass die Formulierung von Zielen im Personal- und Sozialkompetenzbereich immer noch Mühe bereitet und daher nur bei ganz wenigen, einfachen und gut kontrollierbaren Sachverhalten durchgeführt wird. Da der Bericht nur dem Informationsaustausch zwischen innorec und dem RAV dient, können auch relativ kritische Eindrücke niedergeschrieben werden.

Vorübergehende Beschäftigung

Der Verein innorec ist im Bereich Elektro-Recycling tätig. Die Teilnehmenden lernen in unserem Programm das manuelle Fraktionieren von Haushalt- und Bürogeräten, sowie Computer und Unterhaltungssystemen und das Trennen der Teile in Wert- und Schadstoffe. Zusammen mit den neu erworbenen Materialkenntnissen im Recyclingbereich ist diese Tätigkeit für die Programm-Teilnehmenden qualifizierend.

Fähige Teilnehmende können in speziellen Aufgaben wie: Vorfraktionierung, Transportvorbereitung, Chauffeur B, Beifahrer, Hausdienst/Reinigung, PC-Unterstützung für TN bei der Internet-Stellensuche und Götti – Funktion gefördert werden.

Mengen

Die Menge des fraktionierten Elektro- und Elektronikschrottes betrug im Jahr 2010 ca. 146 t. Die Teilnehmertage sind leicht angestiegen, so dass sich die fraktionierte Menge gegenüber 2009 auch leicht gesteigert hat. Die Tendenzen, dass wir zum einen immer mehr Teilnehmer im Programm betreuen, die aus gesundheitlichen Gründen nur leichte Teile verarbeiten können und zum anderen, dass das weiter ausgebaute „Deutsch am Arbeitsplatz“ vermehrt Kapazitäten in der Fraktionierung abzieht, blieben bestehen.

Arbeitssicherheit

Die bis jetzt eingeführten Sicherheitsmassnahmen trugen dazu bei, dass wir auch im 2010 keine gravierenden Unfälle zu verzeichnen hatten.

Bildungsbereich

Durchschnittlich 10 Personen pro Klasse haben im Jahr 2010 engagiert und interessiert am Deutschkurs teilgenommen. Da die Vermittlungsquote relativ hoch war und viele TN aus anderen Gründen das Programm nicht beendet haben, waren wir KursleiterInnen mit einer hohen Fluktuation konfrontiert und unterrichteten Gruppen von zwei bis vierzehn Teilnehmenden. Um eine bessere Ausgewogenheit der Gruppengrösse zu erhalten, sind wir teilweise Kompromisse in der Gruppeneinteilung eingegangen. Wir achteten aber darauf, dass die TN nicht überfordert waren und verteilten den schneller Lernenden Zusatzaufgaben.

Die vier Niveaugruppen haben wir in die Gruppen A, B, C und D umbenannt. Bewährt hat sich die Zusatzförderung in der Aussprache bei einigen ausgewählten Teilnehmenden und die Lese- und Schreibförderung bei fünf Personen der Gruppe A, damit sie sich in der Gruppe nicht überfordert oder ausgeschlossen fühlten. Dieser Zusatzunterricht wurde vom Kursleiter der Gruppe A und von einer angehenden Ausbilderin erteilt, welche ab Dezember 2010 im Rahmen ihrer Ausbildung zwei Lektionen pro Woche bei uns unterrichtete.

Auch im letzten Jahr haben wir viele neue Arbeitsblätter kreiert und mit kleinen Projekten den Unterricht noch attraktiver und abwechslungsreicher gestaltet. Es ist uns wichtig, dass die Teilnehmenden Freude am Lernen haben und das Lernen nicht nur auf den Kurs beschränken, sondern überall Lernsituationen erkennen können.

Deutsch am Arbeitsplatz

Damit die TN bei *innorec* möglichst grosse Lernfortschritte im Deutsch erzielen, messen wir der Sprachpraxis in der Werkstatt eine hohe Bedeutung bei. Die im Kurs erlernten grammatikalischen Kenntnisse sollen in der Werkstatt praktiziert und gefestigt werden. Diesen Prozess unterstützen auch die Gruppenleiter mit gezielter Kommunikation. Mit verschiedensten Lernmaterialien wie Bildern, Memories und Hörtexten lernen die TN auf spielerische Art das Vokabular für die Werkzeuge und Materialien sowie das Beschreiben der Fraktionierungsschritte.

Bewegung

Das halbstündige Bewegungstraining am Morgen findet nach wie vor regen Zuspruch und manchmal ist die Gruppe mit vierzehn Männer und Frauen fast zu gross. Das Training wird von Frauen und Männern geschätzt und auch ältere TeilnehmerInnen machen mit. Ein besseres Körperbewusstsein und gut gelaunte Personen sind die Folgen der morgendlichen Bewegungseinheit.

Coaching

In den Gruppen C und D sind wir in diesem Jahr mehrheitlich zum elektronischen Bewerben übergegangen. Die betreffenden Personen resp. die Personen, die für sie üblicherweise Bewerbungen schreiben, haben alle einen eigenen PC. Zu diesem Zweck scannen wir die Zeugnisse und Fotos für den Lebenslauf ein. Das Verschicken von Bewerbungs-Emails inklusive Anhänge haben die TN meist bei uns gelernt. Sie empfinden das elektronische Bewerben als Zeit und Geld sparend.

