



**dreischiibe**

# **Jahresbericht 2006**

---

dreischiibe

## Geschäftsleitung

Rosengartenstrasse 3  
Postfach 320  
9006 St.Gallen  
Telefon 071 243 58 00  
Fax 071 243 58 90  
E-mail st.gallen@dreischiibe.ch  
Internet www.dreischiibe.ch

### Geschäftsleitung

Stefan Grisch, Geschäftsführer  
Claudia Zwyssig, Leiterin Rehabilitation  
Herbert Weissmann,  
Leiter Produktion Herisau

### Dienste

Mathias Frei, Buchhaltung  
Fabio Artuso, Controlling,  
Personaladministration, Informatik

### Fachstelle für berufliche Integration

Martina Schubert

dreischiibe

## Betrieb Herisau

Tobelackerstrasse 6  
Postfach  
9101 Herisau  
Telefon 071 353 80 00  
Fax 071 351 30 27  
E-mail herisau@dreischiibe.ch  
Internet www.dreischiibe.ch

### Leiter Produktion Herisau

Herbert Weissmann

### Rehabilitation

Regula Wyss

### Verkauf

Stephan Storchenegger

### Café

Christian Nussbaumer

### Bäckerei

Beat Metzger

dreischiibe

## Betrieb St.Gallen

Rosengartenstrasse 3  
Postfach 320  
9006 St.Gallen  
Telefon 071 243 58 00  
Fax 071 243 58 90  
E-mail st.gallen@dreischiibe.ch  
Internet www.dreischiibe.ch

### Berufsförderungskurs

Charlotte Brunner

### Office Point

Hermann Beck

### Open Office

Marco Dörig

### Mikrofilm-/Digitaltechnik

Oliver Stalder

### Tageszentrum

Monika Züllig

### Aus dem Inhalt

Namen und Zuständigkeiten . . . . .	2
Wer wir sind . . . . .	3
Bericht des Vereinspräsidenten . .	4
Bericht der Geschäftsführung . . .	5
Rehabilitation . . . . .	6
Integration . . . . .	9
Produkte und Dienstleistungen . .	10
Virtuelle Werkstatt Ostschweiz . .	11
Personalien . . . . .	12
Jahresrechnung . . . . .	14
Übersicht Produktions- und Dienstleistungsangebote . . . . .	16

## Vereinsadresse

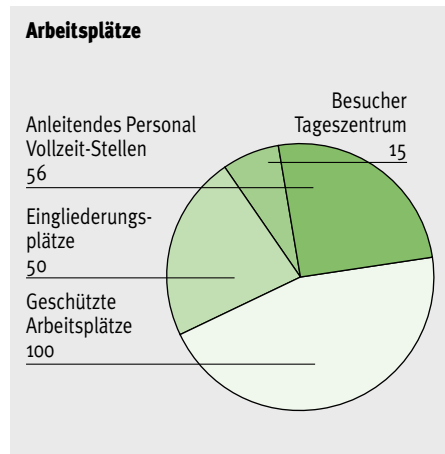
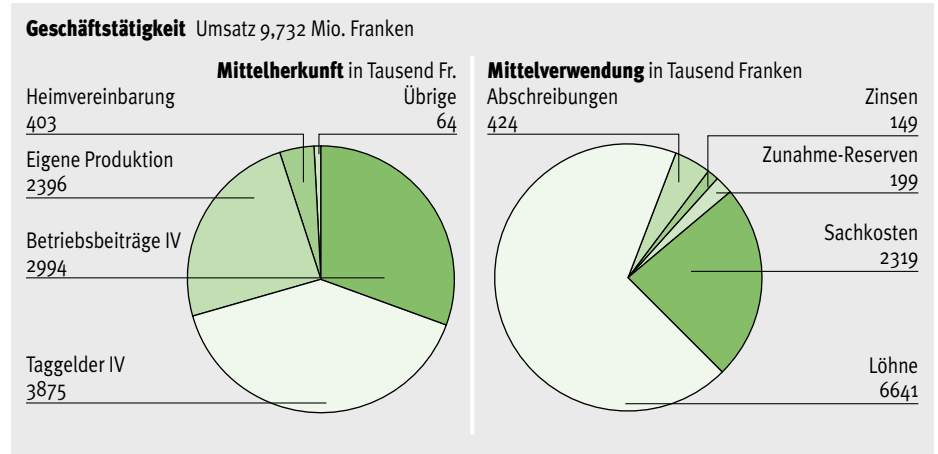
Verein dreischiibe  
Betriebe für berufliche Rehabilitation von Menschen mit psychischen Behinderungen  
Postfach 320, 9006 St.Gallen

## Verein dreischibe

Die dreischibe ist ein Verein mit dem Ziel der Integration von Menschen mit psychischen Schwierigkeiten ins Arbeitsleben. Der Verein wurde 1984 aus der Erkenntnis gegründet, dass für psychisch Erkrankte der berufliche Wiedereinstieg oft äusserst schwierig ist und sich häufig Fragen nach beruflicher Neuorientierung stellen.

Um dieses Ziel zu erreichen, führt die dreischibe zwei Rehabilitationsbetriebe in Herisau und St.Gallen. Diese bieten Abklärungs-, Ausbildungs- und Trainingsplätze zur beruflichen Wiedereingliederung sowie geschützte Arbeitsstellen und Tagesstrukturplätze an. Für diese sozialen Leistungen betreiben wir Produktions- und Dienstleistungsbetriebe, die nach betriebs- und marktwirtschaftlichen Kriterien arbeiten und qualitativ hochstehende Leistungen für unsere Kunden erbringen.

## Auf einen Blick (die wichtigsten Kennzahlen)



Das Jahr 2006 stand im Zeichen wichtiger organisatorischer und personeller Entschiede. Die Mitgliederversammlung vom 8. Mai 2006 stimmte einmütig einer Statutenänderung zu, durch welche die Organisation der dreischübe wesentlich gestrafft und ihre Handlungsfähigkeit erhöht wurde. Die strategische Führung der dreischübe, die nach den alten Statuten eigentümlicherweise dem Vorstandsausschuss übertragen war, liegt jetzt beim Vorstand. Der Vorstandsausschuss wurde aufgehoben, ebenso die Bereichskommissionen. Diese Neuerungen haben sich problemlos abgespielt, nachdem jetzt auch im personellen Bereich nach einer recht schwierigen Zeit Ruhe eingekehrt ist.

Die neue, dreiköpfige Geschäftsleitung hat ihre Arbeit aufgenommen. Claudia Zwysig (Leiterin des Bereichs Rehabilitation) und Herbert Weissmann (Leiter Produktion Herisau) bilden zusammen mit Stefan Grisch (Geschäftsführer) ein gut harmonisierendes Team, das sich tatkräftig und mit Erfolg darum bemüht, die dreischübe zukunftsgerichtet zu führen. Dem langjährigen Leiter des Betriebes Herisau, Albert Heule, wurde eine neue Funktion im Rahmen der neuen Organisation übertragen.

