

Jahresbericht 2012

Inhalt

	<u>Seite</u>
- Vorwort der Präsidentin	3
- Stiftungsorgane	4
- Organigramm 2012	5
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2012	6
- Jahresbericht des Geschäftsführers	7
- Bilanz 2012	21
- Erfolgsrechnung 2012	23
- Anhang zur Jahresrechnung	26
- Revisionstestat	28

Vorwort

Rückblick und Ausblick

2012 war das erste ganze Betriebsjahr, in welchem das Grundangebot der Stiftung Impuls mit Beschäftigung, Qualifizierung, Integration und Coaching konsequent nach der 2010 und 2011 erarbeiteten neuen Struktur ausgerichtet wurde.



Nachwirkungen der 2011 revidierten Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung, eine steigende Quote von Arbeitslosen sowie die Qualität der angebotenen Dienstleistungen führten dazu, dass sich die Belegungszahlen mit durchschnittlich zwischen 200 und 220 Teilnehmenden durchwegs am oberen Rand der Betriebskapazitäten bewegten.

Nur mit einem ausserordentlichen Effort der Geschäftsleitung und des ganzen Teams war es möglich, alles unter einen Hut zu bringen und gleichzeitig die beiden Qualifizierungslehrgänge in Gastronomie und Industrie entschieden vorwärts zu treiben. Wichtiges Anliegen dabei blieb, die Ausbildung mit Partnern in der Wirtschaft praxisorientiert und arbeitsmarktnah zu gestalten.

Nachdem verlässliche Aussichten auf 2013 auch Konjunkturspezialisten Mühe bereiten und ohne Gewähr im besten Fall mit einer ähnlichen Entwicklung wie 2012 gerechnet werden kann, ist es unabdingbar, im so genannt 2. Arbeitsmarkt auf eine Struktur bauen zu können, welche auf mehreren soliden Pfeilern steht. Gute Kontakte zur lokalen Wirtschaft und eine breite lokale Vernetzung sind dabei unabdingbar.

Aufgabe und Ziel von Stiftungsrat und Geschäftsleitung für 2013 bleibt, die Konsolidierung der Stiftung Impuls als Kompetenzzentrum für Arbeitsmarktintegration in der Region Schaffhausen zu steuern, zu begleiten und zu festigen.

Jeanette Storrer
Präsidentin Stiftungsrat

Stiftungsorgane

Stiftungsrat 2012

Präsident/in	Jeanette Storrer	Sozial- und Sicherheitsreferentin Stadt SH
Mitglieder	Bruno Bischof Franziska Brenn Ruedi Dubach Thomas Jaquet Daniel Sattler Karin Spörli Daniel Schär Beat Schmocker Walter Vogelsanger Frank Wentzler	Leiter Sozialversicherungsamt SH Sozialreferentin Gemeinde Neuhausen UNIA Bereichsleiter Finanzen Stadt SH Sekretär kant. Volkswirtschaftsdept. SH Kant. Gewerbeverband Leiter Arbeitslosenkasse SVA SH Bereichsleiter Soziales Stadt SH Bereichsleiter Wald + Landschaft Stadt SH Vertreter Industrievereinigung SH (IVS)
Protokollführerin	Dora Dickenmann	Leiterin Teilnehmeradministration

Im Jahre 2012 fanden 4 ordentliche Stiftungsratssitzungen statt

Stiftungsratsausschuss

Vorsitz	Jeanette Storrer Daniel Schär Beat Schmocker
---------	----------------------------------------------------

Der Stiftungsratsausschuss traf sich 2012 zu insgesamt 10 Sitzungen

Kontrollstelle

Finanzkontrolle von Kanton und Stadt SH

Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 2. bis 5. April 2013

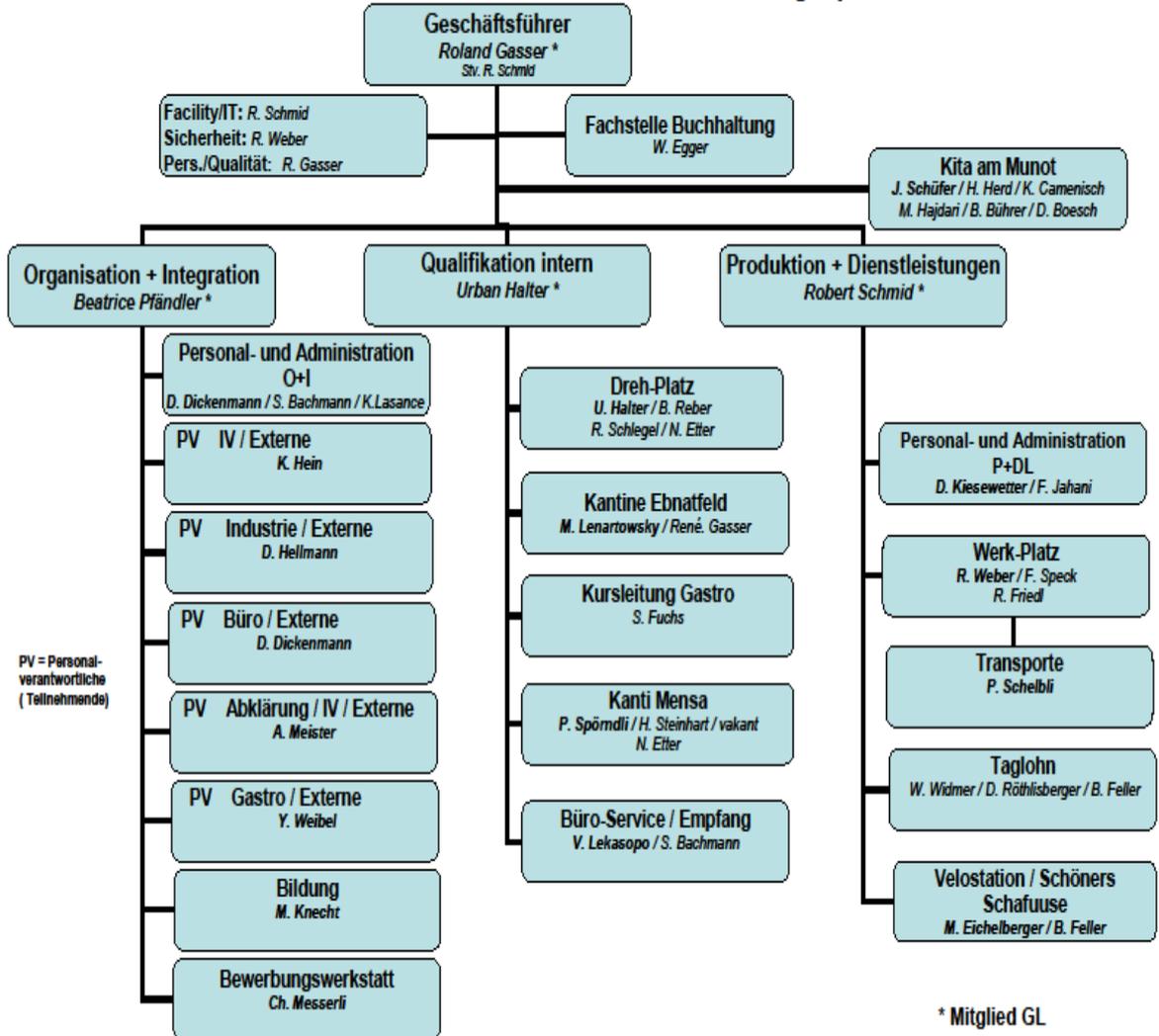
Geschäftsführer

Roland Gasser

Organigramm 2012

ORGANISATION November 2012

Stiftung Impuls - FIT FOR JOBS!



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2012

Geschäftsleitung

Roland Gasser, Geschäftsführer
Robert Schmid, stv. GF, Mitglied GL (ab 1.1.12)
Beatrice Pfändler, Mitglied GL (ab 1.1.12)
Urban Halter, Mitglied GL (ab 1.1.12)

Sicherheit

Rolf Weber

Facility und IT

Robert Schmid

Qualität/Personal

Roland Gasser

Fachstelle Buchhaltung/Controlling

Werner Egger

Bereich Organisation + Integration

Beatrice Pfändler

Personaladministration

Dora Dickenmann
Stefan Bachmann
Karin Lasance (ab 1.11.12)

Personalverantwortliche

Dietmar Hellmann
Christoph Messerli (ab 1.1.12 - 31.8.12)
Andreas Meister
Roland Badertscher (bis 31.3.12)
Karin Hein
Yves Weibel (ab 1.10.12)

Bildung

Lukas Bleiker (bis 31.1.2012)
Michaela Knecht (ab 1.2.2012)

Bewerbungswerkstatt

Bruno Leu (ab 1.2.12 bis 31.12.12)
Christoph Messerli (ab 1.9.12)

Bereich Produktion + Dienstleistung

Robert Schmid

Personal und Administration P + DL

Diane Kiesewetter (ab 1.3.12 - 31.12.12)
Fuad Jahani (ab 1.9.12)

Werk-Platz

Rolf Weber
Hansruedi Rohr (bis 31.3.12)
Frank Speck
Robert Friedl

Transporte

Peter Schelbli

Schöners Schafuuse/Velostation

Bernhard Feller / Max Eichelberger

Taglohn

Walter Widmer
Daniel Röhliberger (ab 1.11.12)

Bereich Qualifikation intern

Urban Halter

Dreh-Platz

Urban Halter
Bea Reber
Rebekka Schlegel
Nazan Özgür (bis 29.2.12)

Kanti-Mensa

Peter Spörndli
Heike Steinhart
Nadja Etter

Kantine Ebnatfeld

Marcel Lenartowsky (ab 1.9.12)
Brigitta Hogg
René Gasser

Fachkurs Gastro

Sandrina Fuchs (ab 1.1.12)
Astrid Scherrer (a.i. ab 1.11.12)

Büro-Service

Véronique Lekasopo
Diane Kiesewetter (bis 29.2.12)
Stefan Bachmann (ab 1.3.12)

Kita am Munot

Janine Schüfer
Hannah Herd
Kerstin Camenisch
Magribe Hajdari
Barbara Bühner
Daniela Boesch

Jahresbericht des Geschäftsführers

2012 - Visionen werden wahr!