Die meisten TN bringen einen Stick mit, so dass wir nur noch in Ausnahmefällen mit Disketten arbeiten. Die Mehrheit unserer TN hat wiederum vorgängig einen Jobbasis-Kurs besucht, der sich für sie und uns positiv auswirkt. So können wir in aussagekräftigen Berichten Wichtiges zu den TN nachlesen. Die Lebensläufe fallen

vermehrt durch eine ästhetisch ansprechende Gestaltung auf und können von uns so übernommen werden. Die Bewerbungsbriefe schreiben wir jedoch meist neu. Auch haben die TN in den Jobbasis-Kursen gelernt wie einen Bewerbungsbrief zu unterschreiben und wegzuschicken.

Mit TN, die grosse, die Stellensuche blockierende persönliche Probleme haben, führen wir vermehrt vertiefte Einzelgespräche.

Zielerreichung / Evaluationen 2010

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. (28. Januar 2011). Hier wurden alle Resultate analysiert und mögliche Massnahmen und Strategien eingeleitet. Es konnten alle unsere Standards erreicht werden.

Weiterbildung Mitarbeitende 2010

Eine Kursleiterin im Gebiet der psychosozialen Beratung für Teilnehmende mit Mehrfachproblematik, als Unterstützung und Beratung mit klar strukturierten Aktionsplänen, mit überprüfbaren Zielen. WB 2010 / 2011

Ein Gruppenleiter Beschäftigung in Alltagsmathematik, mit dem Ziel zur Verbesserung von Kompetenzen in Rechnen / Mathematik. WB 2010 / 2011

2 Kursleiter mit dem SVEB 2 Modul „Gruppenprozesse begleiten“.

1 Gruppenleiter Administration in „praktischer Reinigungsmethodik“ als Ergänzung mit Fachkunde zu unserem Angebot der Reinigungsplätze.

Workshop 2010

Unter kundiger Unterstützung von Rolf Kurath (VS – Mitglied) konnte mit dem gesamten Vorstand und dem innorec-Team, ein Workshoptag durchgeführt werden.

Ziel des Workshops:

- Eine SWOT-Analyse für innorec
Basierend auf den Elementen Umwelt-Analyse, Stakholder-Analyse, Kernkompetenzen-Analyse sowie Unternehmensfaktoren.
- Die Elemente einer aus der SWOT-Analyse und dem Leitbild abgeleiteten Strategie (zuhanden des Vorstands)
- Strategien für innorec, die je nach momentaner Markt- / Trendsituation eine schnelle und optimale Zugriffswahl ermöglichen.

Der Vorstand hat daraus folgende Projektaufträge priorisiert:

- Support / Coaching vor und nach Stellenantritt ;
(Nachhaltigkeit einer gefundenen Lösung)
- Studie „Innorec 2020“ ; (im Rahmen einer Bacherlerarbeit Hochschule Luzern)
- IV – Abklärungen ; (als unterstützende Institution im iiz – Netzwerk via RAV mitwirken)
- Deutsch für handwerkliche Berufe in anderen Branchen ;
(D bei innorec, ohne Beschäftigung)

Personell

Unsere personelle Zusammensetzung bestand ab dem 1. Januar 2010 aus 9 Mitarbeitenden mit kumulierten 730 Stellenprozenten.

Ab 2011 wird ein zusätzlicher Mitarbeiter (Arbeitsagoge) die Beschäftigung unterstützen.

Tag der offenen Tür

Im 2010 wurde durch das AWA kein „Tag der offenen Tür“ für die PvB organisiert.

Visitation durch das AWA

Im 2010 fand eine Visitation durch die Abt. QuS / AWA statt.

Im Speziellen wurden die Prozesse zur Erstellung der monatlichen AMM – Bescheinigung begutachtet. Innorec erhielt ein positives Feedback.

Abrechnung

Zur Information werden an der Generalversammlung folgende Unterlagen aufgelegt:

- Budgetvergleich vom Dez. 2010
- Schlussabrechnung 2010 (AWA)
- Bilanz / Eröffnungsbilanz
- Erfolgsrechnung mit Vorjahresvergleich
- Bericht der Kontrollstelle BDO Visura zur Jahresrechnung 2010
- Jahresabschluss: 31.Dez. 2010 Hauptabschlussübersicht (GUX)

Auswertungen der Befragungen (Teilnehmende / Zuweisende)

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

- PvB – Zuweisenden – Befragung „Zufriedenheit mit dem Einsatzprogramm“

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

Ab 2011 wird eine komplett neue, unseren Gegebenheiten entsprechende und angepasste Zuweisungsbefragung den Personalberatenden zugestellt.

Erfolg 2010

Auch im 2010 erhoben wir systematisch die Zufriedenheit der Teilnehmenden bei innorec sowie die Einschätzung der TN und zuweisenden Stellen bezüglich des Erwerbs neuer Kompetenzen im Beschäftigungsprogramm.

Anmerkungen zur Auslastung 2010

Die Nachfrage nach Programmplätzen für eher schwervermittelbare fremdsprachige Teilnehmende (Zielgruppe „D“) war konstant. Auf Basis der 40 bewilligten Teilnehmerplätze erreichten wir eine Auslastung bis Ende Jahr über die TN-Beschäftigungs-Tage von 97,6%.

Der Kurs (Bildungsteil) konnte bis Ende Jahr 2010 konstant in 4 Niveaugruppen geführt werden.

Auch der Kurs hat im Durchschnitt über alle Teilnehmer seine 38,7% 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 dieses Jahr 44 Teilnehmende (35,8%) 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.

RAV

Im 2010 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 als Freiwillige ihr Amt mit Engagement ausüben.

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

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

Glattbrugg, 15. Februar 2011



Robert Andres
Geschäftsführer