

Jahresbericht 2014

genehmigt am 10.6.2015

Inhalt

	<u>Seite</u>
- Vorwort des Präsidenten	3
- Stiftungsorgane	4
- Organigramm 2014	5
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2014	6
- Jahresbericht der Geschäftsleitung	7
- Bilanz 2014	23
- Erfolgsrechnung 2014	24
- Anhang zur Jahresrechnung	26
- Revisionstestat	29

Vorwort

Alles bleibt anders.

So schön heisst es in einer Redensart. Für die Arbeit der Stiftung Impuls und ihrer Mitarbeitenden ist das aber genau der Alltag. Der Arbeitsmarkt ändert sich schnell, neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer absolvieren eine Qualifizierungsmassnahme oder ein Beschäftigungsprogramm und regelmässig müssen oder dürfen neue Angebote geschaffen oder bisherige überprüft werden.



In diesem Alltag, der durch Abwechslung und Flexibilität geprägt ist, kommt nun die Botschaft der Nationalbank, dass der Franken-Euro-Kurs nicht mehr gehalten werden kann. Und gleichzeitig diskutiert die Politik über die Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative. Auch das sind wiederum Entscheidungen, die den Alltag der Stiftung Impuls prägen. Die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden machen sich bereits Gedanken, was diese Themen für die Arbeit in der Stiftung bedeuten kann. Kaum sind neue Programme und Strukturen geschaffen, naht eine nächste Veränderung. Oder eben: Alles bleibt anders.

Die Stiftung Impuls hat es bisher auf hervorragende Art und Weise geschafft, diesen Wandel aktiv zu gestalten. Nie wurden wir von Veränderungen auf dem falschen Fuss erwischt. Die Angebote wurden zusammen mit den Auftraggebern verändert und entwickelt. Die Stiftung Impuls geniesst einen hervorragenden Ruf. Und dafür sind allem voran die Mitarbeitenden auf allen Ebenen verantwortlich. Ihnen gilt ein riesiger Dank.

Verändern wird sich auch das Erscheinungsbild der Stiftung Impuls. Das Logo und der Auftritt werden angepasst und kommen nun frischer daher. Das war allem voran der Wunsch der Mitarbeitenden und ebenfalls Ausdruck davon, dass man sich nicht nur inhaltlich verändern und anpassen muss, sondern auch mit der Art der Kommunikation und des eigenen Auftritts und Auftretens.

Es erfüllt mich mit Stolz Präsident einer Organisation zu sein, deren Mitarbeitende so aktiv die Geschicke und das Wohl der Stiftung Impuls mitgestalten. 'Alles bleibt anders' ist nicht nur eine leere Floskel, sondern Veränderung wird hier gelebt. Und das merken auch die Teilnehmenden, die Auftraggeber und die Bevölkerung. Weiter so.

Simon Stocker
Präsident Stiftungsrat

Stiftungsorgane

Stiftungsrat 2014

Präsident/in	Simon Stocker	Sozial- und Sicherheitsreferent Stadt SH
Mitglieder	Bruno Bischof Franziska Brenn Osman Osmani Ralph Kolb 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	Kassandra Kyburz	Personal- und Administration O+I

Im Jahre 2014 fanden 4 ordentliche und 1 ausserordentliche Stiftungsratssitzungen statt

Stiftungsratsausschuss

Vorsitz	Simon Stocker Daniel Schär Beat Schmocker
---------	---

Der Stiftungsratsausschuss traf sich 2014 zu insgesamt 6 Sitzungen

Kontrollstelle

Finanzkontrolle von Kanton und Stadt SH

Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 13. Bis 17. April 2015

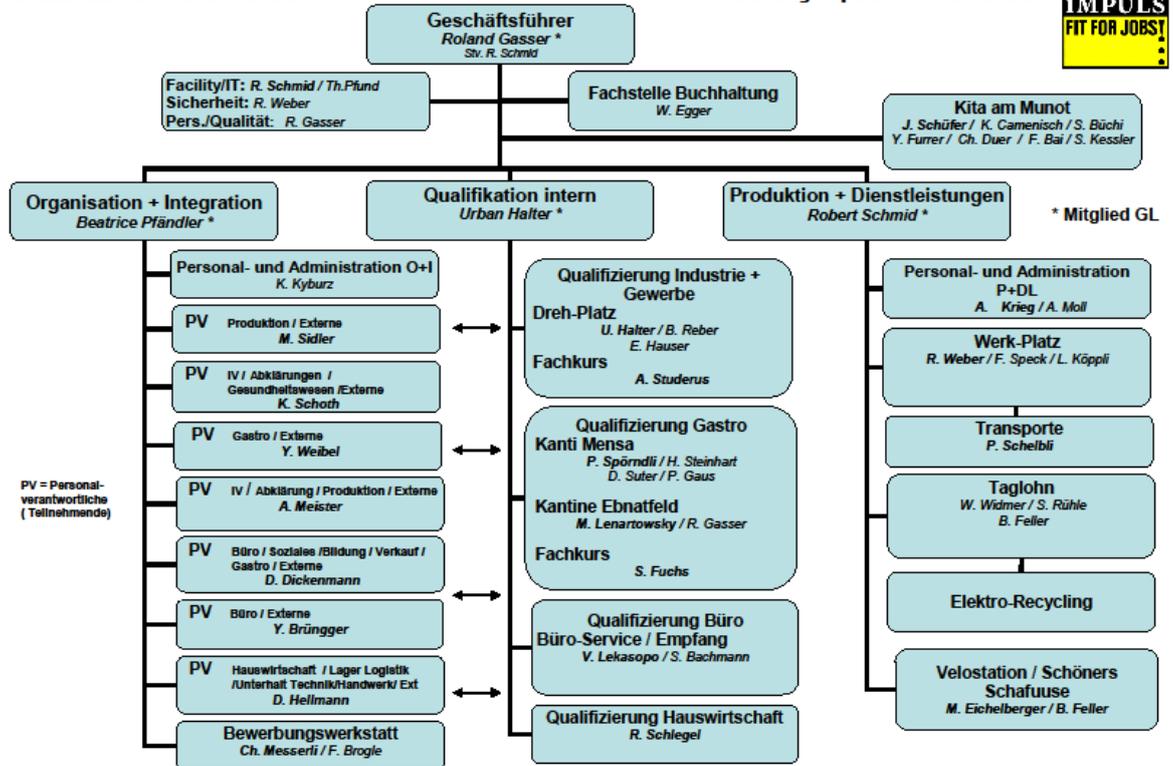
Geschäftsführer

Roland Gasser

Organigramm 2014

ORGANISATION November 2014

Stiftung Impuls - FIT FOR JOBS!



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2014

Geschäftsleitung

Roland Gasser, Geschäftsführer
Robert Schmid, stv. GF, Mitglied GL
Beatrice Pfändler, Mitglied GL
Urban Halter, Mitglied GL

Sicherheit

Rolf Weber

Facility und IT

Robert Schmid

Qualität/Personal

Roland Gasser

Fachstelle Buchhaltung/Controlling

Werner Egger

Bereich Organisation + Integration

Beatrice Pfändler

Personaladministration

Kassandra Kyburz

Personalverantwortliche (Teilnehmende)

Andreas Meister
Dietmar Hellmann
Yves Weibel
Dora Dickenmann
Katja Schoth
Martin Sidler (ab 1.3.14)
Yvonne Brüngger (ab 1.3.14)

Bildung

Michaela Knecht (bis 31.3.14)

Bewerbungswerkstatt

Christoph Messerli
Fabian Brogle

Bereich Produktion + Dienstleistung

Robert Schmid

Personal und Administration P + DL

Alexandra Krieg
Fuad Jahani (bis 31.8.14)
Andreas Moll (ab 1.8.14)

Werk-Platz

Rolf Weber
Frank Speck
Robert Friedl (bis 30.6.14)
Lukas Köppli (ab 1.6.14)

Transporte

Peter Schelbli

Schöners Schafuuse/Velostation

Bernhard Feller / Max Eichelberger

Taglohn

Walter Widmer
Daniel Röthlisberger (bis 31.8.14)
Stefan Rühle (ab 18.8.14)

Bereich Qualifikation intern

Urban Halter

Dreh-Platz

Urban Halter
Bea Reber
Erich Hauser

Hauswirtschaft

Rebekka Schlegel

Kanti-Mensa

Peter Spörndli
Heike Steinhart
Daniela Suter Gedawy
Patricia Gaus (ab 1.11.14)

Kantine Ebnatfeld

Marcel Lenartowsky
René Gasser
Brigitte Messmer (a.i. 11.8. bis 31.9.14)

Fachkurs Gastro

Sandrina Fuchs

Büro-Service

Véronique Lekasopo
Stefan Bachmann

Kita am Munot

Janine Schüfer
Hannah Herd (bis 5.4.14)
Kerstin Camenisch
Sonja Büchi
Yardena Furrer
Daniela Boesch (bis 31.7.14)
Handt Stefanie (bis 31.7.14)
Duer Christine (ab 1.8.14)
Kessler Sophia (ab 1.8.14)
Bai Fabian (ab 1.8.14)

