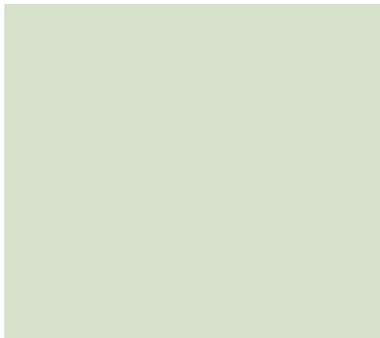


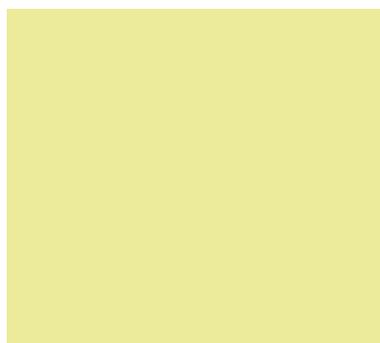
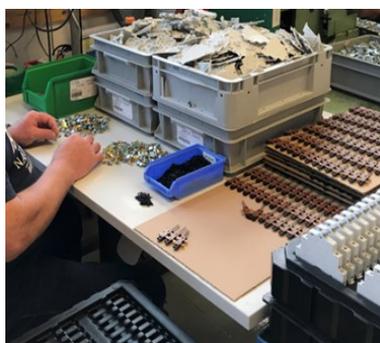
JAHRESBERICHT



Inhaltsverzeichnis



Sie finden uns auch unter:
www.stiftung-impuls.ch



VORWORT

- 3 PRÄSIDENT
SIMON STOCKER

BEREICHE

- 4 JAHRESBERICHT
- 5 BEDARFSENTWICK-
LUNG
RESSOURCEN
UND INFRASTRUKTUR
- 6 ORGANISATION /
KOMMUNIKATION
- 7– 8 PERSONAL
- 9 ARBEITSTAG
BESCHÄFTIGUNG

BEREICHE (Fortsetzung)

- 11 ARBEITSTAG IV-COACH
- 12 ARBEITSTAG RAV-COACH
- 13 ARBEITSTAG BEWERBUNGS-
WERKSTATT
- 15 RÜCKBLICK 2017 GASTRO
UND HAUSWIRTSCHAFT
- 16 PRODUKTION UND
DIENSTLEISTUNGEN
- 19 JAHRESBERICHT KITA

ORGANISATION

- 20 STIFTUNGSORGANE 2017

ORGANISATION (Fortsetzung)

- 21 ORGANIGRAMM
- 22 MITARBEITERINNEN
UND MITARBEITER
- ## ZAHLEN
- 23 BILANZ
- 24 ERFOLGSRECHNUNG
- 26 ANHANG ZUR
JAHRESRECHNUNG
- 30 ZUSÄTZLICHE ANGABEN
- 31 TESTAT

Vorwort

Engagement, Innovation und Vertrauen - unser Erfolgsrezept

Arbeitsintegration ist traditionell in einem turbulenten Umfeld unterwegs. Das war schon immer so und wird auch künftig so bleiben. Dabei ist die Stiftung Impuls äusseren Rahmenbedingungen ausgesetzt, die sie nicht oder kaum beeinflussen kann. Dazu gehören sich ändernde Gesetzgebungen, Auflagen von übergeordneten Stellen oder auch eine andere Art von Klientinnen und Klienten mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen. Die Kunst besteht nun aber darin, sich nicht über diesen Umstand zu ärgern, sondern in aktiv zu gestalten. Die Stiftung Impuls verfolgt dabei ein Erfolgsrezept, das aus drei Zutaten besteht.

Engagierte Mitarbeitende und verantwortungsvolle Führungspersonen sind die Grundlage allen Erfolgs. Täglich engagieren sich die Mitarbeitenden von Stiftung Impuls in ganz unterschiedlichen Bereichen mit noch unterschiedlichen Menschen. Sie schaffen es, diese Menschen zu motivieren, ihr Potenzial zu entdecken, ihnen Beschäftigung und neue Perspektiven zu geben. Ohne sie, keine Stiftung Impuls. Ihnen gebührt ein grosses Dankeschön!