Nach der Aufhebung der Bereichskommissionen wurde nach neuen Möglichkeiten gesucht, den Kontakt zwischen Vorstand und Mitarbeitenden zu vertiefen, bildet es doch ein erklärtes Ziel, Information und Transparenz auf allen Ebenen zu verbessern. Zunächst fand ein Gedankenaustausch statt, an welchem der vollzählige Vorstand und die Bereichsleiter und Bereichsleiterinnen sowie die Stabsstellen teilnahmen. Die Gespräche erwiesen sich als fruchtbar. Sie sollen in geeigneter Form fortgesetzt werden. Ziel ist einerseits, dass sich der Vorstand ein besseres

Bild über die konkrete Arbeit in den Betrieben machen kann, und dass sich die Verantwortlichen auf den verschiedenen Ebenen auch persönlich näher kennen lernen.

In Zusammenarbeit mit der paritätischen Personalkommission (PPK) wurden die Personalreglemente überarbeitet. Ausserdem erliess der Vorstand ein Reglement für die Geschäftsleitung. Die Vorarbeiten für ein neues Besoldungssystem sind weitgehend abgeschlossen. Der vom Vorstand in den Grundzügen gutgeheissene Entwurf wird jetzt den Mitarbeitenden vorgestellt und soll im kommenden Jahr in Kraft treten.

#### **Die Strategie 2007 entsteht**

Wichtigstes Geschäft des Vorstandes im letzten Jahr war zweifellos die Strategieentwicklung. Seit dem Jahre 2000 sind – mit externer Hilfe – verschiedene Anläufe unternommen worden, die Strategie der dreischübe neu zu definieren. Es wurden zahlreiche Ideen, aber auch viel Papier produziert. Mit Recht kritisierten vor allem die Verantwortlichen in den Bereichen, dass es mit der Umsetzung haperte. Der Vorstand beschloss, diesem unbefriedigenden Zustand ein Ende zu setzen. An seiner Sitzung vom 8. September 2006 bildete er ein Strategieteam, zusammengesetzt aus drei Vorstandsmitgliedern, vier Teilnehmenden aus der Bereichsleitung und der gesamten Geschäftsleitung. Das Strategieteam wurde beauftragt dem Vorstand bis Ende März 2007 umsetzbare Vorschläge zu unterbreiten. In der Folge hat das Team unter Leitung von Barbara Auer – ohne externe Begleitung – seine Tätigkeit aufgenommen. Vorstand und Mitarbeitende wurden laufend über den Stand der Arbeiten orientiert. Mit grosser Befriedigung durfte der Vorstand zur Kenntnis nehmen, mit welchem Fachwissen, vor allem aber auch mit wie viel Phantasie die anspruchsvolle Arbeit angegangen wurde. Die Strategie wurde nie als theoretische Pflichtaufgabe verstanden.

Stets dachten die Teammitglieder auch an die Umsetzung, was sich u.a. darin äusserte, dass – unter dem Dach der strategischen Vorgaben – eine ganze Reihe von konkreten, zukunftsgerichteten Projekten entwickelt wurde. Bei der Strategieentwicklung darf nicht vergessen werden, dass diese Aufgabe auch durch externe Faktoren mitbestimmt wird. Zum einen ist es die IVG-Revision, zum andern sind es die Auswirkungen der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen (NFA), die noch nicht vollständig überblickt werden können.

Der Vorstand wird den Bericht und die Anträge des Strategieteams Ende März 2007 behandeln und festlegen, wie die Realisierung der strategischen Ziele erfolgen soll. Anschliessend soll auch das Leitbild in eine zeitgemässe Form gebracht werden.

Ich danke den Mitgliedern der Geschäftsleitung, den Bereichsleiterinnen und -leitern und allen Mitarbeitenden, die sich auch im vergangenen Jahr nach Kräften für unsere benachteiligten Mitmenschen eingesetzt haben.

Hans-Jürg Schär  
Präsident

### Das Jahr der Veränderungen

Im vergangenen Geschäftsjahr ging es in erster Linie darum, die 2005 auf dem Papier geschaffene Neuorganisation der Geschäftsleitung der dreischibe umzusetzen und die vakanten Stellen zu besetzen. Am 1. Juli 2006 übernahm Claudia Zwysig die neugeschaffene Stelle als Leiterin Rehabilitation für die ganze dreischibe. Seit dem 1. August 2006 führt Herbert Weissmann die Leitung der Produktion Herisau. Das neue Team mit Stefan Grisch als Geschäftsführer hat sich schnell gefunden und harmoniert gut.

Ende Februar 2006 verabschiedete sich nach langjähriger erfolgreicher Tätigkeit Yvonne Varan. Sie war u.a. massgeblich am Aufbau des Tageszentrums beteiligt und übernahm später die Leitung. Mit Monika Züllig haben wir eine kompetente Nachfolgerin gefunden.

Im Juni 2006 konnte an der Zürcherstrasse die zweite «Filiale» des Open Office eröffnet werden (siehe separater Bericht). Beide Aussenstellen des Bürobereichs erfüllen die in das Projekt gesetzten Erwartungen voll. Es wurde uns aber dabei bewusst, dass die Nähe zur Wirtschaft nicht für alle unsere Klienten zu ertragen ist und in Krisensituationen die Rückkehr ins Mutterhaus eine gute Lösung für einen Neustart bilden kann.

Auf anfangs September 2006 wurden im Betrieb Herisau die Teile Lager/Spedition und Verkauf zu einem neuen Gebilde Verkauf/Logistik unter Führung von Albert Heule zusammengefasst. Diese Neuorganisation hat viele Synergien gebracht und zu einer vereinfachten und fruchtbaren Zusammenarbeit mit den Werkstätten, aber auch mit den externen Kunden beigetragen. Der Verkauf wurde ab Dezember 2006 unter Führung von Herbert Weissmann intensiviert. Wir konnten ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Kunden aufbauen und Reibungsflächen ausmerzen.

Das vergangene Geschäftsjahr verlief wiederum erfreulich. Die Bereiche waren mit Arbeit weitgehend ausgelastet. Der wirtschaftliche Aufschwung und die besseren Staatsfinanzen zeigen auch für unsere Institution positive Auswirkungen. Die geschützten Arbeitsplätze waren gut belegt, auch wenn in Herisau immer wieder einzelne Plätze durch Austritte frei werden. Wir konnten eine namhafte Zahl Personen in IV-Massnahmen nach Abschluss der Ausbildung verabschieden. Für die meisten von ihnen kam es zum Sprung in die freie Wirtschaft. Die von der dreischibe angebotene Nachbetreuung erweist sich dabei immer wieder als hilfreich und von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern geschätzt. Die dreischibe Herisau wird ab dem Sommer 2007 ihre Angebotspalette erweitern und neue Ausbildungsangebote anbieten (Elektrobereich, Hauswirtschaft u.a.).