Jahresbericht der Geschäftsleitung

2014 - viel Detailpflege und zwei neue Angebote

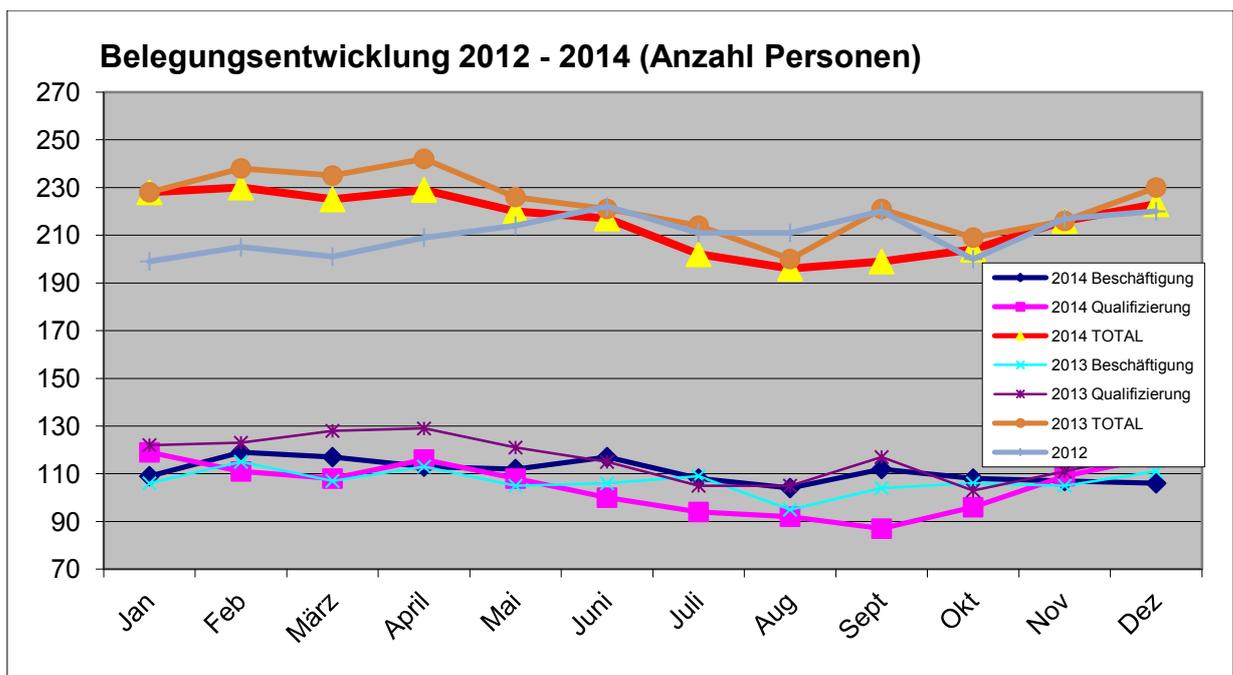
Qualitatives Wachstum war auch in diesem Geschäftsjahr die Hauptzielsetzung. Bestehende Prozesse überarbeiten oder überhaupt erstmals systematisch dokumentieren und analysieren; das war eine zeitraubende aber auch lohnende Aufgabe, die sich 2015 noch intensivieren wird. Dann wurden dem Gesamtkonzept mit dem neuen Angebot Qualifizierung Hauswirtschaft und dem gänzlich neu gestalteten Bildungsteil (Workshop) wichtige Puzzleteile neu eingepasst. Über diese und weitere Angebotserweiterungen informieren Sie die verantwortlichen Bereichsleitenden weiter hinten.



Roland Gasser, Geschäftsführer

Bedarfsentwicklung

Die Gesamtbelegung erreichte nur im ersten Drittel die prognostizierte Höhe von 230 Teilnehmenden und sank bis im Spätsommer auf einen Tiefstwert von 187 Personen ab. Gegen Ende Jahr bewegte sie sich aber wieder in Richtung der Ursprungsgrösse. Diese Jojo-Bewegung fand ausschliesslich in den Qualifizierungsangeboten statt, währenddem die auf Tagesstruktur ausgerichteten Beschäftigungsangebote sehr konstant an der Kapazitätsgrenze ausgelastet waren.

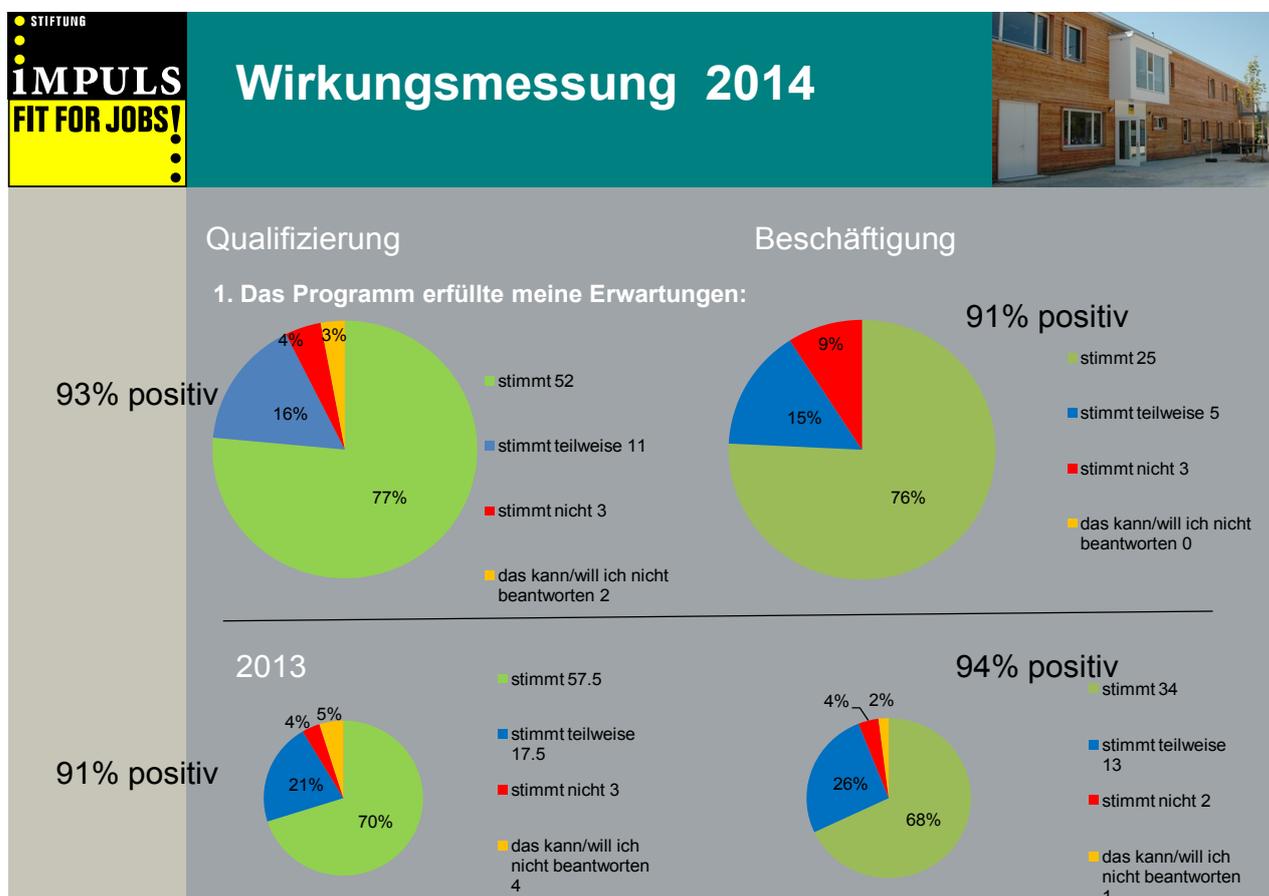


Schwankungen des Personalbestandes bis zu 20% waren insbesondere in den produktiven Betrieben der Gastronomie, wo Produkte zeitgerecht auf den Tisch kommen müssen, eine grosse Herausforderung.

Die Diversität unseres Angebotes an Integrationsmassnahmen hat inzwischen eine Komplexität angenommen, die für Aussenstehende nur noch schwer zu überblicken ist. Nicht weniger als 29 unterschiedliche Angebotstypen wurden 2014 aktiv in Anspruch genommen. Für eine erfolgsversprechende Zuweisung ist es deshalb von grosser Wichtigkeit, qualitative Integrationsziele und Kriterien im Dreieck Zuweiser - Teilnehmer - Anbieter präzise aufeinander abzustimmen. Erfreulicherweise gelingt das aber immer besser!

Integration und Wirkungsfaktoren

Über die Wirksamkeit von Beschäftigungsprogrammen wird viel geschrieben und geforscht. Das Erreichen einer möglichst hohen Stellenantrittsquote ist fast schon existentiell und soll den dahinterstehenden Mitteleinsatz politisch legitimieren. Dabei ist diese isolierte Kennzahl genauer betrachtet wenig aussagekräftig. Wieso? Ein Stellenantritt innerhalb eines Integrationsprogrammes hat meist die unmittelbare Abmeldung aus einem sozialen Versicherungs- und Finanzierungssystem zur Folge (ALV, Sozialhilfe, IV, etc.). Das ist für sich betrachtet natürlich ein Erfolg. Diese Momentaufnahme sagt aber noch nichts aus über die Nachhaltigkeit der Lösung. Schafft der neue Mitarbeitende die in der Schweiz meist 3-monatige Probezeit? Handelt es sich um eine befristete oder saisonale Tätigkeit? Sind die Bedingungen allenfalls sogar prekär? In welcher Phase befinden sich entscheidende Rahmenbedingungen (Arbeitsmarkt, Konjunktur)? Solche und weitere Kriterien müssten in einer ganzheitlichen Auswertung zusätzlich miteinbezogen und bewertet werden können. Ob dann ein Vergleich mit anderen Organisationen aufgrund der unterschiedlich selektionierten Zielgruppen überhaupt Sinn macht, ist eine weitere Überlegung wert. Deshalb sind für uns die direkten Feedbacks der Teilnehmenden nach Beendigung einer Programmeinheit viel aussagekräftiger als Quoten. Wünschenswert wären auch mittel- und längerfristige Auswertungen (2 - 3 Jahre später), die allenfalls interessante Aufschlüsse über die Nachhaltigkeit von Arbeitsintegrationsmassnahmen geben könnten.