In unserem 2008 erarbeiteten Leitbild wurde erstmals der Begriff "Regionales Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration" geboren. Heute, vier Jahre später, dürfen wir uns - ohne jegliche Hochstapelei - auch wirklich so nennen.

Wie haben wir dieses Ziel erreicht? Was sind genau unsere speziellen Kompetenzen und inwiefern profitieren unsere Partner und Teilnehmenden davon? Diese Fragen sollen diesmal im Zentrum der Jahresberichterstattung stehen.



R. Gasser, Geschäftsführer

Dass beim Fokus auf eine Qualitätsstrategie natürlich auch die ökonomischen Rahmenbedingungen eingehalten resp. erreicht worden sind, sei hiermit ebenfalls gleichwertig festgehalten.

Umsetzung der Diversity Strategie

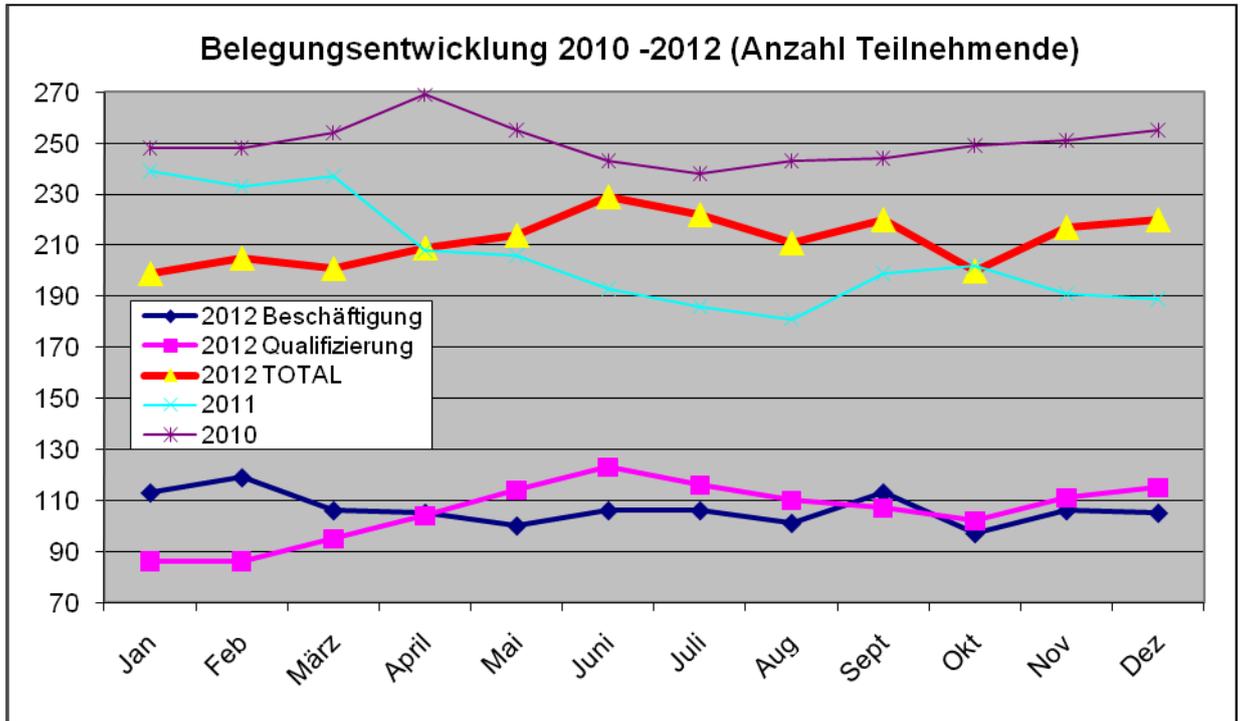
Die Entwicklung kundenorientierter Konzepte und Strategien - die Arbeit der vorangehenden beiden Jahre - ist das eine, sie in einem dynamischen Umfeld umzusetzen das andere. Um es gleich vorweg zu nehmen: Es ist uns erstaunlich gut gelungen! Und bis auf den komplexen Teil der Fachqualifikation Industrie + Gewerbe, war alles ab Frühjahr 2012 bereits operativ umgesetzt. Hinter den für Teilnehmende und Zuweiser per Stichtag sichtbaren Veränderungen und Abläufen stand aber eine teilweise einschneidende personelle, strukturelle und sogar räumliche Baustelle. Praktisch jeden Monat wurden Verantwortlichkeiten, Abläufe und Programmteile neu definiert. Dabei haben alle Mitarbeitenden bereichs- und betriebsübergreifend ein Höchstmass an Flexibilität und Lösungsorientierung gezeigt, sodass auch unvorhergesehene Situationen gemeistert oder überbrückt werden konnten. Sie alle verdienen meinen allergrössten Dank!

Ein neues Produkt zu planen und auf den Markt zu werfen ist ein einseitiger Akt; erst wenn die Kunden positiv darauf ansprechen und es auch wirklich haben wollen, stellt sich der Markterfolg ein. Dieser lässt sich im nachstehenden Abschnitt über die Belegungssituation ableiten, was die quantitativen Aspekte anbelangt. Noch aber waren wir darauf gespannt, welche Rückmeldung uns unsere Teilnehmenden geben würden. Mittels anonymer Feedback-Bögen, die ab Mai allen Austretenden mitgegeben wurden, lässt sich bereits eine erste Evaluationstendenz aus Teilnehmendensicht ableiten.

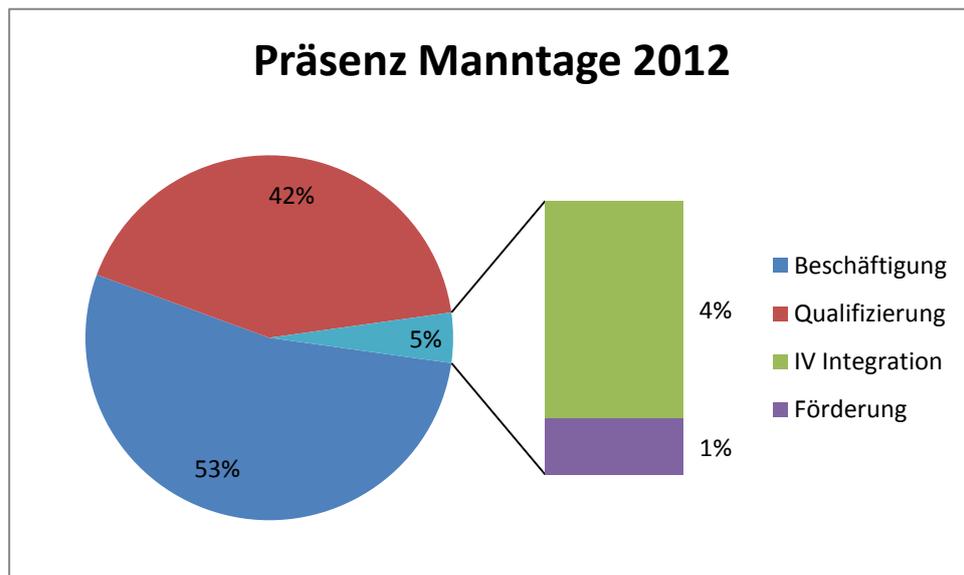
Belegungssituation

Mit der Umsetzung der neuen Diversity-Strategie wird auf der Fallebene eine ganz grundsätzliche Unterscheidung getroffen. Geht es um eine rasche Integration in den 1. Arbeitsmarkt oder ist das Etappenziel eher das Erhalten der Tagesstruktur und die Stabilisierung in der Arbeitswelt? Abgeleitet von dieser anspruchsmässig und zeitlich divergierenden Zielsetzung, gibt es noch weiter verfeinerte und auf die unterschiedlichen Zielgruppen abgestimmte Angebotskonzepte (aktuell 20!).

Insofern macht eine Summierung und Aufzeichnung der Belegung unterschiedlichster Kategorien nur noch bedingt Sinn und ein Vergleich mit den Vorjahren ist erst recht fragwürdig, weil sich die Prozesse dahinter komplett geändert haben. Was man aber konkret aussagen kann, ist, dass sich die Verteilung und die Gesamtkapazität auf die beiden Fundamente "Beschäftigung" und "Qualifizierung" recht präzise in den Ende 2011 budgetierten Grössenordnungen bewegen, wenn auch eher am obersten Kapazitätssende, das etwa bei 220 Personen liegt. Die Nachfrage nach Plätzen, insbesondere in der Beschäftigung, war zeitweise grösser als das Angebot und partiell mussten sogar Wartelisten eingeführt werden.