## Einige Zahlen im Überblick

Beim Betrachten der Ein- und Austritte muss beachtet werden, dass bereits vom Angebot her eine grössere jährliche Fluktuation gegeben ist, z.B. Abklärungen über 3 Monate, Arbeitstrainings, usw...

Ein- und Austritte Werkstätten und IV-Massnahmen	St.Gallen	Herisau	Total
Eintritte	33	51	84
Austritte	29	48	77

Die obigen Zahlen zeigen die Ein- und Austritte an den Geschützten Arbeitsplätzen und bei den IV-Massnahmen. Im Jahre 2006 verzeichneten wir eine recht hohe Fluktuation. Dies kommt u.a. davon, dass viele Personen für Kurz-Abklärungen von den IV-Stellen zugewiesen wurden. Die Zahl der Lehrabschlüsse variiert ebenfalls von Jahr zu Jahr. Die Differenzen zwischen Ein- und Austritt oder im Vergleich zum Vorjahr besagt daher nicht, dass mehr Plätze unbesetzt geblieben sind.

Ausbildung	Betrieb St.Gallen	Betrieb Herisau	Total
Beruf. Grundbildung mit Attest – interne Anlehre	15	32	47
Arbeitstrainings, Abklärungen	19	18	37

Die Zahl der Ausbildungen bewegt sich weiterhin auf einem hohen Niveau. Freie Plätze gibt es nach wie vor für die Berufe Hauswart- und Logistikpraktiker/-in und Textil. Weitere freie Ausbildungsplätze findet man laufend auf unserer Homepage. Während die Zahl der Abklärungen zunimmt, gibt es immer seltener Arbeitstrainings.

Integration	Betrieb St.Gallen	Betrieb Herisau	Total
Wirtschaft/Verwaltung/Ausbildung	19	9	28
geschützter Arbeitsplatz	10	12	22

Die Zahl der Eingliederungen bewegt sich im Rahmen des Vorjahres. Die tieferen Belegungszahlen im Berufsförderungskurs führen auch zu einem Rückgang der Integrationen, bzw. Anschlusslösungen. Wir spüren bei den Integrationsplätzen das konjunkturelle Hoch. So gibt es gelegentlich sogar Personen an einem Geschützten Arbeitsplatz, die den Weg in die freie Wirtschaft finden. Im Betrieb Herisau gibt es auch immer wieder freie Geschützte Arbeitsplätze.

Tageszentrum	BFK	
Eintritte	52	Kursteilnehmer 21
Austritte	43	

Das Tageszentrum mit seinen 15 Plätzen weist nach wie vor viel Bewegung auf. Dies zeigt auch der separate Bericht. Rund 115 Personen sind 2006 als Besucher, bzw. Klienten, registriert worden. Der administrative Aufwand für Vor- und Aufnahmegespräche und Anmeldungen für Kostengutsprachen ist sehr gross. Das Angebot wird nach wie vor von Teilnehmenden und einweisenden Stellen sehr geschätzt. Die Plätze sind meistens voll belegt.

Der Berufsförderungskurs ist ein differenziertes Abklärungs- und Trainingsprogramm von 20 Wochen Dauer. Bestandteil des Kurses ist ein 6-wöchiges Volontariat im offenen Arbeitsmarkt. Der BFK ist wenn immer möglich für ein Anschlussprogramm besorgt. Von den Teilnehmenden, die den Kurs abgeschlossen haben, konnte die Hälfte im offenen Arbeitsmarkt integriert werden (Anstellung, Arbeits-

training, Ausbildung). Für die übrigen gibt es, sofern sie arbeitsfähig sind, z.T. Lösungen im geschützten Rahmen. Der Kurs wurde bisher zweimal jährlich durchgeführt. Um die Teilnehmerzahlen zu verbessern, wird der Kurs ab 2007 viermal jährlich angeboten.

Das BFK-Team engagierte sich im Jahre 2006 für vermehrte Öffentlichkeitsarbeit und stellte das Abklärungsprogramm u.a. verschiedenen Kliniken, Ambulatorien und Sozialpsychiatrischen Beratungsstellen vor.

Die Besetzung des Kurses bereitet zunehmend Mühe. Dies zeigt sich auch an anderen Orten. Wir sind daran, das Angebot des BFK zu überprüfen und uns im Hinblick auf die Revision des IV-Gesetzes neu zu positionieren.

## Tageszentrum 2006

Das vierte Betriebsjahr des Tageszentrums war geprägt von einem «Kommen und Gehen». Ende Februar hat die erste Bereichsleiterin Yvonne Varan das Tageszentrum verlassen um sich neuen Aufgaben ausserhalb der dreischübe zuzuwenden. Monika Züllig wurde ihre Nachfolgerin.

«Kommen und Gehen» ist in genereller Weise eine Besonderheit des Tageszentrums. 2006 meldeten sich rund 70 Personen für eine Besichtigung des Tageszentrums an. Von diesen haben sich 52 Personen für das eine oder andere Angebot bei uns entschieden. Insgesamt haben im vergangenen Jahr rund 115 Personen unsere Angebote in Atelier, Küche, Mittagstisch oder im Nachmittagsprogramm in Anspruch genommen.

Das Tageszentrum hat 2006 einen kleinen Garten angelegt. In diesem werden Gemüse für unsere Küche und Blumen gepflanzt. Das Garten-Projekt gilt als Ergänzung zu den bestehenden Angeboten des Tageszentrums. Es bietet für die Klienten eine gute Gelegenheit an der frischen Luft zu arbeiten und sich sinnvoll und produktiv mit Gartenarbeit zu beschäftigen.

Zu den Highlights des vergangenen Jahres gehörte die Bilderversteigerung zur Verabschiedung von Yvonne Varan. Die Bilder stammten aus den Arbeiten in unserem Atelier und fanden bei der Versteigerung einen «reissenden Absatz».

Zwei unserer Klienten schildern uns nachstehend ihre Eindrücke und Erfahrungen rund um das Tageszentrum.

Herr P. hat im August 2006 nach einem Jahr das Tageszentrum verlassen. Frau W. will ihren rund neunmonatigen Besuch im TZ auch im nächsten Jahr fortsetzen.

*Wo waren Sie, bevor Sie in das TZ eingetreten sind?*

Frau W.: zuerst war ich zu Hause und besuchte verschiedene externe Therapien. Nach einem Klinikaufenthalt war für mich klar, dass ich unbedingt eine Tagesstruktur benötige. Die Sozialarbeiterin der Klinik hat mich auf das Tageszentrum aufmerksam gemacht.

*Was bringt Ihnen der Besuch im TZ?*

Herr P.: das Tageszentrum hat mir eine regelmässige und verbindliche Tagesstruktur gegeben. Dadurch «musste» ich zum Haus hinaus und konnte mich nicht einfach verkriechen. Ich lernte in dieser Zeit verschiedene Leute kennen. Mit einigen pflege ich auch nach dem Austritt noch Kontakt. Der Besuch bot mir in lebenspraktischen Bereichen verschiedene Lernfelder, beispielsweise konnte ich meine Kochkenntnisse verbessern. Im Atelier lernte ich die Technik des Steinschleifens oder etwas zu malen. Die Zeit im TZ ermöglichte mir, wieder Fuss zu fassen. Rückblickend war es für mich eine sehr aufbauende Erfahrung. Ich kann jetzt wieder einer geregelten Arbeit an einem geschützten Arbeitsplatz nachgehen.