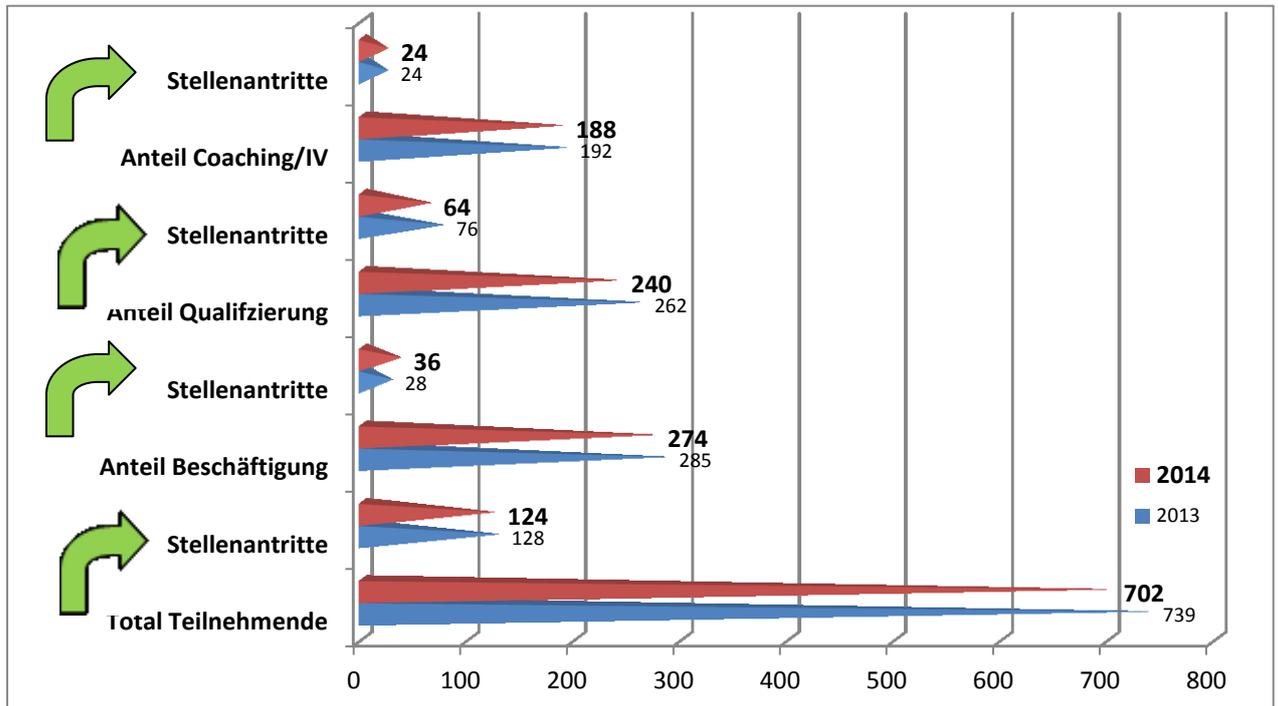


Kommentar: Die anonymen Rückmeldungen nach Abschluss eines Impulsangebotes bestätigen die hohen Vorjahreswerte. Insgesamt werden 7 unterschiedliche Kriterien bewertet.

Wovon wir uns aber klar distanzieren, das ist die zunehmend von Interessensgruppen und Medien (z.B. Beobachter) plakativ geäusserte Pauschalkritik an Arbeitsmarktlichen Massnahmen und im besonderen an Beschäftigungsprogrammen. Anhand von absurden Einzelfällen, die absolut nicht für das ganze System repräsentativ sind, wird eine ganze Branche in Misskredit gezogen. Das ist unfair und erschwert eine anspruchsvolle Arbeit unnötig. Ebenso entscheidend ist eine partnerschaftliche, auf verbindlichen Grundlagen fussende Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen, wie Arbeitslosenversicherung, IV, Sozialhilfe, etc. Die Systeme müssen gut ineinander verzahnt sein und die Verantwortung für eine sinnvolle Evaluation und Weiterentwicklung der Angebote, wie auch für die individuelle Fallführung gemeinsam tragen. Wir schätzen uns deshalb

glücklich, innerhalb des Kantons und der Stadt Schaffhausen mehrheitlich auf ebensolche Partner und Zuweiser zählen zu können.

Vergleich 2013 - 2014 Total / Beschäftigung / Qualifizierung / Coaching/IV



Die Unterschiede und Verschiebungen innerhalb der insgesamt 29 Angebotsprofile sind wesentlich grösser als hier in den 3 zusammengefassten Kategorien.

Total fanden 124 Personen direkt aus unseren Integrationsangeboten den Weg in den 1. Arbeitsmarkt, 24 Personen davon befanden sich in individuellen Coachings oder Integrationsmassnahmen der IV. 64 Personen wurden in umfassenden Qualifizierungsprogrammen gezielt Richtung 1. Arbeitsmarkt unterstützt. Weitere 36 Personen, darunter Langzeiterwerbslose und Sozialhilfeempfänger, fanden eine neue Anstellung aus klassischen Beschäftigungsstrukturen heraus, ohne intensive Begleitung und Fördermassnahmen. Die erfolgreichste Qualifikationsmassnahme mit einer Stellenantrittsquote von 38% verzeichneten die individuellen externen Platzierungen, kombiniert mit Coaching-, Bewerbungs- und Bildungsmassnahmen.

Die 2014 erzielten Quoten unterscheiden sich nur unwesentlich von den Rekordwerten des Vorjahres. Dabei ist zu vermerken, dass sich der regionale Arbeitsmarkt im Geschäftsjahr, auch im Vergleich zu den Nachbarkantonen, spürbar abkühlte.

Ressourcen/Infrastruktur

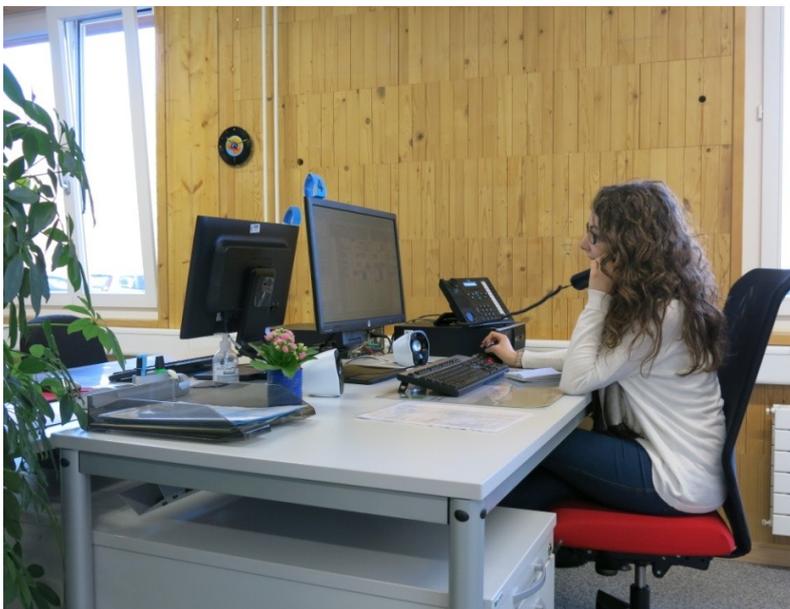
Die Infrastruktur der Stiftung konnte über die letzten Jahre laufend angepasst und verbessert werden. Die eingesetzten Produktionsmittel und die Räumlichkeiten, inkl. sanitäre und soziale Infrastrukturen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und ermöglichen die Pflege einer wertschätzenden und geordneten Betriebskultur. Die Zeiten, wo man sich mit altem schäbigen Mobiliar oder nicht zeitgemässen Maschinen etc. herumschlagen musste, sind glücklicherweise Vergangenheit. Gerade noch kurz vor Neujahr konnten die geplanten Fassadenerneuerungsarbeiten im Ebnatfeld begonnen werden.

Auch hinter der Fassade haben einige räumliche Anpassungen stattgefunden und bedingt durch einen Ausbau der Mitarbeiterressourcen in der Fallführung waren zahlreiche Umzüge und Bürochaden zu bewältigen.



Ebnatfeld: Nach 10 Jahren musste die am meisten der Witterung ausgesetzte Nordwestfassade aus Fichtenholz durch eine beständigere Eternitvariante ersetzt werden.

Immer grösserer Bedeutung kommen auch in unserer Branche computer- und softwaregestützten Arbeitsmitteln zu. Der Auf- oder Umbau innerhalb der bestehenden IT-Struktur wird aber immer anspruchsvoller. Mitarbeitende aller Stufen müssen ein Grundstock an IT-Anwenderkenntnissen mitbringen und bereit sein, sich an laufend neue Gegebenheiten anzupassen. Bereits Updates oder Ersatz bestehender Programme haben komplexe Prozessveränderungen über organisatorische Einheiten hinweg zur Folge. So hat auch ein altersbedingter Programmwechsel im Auftrags- und Debitorenprogramm (abea light) zu einem anfangs unterschätzten zusätzlichen Arbeitsaufwand, verbunden mit Anpassungskosten, geführt. Der nächste Schritt wird wohl die elektronische Rechnungsstellung sein, allerdings rechnet sich die dafür notwendige Investition in der Grössenordnung von CHF 30'000.- wohl kaum.



Anrufe über die Hauptnummer landen zentral im Büro-Service.

Anfangs Jahr wurde die an der Kapazitätsgrenze angelangte Telefonzentrale ausser Betrieb genommen und die ganze Telefonie aufs Internet (VoIP) verlegt. Nebst totalem Austausch der Hardware hatte das auch einen Rufnummernwechsel zur Folge. Gleichzeitig übernahm der Büro-Service mit Teilnehmenden neu die Aufgaben einer Telefonzentrale und konnte damit einen weiteren Aufgabenbereich zur Teilnehmerqualifizierung eröffnen. So praktisch die neue Technologie ist, bei einem Totalausfall des Internets (für Stunden bereits passiert) geht dann wirklich gar nichts mehr.

Organisation

Die nunmehr seit 2012 umgesetzte 3-Spartenorganisation hat sich bewährt. Die relativ beweglicheren personellen Kapazitäten im Beschäftigungsbereich halfen entscheidend mit, Engpässe und Krisensituationen in den Gastrobetrieben zu bewältigen. Die Durchlässigkeit im Sinne von Aufstiegs- und Fördermöglichkeiten ist aber auch für die Teilnehmenden ein gewichtiger Vorteil.