Die ersten drei Monate waren noch geprägt von internen Einteilungen und Verschiebungen in die Gefässe Beschäftigung und Qualifizierung. Insbesondere die Qualifizierungsprogramme fanden rasch Anklang bei den zuweisenden Stellen (RAV, IV), ein beträchtlicher Anteil dieser Belegungen findet auch extern statt (permanent ca. 40 Teilnehmende), die mittlere Verweildauer beträgt in diesem dynamischen Segment rund 4 Monate, während sie in der Beschäftigung etwa bei 8 - 10 Monaten liegt. Mehr als 220 Teilnehmende kann die Stiftung mit der aktuellen Infrastruktur und den personellen Ressourcen nicht aufnehmen.



Nebst diesem Gesamtblick auf die quantitative Verteilung und Entwicklung der beiden Angebotstypen ist es interessant zu wissen, dass der dahinterliegende Einsatz an Ressourcen weit ungleicher verteilt ist. So werden rund 10 Prozent der Ressourcen für den Anteil IV Integration, Abklärung und Förderung aufgebracht, zusammen mit dem Anteil weiterer zur Qualifizierung gezählten Aufwendungen sind es total 66 Prozent der Mittel.

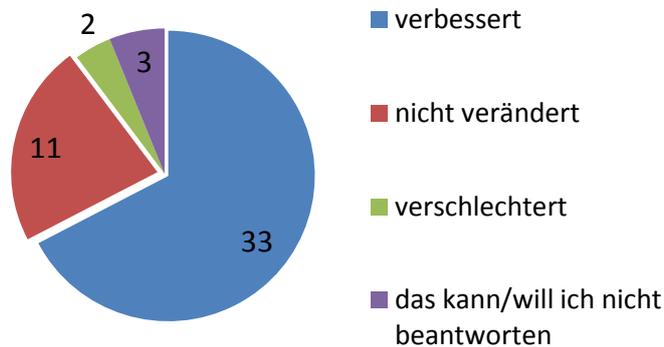
Integration und Wirkungsfaktoren

107 Personen konnten direkt und unmittelbar in den 1. Arbeitsmarkt integriert werden. Entsprechend den ganz unterschiedlichen Zielsetzungen unserer Teilnehmenden macht auch hier eine Gesamtbetrachtung nicht wirklich Sinn, da wie aus obigem Diagramm gut ersichtlich, für mehr als die Hälfte der Teilnehmenden ein Stellenantritt im 1. Arbeitsmarkt gar nicht als unmittelbares Ziel definiert ist (Beschäftigung, IV-Integration). Deshalb betrachten wir wieder die Grundkategorien einzeln und differenziert. Zu beachten ist auch, dass in Situationen wie Arbeitslosigkeit oder Abhängigkeit von Sozialhilfe bereits eine Stabilisierung der Lebenssituation als Massnahmenerfolg gewertet werden darf.

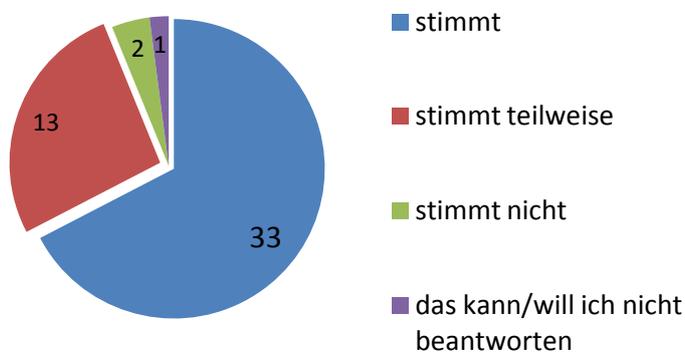
Qualifizierungsangebote

Unsere individuellen und branchenqualifizierenden Integrationsmassnahmen sind auf Geringqualifizierte (ohne anerkannten Berufsabschluss) oder Berufsleute mit unterschiedlichen einschränkenden Rahmenbedingungen gerichtet. Die Hälfte der Teilnehmenden hat zudem einen Migrationshintergrund und weist vielfach ungenügende Kenntnisse in der deutschen Sprache auf. Trotz diesen für den Arbeitsmarkt erheblichen Eintrittshürden ist es 2012 gelungen, eine stattliche Anzahl von 76 Personen direkt in den 1. Arbeitsmarkt zu begleiten. Die auf max. sechs Monate befristeten Prozesse reichen dazu aber nicht immer aus und so stützt sich die Stiftung Impuls bei der Evaluation über die Wirksamkeit der Massnahmen denn auch auf qualitative Aussagen. Alle Teilnehmenden bekommen nach Abschluss der Massnahme einen Fragebogen ausgehändigt, den sie mittels vorfrankiertem Umschlag zurücksenden können. Die Teilnahme ist freiwillig und der Rücklauf unter 50 Prozent. Im Folgenden die Aussagen auf drei der gestellten sieben Fragen (n = Anzahl Rückmeldungen):

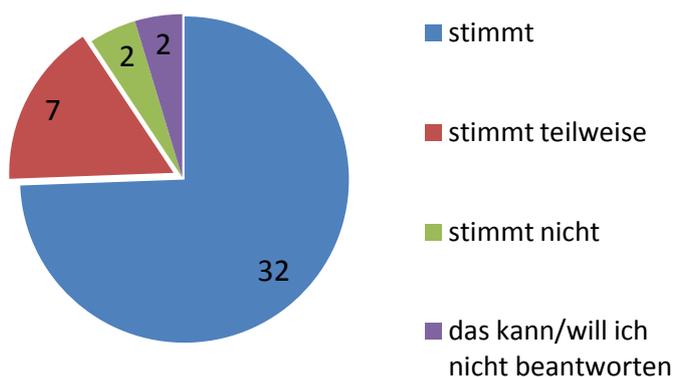
Aussage: *Meine Befindlichkeit hat sich während des Programms:*



Aussage: *Das Programm erfüllte meine Erwartungen:*



Aussage: *Die Beratung und Unterstützung (Coaching, Bewerbungswerkstatt) fand ich passend und sie brachten mich bei der Stellensuche weiter:*



Coaching und Bewerbungswerkstatt

Kernstücke der neuen intensivierten Prozesse mit Ausrichtung 1. Arbeitsmarkt stellen das neue Angebot der Bewerbungswerkstatt und die intensiviert Coachingebene dar. Die mit zehn modernen Arbeitsplätzen ausgestattete Bewerbungswerkstatt erfreut sich zunehmender Nachfrage, insbesondere der Full-Service (nebst fachlicher Unterstützung wird auch sämtliches Material inkl. Frankatur zur Verfügung gestellt) wird von den Teilnehmenden sehr geschätzt.



Bisher: wenige Laptops integriert im Coachingraum.

Allerdings reicht die 100 Prozent Stelle bei weitem nicht mehr aus, um den Support auf dem angestrebten Level aufrechtzuerhalten. Eine Erweiterung der personellen Kapazität ist hier vorrangig. Das hat auch damit zu tun, dass weit über 50 Prozent der Teilnehmenden geringe oder ungenügende Deutschkenntnisse aufweisen; hinzu kommt, dass auch die IKT-Kompetenzen (Informations- und Kommunikationstechnologie) bei vielen wenig ausgeprägt bis gar nicht vorhanden sind.



Neu: Die professionelle Bewerbungswerkstatt unter Leitung von Christoph Messerli (recht im Bild) mit einer Kapazität von zehn Arbeitsplätzen ist ein Herzstück innerhalb der Qualifizierungskonzepte und wird intensiv genutzt.

Mit der zusätzlichen personellen Kapazitätserweiterung im Bereich Fallführung (interne Bezeichnung: Personalverantwortliche) auf neu fünf Personen und 400 Stellenprozente erfolgte eine wichtige Stärkung dieser für notwendige Veränderungsschritte aber auch für die laufende Verarbeitung von Einsichten und Ereignissen sehr wichtigen Beziehungsebene. Zusätzlich sind die Verantwortlichkeiten dieser Fachleute branchenmässig neu definiert und zuweiserspezifisch ausgerichtet worden.

Neu: Vermittlung

Seit August 2012 ist die Stiftung auch eine lizenzierte Personalvermittlung innerhalb der ganzen Schweiz. Die Absicht dahinter ist, innerhalb unserer Zielgruppen den direkten Bezug zu potenziellen Arbeitgebern herzustellen, eine Aufgabe, die bisher ausschliesslich dem RAV und privaten Personalvermittlern vorbehalten war. Noch ist diese neue Aufgabe operativ nicht umgesetzt. Die personellen Ressourcen reichen dafür bisher nicht aus.

Bildungs-Impulse

Bedingt durch einen personellen Wechsel, aber auch durch veränderte Prozesse, benötigte das Neukonzept der themenspezifischen Bildungsangebote mehr Zeit als vorgesehen. Seit September 2012 aber finden die halbtägigen Kleingruppenworkshops wieder regelmässig statt. Dies in neu hergerichteten und erweiterten Bildungsräumen in der Ebnatfeld-Liegenschaft (ehemalige Räumlichkeiten der Kita Muggäschnapper).