Frau W.: Ich besuche dreimal pro Woche Angebote im Tageszentrum. Diese bieten mir eine hilfreiche Wochenstruktur. Zudem ist hier ein Ort, an dem ich gefordert bin. Die verschiedenen Angebote stellen Aufgaben, die mich immer wieder herausfordern und an Grenzen bringen. Für mich besteht im TZ die Möglichkeit, meine Leistung innerhalb einer wohlwollenden Umgebung zu messen. Es ist für mich ein Leistungstraining, ich kann hier die von mir gesetzten Ziele verfolgen. Im TZ steht nicht meine Krankheit im Zentrum, sondern das Handeln und das Tätig sein. Das lenkt mich von meiner Grundproblematik ab. Ich schätze es sehr, dass die Arbeit im Atelier nicht unter einem therapeutischen Aspekt steht. Es geht hier einfach um die Sache und um das Tun. Das ist für mich sehr wichtig.

*Was hat Ihnen im Tageszentrum nicht gefallen?*

Herr P.: die Projektwochen im Atelier. Das Thema war dort vorgegeben und ich konnte nicht machen, was ich machen wollte.

*Wie ist der Kontakt zu anderen Besuchern/-innen?*

Frau W.: eigentlich ganz gut, zum Teil ist der Kontakt aber auch etwas schwierig. Dies zeigt sich mir gelegentlich beim Einkauf für die Küche. In der Küche ist der Kontakt sehr direkt und nimmt mich gelegentlich sehr in Anspruch. Das kostet manchmal einige Energie. Positiv an dieser Erfahrung ist aber, dass es mir zeigt, dass ich für andere Menschen wieder empfänglich bin.

*Was waren für Sie rückblickend die Highlights an den Besuchen im TZ?*

Herr P.: für mich war das wöchentliche Yoga immer wieder ein besonderes Highlight. Auch die Besichtigungen im Rahmen des Nachmittagsprogramms z.B. von Industriebetrieben, Museen oder anderen Institutionen boten eine interessante Abwechslung und die Gelegenheit, mit neuen Menschen in Kontakt zu kommen. Besonders gefallen hat mir der Sommerausflug in den Walter-Zoo. Der Besuch im Zoo und die Tiere dort machten mir Spass. Das Mittagessen vom Grill war eine gute Idee, es hat mir gut geschmeckt.

Frau W.: ganz allgemein gefällt mir der Besuch im Atelier sehr. Ich habe dort regelmässig die Gelegenheit wieder kreativ tätig zu sein. Obschon es für mich zu Beginn recht anstrengend war und teilweise auch heute noch ist, habe ich grosse Freude, wieder einmal in dieser Weise arbeiten zu können. Diese Freude in mir ist in den vergangenen Monaten durch den Besuch im Tageszentrum geweckt worden. Dies zu spüren, eröffnet mir ganz neue Perspektiven.

## Einführung eines neuen Lohnsystems für geschützte Arbeitsplätze

Das dreischiibe-Angebot an geschützten Arbeitsplätzen\* umfasst eine grosse Palette verschiedenster Tätigkeiten. Je nach Ausbildung, Fähigkeiten und Gesundheitszustand erledigen unsere Klienten/-innen alle möglichen Aufgaben im Produktions- und Dienstleistungssektor: es werden Stecker montiert und Brote gebacken, Datenbanken erstellt und Wäsche gebügelt, Daten verfilmt und Räumlichkeiten gereinigt, Mailings couvertiert und Menüs serviert, Schilder graviert und und und... Diese Vielfalt bildet eine Stärke unserer Institution, aber auch immer wieder die Herausforderung, ganz unterschiedliche Arbeitsbereiche auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Die Bewertungsmethodik der geleisteten Arbeit, mit der die individuellen Förderziele der einzelnen Klienten und Klientinnen festgelegt und natürlich auch die jeweiligen Leistungslöhne\*\* bestimmt werden, wurde wohl im Laufe der Zeit immer wieder angepasst. Das Fehlen einer bereichsübergreifenden Lösung brachte das Problem mit sich, dass die Leistung zum Teil mit unterschiedlichen Ellen gemessen wurde und dadurch auch Unterschiede im Lohnniveau entstanden. Flurina Meisen und Thomas Gebhard, Gruppenleiter/-in der dreischiibe, entwickelten ein Lohnbewertungssystem, das in der ganzen dreischiibe einheitlich anwendbar ist und den Anforderungen eines QM-zertifizierten Betriebes gerecht wird.

Nach der Analyse verschiedener bestehender Systeme in anderen Institutionen, entstand das nachfolgende Bewertungsmodell.

**1** Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen, mit denen in der dreischiibe bereits erfolgreich in der Förderplanung gearbeitet wird, bilden die Beurteilungsbasis. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass bei Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung die Probleme oft bei den sogenannten weichen

Faktoren liegen, wie z.B. mangelhafte Kommunikations- oder Teamfähigkeit. Das neue Beurteilungs- und Lohnsystem berücksichtigt solche Kompetenzen und signalisiert damit der betroffenen Person die Wichtigkeit dieser Fähigkeiten im Zusammenhang mit der persönlichen Entwicklung.

**2** Das Lohnmodell soll klar personen- und nicht aufgabenzentriert sein, d.h. es werden für alle Arbeitsbereiche die gleichen Bewertungsunterlagen angewandt. Die Mitarbeitenden werden anhand ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen eingeschätzt und bezahlt und nicht aufgrund der Art der Aufgaben. Wir sind uns bewusst, hiermit von freiwirtschaftlichen Entlohnungsmodellen abzuweichen (z.B. Handwerker – Lehrer), aber der Leistungslohn an geschützten Arbeitsplätzen ist grundsätzlich nicht mit einem existenzsichernden Lohn in der freien Wirtschaft vergleichbar. Die Ausbildung wird nur insofern berücksichtigt, als eine Person die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten beobachtbar in seiner Arbeit umsetzen kann und daraus folgend eine höhere Einschätzung erzielt. Besondere Kompetenzen, die nur einzelne Mitarbeitende im Rahmen von Schlüsselstellen (z.B. Auftragskoordinator/-in) aufweisen müssen, werden in den jeweiligen Stellenbeschrieben definiert und sind lohnrelevant.

**3** Eine möglichst grosse Einheitlichkeit in der Bewertung wird durch eine einfache Anwendung und eine Zweitmeinung gewährleistet.