Kommunikation

Ein wichtiges Thema für die Stiftung ist ein visueller Neuauftritt. Eigentlich mit der Umsetzung der neuen Strategie bereits per 2012 geplant, musste dieses Vorhaben prioritätsmässig laufend zurückgestuft werden. Nach einem 7-stufigen Entwicklungsprozess mit einer Vielfalt an neuen Logos hat der Stiftungsrat das neue Logo Ende November definitiv verabschiedet und für 2015 wird an der Umsetzung gearbeitet.

Logo Entwicklung; eine Auswahl



Bisheriges Logo



Entwicklungsvarianten



neues Logo ab 2015

Für den branchenspezifischen Austausch bietet die nationale Dachorganisation Arbeitsintegration Schweiz mit Fachtagungen und einem aktuellen Newsletter die geeignete Plattform. 2014 wurde zudem eine Regionalgruppe Nord-Ostschweiz ins Leben gerufen, bei der wir aktiv mitarbeiten. Doch schon die Jahre zuvor haben wir einen regen bilateralen Austausch insbesondere mit den Thurgauer Anbietern gepflegt. Dieses Jahr durften wir unsere Angebote der Stadt Kreuzlingen und dem Verein Kompass, Bischofszell vertieft darlegen. Da kein direktes Konkurrenzverhältnis besteht, ist auch ein Vergleich und Austausch bis auf Prozessebene möglich und sinnvoll.

Die Mitarbeitenden von Stadt und Kanton Schaffhausen hatten Ende Oktober die Gelegenheit nach Feierabend einen Blick in unser Tätigkeitsfeld zu werfen. Rund 12 Personen haben diese Gelegenheit genutzt und davon profitiert.

Personal

2014 traten 10 Mitarbeitende neu in die Stiftung ein, ein Teil mit befristeten Arbeitsverträgen. Insgesamt betrug der Frauenanteil 44% (2006: 28%), wobei natürlich die Kita einen wesentlichen Anteil einbringt. Das aktuelle Durchschnittsalter beträgt 41,5 Jahre (ohne Lernende), auch hier trägt die Kita wesentlich zur Verjüngung bei.

Die Absenzenquote infolge Krankheit/Unfall betrug durchschnittlich 4,2 Tage, bereinigt man die Zahl um 3 Langzeitabsenzen über 20 Tage, resultiert eine tiefe Absenzenquote von 2,5 Tagen pro Mitarbeiter.

Einer der beiden Schwerpunkte bei den kollektiven Weiterbildungsveranstaltungen bildete das Thema Sucht. Dafür hat uns die Forel Klinik in Ellikon an der Thur ein eindrückliches Seminarangebot vor Ort und unter Einbezug von Betroffenen zusammengestellt. Der Umgang mit Alkoholabhängigkeit von Teilnehmenden ist für uns im Alltag immer wieder ein herausforderndes Thema und nicht selten ein zentrales Hemmnis auf dem Weg in die berufliche Integration. Gelingt es uns im Rahmen einer Beschäftigungsmassnahme jemanden zu einer therapeutischen Massnahme zu bewegen, ist das unter Umständen ein biografischer Meilenstein in der beruflichen Integration. Ein weiteres schwieriges Thema, mit dem wir insbesondere in den Beschäftigungsbetrieben konfrontiert sind, ist Bedrohung und Gewalt. Dazu haben wir die Schaffhauser Polizei eingeladen, die uns dazu ihr Konzept des Bedrohungsmanagements erläutert hat. Ergänzend und stark auf den praktischen Alltag und Umgang mit akuten Bedrohungen ausgelegt, absolvierten die Mitarbeitenden des Bereiches P+DL ein handfestes Praxisseminar im Parcours der yourpower AG in Winterthur.



Innerhalb realistischer Bedrohungsszenarien werden geeignete Handlungsweisen praktisch eingeübt.

Individuelle von uns geförderte Aus- und Weiterbildungen erfolgten zu folgenden Themen: Arbeitsagogik, Sachbearbeiter Personalwesen, Coaching, Qualitäts- und Prozessmanagement, professionelle Arbeitsplatzakquisition, Alltagsmathematik, Hygiene in der Gastronomie, Arbeitssicherheit, Protokollführung, Lehrlingsausbildung und Staplerprüfung. Mit den budgetierten Mitteln konnte somit auch der individuelle Weiterbildungsbedarf gezielt und bedürfnisgerecht abgedeckt werden.

Erstmals nahm 2014 ein offizielles Team der Stiftung Impuls am traditionellen Schaffhauser Triathlon teil.



Yves, der Schwimmer



Max, der Pedaleur



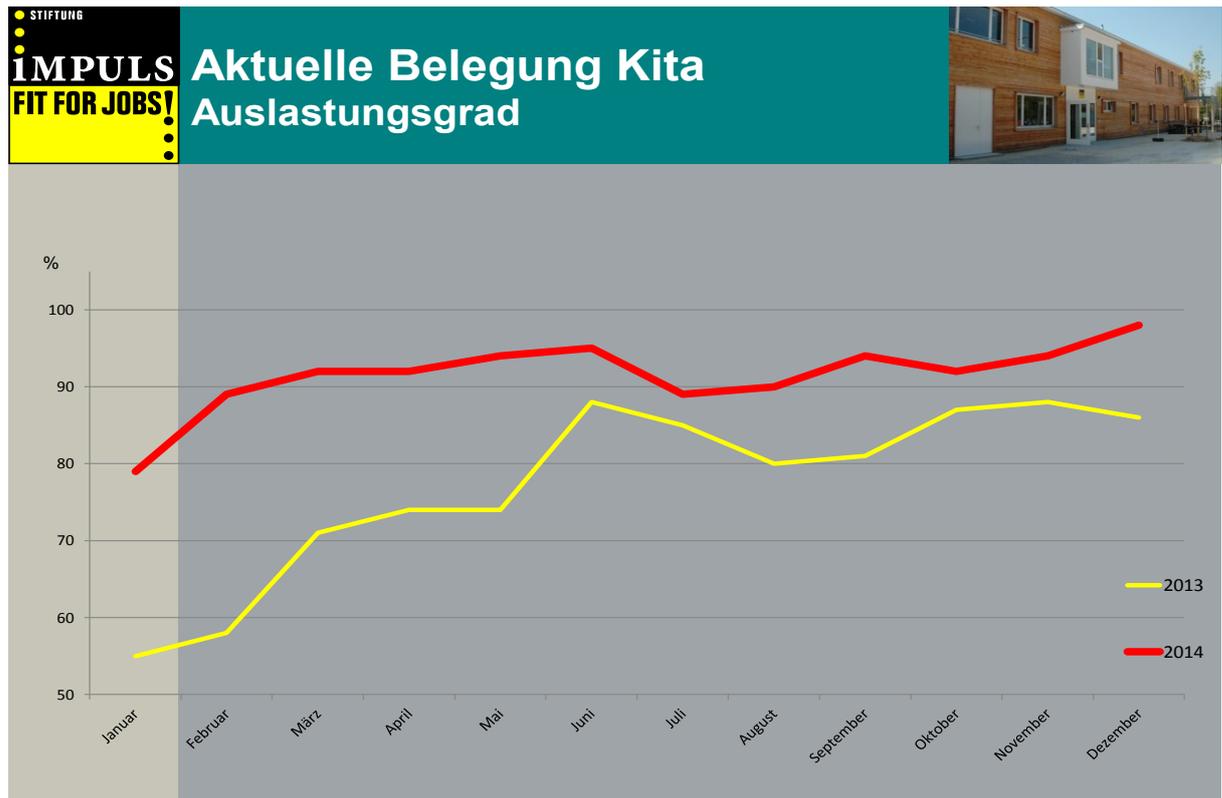
Urban, der Sprinter

Finanzen

Die Stiftung Impuls ist abgesehen von ihrer Kernaufgabe der Arbeitsintegration auch ein ganz normaler KMU-Betrieb, mit dem Ziel am Ende des Kalenderjahres eine ausgeglichene Rechnung präsentieren zu können. 2014 ist uns das, - einmal mehr -, sehr gut gelungen. Währenddem die Kosten für die Zuweiser innerhalb der budgetierten Werte stabil blieben, konnten wir den fakturierten Eigenertrag überdurchschnittlich steigern. Entscheidend dazu beigetragen hat auch das erstmalige positive Betriebsresultat der Kita! Im weiteren konnte der Gastro- und der Industrieertrag aufgrund der höheren Nachfrage deutlich gesteigert werden.

Kindertagesstätte

Nach dem Umzug 2012 und dem Aufbaujahr 2013 lautete für 2014 das ambitionöse Budgetziel Kosten und Ertrag in Einklang zu bringen. Mit Spannung verfolgten wir deshalb die dazu ausschlaggebende Schlüsselgrösse, den Belegungsgrad. Liegt dieser unter 90%, ist systembedingt ein Defizit unausweichlich. Erfreulicherweise erreichten wir im März 2014 dieses lang ersehnte Ziel und bewegten uns mit Ausnahme des Schuljahreswechsels, immer darüber. Somit erreichten wir erstmals in der 10jährigen Geschichte der Kita ein positives Betriebsergebnis.



www.stiftung-impuls.ch

Positiv gestaltete sich aber auch die pädagogische und personelle Entwicklung. Das Team befasste sich sehr engagiert mit konzeptionellen und praktischen Fragen des pädagogischen Alltags. Dabei werden auch Lernende und Praktikanten/innen einbezogen und mit Projektaufgaben betraut. Im zweiten Halbjahr erfolgte eine hoffnungsvolle Platzierung im Rahmen eines Arbeitsintegrationsprozesses, die noch andauert.

Bereich Qualifikation intern

2014 - Aller guten Dinge sind vier

Die Reihe der Qualifizierungsangebote ist komplett! 2014 konnte mit der Qualifizierung Hauswirtschaft das letzte der im Rahmen der Neuausrichtung vorgesehenen Fachqualifizierungs-Angebote installiert werden. Der offizielle Start des Konzepts erfolgte Mitte 2014. Somit stehen jetzt mit den Bereichen Gastronomie, Hauswirtschaft, Büro sowie Industrie & Gewerbe ein Fundament mit vier attraktiven Gefässen zur Verfügung, in denen wir ein breites Spektrum an fachlicher Förderung abdecken können.