Das Angebot der Stiftung Impuls verändert sich stetig und das muss es auch. Heute sind andere Angebote gefragt, als morgen. Und wer stehen bleibt und sich nicht neuen Bedürfnisse und Situationen anpasst, verliert den Anschluss. Wir versuchen in Zusammenarbeit mit unseren Partnern, unsere Angebote stets zu überprüfen und zu verbessern. Das gelingt uns auch und die Stiftung Impuls entwickelt sich stetig weiter.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern ist deshalb so erfolgreich, weil ein Vertrauensverhältnis besteht. Seit vielen Jahren gehen wir auf deren Bedürfnisse ein, passen uns und unsere Angebote an und zeigen uns in jeder Situation flexibel. Die Partner danken es uns mit Vertrauen und Treue. Sie wissen um unsere Stärken, den engagierten Mitarbeitenden und eine umsichtige Führung.

Diese Mischung aus turbulentem Umfeld, Anpassung, aber auch Vertrauen, Treue und Verlässlichkeit ist unser Erfolgsrezept. Deshalb wird es der Stiftung Impuls auch künftig gelingen, sich als Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration zu profilieren und ein fester Wert in Schaffhausen und Umgebung zu bleiben.



Simon Stocker
Präsident Stiftungsrat

Jahresbericht der Geschäftsleitung

Das Jahr 2017 war ein Jahr der Verunsicherung

Die Qualifizierungsprogramme für die Gastronomie und für Industrie + Gewerbe waren so tief belegt wie nie zuvor. Dies führte zu zeitweiligen Unterbrüchen der laufenden Fachkurse aber auch zu Beeinträchtigungen von produktiven Arbeitsabläufen insbesondere in der Mensa der Kantonschule. Dank ausgleichenden Synergien aus den Zuweisungen der Beschäftigungsschiene konnten diese für das Team zeitweise existenziellen Probleme vorübergehend abgefedert werden.

Das seit über 20 Jahren angebotene Taglohnangebot, erfuhr - eher überraschend - einen starken Einbruch um rund 24%. Damit wurden uns im lukrativen externen Auftragsmarkt die Hände stark zurückgebunden und wir waren froh, unsere bestehenden Verpflichtungen einigermaßen erfüllen zu können.

Beide Beispiele zeigen, wie anspruchsvoll Integrationsangebote auf der Basis von realen Arbeitsplätzen und Aufträgen sind. Es ist um einiges einfacher, Arbeitsintegration lediglich innerhalb von Praxis- und Übungsfirmen zu betreiben.

Organisatorisch sind da die reinen Coaching- und Beratungsangebote etwas einfacher. Sie folgen einem rein linearen Kapazitäts- und Ressourcenmodell. Hier stiegen die Zuweisungen 2017 erneut um 22% an. Dank dem Engagement eines zusätzlichen professionellen Coachs im Auftragsverhältnis konnten wir diesen Ansturm aber bewältigen.

Dass wir all diese Schwankungen und Abweichungen auf beiden Seiten der Skala ohne personelle Konsequenzen bewältigen können, das spricht für unsere stark interinstitutionelle Ausrichtung und die damit verbundenen Möglichkeiten von Synergien und Abfederungen. Die Erfahrung zeigt, dass sich die unterschiedlichen Belegungsentwicklungen und Budgetabweichungen in der Summe meist wieder harmonisieren.

Die skizzierten, dynamischen Belegungsverschiebungen, zusammen mit Umsatzrückgängen im industriellen Bereich und im grösseren Gastrobetrieb, haben im Geschäftsjahr ihre Spuren hinterlassen. Trotzdem resultiert ein Gesamtergebnis mit einem kleinen Überschuss.