Die Beurteilung wird mit einem System erreicht, das 21 Faktoren aus allen vier Kompetenzbereichen lohnrelevant bewertet. Sie stützt sich grundsätzlich auf je fünf, im Jahresverlauf beobachtete Situationen, in denen die jeweilige Kompetenz gefordert ist. Die Einschätzungen werden anhand einer Checkliste von zwei Gruppenleitern/-innen durchgeführt,

die die bewertete Person gut kennen und regelmässig in Arbeitsprozessen begleiten. Die Löhne werden normalerweise 1x jährlich angepasst.

Erstmals wurden die Löhne 2007 in der ganzen dreischiibe für alle Mitarbeitenden an geschützten Arbeitsplätzen nach dem neuen Lohnsystem festgelegt. Die Anwendbarkeit des Systems wurde von den Bewertenden als gut beurteilt. Von den Klient/-innen wurde das System ebenfalls mehrheitlich gut aufgenommen, da es ihre Leistung transparent und einheitlich bewertet.

Aus finanzieller Sicht ergab sich bei 110 beurteilten Personen keine namhafte Erhöhung der Lohnsumme. Viele Klienten waren bereits vorher annähernd richtig eingereiht. Neben einigen Anpassungen nach oben mussten in einigen Fällen auch Lohnsenkungen vorgenommen werden. Diese erfolgten nach einem abgestuften System in einem sozial verträglichen Rahmen.

Flurina Meisen

\* Geschützte Arbeitsplätze sindagogisch gestaltete, rentenergänzende Arbeitsangebote in einer öffentlichen Einrichtung für Personen, die wegen einer gesundheitlichen Einschränkung keine Erwerbstätigkeit in der freien Wirtschaft ausüben können.

\*\* Leistungslöhne sind ein Zugeld in Ergänzung zur IV-Rente, das vom Arbeitgeber des geschützten Arbeitsplatzes ausgerichtet wird und im Minimum CHF 2.35/Std. beträgt.

## Open Office geht Partnerschaft mit tebo ein

Nach dem erfolgreichen Start des ersten Open Office im August 2005 konnte die dreischübe in Zusammenarbeit mit dem tebo und der Wipag AG bereits ein zweites Sekretariat in St.Gallen eröffnen. Das Open Office bietet Menschen mit psychischen Schwierigkeiten die Möglichkeit, unter dem Dach der dreischübe, aber doch in einer möglichst wirklichkeitsnahen Umgebung einen kaufmännischen Beruf zu erlernen. Die Lernenden werden im direkten Kontakt mit den Firmen, für die das Open Office arbeitet, und ihrem individuellen Bedarf entsprechend gefördert.

### Partnerschaft tebo, dreischübe und Wipag AG

Das tebo – Technologiezentrum für die Euregio Bodensee – in St.Gallen ([www.tebo.ch](http://www.tebo.ch)), begleitet und unterstützt Jungunternehmer im Bereich Innovation, Technologie und Produktion auf ihrem Weg in die Selbständigkeit. Das Open Office der dreischübe bietet Sekretariatsdienstleistungen an, die die neuen Unternehmen von administrativen Aufgaben entlastet. Der 3. Partner, die Wipag Immobilien AG, vermietet 1500 m<sup>2</sup> freie Gewerbefläche. Gemeinsam erarbeiteten die drei Partner ein interessantes Mietpaket für Jungunternehmer. Innert weniger Monate haben sich bereits 6 Jungunternehmer aus den Bereichen Engineering, Spezialfaserprodukte, Messtechnik, Werbung, Treuhand und Couture eingefunden. Das Open Office übernimmt nebst Empfang und Telefondienst auch Buchhaltungen, Mailings und andere Sekretariatsdienstleistungen für die Firmen.



# Open Office

### Individuelle Berufslehren im Office-Bereich

Der Office Point in der dreischübe St.Gallen bietet Ausbildungs- und Trainingsplätze für Kaufleute an. Weitere Plätze befinden sich in den beiden externen Sekretariaten des Open Office. Dadurch ist es uns möglich bedarfsorientierte Ausbildungen für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten anzubieten. Im Office Point können gemäss den Erfordernissen der neuen KV-Reform Sozial-, Methoden-, Selbst- und Fachkompetenzen erlernt werden. Darüber hinaus sind wir in der Lage, krankheitsbedingte Krisen in der Grundarbeitsfähigkeit und starke Leistungsschwankungen aufzufangen. Im Umfeld des Open Office werden Grundarbeitsfähigkeit sowie Kontinuität in Selbst- und Methodenkompetenz vorausgesetzt. Die Auszubildenden, die über die Grunderfordernisse verfügen, haben die Möglichkeit, sich verstärkt in den Sozial- und Fachkompetenzen weiter zu entwickeln. Die Auszubildenden werden auch ausserhalb der dreischübe durch ein Coaching begleitet.

### Positive Integrationsbilanz

50% unserer Lernenden oder MitarbeiterInnen in einem Training haben den Sprung in die Wirtschaft ohne Berentung der IV und 16% mit einer Teilberentung geschafft. Dies spiegelt die hohe Motivation der Einzelnen und die bedürfnisorientierte Erweiterung im Office Bereich. Auf der anderen Seite gab es auch Krankheitsverläufe, die aufzeigten, dass ein Teil der Klienten und Klientinnen durch die offene und freiwirtschaftliche Struktur überfordert waren, so dass Massnahmen abgebrochen oder Klienten zur Stabilisierung wieder in den Office Point zurückgenommen werden mussten.

Insgesamt bestätigt uns die hohe Integrationsquote darin, dass die Ausdifferenzierung unseres Angebotes ein Schritt in die richtige Richtung war.

Marco Dörig, Projektleiter Open Office

### Jubiläumsspende Credit Suisse

Aus Anlass ihres 150-Jahr-Jubiläums hat die Jubiläumsstiftung der Bank CS verschiedene Projekte in der Schweiz mit namhaften Beträgen unterstützt. Das Open Office der dreischübe wurde als innovatives Projekt anerkannt und der Start mit einem grosszügigen Betrag von Fr. 40'000.– gefördert. Das Bild zeigt die feierliche Übergabe des Checks.



## Die Engel vom Werk 1

### Sternennachmittage im November und der Weihnachtsverkauf im Dezember – zwei Highlights für die Mitarbeiter

«Die Kinder waren ganz aufgeregt!» – «Es machte mir Spass, den Kindern zu zeigen, wie es geht!» – «Es war eine neue Erfahrung für mich!»

So tönte es nach getaner Arbeit, wieder alles aufgeräumt und völlig geschafft im Werk1 der dreischiibe Herisau. Mit der Unterstützung einiger Mitarbeiter und von zwei Gruppenleitern hatten Schulkinder die Möglichkeit, Weihnachtssterne herzustellen. In der Schreinerei wurde gesägt, geschliffen und bemalt.

Einen Stock höher, im Café, entstanden glänzende Sternengirlanden aus Filz. Wie emsige Bienen wurde gearbeitet, die zwei Stunden vergingen wie im Fluge. Es hat Spass gemacht.