Bildungs-Impulse

Mögliche Themen und Inhalte

Networking
Bedeutung persönlicher Kontakte
Aufbau und Pflege von Kontakten

Motivation & Ziele
Bedürfnispyramide
Zentrale Motive oder Gründe, warum wir etwas tun oder nicht tun
Zusammenhang Motive und Ziele
Zielerreichung SMART-Prinzip

Kommunikation
Wie trete ich auf? Wie sage ich es? Was sage ich?
Nonverbale Kommunikation: auch wer nichts sagt, sendet Signale
Wahr ist, was B versteht, nicht, was A sagt.
Kommunikationsmodelle / Kommunikationsregeln / Kommunikationsblocker

Soft Skills
Selbst- / Sozial- / Methodenkompetenzen
Selbst- und Fremdbild
Fremdbilder einholen
Schlüsselqualifikation Empathie

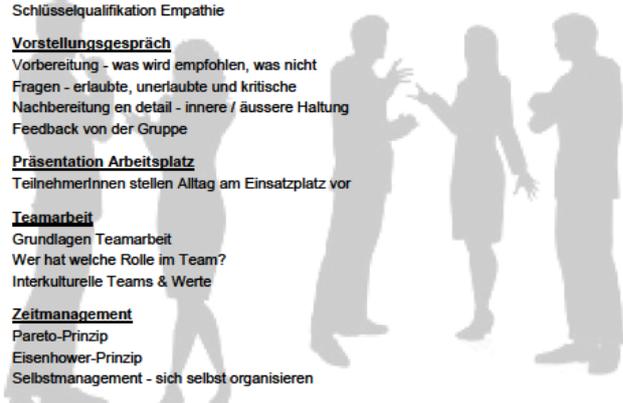
Vorstellungsgespräch
Vorbereitung - was wird empfohlen, was nicht
Fragen - erlaubte, unerlaubte und kritische
Nachbereitung en detail - innere / äussere Haltung
Feedback von der Gruppe

Präsentation Arbeitsplatz
TeilnehmerInnen stellen Alltag am Einsatzplatz vor

Teamarbeit
Grundlagen Teamarbeit
Wer hat welche Rolle im Team?
Interkulturelle Teams & Werte

Zeitmanagement
Pareto-Prinzip
Eisenhower-Prinzip
Selbstmanagement - sich selbst organisieren

Frei gewähltes Thema
(Vorschlag kommt von TeilnehmerInnen)



STIFTUNG IMPULS — FIT FOR JOBS!
Ebnatfeld 10, 8200 Schaffhausen, Telefon 052 632 03 80, Fax 052 832 94 75, www.stiftung-impuls.ch
H101_CH10 Bildungs-Impulse/Bildungs-Impulse_Flyer.docx

Die aktuellen Module mit Inhaltsschwerpunkten im Bildungsbereich.

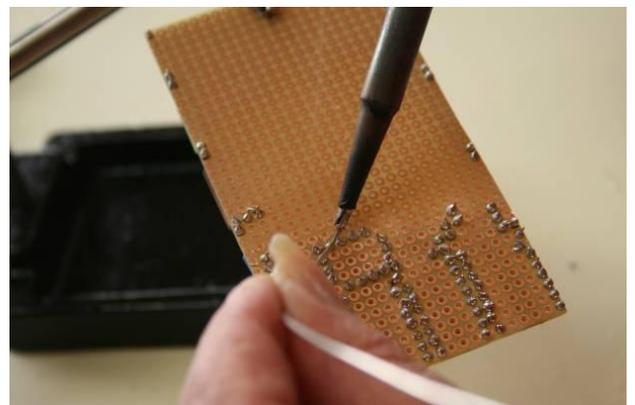
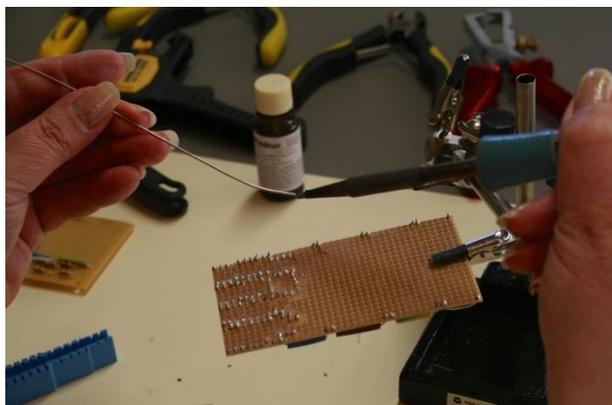
Branchenbezogene Fachkurse

Bereits im Januar startete der rund halbjährige Fachkurs Gastronomie in den Schulungsräumen der Kantonsschule. Der neu engagierten Berufsschullehrerin gelang es ausgezeichnet, die heterogene Teilnehmergruppe in einen interaktiven und zielgerichteten Lernprozess rund um die Basisthemen der Gastronomie einzubinden. Gross war die Freude als noch vor den Sommerferien die ersten Kursatteste in einem feierlichen Rahmen überreicht werden konnten. In der zweiten Staffel ab Juli konnten bereits Konzeptanpassungen - vor allem mit dem Ziel vermehrten Praxisbezug herzustellen - vorgenommen und umgesetzt werden.



Oben rechts: Übergabe der beiden ersten Kurszertifikate Gastro-Basisausbildung durch Urban Halter, Leiter Qualifikation intern; am linken Bildrand die Kursleiterin, Sandrina Fuchs. Unten rechts: Apéro produziert durch die Fachkursteilnehmenden anlässlich der Präsentation am Feierabendforum im Berufsschulzentrum Schaffhausen.

Schwieriger und komplexer gestaltete sich die Entwicklung eines Fachkurses im breiten Bereich von Industrie und Gewerbe. Die Konzeptarbeiten sind noch im Gang, mit einem ersten Pilotkurs ist per Frühjahr 2013 zu rechnen. In der Praxis hingegen konnten zusätzliche Lernelemente (u.a. Weichlöten) realisiert werden.



Anhand konkreter Bauteile können auch Anfänger im Dreh-Platz spielerisch die Kunst des Weichlöten erlernen. Darüber hinaus lässt sich in diesem konkreten Arbeitsfeld gut die individuelle Eignung für feinmotorische und präzise Arbeiten abklären.

Beschäftigungsangebote

Innerhalb des Angebotstyps Beschäftigung waren die Veränderungen 2012 für die Teilnehmenden nicht ganz so gross. So besteht der Tagesablauf primär aus einer den Fähigkeiten und dem Arbeitspensum angepassten Arbeit, hauptsächlich in den internen Betrieben Werk-Platz, Transport, Velostation aber auch innerhalb der Gastronomie. Mit dem Zusammenzug in einem eigenen Organisationsbereich mit Konzentration innerhalb der Liegenschaft Ebnatring ist zudem die ganze Gruppe homogener und übersichtlicher geworden. Die Arbeitsplätze im Werk-Platz, wo zusammen mit dem Taglohn doch rund 90 Prozent aller Teilnehmenden in der Beschäftigung arbeiten, wurden mit baulichen Massnahmen und Neuanschaffungen von ergonomischem Mobiliar sichtbar aufgewertet und modernisiert. Zudem haben die Teilnehmenden in beschränktem Umfang auch Zugang zur Bewerbungswerkstatt. Es besteht selbstverständlich auch die Möglichkeit, die Angebote im Bereich Qualifizierung zu nutzen.



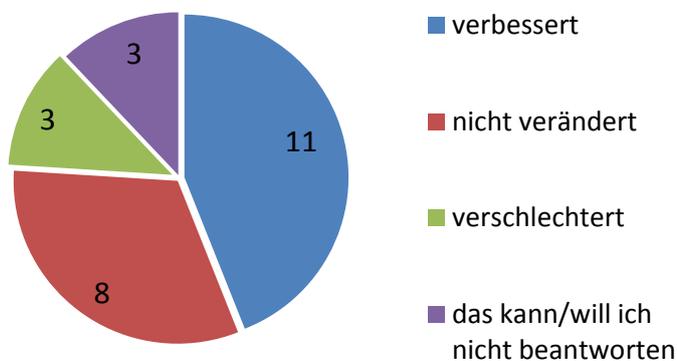
Der Bereich Produktion + Dienstleistungen (Hauptziel: Beschäftigung) unter Leitung von Robert Schmid (oben rechts mit Alexandra Krieg und Fuad Jahani) hat sich in der Liegenschaft Ebnatring einquartiert und zweckmässig organisiert. Dazu waren Ein- und Umbauten (Büro, Taglohnzentrale) nötig, die weitgehend in Eigenregie umgesetzt wurden.



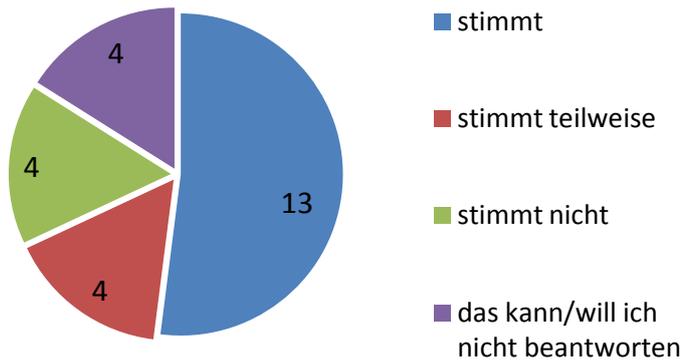
Modulare Arbeitstische und anatomisch geformte, anpassungsfähige Industriestühle ermöglichen den Mitarbeitenden im Werk-Platz einen ergonomisch einwandfreien Arbeitsplatz. Zusätzlich wurde der Bodenanstrich erneuert und Pflanzen bringen Lebendigkeit in die grosse Industriehalle. Aufenthaltsräume mit Verpflegungsautomaten ermöglichen ein ansprechendes Umfeld für das leibliche Wohl und den sozialen Austausch.