Urban Halter, Mitglied GL
 Leiter Bereich Qualifikation intern

Diese Palette wird sicher nicht abschliessend sein und auch die bestehenden Angebote werden optimiert und laufend angepasst. Die Belegungszahlen variieren, aber nicht immer im Gleichtakt mit dem Arbeitsvolumen in den Betrieben. So stellen auch wir uns - manchmal verzögert oder mit umgekehrten Vorzeichen - sehr ähnlichen Herausforderungen wie der erste Arbeitsmarkt.

Qualifizierungsangebot Gastro

„Die“ Herausforderung 2014 im Gastro-Bereich waren die tiefen Belegungszahlen zwischen Frühling und Herbst. Rückläufige Zahlen in der Sommersaison sind wir uns gewohnt; Saisonstellen absorbieren einen Teil unserer Teilnehmenden. Allerdings wurden die Vorjahres-Belegungswerte nochmals deutlich unterboten und die Unterbelegung in den Betrieben zog sich in die Länge, bis fast zum Jahresende. Die Belegungslücken konnten vor allem in der Mensa der Kantonsschule nur mit wiederholten Einsätzen von Teilnehmenden aus dem Beschäftigungsbereich und von Festangestellten notdürftig geschlossen werden. Aufgrund dieser Situation haben wir uns im Sommer auf die Suche nach personeller Verstärkung gemacht. Das neu definierte Aufgabenbündel der Front Koordinatorin umfasst die Kassen, den Kiosk sowie den Gästeraum und bringt Entlastung für die Küchen-Crew.

Auch der Fachkurs bekam die tiefe Belegung deutlich zu spüren. Das Pilotprojekt einer zusätzlichen Intensiv-Praxis-Woche in den Sommerferien wurde Opfer dieses Umstandes. Trotzdem haben wir uns weiter entwickelt: Die Kurs-Breite wurde gestrafft auf Themen, mit denen die Kursteilnehmenden im Arbeitsalltag konfrontiert werden. Zudem wird jeder Themenblock mit einer Lernzielkontrolle abgeschlossen. Nur erfolgreich abgeschlossene Themen werden auf dem Zertifikat aufgeführt. 2014 konnten 11 Kurs-Zertifikate ausgestellt werden. Hauptgrund für die frühzeitige Beendigung des Kurses waren Stellenantritte (7).



Praktische Umsetzung des im Fachkurs Gelehrten: ein einladend gedeckter Tisch im Restaurant Kronenhof (Bild links) und Fachkurs-Teilnehmende im praktischen Teil der Moduls „Grundzubereitungsarten“ bei der Zubereitung eines Desserts.

Qualifizierungsangebot Industrie & Gewerbe

Die Belegungs-Schwankungen waren auch in diesem Angebot deutlich spürbar, aber mit weniger gravierenden betrieblichen Auswirkungen, da das Arbeitsvolumen recht gut mit der Belegung korrespondierte. Ein neues Level an Anforderung punkto Qualität und Logistik erreichten wir mit der Auftrags-Montage eines Kurzschlussstrombegrenzers. Dieses Gerät, für das wir bis anhin Baugruppen zusammengesetzt und geliefert haben, wird neu vollständig bei uns montiert. Ein unerwarteter starker Anstieg des Geräte-Absatzes bereits während der Einarbeitungsphase führte zu hohem Bestelleingang. Sehr rasch mussten hohe Stückzahlen geliefert und dabei dem Aspekt der Qualität und der sorgfältigen Einweisung genügend Gewicht gegeben werden. So bekamen wir einen unmittelbaren Einblick in die inzwischen erfolgreich gemeisterten Herausforderungen, die ein rascher Produkte-Hochlauf mit sich bringen kann.

Im Fachkurs Industrie und Gewerbe stand Evolution und Evaluation im Vordergrund. Wir haben einen Feedback-Bogen eingeführt, der zum Ende jeder Unterrichtseinheit von den Kursteilnehmenden ausgefüllt wird. Die Resultate werden in der Regel am Ende eines Gesamtlehrdurchgangs im Team, bestehend aus Kursleiter, zuständigem Personalverantwortlichen sowie der Leitung Dreh-Platz besprochen. Ergänzt mit den mündlichen Rückmeldungen der Teilnehmenden sowie den Eindrücken aus erster Hand vom Kursleiter bilden sie die Grundlage für weitere Verbesserungen.

Zusammenfassung der Modulauswertungen 2014_3		Kursperiode: Sept 2014 bis Dez 2014												
		Modul												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
		Firmenstrukturen	Kommunikation	Fertigungstechnik	Handwerkzeuge	Qualität	Zeichnungen lesen	Zeichnungen erstellen	Dokumente	Arbeits- und Lerntechnik	Logistik	EDV	Sicherheit	
		4.5	4.6	4.8	4.5	4.7	4.8	4.6	4.8	4.7	4.4	4.5	4.9	
1	Das Thema ist wichtig für mich in Bezug auf eine neue Arbeitsstelle	4.4	4.0	4.4	4.6	3.8	4.3	4.6	4.2	4.6	4.7	4.0	4.4	5.0
2	Der Inhalt hat mich interessiert	4.7	4.8	4.4	4.9	4.5	4.6	4.8	4.7	4.8	4.7	4.4	4.5	4.9
3	Der Unterricht wurde interessant gestaltet	4.7	4.8	4.6	4.8	4.7	4.8	4.8	4.7	4.9	4.7	4.6	4.7	4.9
4	Es war genügend Unterrichtszeit um den Inhalt zu verstehen	4.5	4.2	4.8	4.4	4.5	5.0	4.9	4.5	4.9	4.3	4.0	4.2	4.8
5	Ich habe den Inhalt begriffen	4.6	4.8	4.4	4.8	4.2	4.8	4.8	4.4	4.6	4.5	4.3	4.3	4.9
6	Der Dozent hat das Thema verständlich aufgearbeitet	4.8	5.0	4.8	4.8	4.7	5.0	5.0	4.7	4.9	4.7	4.6	4.6	4.9
7	Die Unterlagen sind nützlich und entsprechen dem Thema	4.7	4.3	4.6	4.9	4.7	4.6	4.8	4.7	4.9	4.7	4.7	4.7	4.9
8	Alle meine Fragen wurden ausführlich beantwortet	4.7	4.3	4.6	4.8	4.7	4.9	4.8	4.7	4.8	4.8	4.4	4.5	4.9
9	Ich werde das Gelernte anwenden können	4.5	4.2	4.6	4.8	4.3	4.6	4.7	4.7	4.4	4.8	4.0	4.4	4.8
10	Der Kursbesuch war für mich sinnvoll	4.8	4.8	4.8	4.9	4.5	4.6	5.0	4.7	4.9	4.8	4.7	4.6	4.9

Bewertungsskala:
1: eher Nein
5: eher Ja

Legend:
 untere 10% der Werte innerhalb der breiten Umrandung
 obere 10% der Werte innerhalb der breiten Umrandung

Bsp. einer Anpassung aus der Evaluationsrunde: Das Modul „Handwerkzeuge“ wird ab 2015 im Umfang reduziert und ins Modul „Fertigungstechnik“ integriert. Im Gegenzug bauen wir das Thema „Messen und Prüfen“ - bisher Bestandteil im Thema „Qualität“ - zu einem eigenen Block aus.

Zuerst als Pilot noch ohne Selektionscharakter, ab Mai als definierte Mindest-Anforderung eingeführt wurde eine schriftliche Lernzielkontrolle am Ende jeden Kurs-Halbtages. Wer mindestens 6 von 10 Fragen richtig beantwortet, besteht die Prüfung. Bei mindestens acht von zwölf erfolgreichen Modulabschlüssen stellen wir ein entsprechendes Zertifikat aus. Dies erreichten 2014 insgesamt 21 KursteilnehmerInnen.

Qualifizierungsangebot Büro-Service

Der Büro-Service war in diesem Jahr das Gefäss unter den Fachqualifizierungs-Angeboten, das am ausgeglichensten belegt war. Im Fachschulungsbereich sind die Workshops zu kaufmännischen Themen wie Buchhaltung, Büro-Organisation und Datenschutz, Vertragslehre etc. ausgebaut und zu einem festen Bestandteil geworden. Die rund monatlich durchgeführten Workshops finden sehr guten Anklang bei den Teilnehmenden und bilden ein gemeinsames Lernfeld für das gesamte Team. Auf individueller Basis wird das fachliche Förderpotential zusammen mit der /

dem Vorgesetzten eruiert und festgehalten. Monatlich wird ein Schulungs-Gespräch durchgeführt, in dem das bisher Erarbeitete und Erlernte thematisiert und neue Fachlernziele festgelegt werden. Die minifirma - eine Übungsplattform für Teilnehmende im Büroservice, auf der Themen wie Marketing, Einkauf, Geschäftsführung in praktischer Form vertieft werden können - brachte nach dem Erfolg des mini-Kalenders ihr zweites Produkt hervor: die mini-Wanduhr.



Über 400 Vinyl-Singles wurden aus Brockenhäusern oder privater Hand gesammelt

Der Produktionsaufwand war einiges höher als im Vorjahr; zudem wurde den Projekt-Beteiligten klar, was Produktionsausschuss bedeuten kann. Dessen Folgen - Nach-Beschaffung von Einkaufsteilen und Zusatz-Schlaufen bei der Produktion, Montage und Verpackung - gehörten zu den „lessons learned“ des diesjährigen Projekts. Zu guter Letzt wurde aber die benötigte Stückzahl termingerecht erreicht und die mini-Wanduhr ein voller Erfolg.

Qualifizierungsangebot Hauswirtschaft

Der offizielle Startschuss für das jüngste Fachqualifizierungs-Angebot erfolgte am 11. Juni 2014 mit der Vorstellung des Konzepts für die RAV-BeraterInnen. Bis dahin galt es Schulungsunterlagen zu erstellen die Zusammenarbeit mit externen Partnern aufzubauen.

IMPULS FIT FOR JOBS!