Eine Woche später kam schon das nächste Ereignis. Der Weihnachtsverkauf beim Eingang Café/Laden unter dem Motto «Engel» hatte begonnen. Wiederum waren unsere Mitarbeiter gefragt. Jeden Nachmittag bedienten sie freundlich und kompetent die Kundschaft. «Da gab's ganz verschiedenes Publikum!» meinte eine

Mitarbeiterin. «Mir machte der Umgang mit Geld Spass, es war gar nicht so schwierig.»

Die Engel begleiteten uns den ganzen Dezember und sicher wird uns auch im Jahr 2007 ein Hauch dieses Zaubers erhalten bleiben.

E.H. / A.F. / C.H. / E.L. / R.B. / N.O. / P.L.  
(die Kreativen...) vom Werk 1/Herisau

Bis am 5. Mai 2007 läuft im Café dreischiibe in Herisau unsere Ausstellung «Frühlingserwachen».



Die dreischiibe ist Mitglied der Virtuellen Werkstatt Organisation Ostschweiz (VWO).  
Wie Sie als Kunde der dreischiibe davon profitieren können, erfahren Sie aus dem

## Jahresbericht 2006 VWO

«Die VWO ist mit 16 sozialen Betrieben aus verschiedenen Branchen und rund 3 000 Mitarbeitenden die grösste virtuelle Werkstatt der Ostschweiz...» im Jahresbericht 2003.

Das war einmal! Heute, nur drei Jahre später, zählen wir bereits 22 soziale Betriebe mit rund 6 000 Mitarbeitenden. Wir stecken in einem enormen Wachstum, ein Wachstum das auch grosse Herausforderungen an die Mitglieder in den verschiedenen Arbeitsgruppen stellte. In diesem Zusammenhang möchte ich diese grosse Leistung aller Beteiligten speziell verdanken.

Das Jahr 2006 stellte auch mich vor eine grosse Herausforderung, wurde ich doch von der GV als neuer Vorsitzender des Exekutivkomitees (EK), anstelle von Kurt Fischer, Brüggl, gewählt. Ebenfalls neu ins Komitee wurden Daniel Brunner, anstelle von Alfred Meier, argo Davos, und Silvia Schorta berufen. Plötzlich stand ich also vor der Herausforderung, das Schiff mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus dem EK selber zu steuern. Was uns, so glaube ich es wenigstens, sehr gut gelungen ist. Ein Funke entfacht die Begeisterung des Publikums für den Sänger und ein Funke zündet das Feuer der Begeisterung, wodurch die Mitglieder einer Mannschaft oder eines Unternehmens plötzlich zur Einheit werden und gemeinsam höchste Leistung vollbringen. Ich denke, das VWO-Feuer brennt wieder und darauf können wir stolz sein.

Unser Verkaufsteam, unter der neuen Leitung von Silvia Schorta, entwickelt ungeahnte Aktivitäten, die noch zu viel Freude Anlass geben werden (siehe Jahresbericht Verkaufsteam). Der intensive Austausch in den Arbeitsgruppen und das gemeinsame Abwickeln von Aufträgen im Netzwerk stärkte das Vertrauen unter den Mitgliederinstitutionen weiter.

Unsere gemeinsamen Umsatzzahlen sind: Debitoren: CHF 363 364.32 / Kreditoren: CHF 352 051.22

Ebenfalls wurde das neue Marketingteam unter der Leitung von Daniel Brunner wieder aktiviert. Da wir am Ausarbeiten einer neuen Strategie sind, wurde dieses Team etwas in seinen Aktivitäten zurückgebunden. Im kommenden Jahr wird es mit Sicherheit gefordert sein.

Für das heikle Thema der Systembetreuung haben wir in Paul Schmid den Fachmann gefunden. Es ist beruhigend zu wissen, dass gerade diese Aufgabe, die uns «Nicht-Experten» manchmal Kopfschmerzen verursacht, seriös und kompetent betreut wird.

In vier über das ganze Jahr verteilten Sitzungen, erledigten wir viel Kleinkram, ohne den es nicht geht, aber auch strategisch Wichtiges. Zwei Neuaufnahmen (Arbes und Ekkharthof) wurden diskutiert, besucht, besprochen, ein Antrag gestellt, geschult und eingeführt. Bereits sind drei weitere Gesuche für eine Aufnahme im Gespräch. Es sind dies die Stiftung für psychisch Behinderte in Oetwil am See, OBV Ostschweizer Blindenfürsorgeverein St.Gallen und der Verein Kompass in Bischofszell.

Zwei ausserordentliche Sitzungen in Schaffhausen mit der Firma Generis AG zum Thema «VWO und ihre Zukunft» waren für uns spannend und sehr lehrreich. Herr Thomas Holenstein, Inhaber der Firma Generis AG und Leiter der Schaffhauser Wirtschaftsförderung, zeigte uns, wo und wie sich die VWO auf dem Markt positionieren könnte. Das Exekutivkomitee stellt zu diesem Thema an der GV einen Antrag.

Dank einem weiteren guten Jahresabschluss können wir unsere Aktivitäten weiter ausbauen und professionalisieren. So werden für das Jahr 2007 grössere Ausgaben geplant um konkrete Massnahmen, wie den Ausbau der Kommunikation nach aussen und die Neukundenakquirie-

rung etc. zu realisieren. Durch jeden gelungenen Auftritt profitiert jede Institution, unabhängig von ihrer Grösse, sei es als Insourcer oder Outsourcer, so oder so aber als lernende Organisation.

Es gilt nach wie vor: VWO vereinigt High-Tech mit High-Touch und Hand-Made: mit modernsten Maschinen und/oder sorgfältiger Handarbeit realisieren Menschen mit Behinderung einzigartige, individualisierte Produkteideen mit hohem emotionalem Wert. Für die Zukunft komme ich nochmals zurück auf den Funken und das Feuer. Feuer erhellt, Feuer reisst mit und Feuer verbrennt. Leistung bedingt Leidenschaft und wie ein Flächenbrand verbreitet sich eine gute Idee oder eine gute Leistung. Ein Produkt (VWO), ein Team oder ein Konzept können noch so gut sein – ohne zündenden Funken bewirken sie nichts.