31 Personen aus dem Bereich Beschäftigung gelang 2012 ebenfalls ein Stellenantritt im 1. Arbeitsmarkt, das ist erfreulich. Darüber hinaus stehen auch bereits erste Feedbacks ehemaliger Teilnehmender zur Evaluation an: Hier ein Auszug aus fünf Fragen (n = Anzahl Rück-meldungen):

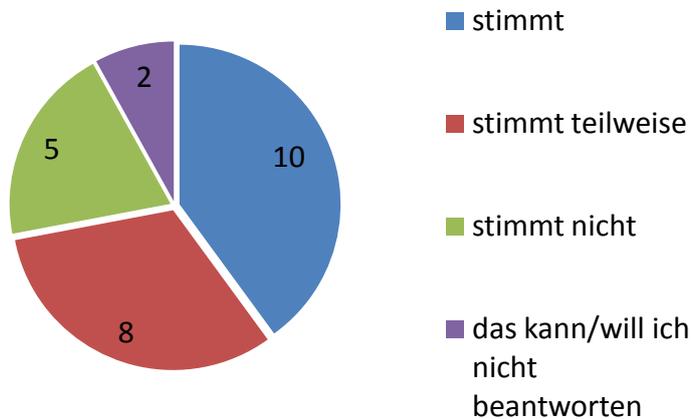
Aussage: *Meine Befindlichkeit hat sich während des Programms:*



Aussage: Das Programm erfüllte meine Erwartungen:



Aussage: Das Programm (die Arbeit) unterstützte mich auf der beruflichen Ebene:



Interinstitutionelle Zusammenarbeit

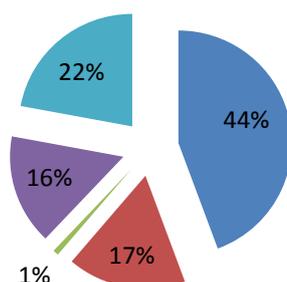
Mit der neuen differenzierten Produktpalette gestaltet sich die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Zuweisern noch effizienter und wirkungsvoller. Die Kommunikationswege sind kürzer und direkter, die Auftragsziele klarer.

Insbesondere mit der IV-Stelle Schaffhausen hat sich die Zusammenarbeit im Rahmen der Integrationsmassnahmen weiter vertieft. Permanent wurden rund 20 Personen in sehr individuellen Massnahmen auf einen Wiedereinstieg im 1. Arbeitsmarkt begleitet.

Profile IV Integration

■ IVA ■ IVB ■ IVC ■ IVZ ■ IVW

IVA = Aufbautraining
IVB = Belastungstraining
IVC = Bewerbungscoaching
IVZ = Beschäftigung zeitüberbrückend
IVW = wirtschaftsnahe Platzierung im 1. Arbeitsmarkt



Kindertagesstätte - Umzug und Namenswechsel

Noch im Dezember 2011 entwickelte sich der aus einer Standortanalyse gewachsene Gedanke eines Umzuges der Kindertagesstätte zu einem konkreten Projekt. Im Januar 2012 fiel der Grundsatzentscheid zur Verlegung ab neuem Schuljahr an den neuen Standort, einer Abwärtswohnung des Kantonsschulhauses Emmersberg.



Aufgrund dieses hervorragenden Standorts, in Sicht- und Gehweite zum Schaffhauser Wahrzeichen, erfolgte auch eine Namensänderung visualisiert im neuen Logo. Mit der Auslagerung sollte einerseits das Standortproblem (periphere Lage, abseits des Zentrums und der Schulhäuser) gelöst und gleichzeitig das Platzproblem innerhalb der Liegenschaft Ebnetfeld (Raumbedarf für Bildung und Coaching) entschärft werden. Die bereits aus der langjährigen Zusammenarbeit mit der Mensa gefestigte und bewährte Beziehung zur Schulleitung und die grossartige Unterstützung weiterer kantonalen Stellen machten es möglich, den engen Terminplan mit dem Umbau während den Schulferien einzuhalten. Namhafte Sponsoringgelder für die Gestaltung des Aussenspielplatzes durften seitens des Rotary Clubs, IVF Hartmann und des Ehemaligenvereins der Kantonsschule entgegengenommen werden. Damit konnten die Investitionskosten für die neue Kita auf Mobiliar und Kleininventar beschränkt werden.



Laufen lernen...



Mit Naturmaterialien spielen...



Organisation ist alles...



Spannende Geschichten...



Mal- und Werkatelier...



Rollenspiele...



Die Stadtnähe bietet neue Abenteuer...



Zähneputzen nicht vergessen...



Mit viel Liebe zum Detail...

Auch in die Anpassung und Überarbeitung des pädagogischen Konzepts wurde viel Sorgfalt und Zeit investiert. Die Kindertagesstätte am Munot wird von einem top motivierten und ambitionierten jungen Team geführt. Dieses hat die Chance, ein neues Haus von Grund auf zu gestalten. Es bietet ein attraktives, modernes Betreuungs- und Bildungskonzept für Kinder ab vier Monaten bis zum Kindergartenalter. Damit genügt die Kita höchsten Ansprüchen und ist auch aufgrund ihrer übersichtlichen Grösse zu einem Geheimtipp avanciert. Dank der sehr guten Lage ist schon bald mit einer Vollbelegung der 17 Tagesplätze und damit einem kosten-deckenden Betrieb zu rechnen.

Kommunikation und Zusammenarbeit

Im ersten Quartal des Jahres wurde vom Team der Geschäftsleitung viel Informationsarbeit bei Zuweisenden und in der Öffentlichkeit geleistet, damit sich alle ein realistisches Bild über die neuen Angebote und geänderten Prozesse machen konnten.

Anlässlich einer Medienkonferenz wurden im März die neuen Angebote der Stiftung präsentiert.

Das Arbeitsamt gab der Stiftung auf seiner Plattform Feierabendforum Gelegenheit, das neue Konzept einem interessierten Publikum vorzustellen. Demonstriert wurden die erworbenen Fähigkeiten der Qualifikationsteilnehmenden des Gastro-Fachkurses durch einen feinen Apéro, den sie selbst zubereitet hatten.

Der Geschäftsführer wurde im Herbst als Referent an eine nationale Tagung des Schweizerischen Verbandes der Organisatoren von arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Sierre eingeladen. Weitere Vorträge fanden im Sozialforum Schaffhausen und im Rotary Club statt.

Die Stiftung konnte sich im Rahmen eines nationalen Treffens der städtischen Beauftragten für Suchtfragen vorstellen.

Interessant war auch ein Halbtage mit einer hochrangigen Delegation bestehend aus Regierungsrat und Kadern des Volkswirtschaftsdepartementes und ihren entsprechenden Partnern aus dem Landkreis Konstanz.

Mit einem grossen Team konnte anfangs Juni der Citrix Day of Impact 2012 im Herblinger Wald durchgeführt werden. Der Firma Citrix hat Schaffhausen nun bereits die zweite rundum erneuerte Finnenbahn zu verdanken. Die Citrix hat darüber hinaus, zusammen mit der Firma MTF, einen wesentlichen Sponsoringbeitrag für die Realisierung der Bewerbungswerkstatt geleistet.