Schutzbrille und Handschuhe bei Verwendung von ätzenden Reinigungsmitteln

Kurze Fingernägel, keinen Schmuck tragen

Handschuhe tragen

Geschlossene, flache Schuhe tragen

IMPULS FIT FOR JOBS!

Zertifikat

Hiermit bestätigen wir, dass

Frau Andrea Muster
unsere

Theoriemodule Reinigung und Wäscheversorgung
vom 08.09.2015 bis 22.10.2014 besucht hat.

Der Kurs umfasst 4 Module Reinigung und 3 Module Wäscheversorgung

Lerninhalte:

Reinigung:

- ☒ 1. Modul Grundlagen der Reinigung
Aufgaben der Reinigung, Schmutzarten, Reinigungsarten, Reinigungsmethoden, Material und Geräte, Selbstkontrolle, Reinigungsplan lesen
- ☒ 2. Modul Arbeitssicherheit
Reinigungschemie, Sicherheitsvorkehrungen, Ergonomie
- ☒ 3. Modul Sanitärreinigung Praxis
- ☒ 4. Modul Büoreinigung Praxis

Wäscheversorgung:

- ☒ 1. Modul Grundlagen der Wäscheversorgung
Grundkennnisse zu den festen Rohstoffen, Textilpflegeprodukte, Wäschekauf, Waschfaktoren, Wäschevorbereitung
- ☒ 2. Modul Arbeitssicherheit
Umgang im Wäschereich, Bedienung und Wartung der Maschinen und Geräte
- ☒ 3. Modul Wäscheversorgung Praxis

Wir gratulieren Frau Muster zum bestandenen Kurs.

Schaffhausen, den 24.10.2014

Roland Gasser Urban Haller Rebekka Schlegel
Geschäftsführer Leiter Qualifizierung intern Leiterin Hauswirtschaft
Stiftung Impuls Stiftung Impuls Stiftung Impuls

STIFTUNG IMPULS - FIT FOR JOBS!
Ebnetfeld 10 | Postfach 1000 | 8201 Schaffhausen | Telefon 052 632 50 50 | Fax 052 632 94 75 | www.stiftung-impuls.ch

Bild links: Auszug aus dem Fachmodul „Reinigung“: Kapitel „Persönliche Schutzausrüstung/ Arbeitskleidung“. Bild rechts: Das Fachzertifikat.

Im zweiten Halbjahr 2014 konnten insgesamt vier Teilnehmerinnen die Fachschulung und die schriftliche Lernzielkontrolle erfolgreich abschliessen und erhielten ein Zertifikat ausgestellt. Drei davon haben durch die enge Begleitung und intensive Förderung noch während des Einsatzes eine Stelle gefunden - ein sehr gelungener Start! Diese Erfahrungen zeigen, dass die eingeschlagene Richtung stimmt.

Bereich Organisation + Integration

2014 - Zusammen sind wir ein Vielfaches

Durch den vorübergehenden Rückgang von Teilnehmenden in der Qualifizierung, nutzten wir die Zeit um Bildung, Coaching und Vermittlung neu zu überdenken. Dadurch entstanden gemeinsame „Werke“ die auch unter den Mitarbeitenden, die im Arbeitsalltag eher als Einzelkämpfer unterwegs sind, ein tieferes Gemeinschaftsgefühl entstehen liess.

Auch werden die Erneuerungen bei den PV's als spannende Bereicherung des Arbeitsfeldes wahrgenommen.



Beatrice Pfändler, Mitglied GL
 Leiterin Bereich Organisation + Integration

Fallführung

In der Fallführung arbeiten aktuell sieben Personalverantwortliche/Coachs (PV), mit teilweise unterschiedlichen Themen- resp. Branchenschwerpunkten:

Yvonne Brüngger	Büro
Dora Dickenmann	Büro / Soziales, Bildung / Verkauf / Gastro (als Entlastung)
Dietmar Hellmann	Hauswirtschaft, Lingerie / Lager, Logistik, Transport / Unterhalt, Garten / technisch/handwerkliche Bereiche
Andreas Meister	IV-Integrationsmassnahmen, IV-Arbeitsvermittlung / Abklärungsmonat
Katja Schoth	IV-Integrationsmassnahmen, IV-Arbeitsvermittlung / Abklärungsmonat
Martin Sidler	Produktion / Pflege
Yves Weibel	Gastro / Abklärungsmonat / IV-Arbeitsvermittlung

Alle PV's platzieren Teilnehmende auch an passenden externen Einzeleinsatzplätzen und führen Einzelcoachings durch.

Einzeleinsatzplätze im Bürobereich oder im Arbeitsfeld Lager/Logistik zu finden, gestaltet sich aus unterschiedlichen Gründen ziemlich aufwändig. Arbeiten im Büro bedürfen eines Arbeitsplatzes und enger Betreuung, was oft mit dem engen Personalbudget in vielen Betrieben eher schwierig zu bewerkstelligen ist. Im Nonprofitbereich hat es nur wenige Lager, die Zahl der dafür angemeldeten Teilnehmenden ist recht gross.

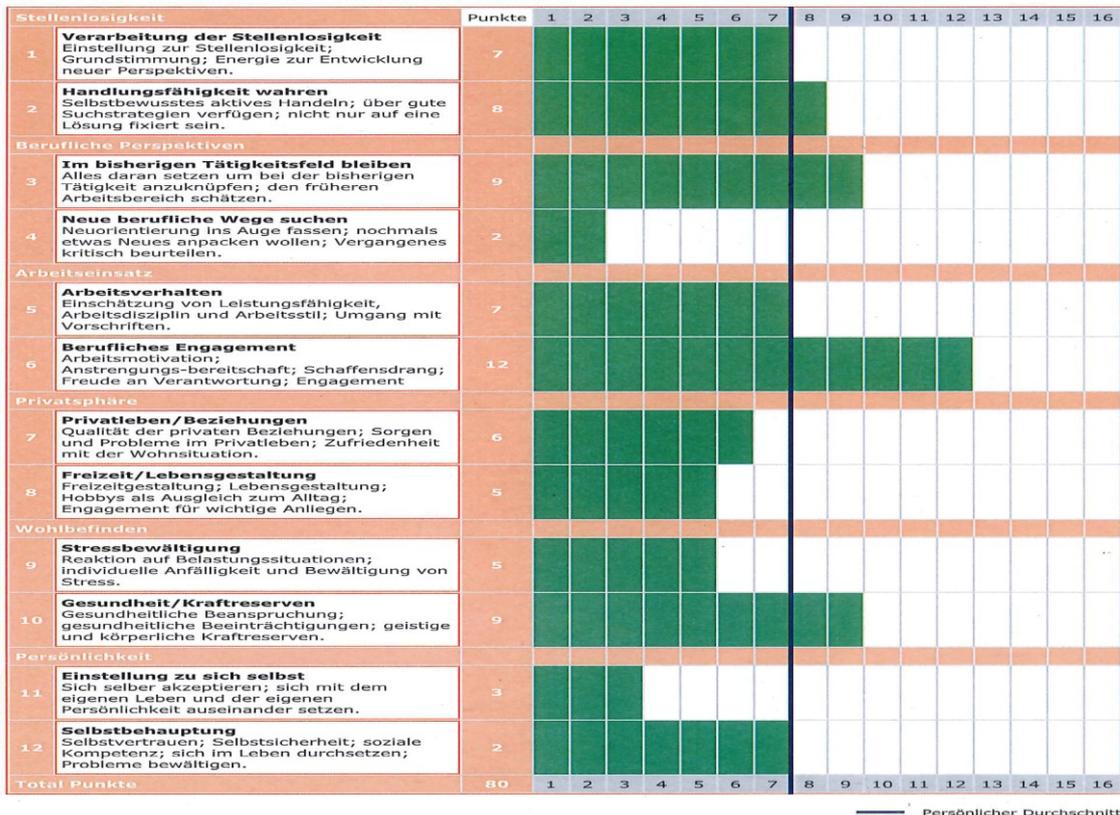
Teilnehmende, die sich bei der Arbeit bei uns bewähren, vermitteln wir in den ersten Arbeitsmarkt. Nach anfänglicher Zurückhaltung wird diese aufwändige Akquisearbeit immer mehr in den Alltag integriert. So konnten wir im letzten Jahr 16 Teilnehmende direkt vermitteln.

Coaching



Im Herbst haben wir das Einzelcoaching neu definiert. Es richtet sich nach wie vor an Stellensuchende, bei denen das Ziel der raschen und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration im Vordergrund steht. Kern dieses Angebotes ist eine softwaregestützte Standortbestimmung, welche die Situation der Stellensuchenden in unterschiedlichen Lebensbereichen thematisiert. Das so erstellte Situationsdiagramm wird gemeinsam analysiert und anschliessend werden Schwerpunkte, Anliegen und Ziele formuliert, die im Coaching erarbeitet werden.

Persönliches Situationsdiagramm | Paul Muster | 7.4.2012



Beispiel eines Situationsdiagramms.

Bewerbungswerkstatt

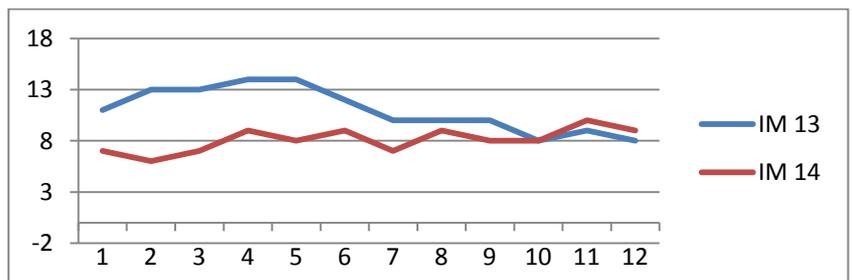
Die Bewerbungswerkstatt hat sich als fester Bestandteil der Qualifizierungsangebote etabliert. Hier wird grosser Wert auf saubere, übersichtliche, aussagekräftige und aktuelle Bewerbungsunterlagen gelegt. Unsere beiden Mitarbeiter verfolgen laufend die aktuellsten Trends und Mittel bei der Stellensuche. Sie unterstützen die Teilnehmenden mit Rat und Tat und geben ihnen Input, wie sie je nach Branche und Möglichkeiten alle Kanäle und Arten für die Stellensuche optimal nutzen können.