Hansjörg Ehrat  
Vorsitzender des Exekutivkomitees



## Organe der dreischiibe

### Vorstand

**Schär Hans-Jürg**, Präsident,  
Rechtsanwalt, Heiden

**Auer Barbara**, Leiterin, Wohnheim,  
Kreuzstrasse, Herisau

**Engeler Theres**, Kantonsrätin,  
Lehrerin, St.Gallen

**Enz Marcel**, Leiter Finanz- und Rech-  
nungswesen, M. Opitz & Co. AG,  
Herisau

**Grünenfelder Danny**  
Personalvertreter

**Leuenberger John F.**  
Zuzwil

**Schläpfer Kurt**, Strassenkreisinspektor,  
Heiden

**Schmid Claudio**, Amtsvormund,  
Flawil

**Stillhard Urs**, Dr. med., Facharzt für  
Psychiatrie und Psychotherapie FMH,  
Fachbereich Psychosomatik,  
Kantonsspital St.Gallen, Oberarzt,  
Oberuzwil

**Trutmann Rüesch Pia**,  
Rechtsanwältin, Herisau

### Geschäftsprüfungskommission

**Sturzenegger Arthur**,  
alt Präsident der Appenzellischen  
Gemeinnützigen Gesellschaft, Rehetobel

**Naef Heinz**,  
Erziehungsdirektion AR, Speicher

**Schlegel-Ganz Nelly**,  
alt Rektorin Kindergärtnerinnen Seminar,  
St.Gallen

### Revisionsstelle

**Solenthaler AG**  
Treuhandbüro, Herisau

## dreischiibe-Team (Stand 1.3.07)

### Geschäftsleitung

*Grisch Stefan*, Geschäftsführer  
*Zwyssig Claudia*, Leiterin Rehabilitation  
für gesamte dreischiibe  
*Weissmann Herbert*,  
Leiter Produktion Herisau

### Dienste

*Artuso Fabio*, Controlling,  
Personaladministration, IT  
*Frei Mathias*, Sekretariat, Buchhaltung  
*Leimbacher Sandra*, Mitarbeiterin Herisau  
*Ducret Carmen*, Mitarbeiterin Teilzeit

### Fachstelle für berufliche Integration

*Schubert Martina*, Mitarbeiterin

### Betrieb Herisau

#### Leitung

*Herbert Weissmann*,  
Leiter Produktion Herisau  
*Leimbacher Sandra*, Sachbearbeiterin/  
Sekretärin

#### Rehabilitation

*Wyss Regula*, Stellenleiterin

#### Verkauf/Logistik (neuer Bereich ab 1.9.06)

*Albert Heule*, Leiter  
*Storchenegger Stephan*, Verkauf/AVOR  
*Simone Oberhänsli*, Verkauf/AVOR  
*Daniel Fritschi*, Gruppenleiter

#### Bäckerei & Laden

*Metzger Beat*, Bereichsleiter  
*Bruderer Barbara*, Gruppenleiterin  
*Demir Lena*, Mitarbeiterin  
*Jucker Hans Ruedi*, Mitarbeiter  
*Meier Gottlieb*, Gruppenleiter  
*Herzog Patricia*, Gruppenleiterin  
*Koller Hedi*, Mitarbeiterin  
*Kohler Heidi*, Mitarbeiterin  
*Scherrer Heidi*, Gruppenleiterin  
*Zingerli Maja*, Mitarbeiterin



**Café**

*Nussbaumer Christian*, Bereichsleiter  
*Kocher Ingrid*, Gruppenleiterin  
*Friedrich Eva*, Gruppenleiterin  
*Eisenhut Rita*, Mitarbeiterin  
*Krapf Christina*, Gruppenleiterin

**Werk 1**

(Eigenprodukte, Schreinerei, Industrie, Reinigung/Hauswartung)

*Von Däniken Franziska*, Bereichsleiterin  
*Amstutz Christine*, Gruppenleiterin  
*Högger Margrith*, Gruppenleiterin  
*Schilling Otmar*, Gruppenleiter  
*Tornare Louis*, Gruppenleiter

**Werk 3**

(Industrie, Elektro, Gravuren, Wäscherei/Finish)

*Leuenberger Inge*, Bereichsleiterin  
*Gebhard Thomas*, Gruppenleiter  
*Hitz Ursula*, Gruppenleiterin  
*Hofstetter Anita*, Gruppenleiterin  
*Meyer Christian*, Gruppenleiter  
*Winkler Thomas*, Gruppenleiter  
*Petruzzi Ingeborg*,  
Mitarbeiterin Produktion  
*Jug Jozica*, Mitarbeiterin Wäscherei  
*Sieber Regula*, Mitarbeiterin Wäscherei  
*Glärner Yvonne*, Mitarbeiterin Wäscherei

**Betrieb St.Gallen**

**Leitung**

*Grisch Stefan*, Geschäftsführer dreischübe

**Berufsförderungskurs**

*Brunner Charlotte*, Bereichsleiterin  
*Berger Karl*, Kursleiter  
*Buchter Thomas*, Kursleiter  
*Widmer Hildegard*, Kursleiterin

**Office Point**

*Beck Hermann*, Bereichsleiter  
*Basualdo Christina*, Gruppenleiterin  
*Dörig Monika*, Gruppenleiterin  
*Kull Reto*, Gruppenleiter  
*Meisen Flurina*, Gruppenleiterin  
*Oddo Michele*, Gruppenleiter  
*Silvestri Michaela*, Gruppenleiterin Teilzeit  
*Dörig Marco*, Projektleiter Open Office  
*Heggli Irene*, Mitarbeiterin Open Office  
Zürcherstrasse  
*Nanthen Sascha*, Mitarbeiter Open Office

**Mikrofilm-/Digitaltechnik**

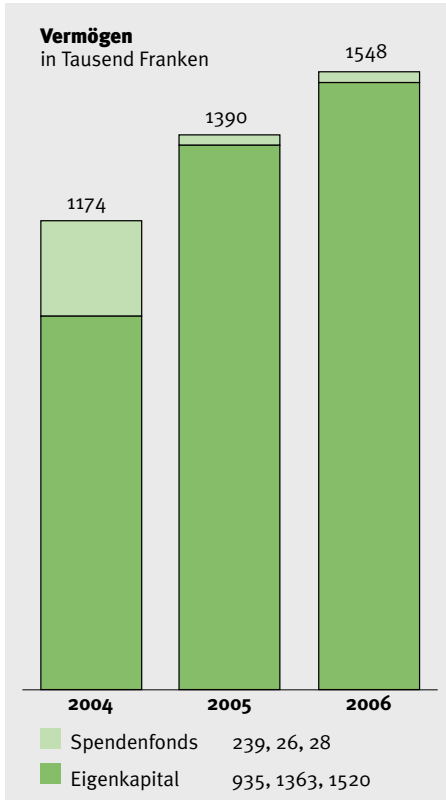
*Stalder Oliver*, Bereichsleiter  
*Eberle Maria*, Gruppenleiterin Teilzeit  
*Grünenfelder Danny*, Gruppenleiter  
*Schubert Martina*, Gruppenleiterin  
*Sprenger Marco*, Gruppenleiter  
*von Wartburg Ursula*, Gruppenleiterin

**Tageszentrum**

*Züllig Monika*, Bereichsleiterin  
*Bertozzi Brigitta*, Gruppenleiterin Teilzeit  
*Fuchs Andreas*, Gruppenleiter  
*Jüstrich Ruth*, Gruppenleiterin  
*Meyer Markus*, Gruppenleiter



## Bilanz per 31.12.2006



Der grössere Spendenfonds wurde 2005 ins Eigenkapital integriert.

Es gibt detaillierte Rechnungen für Herisau und St.Gallen. Sie liegen am Tage der Vereinsversammlung auf. Wer Interesse an diesen Zusatzinformationen hat, kann sie beim Vereinssekretariat dreischiibe, Telefon 071 243 58 00, anfordern.