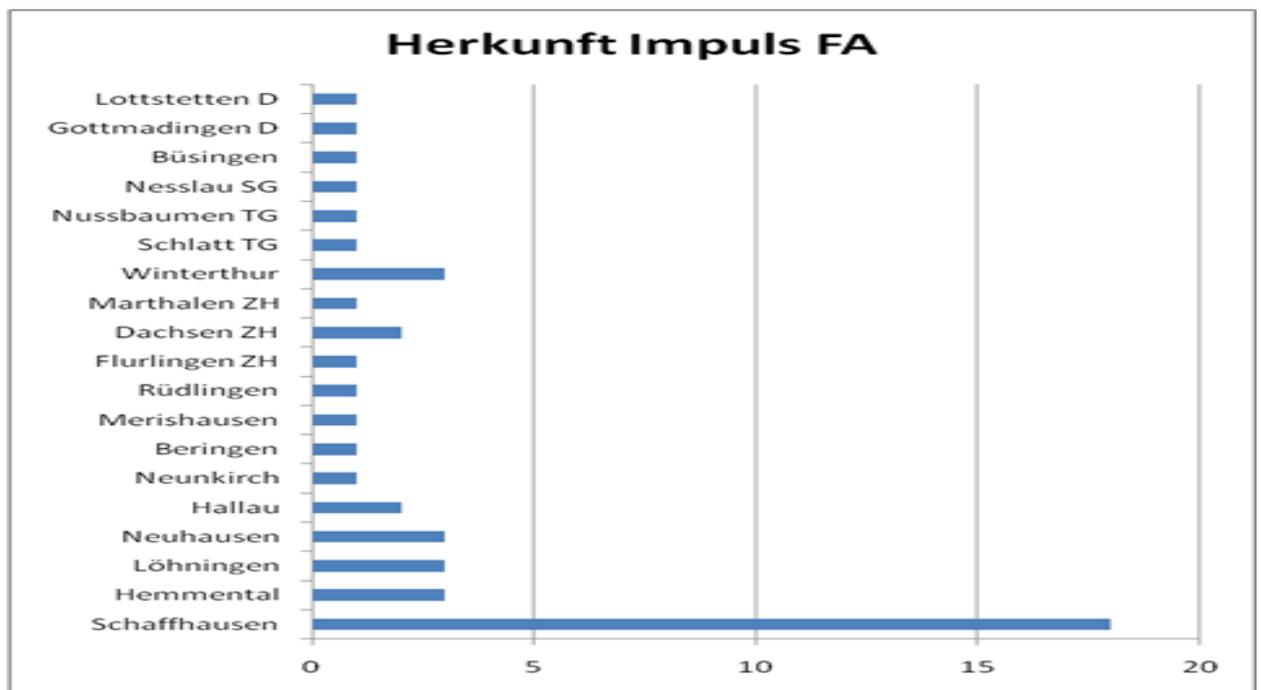


Management und Mitarbeitende der Citrix Systems Int. vor dem schweisstreibenden Arbeitseinsatz im Herblinger Wald.

Personal

Zählte die Stiftung Ende 2011 noch 36 festangestellte Mitarbeitende (FA), verteilt auf 3070 Stellenprozentente so umfasst der aktuelle Stellenetat Ende 2012 42 Festangestellte mit 3572 Stellenprozentente. Die Mehrheit davon ist im Kanton wohnhaft.

Darin eingerechnet sind aktuell auch drei Lernende, alles junge Frauen. Zwei davon machen die Ausbildung zur Fachfrau Betreuung Kind EFZ in der Kindertagesstätte und in der Kanti Mensa wird eine Küchenangestellte EBA ausgebildet. Es ist durchaus denkbar, dass in der weiteren Entwicklung der Stiftung noch zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet werden können, so z.B. im kaufm. Bereich oder auch Praktikas im Rahmen von sozial ausgerichteten Studiengängen.



Nebst dem Ersatz von austretenden Mitarbeitenden ist es uns gelungen, neue und anspruchsvolle Positionen mit gut qualifizierten und motivierten Persönlichkeiten zu besetzen.

Leider wurden wir auch 2012 nicht von langwierigen und zum Teil noch anhaltenden Krankheitsfällen mit Einbezug der Frühinterventionsmöglichkeiten der IV verschont. Die Geschäftsleitung ist sich bewusst, dass die speziellen Arbeitsbedingungen innerhalb der Stiftung für viele Mitarbeitende eine stete Herausforderung bedeuten (insbesondere dort, wo Stellvertretungslösungen nicht optimal sind) und arbeitet aktiv an zusätzlichen Entlastungslösungen.



Abschiede (hier von Nazan Oezgür, links im Bild)...



gemeinsames Grillieren nach Feierabend....



und Geburtstagsrituale fördern den Zusammenhalt und sind willkommene Pausen im stressigen Alltag. Im Bild links die Neuen: Marcel Lenartowsky, Leiter Kantine Ebnat und Yves Weibel, PV Gastronomie + extern.

Weiterbildung

Die Weiterbildungen 2012 waren mit Ausnahme der Kindertagesstätte, die zwei gezielte Weiterbildungstage für ihr Konzept und die Einrichtung am neuen Standort organisierten, ausschliesslich individueller Natur.

Die Stiftung verfügt nun über drei Fachleute in Arbeitsagogik, zwei weitere sind noch in Ausbildung. Einige Personalverantwortliche nahmen an einem zweitägigen Workshop zum Thema Supported Employment teil. Der Buchhalter hat das Diplom zum Sachbearbeiter Rechnungswesen erhalten. Ein Gruppenleiter hat die Staplerprüfung absolviert. Weitere Themen der Weiterbildungen waren "Gewaltprävention im sozialpädagogischen Alltag", "Erfolgsfaktor Gesundheit im Unternehmen" und "Kompetenzmanagement CH-Q".

Produktivität / Eigenertag

Bedingt durch weniger produktive Arbeitsstunden (zugunsten der Förderangebote und Bewerbungsbemühungen) ist der Eigenertag leicht gesunken, dies speziell in der industriellen Montage und auch im Elektrorecycling. Die Gastrobetriebe hingegen und die Velostation haben Rekordumsätze erzielt. Knappe oder sogar fehlende interne Arbeitsaufträge sind bei der hohen Belegung aber immer wieder Alltag. Deshalb suchen wir nach wie vor weitere geeignete Serienaufträge, die wir innerhalb unserer Strukturen und technischen Einrichtungen zu leisten vermögen. Mit den Taglohngruppen sind wir auch in der Lage, externe Projektaufträge einfacherer Art auszuführen, vorzugsweise an der frischen Luft.



Typische Taglohnarbeiten: Wohnungsräumung im Auftrag der Sozialhilfe Neuhausen (links) und Sanierung des Barfüsserweges und Spielplatzes Hüeneracker Neuhausen (rechts und unten).



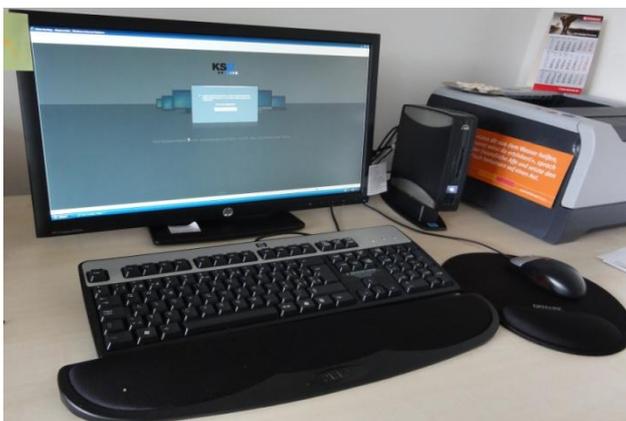
Die Taglohngruppen tragen viel dazu bei, dass öffentliche Feuerstellen und Einrichtungen litteringfrei und einladend sind.

Infrastruktur

Im Zuge der räumlichen Anpassung an neue und geänderte Bedürfnisse war 2012 ein arbeitsintensives Jahr. Die Stiftung hat das Glück in den eigenen Reihen über sehr versierte und erfahrene Baufachleute zu verfügen. So sind wir in der Lage, mit Ausnahme der konzessionierten Arbeiten, praktisch alle Um- und Ausbaurbeiten selbst zu planen und durchzuführen, natürlich auch mit Integrationsteilnehmenden. Baumaterialien und Werkzeuge werden lokal beschafft und die Auftragsvergabe an Fachspezialisten erfolgt ebenfalls innerhalb des Kantons.



Umbau der neuen Taglohnräumlichkeiten im Ebnatring (Rolf Weber und Bernhard Feller im Bild links).



Neue und moderne Arbeitsplätze sind heute überall Standard.

IT/Bürokommunikation

Nachdem im Laufe des Jahres auch klar wurde, dass wir weiterhin die Dienste der KSD im Bereich Informatik beanspruchen können, wurden die ganze Office-Systeme auf den Standard 2007 gehievt und gleichzeitig flächendeckend die Hardware (neue kompakte Thin Clients und 23" Flachbildschirme) ausgetauscht. Auf's Folgejahr verschoben wurde das Projekt für die Umstellung und Verlagerung der Telefonie auf das IT-Netzwerk.

Markant gestiegene Bedürfnisse insbesondere für die Bewerbungswerkstatt machten zusätzliche Anschaffungen für leistungsfähige Scan- und Kopiersysteme notwendig. Aber auch ganz allgemein ist der Trend in Richtung elektronische Dossierführung mit der damit verbundenen Einscannung von Papierdokumenten gestiegen, was entsprechende Infrastrukturen an den lo-kalen Verarbeitungszentren bedingt und natürlich auch den dazugehörigen Speicherbedarf enorm anwachsen lässt.

Sanitäranlagen

Dass Toiletten und einwandfreie Ablaufsysteme für den reibungslosen Alltag von zentraler Bedeutung sind, haben wir im Herbst 2012 erfahren. Nach insgesamt fünf Kanalisationsüberläufen im Erdgeschoss der Liegenschaft Ebnatfeld, mit entsprechenden olfaktorischen und visuellen Beeinträchtigungen, mussten wir die WC-Abläufe mit Kernbohrungen und einer freihängenden Ablaufführung komplett neu einrichten.

Parkplätze

Bedingt durch den Neubau des Museumdepots hinter dem Gebäude Ebnatring waren wir gezwungen, neue Parkplatzmöglichkeiten zu erschliessen. Rund 150 Mitarbeitende am Standort zusammen mit der höheren Zahl von Tagesbesuchern für Erstgespräche, Coachings und Bewerbungswerkstatt aus dem ganzen Kanton erfordern zwingend genügend Parkiermöglichkeiten. Wir danken insbesondere dem Kinopolis aber auch den Liegenschaftsverantwortlichen der Stadt für die bisher gewährten guten Übergangs- und Ersatzlösungen.