Roland Gasser
Geschäftsführer
Bereich Support



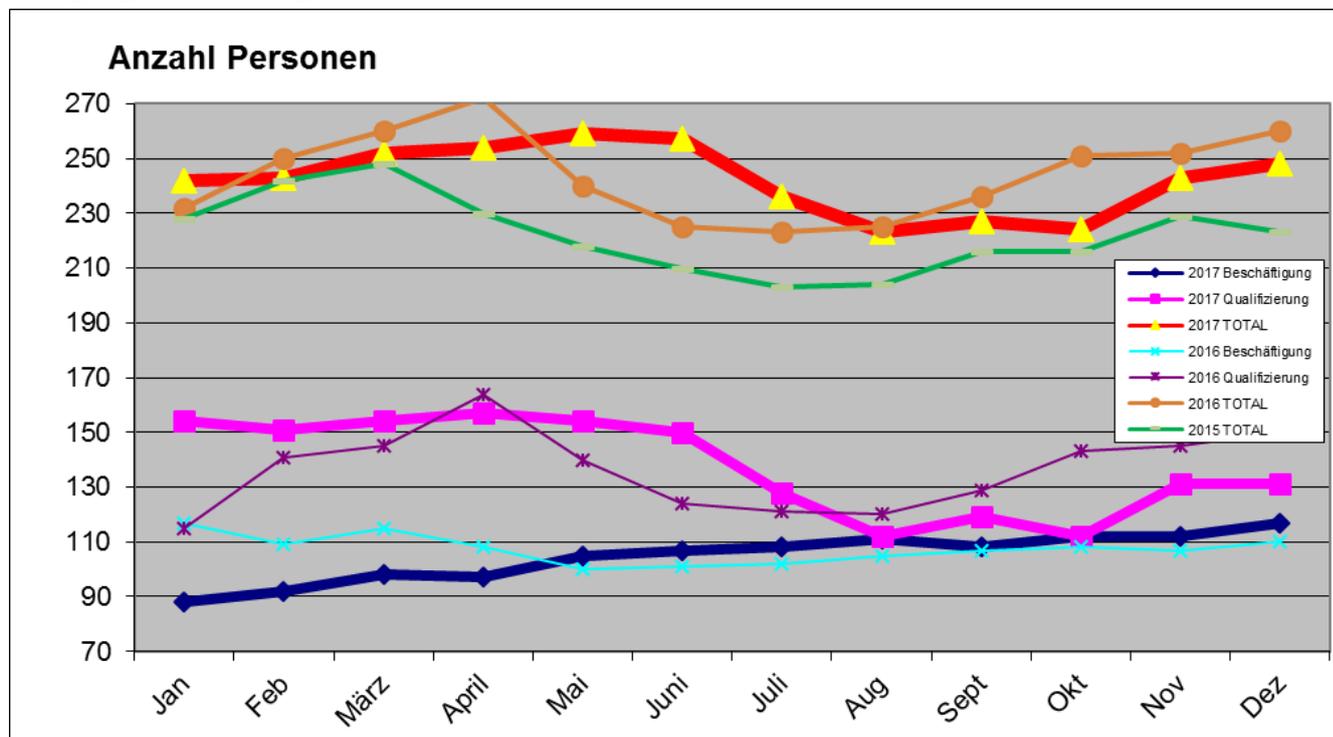
Beatrice Pfändler
Mitglied Geschäftsleitung
Bereich Integration



Urban Halter
Mitglied Geschäftsleitung
Bereich Arbeit

Bedarfsentwicklung

Belegungsentwicklung 2016—2017



Die Grafik zeigt eindrücklich die konstant sehr hohe Belegung (lila) von Qualifizierungsangeboten (speziell Coachingaufträge) bis Mitte Jahr. Die Beschäftigungsangebote (blau) hingegen waren in dieser Periode eher unterdurchschnittlich.

Ressourcen und Infrastruktur

Für 2017 waren einige Ersatzinvestitionen geplant. Planmässig erfolgte die Beschaffung eines Exchange Servers für den Einsatz innerhalb der KSD Infrastruktur. Im weiteren wurde ein Mannschafts-T4 VW Bus Jahrgang 96 durch einen T6 4-Motion ersetzt. Damit sind wir wieder besser für den Einsatz mit Anhänger und im Forst gerüstet. Nicht zu vergessen die neue Kaffeemaschine in der Kantine. Sie dürfte wohl den Titel „meistgeschätzte und treueste Mitarbeiterin“ der Stiftung tragen.



Unsere Kaffeemaschine

In einer zweiten Runde konnten weitere Mitarbeitende auf die ergonomisch praktischen elektrisch verstellbaren Stehpulte wechseln, was sehr geschätzt wurde.

Organisation

Die 3-Spartenorganisation hat sich gut bewährt. Was der Geschäftsleitung hingegen fehlt, ist eine Support- und Koordinationsfunktion für Projekte und Führungssysteme. Es gibt kaum Entlastungs- und Delegationsmöglichkeiten.