	31.12.06 Fr.	31.12.05 Fr.
<b>Aktiven</b>		
Flüssige Mittel .....	42 096.69	38 230.93
Debitoren .....	958 476.95	769 959.22
Vorräte .....	29 500.00	48 000.00
Aktive Rechnungsabgrenzungsposten .....	89 718.35	100 412.35
Immobilien .....	1 436 001.00	1 275 000.00
Betriebseinrichtungen und Fahrzeuge .....	1 102 738.40	1 315 925.00
Finanzielles Anlagevermögen .....	1 600.00	5 630.65
Voraussichtliches Guthaben BSV .....	1 565 329.85	1 482 596.45
Heimvereinbarung, Kantone, Gemeinden .....	1 327 405.65	1 655 506.02
<b>Total Aktiven .....</b>	<b>6 552 866.89</b>	<b>6 701 260.62</b>
<b>Passiven</b>		
Kreditoren .....	380 561.95	416 046.80
Bankschulden .....	1 976 220.93	2 262 087.55
Vorauszahlungen Heimvereinbarung .....	0.00	11 520.00
Darlehen App. Hilfsverein für Psychischkranke .....	10 000.00	10 000.00
Hypotheken .....	2 590 000.00	2 590 000.00
Passive Rechnungsabgrenzungsposten .....	48 056.90	21 984.55
Eigenkapital .....	1 520 123.05	1 363 321.76
Spendenfonds .....	27 904.06	26 299.96
<b>Total Passiven .....</b>	<b>6 552 866.89</b>	<b>6 701 260.26</b>

## Erfolgsrechnung 2006

Aufwand	31.12.06 Fr.	31.12.05 Fr.
Besoldungen Mitarbeiter . . . . .	4 575 417.20	4 177 395.05
Sozialleistungen Mitarbeiter . . . . .	902 511.24	829 226.74
Personalnebenaufwand Mitarbeiter . . . . .	142 021.43	179 418.12
Honorare für Leistungen Dritter . . . . .	42 022.40	53 743.05
Personalaufwand Klienten . . . . .	978 933.41	957 134.33
Haushalt . . . . .	155 621.55	141 935.65
Unterhalt und Reparaturen . . . . .	296 761.55	296 416.78
<b>Aufwand für Anlagennutzung:</b>		
Direkte Abschreibungen, Miete, Leasing . . .	588 464.20	562 299.65
Kapitalzinsen und Bankspesen . . . . .	61 899.77	90 065.04
Hypothekarzinsen . . . . .	86 587.90	100 741.45
Abschreibungen Immobilien . . . . .	75 309.70	140 438.00
Abschreibungen Betriebseinrichtungen . . .	348 255.25	399 713.25
Energie . . . . .	94 771.35	88 030.40
Schulung und Ausbildung Klienten . . . . .	88 106.50	82 281.95
Büro- und Verwaltungsaufwand . . . . .	346 407.84	313 758.87
Produktionsaufwand . . . . .	678 264.90	747 037.58
Versicherungen, Gebühren, übr. Aufwand . .	72 309.25	83 937.05
Jahresergebnis Herisau . . . . .	0.00	0.00
Jahresergebnis St.Gallen . . . . .	192 002.70	172 936.60
Jahresergebnis Verein . . . . .	6 750.00	6 710.00
<b>Total Aufwand . . . . .</b>	<b>9 732 417.51</b>	<b>9 423 219.56</b>

Die Abschreibungen auf Mobilien und Immobilien werden über die Betriebsrechnung verbucht.  
 Die Investitionsbeiträge des BSV werden auf den aktivierten Investitionen in Abzug gebracht.  
 Spenden werden dem Eigenkapital zugerechnet.  
 Der Vorschlag der Vereinsrechnung wird direkt dem Eigenkapital zugeschlagen.

Ertrag	31.12.06 Fr.	31.12.05 Fr.
IV-Eingliederungsmassnahmen . . . . .	3 874 609.00	3 841 538.00
Übriger Ertrag . . . . .	47 160.00	51 336.00
Produktion und Dienstleistungen . . . . .	2 396 556.75	2 328 737.72
Miet- und Kapitalzinsertrag . . . . .	11 751.90	10 834.10
Mitgliederbeiträge und Spenden Verein . . .	6 750.00	6 710.00
Ausserordentlicher Ertrag . . . . .	-1 377.70	-6 392.92
Betriebsbeiträge BSV . . . . .	2 993 499.00	2 849 906.00
Heimvereinbarung . . . . .	403 468.56	340 550.66
<b>Total Ertrag . . . . .</b>	<b>9 732 417.51</b>	<b>9 423 219.56</b>



## Unser Produkte- und Dienstleistungsangebot

Wir erbringen vielfältige *Produktions- und Dienstleistungen für unsere Kunden*.  
Dadurch können wir eine breite Palette von Arbeitsplätzen anbieten.

### Arbeitsangebot: **Betrieb Herisau**

#### Allgemeine Industriearbeiten

Versand- und Verpackungsarbeiten  
Montage/Demontage von Maschinen und  
Kabelkonfektion  
Elektromontage

#### Holzbearbeitung, Eigenprodukte

Schreinerei  
Einzelanfertigungen und Kleinserien  
Spiele (für Erwachsene und Kinder)  
Karten für div. Anlässe  
div. Gebrauchsgegenstände

#### Textilien

Grosswäscherei  
Lingerie

#### Bäckerei - Konditorei

täglich 10 Sorten Spezialbrote  
feinste Butterzöpfe  
div. regionale Spezialitäten  
fantasievolle Fest- und Geburtstagstorten  
grosse Auswahl Snackprodukte  
alles für einen gelungenen Apéro  
  
6 Tage durchgehend geöffnet  
Lieferservice



#### Tagescafé

reichhaltiges Frühstücksbuffet  
(jeweils am Samstag)  
täglich Mittagsmenüs  
Tageshit  
div. Snacks  
Salatbuffet mit 17 verschiedenen Salaten  
hausgemachte Teigwaren  
grosse Sommerterasse  
feine Coupes  
div. Teesorten

#### Beschriftungen

Gravurarbeiten, zylindrisch und flach

#### Transporte

Kleintransporte

### Betrieb St.Gallen

#### Office Point

Sekretariatsführung  
Versand-/Ausrüstarbeiten  
Abonnementverwaltung  
Buchhaltung  
Telefonservice  
Vertriebsunterstützung  
Kopier-/Textarbeiten

#### Mikroverfilmung

*Verfilmung von:*  
Akten, historischen Dokumenten,  
Zeitungen, Plänen und Zeichnungen

*Rückvergrösserungen ab:*  
Mikrofilm, digitalen Daten

*Scannen/Digitalisieren*  
von Papier- oder Filmvorlagen

*Digital-Fotografie*  
Aufnahme von Planvorlagen und Objekten  
mit grösster Auflösung (14 Megapixels)