Fahrzeuge

Der stark genutzte Fuhrpark der Stiftung umfasst 16 Liefer- und Personenwagen und zwei Stapler. Im Rahmen der Wirtschaftlichkeitsüberlegungen und der vorwiegend im Kurzstreckenverkehr eingesetzten Fahrzeuge ist die Beschaffung von Neuwagen eher die Ausnahme. Für die Mannschaftstransportfahrzeuge aber gibt es aufgrund der geänderten gesetzlichen Grundlagen (max. 8 Passagiere, Gurtenpflicht) keine Alternativen. Für den Taglohneinsatz wurde deshalb ein neuer Typ evaluiert und Ende Jahr in den Einsatz gestellt, auch hier ist der Komfort und die Sicherheit markant gestiegen. Die Abschreibungen der Fahrzeuge machen denn auch hinter den Liegenschaftswertberichtigungen den grössten Betrag aus.



Seit Dezember im Schaffhauser Forst unterwegs, das neue Mannschaftstransportfahrzeug des Taglohns.

Bilanz 2012

	Bilanz 31.12.2012	Bilanz 31.12.2011
1 Aktiven		
1000 Kasse	17'618	15'094
1020 Schaffhauser Kantonalbank 565.677-4 101	933'680	770'195
1100 Forderungen aus Lieferung und Leistung	748'407	794'102
1101 Delkredere	-7'500	-8'000
1130 Forderung gegenüber AHV	6'262	109'411
1131 Forderungen gegenüber SUVA	9'119	45'971
1133 Forderung gegenüber PK Basler Vers.	25'652	82'171
1134 Forderung gegenüber Kant. Pensionskasse	-	129
1175 Vorschuss Velostation	-	450
1176 Guthaben Verrechnungssteuer	318	451
1300 Transitorische Aktiven	8'290	39'102
11 Total Umlaufvermögen	1'741'846	1'849'076
1500 Maschinen und Apparate Produktion	75'165	62'684
1509 Wertberichtigung Maschinen und Apparate	-56'691	-51'553
1510 Mobiliar und Einrichtung	201'632	178'295
1519 Wertberichtigung Mobiliar und Einrichtung	-155'520	-142'221
1520 EDV-Anlagen	208'801	137'578
1529 Wertberichtigung EDV-Anlagen	-123'738	-100'885
1530 Fahrzeuge	251'116	249'918
1539 Wertberichtigung Fahrzeuge	-178'977	-184'043
1540 Liegenschaft Ebnatring	287'222	230'709
1541 Umbaukonto Liegenschaft Ebnatring	-	2'720
1545 Wertberichtigung Liegenschaft Ebnatring	-237'359	-224'183
1600 Geschäftsliegenschaft	2'094'130	2'083'823
1609 Wertberichtigung Geschäftsliegenschaft	-744'017	-651'714
15 Total Anlagevermögen	1'621'764	1'591'128
Total A k t i v e n	3'363'610	3'440'204

Bilanz 31.12.2012

Bilanz 31.12.2011

2 Passiven		
2000 Verbindlichk. aus Leistungen g. Dritten	127'954	165'811
2001 Uebrige kurzfristige Verbindlichkeiten	138'301	94'276
2035 KK Quellensteuer	2'110	1'688
2040 KK Diverse Lohnverbindlichkeiten	948	6'798
2041 Depot Schlüssel und Spind	4'965	4'515
2044 Geschenkgutscheine	175	150
2045 Depot Betreuungskosten KITA	2'524	1'188
2046 Depot Parkplatz Kinopolis (TN)	540	-
2182 Amortisation Darl.Kt.Sozialfond Neu- bau	60'000	60'000
2207 Abrechnungskonto MWST	58'434	49'344
2260 Restrukturierungs-Rückstellungen	18'371	21'013
2300 Transitorische Passiven	35'986	35'267
20 Total Kurzfristiges Fremdkapital	450'308	440'050
2440 Hypothek auf Geschäftsliegenschaft	450'000	504'525
2500 Darlehen Kant. Sozialfonds Neubau	300'000	360'000
2560 Darlehen Kantonaler Sozialfonds	360'000	360'000
2630 Rückstellungen Ferien/Mehrzeit	130'000	130'000
2660 IT-Rückstellungen	80'000	80'000
24 Total Fremdkapital langfristig	1'320'000	1'434'525
2800 Stiftungskapital	50'000	50'000
2810 Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000	600'000
2950 Reserve Beschäftigung Impuls	571'753	571'753
2990 Reserve Beschäftigung Taglohn	343'876	343'876
28 Total Eigenkapital	1'565'629	1'565'629
Passiven vor Reingewinn	3'335'937	3'440'204
Reingewinn	27'673	-
Total Passiven	3'363'610	3'440'204

Erfolgsrechnung 2012

	Rechnung 2012		Budget 2012		Rechnung 2011	
	AUFWAND	ERTRAG	AUFWAND	ERTRAG	AUFWAND	ERTRAG
	4'647'344	4'647'344	4'687'000	4'687'000	5'330'981	5'330'981
3 Ertrag						
300 Personalertrag						
3000 Einnahmen Programmkosten (SUVA)		721	-			613
320 Miettrag						
3200 Mietertrag Möbellager		13'490	16'000			11'917
340 Diverse Einnahmen						
3400 Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion		413'057	380'000			465'561
3401 Verschiedene Einnahmen Taglohn		127'451	100'000			155'087
3403 Einnahmen KITA		63'695	85'000			72'559
3404 Einnahmen Gastro		672'380	620'000			636'642
3405 Einnahmen Velostation		58'519	25'000			49'157
3407 Einnahmen aus Verkauf		290	-			230
3410 Einnahmen aus Beratungsaufträgen		333	-			-
3499 Debitorenverluste	5'443		-		4'811	-
350 Programmrückerstattung Taglohn						
3500 Programmrückerstattung Stadt SH		-	280'000			-
3501 Programmrückerstattung andere		-	95'000			-
360 Programmkostenanteil						
3600 Programmkostenanteil Stadt SH		496'570	350'000			470'150
3601 Programmkostenanteil andere		277'530	240'000			280'750
3602 Programmkostenanteil Kasse (ALK)		208'653	520'000			437'051
3603 Programmkostenanteil IV		310'695	250'000			165'820
3604 Programmkostenanteil Asyl Kant.Sozialamt		83'620	24'000			24'500
3700 Besoldungsrückerstattung Stadt SH		119'977	-			185'319
3701 Besoldungsrückerstattung andere		73'789	50'000			268'654
3703 Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds		6'710	50'000			372'650
380 Einnahme Ämter						
3800 Bundesbeiträge		1'430'644	1'300'000			1'365'500
3820 Amt für Justiz (GA)		240	1'000			1'230
3830 Stadtpflege		100'000	100'000			100'000
3840 Städt. Unterstützung KITA, AKonto		180'952	200'000			234'857
4 Betriebsaufwand						
400 Betriebsaufwand						
4010 Wareneinkauf Gastro Food	399'216		360'000		394'770	
4020 Wareneinkauf Gastro Non+Food	8'769		25'000		9'226	
4030 Dienstleistungen Dritter	31'345		60'000		30'024	
4060 Korrektur Vorsteuer Wareneinkauf	14'797		20'000		19'707	

5 Personalaufwand

500 Lohnaufwand

5000	Besoldungen	180'417	262'000	743'758
5001	Besoldungen Festangestellte	2'634'915	2'531'900	2'628'336
5020	Sitzungsgelder Stiftungsrat	1'350	1'500	1'200
5025	Rückvergütungen Sozialversicherungen	-	-	15'077

570 Sozialversicherungsaufwand

5700	Sozialleistungen AG	17'217	29'000	83'041
5710	Sozialleistungen AG Festangestellte	553'742	535'000	529'657
5730	Unfallversicherung	-	-	707
5740	Krankentaggeldversicherung	8'505	15'000	8'907

580 Uebriger Personalaufwand

5800	Personalinserte	3'304	10'000	577
5810	Aus+/Weiterbildung Festangestellte	20'923	30'000	39'757
5811	Aus+/Weiterbildung Teilnehmer extern	1'260	30'000	120'970
5812	Aus+/Weiterbildung Teilnehmer intern	1'967	-	103
5820	Reisespesen Festangestellte	4'524	12'000	13'649
5821	Reisespesen Programmteilnehmer	-	2'000	-
5822	Verpflegungsspesen Festangestellte	2'729	4'000	5'186
5823	Verpflegungsspesen Programmteilnehmer	-	1'000	-
5824	Bezüge Rekachecks	6'799	-	-
5880	Dienstkleidung	5'355	6'000	2'877
5888	Sonst. Personalaufwand Festangestellte	6'405	8'000	8'282
5889	Sonst. Personalaufwand Programmteiln.	2'176	5'000	672
5890	Personalausleihung von SBB	-	-	14'059

6 Sonstiger Betriebsaufwand

600 Fremdmiete

6003	Mietzins	108'135	93'600	102'327
6004	Miete Automaten	4'865	9'000	7'248
6005	Miete Kopiergeräte	4'932	-	5'143

610 Unterhalt, Reparatur, Ersatz

6100	Unterhalt/Ersatz Maschinen und Apparate	17'092	30'000	13'276
6110	Unterhalt/Ersatz Mobilier u. Einrichtung	31'646	35'000	10'474
6111	Unterhalt/Ersatz EDV+Anlagen	3'080	20'000	810