IV-Integration

Mit der IV arbeiten wir in verschiedenen Bereichen zusammen.

Integrationsmassnahmen: (Belastbarkeitstraining, Aufbaustraining, WISA, Arbeit zur Zeitüberbrückung)

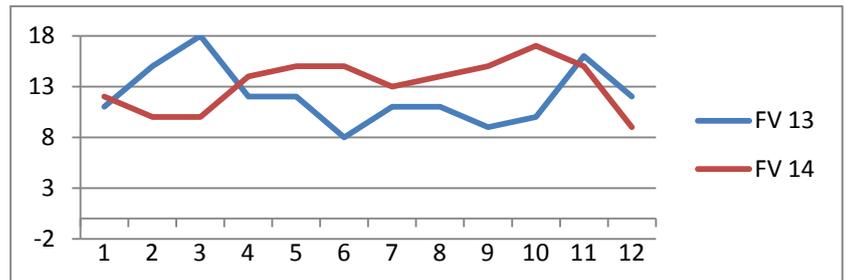
Die Buchung der Integrationsmassnahmen lagen 2014 mit durchschnittlich 8 Teilnehmenden unter jener vom 2013 mit durchschnittlich 11 Personen. Dabei war in der ersten Jahreshälfte eine grössere Differenz zu verzeichnen.



Belegungsentwicklung:

Arbeitsvermittlung:

Die Teilnehmenden (TN) in der Arbeitsvermittlung sind von durchschnittlich 11.2 TN im Jahr 2013 auf durchschnittlich 13.2 TN im 2014 leicht gestiegen.



Ausbildungen:

Eine Lernende absolviert die EBA-Lehre im zweiten Lehrjahr als Küchenangestellte und schliesst voraussichtlich im Sommer 2016 ab.



Im Sommer 2014 hat eine Person in der Praxisbegleitung KV für Erwachsene gestartet. In unserem Büro-Service erhält die Lernende während zweier Jahre eine umfassende breite Ausbildung in verschiedenen Arbeitsgebieten im Bereich Dienstleistung und Administration. Dabei liegt der Fokus stark auf der Förderung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen. Zusätzlich besucht sie 2-3 mal die Woche das KV für Erwachsene.

Bildungsworkshop

Schon seit längerer Zeit beobachteten wir, dass die Bildung inhaltlich zwar interessant und aktuell an die Bedürfnisse der Teilnehmenden angepasst war, aber die gewünschte Kontinuität und Konstanz in den Kursgruppen fehlte. Den Austritt der Bildungsverantwortlichen Ende März nahmen wir zum Anlass, unser Bildungsangebot von Grund auf neu zu überdenken. Wir entschieden niemanden mehr ausschliesslich für die Bildung einzustellen, sondern die Bildungseinheiten unter den Personalverantwortlichen (PV) zu verteilen.

Die Bildung wollten wir künftig intensiv, kompakt und handlungsorientiert gestalten. Die Themen sollten aktuell und an die Bedürfnisse der Stellensuchenden ausgerichtet sein, sich aber doch von anderen, eventuell früher besuchten Kursangeboten abheben. Gleichzeitig wollten wir unter den Teilnehmenden ein positives Wir-Gefühl entstehen lassen.

Im Laufe des Frühlings entwickelten alle PV's gemeinsam unser neues Produkt, den fünftägigen Bildungsworkshop. Unsere anfänglich umfassende Themensammlung reduzierten wir auf wenige Themen, die jeweils ein bis zwei PV's abwechslungsreich und attraktiv aufarbeiteten. Dabei war wichtig, immer den Bezug zur Stellensuche, der Arbeitswelt und der aktuellen Situation der Teilnehmenden herzustellen. Schlussendlich verteilten wir die Inhalte so, dass die ganze Woche einen logischen Aufbau und einen motivierenden Spannungsbogen erhielt.

Teilnehmende:

- Der Bildungsworkshop wird nur Teilnehmenden angeboten, die bei der Stiftung Impuls an einem Qualifizierungsprogramm teilnehmen.
- Die Teilnehmenden sollen interessiert, motiviert und offen sein.
- Die Teilnahme ist freiwillig. Interessierte melden sich selber oder werden angefragt.

Ziele:

- Die Teilnehmenden haben sich mit div. Schlüsselkompetenzen / Schlüsselthemen auseinandergesetzt und somit ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für die Stellensuche und den künftigen Arbeitsalltag erweitert.
- Die eigenen Handlungskompetenzen rund um die Stellensuche und den zukünftigen Arbeitsalltag sind reflektiert und gestärkt und dadurch die Vermittlungsfähigkeit erhöht.
- Die Teilnehmenden haben sich mit Menschen in ähnlichen Situationen austauschen können. Ein Gruppengefühl ist entstanden.
- Die Bildungsimpulse sind „erfrischend“ anders als die herkömmlichen Bildungsmaßnahmen.
- Die Bildungsimpulse sind handlungsorientiert, interaktiv und abwechslungsreich.

Inhalte und Leitung:

Tag	Inhalt	Leitung
Montag	Team	Dora Dickenmann / Martin Sidler
Dienstag	Kommunikation	Yvonne Brüngger / Andreas Meister
Mittwoch	Wert / Selbstwert Motivation	Dietmar Hellmann / Andreas Meister
Donnerstag	Vorstellungsgespräch	Yvonne Brüngger / Yves Weibel
Freitag	Work-life-balance Selbstmanagement	Katja Schoth

Schon der Pilotversuch von Ende August 2014 zeigte uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren äusserst positiv. Trotzdem schauten wir kritisch hin und optimierten den einen und andern Punkt. Bei der Gruppenzusammensetzung stellten wir fest, dass die Teilnehmenden bezüglich deutscher Sprache nicht zu grosse Unterschiede aufweisen dürfen. Wir achten darauf, dass die Teilnehmenden bei uns keinen andern Verpflichtungen, wie Arbeit, Bewerbungswerkstatt oder Coaching nachgehen müssen.

Diese kompakte, intensive Bildungswoche bieten wir 5 bis 6 Mal übers Jahr verteilt an. Damit die Teilnehmenden aus den Gastrobetrieben auch dabei sein können, haben wir zweimal die Termine in die Schulferien gelegt.



Bereich Produktion & Dienstleistungen

2014 - ein arbeitsreiches Jahr

Für die Betriebe in meinem Bereich steht eine termingerechte und qualitativ einwandfreie Leistung im Vordergrund. Damit sind die permanent 120 Teilnehmenden, zur Hauptsache Langzeitarbeitslose, voll in die Arbeitswelt integriert. Sie erbringen, ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend, einen wertvollen Beitrag zum Gesamtergebnis und schätzen die vielfältigen sozialen Kontakte, die mit der Tagesstruktur einhergehen. Je nach Bedarf und Entwicklung sind zusätzliche Unterstützungsleistungen jederzeit möglich und mit 36 Stellenantritten verzeichneten wir im abgelaufenen Jahr eine überdurchschnittliche Reintegrationsquote.



Robert Schmid, stv. GF
 Leiter Bereich Produktion &
 Dienstleistungen

Im Werk-Platz, dem mit rund 60 Mitarbeitenden grössten Betrieb, kam es gegen Ende Oktober zu kurzfristigen Engpässen infolge fehlender Aufträge. Mangels Alternativen mussten wir zweitweise den Betrieb einstellen. Dies führte auch dazu, dass wir in der Folge die Tagesarbeitszeit der Teilnehmenden um mehr als eine Stunde reduzierten. Neu ist der Arbeitsbeginn auf 08.00 Uhr angesetzt. Aus dem neuen Arbeitszeitmodell resultieren für die Gruppenleiter bessere Bedingungen für die tägliche Arbeitsvorbereitung. Unter dem Strich rechnen wir deshalb dank reduzierter Präsenzzeit sogar mit einer höheren Produktivität.

Die Taglohngruppen wurden im Laufe des Jahres vermehrt in Dienstleistungsaufträge, hauptsächlich Räumungs- und Entsorgungsaufträge, eingebunden. Verrechnet wird nicht mehr ein personenbezogener Regieansatz sondern Gruppenpauschalen. Dieses Verrechnungsmodell wird für den Kunden einfacher und gleicht Schwankungen, die in diesem Bereich teilnehmerbedingt gross sein können, aus. Die neue Regelung führte indes zu mehr Aufträgen und weniger Reklamationen. Nach wie vor leistet die Taglohngruppe viel Gemeinwesenarbeit, wie zum Beispiel die wöchentliche Säuberung und Reinigung der öffentlichen Feuerstellen im städtischen Wald.



Sogar ein Offshore Einsatz im Auftrag von SH Power beim Pumpwerk Engeweiher stand auf dem Programm. Es ging dabei um die manuelle Entfernung des wuchernden Seegrases zum Schutz der Kraftwerksturbinen. Einer unserer Gruppenleiter holte sich dabei im Eifer des Einsatzes sogar noch Entenflöhe ein. Keine sehr angenehme Erfahrung!



Wie jedes Jahr war auch die Graffiti-Gruppe im steten Einsatz, so zum Beispiel mit der Komplettreinigung des Obertorkreisels zu Hauptverkehrszeiten mitten unter der Woche und der Wandreinigung der Bushaltestelle Feuerwehrzentrum usw. In der bewachten Velostation fand eine grosse Reinigungsaktion im Erdgeschoss statt.



„Kinderarbeit“ am Zukunftstag in der Velostation.



Trotz der heute üblichen raschen elektronischen Kommunikation legen wir Wert auf einen vertieften persönlichen Austausch mit unseren Hauptzuweisern. Dazu dienten je 4 Quartalssitzungen mit den Sozialdiensten von Schaffhausen und Neuhausen sowie ein Austausch mit den Flüchtlingsverantwortlichen des Kantonalen Sozialamtes. Ein Besuch der Abteilung Soziales Wohnen Geissberg förderte ebenso die alltägliche enge Zusammenarbeit. Das gemeinsame Verhaltenstraining in akuten Bedrohungssituationen bei yourpower (siehe S. 12) wurde ergänzt mit einem Besuch der Winterthurer Sozialfirma Läbesruum.