620 Fahrzeugaufwand

6200	Rep, Service und Reinigung Fahrzeuge	38'373	40'000	16'507
6201	Rep./ Service/ Reinigung Elektrostapler	3'403	-	8'513
6210	Betriebsstoffe	13'673	20'000	13'600
6220	Versicherungen	8'934	11'000	9'753
6230	Verkehrsabgaben, Beiträge, Gebühren	825	2'000	500

630 Sachversicherungsaufwand

6300	Sachversicherungen	6'145	12'000	7'926
6310	Automatenversicherung	528	-	-

640 Energieaufwand

6400	Strom+ und Heizkosten, Wasser	32'166	40'000	31'602
6460	Kehrichtabfuhr	3'029	5'000	4'705

650 Verwaltungsaufwand				
6500	Büromaterial, Drucksachen, Kopien	25'506	25'000	13'183
6501	Fachliteratur	2'890	3'000	3'567
6510	Telefon, Fax, Gebühren	14'818	18'000	12'597
6520	Portokosten	7'783	5'000	2'974
6525	Rechtskosten	18	-	58
6535	Revisionskosten	8'200	10'000	16'400
6540	Mitglieds- und Verbandsbeiträge	2'268	2'500	2'775
656 Informatikaufwand				
6570	IT Unterhalt Lizenzen, Hardw., Leitung	29'778	50'000	25'954
660 Werbeaufwand				
6610	Werbedrucksachen, Werbematerial, Muster	2'549	5'000	-
6620	Repräsentationsaufwand	2'305	4'000	945
670 Uebriger Betriebsaufwand				
6710	Programmkostenanteil Stiftung Impuls	-	-	37'039
6720	Verbrauchs+ und Reinigungsmaterial	49'971	35'000	45'660
6725	a.o. Rechtskosten	-	-	18
6770	übriger Betriebsaufwand	4'088	0	1'241
6780	Korrektur Vorsteuer Betriebsaufwand	24'986	10'000	11'187
680 Finanzerfolg				
6800	Zinsaufwand	-	1'000	-
6820	Zinsaufwand (Hypo) Biogas	3'872	7'500	6'886
6840	Bank und Postspesen	612	500	528
6850	Zinsertrag		1'009	1'000
				1'757
690 Abschreibungen				
6920	Abschreibung Maschine, Apparate	5'138	5'000	3'602
6921	Abschreibung Mobiliar, Einrichtung	13'299	15'000	10'997
6922	Abschreibung EDV Anlage	22'853	15'000	11'650
6923	Abschreibung Fahrzeug	26'735	25'000	29'721
6925	Abschreibung Liegenschaft Ebnatring	13'176	35'000	23'412
6930	Abschreibung Geschäftliegenschaft	84'770	82'000	82'709
751 Aufwand Geschäftliegenschaft				
7511	Liegenschaftsunterhalt	28'297	20'000	6'947
7512	Abgaben, Gebühren, Objektsteuern	1'450	5'000	831
7513	Versicherungsprämien	1'992	2'000	1'931
7520	Hypothekarzinsaufwand exkl. Biogas	4'985	9'000	7'619
7524	Baurechtszins	13'111	15'000	13'111
7527	Darlehenszins Neubau	7'947	11'000	9'147
7528	Service+Abo Gebäude	4'019	5'000	4'002
7560	Korrektur Vorsteuer Betr. Nebenerfolge	2'550	1'500	332
8 Ausserordentlicher Erfolg				
8000	A.o. Ertrag		7'019	-
8010	A.o. Aufwand	14'189	-	51'298
8012	A.o. Abschreibungen	7'533	-	
8.9 Unternehmenserfolg				
		27'672		

A Angaben zur Bilanz

Konto	Bemerkung
1100	Der Debitorenbestand enthält die Schlussabrechnung für das Jahr 2012.
1130	Guthaben Kontokorrent AHV.
1131	Guthaben Kontokorrent SUVA.
1133	Guthaben Kontokorrent PK Basler Versicherung.
1300	beinhaltet ausstehende Zahlungen für Unfalltaggeld und Einarbeitungszuschüsse.
2046	Neues Konto für das Depot einer Parkbewilligung, geleistet durch die Teilnehmer.
2300	beinhaltet die Jahresmieten für die Velostation 2013, die ausstehende Schlussabrechnung für die Heizkosten 2012 sowie die Revisionskosten für den Abschluss 2012.
2630	Die Rückstellungen für nicht bezogene Ferien, Mehrarbeitszeit und weitere Lohnverbindlichkeiten sind unverändert.
2440	Die Hypothek wurde um Fr. 54'525.00 reduziert und gleichzeitig umgewandelt in eine Festhypothek.

B Angaben zur Erfolgsrechnung

Konto	Bemerkung
3400	Ein Auftragsrückgang bei den Industrieaufträgen sowie die Produktivitätseinbusse infolge Qualifizierung führten zu einer Umsatzeinbusse von 11%.
3403	Bedingt durch den Umzug der Kindertagesstätte führte der markante Rückgang der Belegung zu tieferen Einnahmen. Die ergänzenden Subventionsbeiträge sind unter Kto 3840 aufgeführt.
3404	Das im Vorjahr erreichte hohe Umsatzniveau wurde um 5% übertroffen.
3405	Die Einnahmen der Velostation sind wiederum gestiegen. Der Umsatz erhöhte sich um 19%. Die Velodienstleistungen (Veloereinigungen, Vermietungen) sind erfreulich gewachsen.
3499	Eine grössere Debitorenposition musste teilweise abgeschrieben werden.
3500	aufgehoben - werden neu unter Kontogruppe 36 und 37 geführt.
3501	aufgehoben - dito.
3603	Die positive Abweichung von 24% gegenüber dem Budget resultiert aus der grossen Nachfrage nach IV-Integrationsmassnahmen.
3602	Bedingt durch die AVIG-Revision 2011 nahm die Personenzahl der ALH Berechtigten ab.
3604	Ergänzend zu den kantonalen Integrationsmassnahmen.
5824	Neues Konto für die Bezüge der Rekachecks durch die Festangestellten. (anstatt Kto. 5820)
6310	Neues Konto für die Automatenversicherung.
6500	Der Aufwand für Büromaterial ist durch die im Mai 2012 eröffnete Bewerbungswerkstatt um 93% gestiegen.
6520	Aus dem gleichen Grund (siehe Konto 6500) sind die Portokosten um 160% gestiegen.
6535	Durch die korrekte Abgrenzung haben sich die Revisionskosten im Rechnungsjahr halbiert.
6922	Hohe Investitionen für Hardware in der Bewerbungswerkstatt und die Umstellung auf Thin Clients führten zu höheren Abschreibungen auf die EDV Anlagen.

- 7511 Ersatzinvestition für Elektroinstallation und im Sanitärbereich sind mitverantwortlich für den höheren Liegenschaftsunterhalt.
- 7520 Tiefere Zinsbelastung auf der Hypothek gemäss Anmerkungen unter Konto 2440.
- 8000 Beinhaltet den Verkauf eines Occasionsfahrzeugs.
- 8010 beinhaltet die ausserperiodische Teilabschreibung einer grösseren Debitorenposition sowie einige Schadenfälle, verursacht mit betriebseigenem Anhänger und Stapler.
- 8012 Die Alarmanlage wurde nach 8 jährigem Einsatz ausserordentlich auf Null abgeschrieben.

C Liegenschaft

Der Versicherungswert der Liegenschaft Ebnatfeld 10 beträgt gemäss der kantonalen Gebäudeversicherung CHF 2'189'000. Die Liegenschaft wird innerhalb von 25 Jahren abgeschrieben.

Auf der Geschäftsliegenschaft lastet eine 1. Hypothek über Fr. 450'000.- erteilt durch die Clientis Ersparniskasse Schaffhausen.

D Allgemeine Informationen

Rechtsstreitigkeiten

Ausser den unter Debitorenverlusten aufgeführten Betreibungen durch die Stiftung bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten.

Mitarbeiterzahl

Per Ende 2012 waren 42 Mitarbeitende bei der Stiftung beschäftigt.

E Versicherungsangaben

Versicherungssummen gemäss Policen:

Automaten Gastro CHF 31'300.--

Organhaftpflicht CHF 2'000'000.--

F Risikobeurteilung

Eine Risikobeurteilung im Sinne von Art. 663b Ziff. 12 OR wurde keine durchgeführt.



Finanzkontrolle
von Kanton und Stadt
Schaffhausen
Mühlentalstrasse 105
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch



Telefon 052 632 72 05
Fax 052 632 53 52
urs.keller@ktsh.ch

Schaffhausen, 19. April 2013

Bericht der Revisionsstelle
an den Stiftungsrat der Stiftung Impuls - FIT FOR JOBS

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision über die Jahresrechnung 2012

Die Finanzkontrolle hat die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang), abgeschlossen per 31.12.2012, der Stiftung Impuls - FIT FOR JOBS, Schaffhausen, geprüft.

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

Unsere Prüfung erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der bei der geprüften Stelle vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems und Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstösse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und weiteren Bestimmungen entspricht.

Finanzkontrolle


Pascal Bayard
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor


Urs Keller
Zugelassener Revisor