Bilanz 2014

Wichtiger Hinweis

Aufbauend auf den ab Geschäftsjahr 2015 zwingend umgesetzten neuen Rechnungslegungsvorschriften haben wir die Jahresrechnung 2014 in geraffter und übersichtlicher Form modelliert. Weil viele Unternehmen ihre bisherige Gliederung grundsätzlich umstellen müssen, gilt für das Geschäftsjahr 2014 eine Sonderregelung, wonach der ab 2015 notwendige Vorjahresvergleich in diesem Jahr entfällt, weil ein Vergleich von verschiedenen Strukturen ein Unsinn ist.

Bilanz per 31.12.2014

Aktiven 31.12.2014

	CHF
Flüssige Mittel	1'191'748
Forderungen aus Lieferung und Leistung	837'394
übrige kurzfristige Forderungen	31'528
Aktive Rechnungsabgrenzung	41'747
Total Umlaufvermögen	2'102'417

Mobile Sachanlagen	211'032
Immobilien Sachanlagen	1'176'275
Total Anlagevermögen	1'387'307

Total Aktiven 3'489'724

Passiven 31.12.2014

	CHF
Verbindlichk. aus Lieferungen und Leistungen	106'943
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	235'778
Kurzfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	60'000
Passive Rechnungsabgrenzung	26'777
Kurzfristige Rückstellungen	103'193
Total Fremdkapital kurzfristig	532'691

Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	630'000
<i>Hypotheken</i>	450'000
<i>Darlehensschulden</i>	180'000
Übrige langfristige Verbindlichkeiten (unverzinslich)	360'000
Langfristige Rückstellungen	80'000
Total Fremdkapital langfristig	1'070'000

Stiftungskapital	50'000
Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000
Freiwillige Gewinnreserven	1'019'202
Jahresgewinn	217'831
Total Eigenkapital	1'887'033

Total Passiven 3'489'724

Erfolgsrechnung 2014

Erfolgsrechnung vom 01.01.2014 - 31.12.2014

Betriebsertrag	1.1. - 31.12.2014
	CHF
Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	645'512
Einnahmen KITA	131'526
Beitrag Kita Stadt Schaffhausen	236'500
Einnahmen Gastro	683'715
Einnahmen Velostation	73'935
Beitrag Stadtpflege Schaffhausen	100'000
Übrige Einnahmen	2'158
Debitorenverluste	-4'657
Totaleinnahmen aus Dienstleistung/Produktion	1'868'689
Pogrammkostenanteil LAM	1994201
Programmkostenanteil Stadt SH	525'760
Programmkostenanteil andere	303'135
Programmkostenanteil Sozialfonds	223'450
Programmkostenanteil IV	270'997
Programmkostenanteil Asyl Kant.Sozialamt	74'400
Totaleinnahmen Programmkostenanteil	3'391'943
Besoldungsrückerstattung Stadt SH	107'211
Besoldungsrückerstattung andere	108'356
Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds	58'666
Total Besoldungsrückerstattungen	274'233
Total Betriebsertrag	5'534'865
	CHF
Betriebsaufwand	1.1. - 31.12.2014
Warenaufwand/Dienstleistung Dritte	-457'776
Lohnaufwand	-3'303'674
Sozialversicherungsaufwand	-700'654
übriger Personalaufwand	-91'751
Total Personalaufwand	-4'096'079
Fremdmiete	-136'555
Unterhalt, Reparatur, Ersatz	-66'407
Fahrzeugaufwand	-43'088
Sachversicherungsaufwand	-7'154
Energieaufwand	-34'871
Verwaltungsaufwand	-27'642

Informatikaufwand	-76'103
Werbeaufwand	-2'038
Übriger Betriebsaufwand	-74030
Liegenschaftsaufwand	-84'094
Total übriger Betriebsaufwand	-551'982
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	-214'486
Betriebserfolg vor Finanzerfolg	214'542
Finanzaufwand	-553
Finanzertrag	440
Total Finanzverfolg	-113
Betriebserfolg	214'429
A.o einmaliger oder periodenfremder Ertrag	3'502
A.o einmaliger oder periodenfremder Aufwand	-100
Jahresgewinn	217'831

Anhang zur Jahresrechnung 2014

Firma, Rechtsform und Sitz des Unternehmens

Firma oder Name: **Stiftung Impuls**
 Rechtsform: **Privatrechtliche Stiftung**
 Sitz: **Schaffhausen**

Angaben über die in der Jahresrechnung angewandten Grundsätze

Die vorliegende Jahresrechnung erfolgt in Übereinstimmung mit dem Personenrecht des Zivilgesetzbuches (Dritter Abschnitt: Die Stiftungen, Art. 83a – 83c und Art. 87) und dem 32. Titel des Obligationenrechts "Kaufmännische Buchführung und Rechnungslegung" (Art. 957-962a OR).

Bewertungsgrundsätze

Die Bewertung erfolgt grundsätzlich zu Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten unter Berücksichtigung der planmässigen und ausserplanmässigen Abschreibungen und Wertberichtigungen. Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie die übrigen kurzfristigen Forderungen werden zu Nominalwerten ausgewiesen. Auf dem Restbestand wird eine Pauschalwertberichtigung von 5% auf inländische Forderungen vorgenommen

Abschreibungsmethoden

Nutzungsdauer der Sachanlagen	Jahre	Methode
Maschinen und Apparate	5	Linear
Mobiliar und Einrichtungen	5	Linear
IT-Anlagen	3/5	Linear
Fahrzeuge	5	Linear
Liegenschaft Ebnatring	5	Linear
Geschäftsliegenschaft/Installationen	25/5	Linear

Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung

AKTIVEN

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2014
Forderung	848'193
Delkredere	-10'800
Total Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	837'394

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist die Schlussabrechnung ALV für das Jahr 2014 enthalten.

Übrige kurzfristige Forderungen	2014
Guthaben Kontokorrent AHV	10'969
Guthaben Kontokorrent PK Basler Versicherung	19'417
Andere kurzfristige Forderungen	1'142
Total übrige kurzfristige Forderungen	31'528

Aktive Rechnungsabgrenzung	2014
Transitorische Aktiven	41'747

Nebst vielen kleinen Positionen wurden die Subventionsbeiträge 2014 für die Kindertagesstätte am Munot abgegrenzt.

Anlagevermögen (Buchwerte)	2014
Maschinen und Apparate	7'868
Mobiliar und Einrichtungen	41'993
IT Anlagen	89'147
Fahrzeuge	47'868
Mobile Sachanlagen Liegenschaft Ebnatring	24'156
Total mobile Sachanlagen	211'032
Geschäftsliegenschaft	1'176'275
Total Anlagevermögen	1'387'307

PASSIVEN

Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	2014
Kantonale Pensionskasse	54'146
Sozialversicherungsamt Schaffhausen	35'519
Andere übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	146'113
Total übrige kurzfristige Forderungen	235'778

Passive Rechnungsabgrenzung	2014
Transitorische Passiven	26'777

Die Transitorischen Passiven beinhalten die bereits erhaltenen Jahresmieten für die Velostation 2015, die ausstehende Schlussabrechnung für die Heizkosten 2014 sowie die Revisionskosten für den Abschluss 2014.

Rückstellungen	2014
Restrukturierungs-Rückstellungen (kurzfristig)	12'193
Rückstellungen Ferien/Mehrzeit (kurzfristig)	91'000
IT-Rückstellungen (langfristig)	80'000
Total Rückstellungen	183'193

Im Berichtsjahr wurden Rückstellungen für Ferien und Mehrzeiten in der Höhe von Fr. 34'000.00 sowie rund Fr. 6'200.00 Restrukturierungs-Rückstellungen aufgelöst.

ZUSÄTZLICHE ANGABEN

Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung

Ausserordentlicher Erfolg	2014
a.o. einmaliger oder periodenfremder Ertrag	3'502
a.o. einmaliger oder periodenfremder Aufwand	100

Die grössten Positionen im Ertrag sind die CO2-Rückerstattung, sowie der Verkauf einer abgeschriebener Maschine.

Erklärung, ob Anzahl Vollzeitstellen im Jahresdurchschnitt nicht über 10, 50 oder 250 liegt

Die Anzahl Vollzeitstellen liegt im Jahresdurchschnitt nicht über 50 Mitarbeitende.

Liegenschaft

Der Versicherungswert der Liegenschaft Ebnatfeld 10 beträgt gemäss der Kantonalen Gebäudeversicherung Fr. 2'189'000.00. Die Liegenschaft wird innerhalb 25 Jahren abgeschrieben. Der Gesamtbetrag der Aktiven unter Eigentumsvorbehalt beträgt Fr. 1'176'275.00. Auf der Geschäftsliegenschaft lastet eine 1. Hypothek über Fr. 450'000.00 erteilt durch die Clientis Ersparniskasse Schaffhausen.

Allgemeine Informationen

Rechtsstreitigkeiten:

Es bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten

Mitarbeiteranzahl:

Per Ende 2014 waren 45 Mitarbeitende bei der Stiftung beschäftigt

Versicherungsangaben

Versicherungssummen gemäss Policen:

Automaten Gastro CHF 25'00.00

Organhaftpflicht CHF 2'000'000.00

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung beeinflussen könnte.



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



Telefon 052 632 55 22
Fax 052 632 53 52
piotr.mazurek@klsh.ch

Schaffhausen, 19. Mai 2015

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

Bericht der Revisionsstelle zur Eingeschränkten Revision über die Jahresrechnung 2014

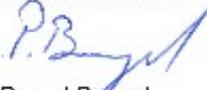
Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Impuls - FIT FOR JOBS für das am 31.12.2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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 Statuten entspricht.

Finanzkontrolle


Pascal Bayard
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor


Piotr Mazurek
Zugelassener Revisor