Dank den Ende 2016 zusätzlich ausgebauten Kapazitäten für Coaching und Fallführung (insbesondere im Bereich IV) konnte das Auftragsvolumen gesteigert und mit einer sehr guten Qualität erbracht werden. Auch im Bereich der Beschäftigung wurden zur gleichen Zeit zusätzliche Kapazitäten im Taglohn (Ersatz für gesundheitliche Langzeitabsenz) und in der Administration geschaffen.

Kommunikation

Ein regelmässiger Austausch mit unseren Zuweisern ist für uns existentiell. Informationen und Teilnehmerfeedbacks müssen ausgetauscht und eingeordnet werden. Diese sind nicht immer objektiv und nicht immer positiv; manchmal sind sie schlicht manipulativ und widersprüchlich. Neu kommen auch Bewertungen auf sozialen Plattformen hinzu, die es ebenfalls zu beachten – und wo nötig, zu beantworten gilt.

Für die Anpassung oder Entwicklung von Angebotsinhalten wurde 2017 besonders viel Zeit – auch zusammen mit unseren wichtigen Zuweisern – investiert. Schwierig in der künftigen Angebotsgestaltung zeigt sich dabei die meist geringe Visibilität und Prognosegenauigkeit. Vieles ist vage und

Novum: Aufgrund der Konzentration auf seine Aufgaben als Bereichsleiter hat Urban Halter die Abteilungsleitung der Industrie-Montage mit rund 20 Teilnehmenden in Qualifizierungs- und Abklärungsprogrammen an eine Co-Leitung, bestehend aus Bea Reber und Erich Hauser übergeben.

Seit Herbst 2017 sind mehrere Projekte zur Angebotserweiterung und Anpassung initiiert. Organisatorische und personelle Flexibilität und Elastizität dürfte also weiterhin gefordert werden.

relativ unverbindlich. Leistungsvereinbarungen regeln alles mögliche detailliert, aber sie geben keine Gewähr, dass überhaupt Teilnehmende zugewiesen werden und schon gar nicht wieviel und wann.

Für die strategische Entwicklung, aber auch zur Inspiration, sind unsere interkantonalen Verbindungen im Rahmen der Arbeitsintegration Schweiz AIS mit anderen Anbieterorganisationen sehr wertvoll. Ein guter direkter Austausch findet auch zu den PvB Organisationen des Kantons TG und ZH statt. Hop Züri! besuchte uns mit dem ganzen Team, bei Kompass Bischofszell waren wir am Tag der offenen Tür wie auch an einem speziellen Event der Ostschweizer Verbandssektion AIS. Von den Sozialen Betrieben der Stadt Zü-

rich wurden wir Ende Jahr an einen internen Anlass zur Lancierung der neuen Integrations-Strategie eingeladen. Mit der Adaptierung des Zürcher Modells an unsere Schaffhauser Dimensionen profitieren wir ganz direkt von diesen guten Beziehungen. Aber auch mit den Schaffhauser Anbietern sind wir in direktem Kontakt, auch dort wo wir uns auf dem Markt direkt konkurrenzieren.

Personal

2017 traten 8 Mitarbeitende neu ein und 6 aus. Insgesamt betrug der Frauenanteil 46%, ohne Berücksichtigung der Kita als reinem Frauenbetrieb, sinkt er auf noch 38%. Das aktuelle Durchschnittsalter beträgt 45 Jahre (ohne Lernende). Die Absenzenquote infolge Krankheit/Unfall betrug durchschnittlich 7,4 Tage, bereinigt man die Zahl um 2 Langzeitabsenzen über 40 Arbeitstage, resultiert noch eine Quote von 6 Tagen/Mitarbeiter.

2017 konnten nicht alle geplanten Weiterbildungen stattfinden. Einen Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich bildeten die Arbeitssicherheitskurse der SBB für Arbeiten im Gleis, Ressourcenbasierte Ziel-Planung bei den IV Fallführenden, ein Beratung-CAS wurde vorzeitig abgebrochen und einige Kurse fanden aufgrund fehlender Anmeldungen aus. Damit wurde das vorgesehene Budget bei weitem nicht ausgenutzt. Es ist aber mit einer Kompensation im Folgejahr zu rechnen. Die gemeinsamen Personalinformationen waren auch dieses Jahr nochmals durch die spannenden und vielfältigen Berichte aus den externen Arbeitsplatzbesuchen geprägt. Den Abschluss machte dann der Geschäftsführer mit seinem Bericht von einem 4-tägigen Seitenwechsel in der Migros Genossenschaft Zürich.



Fronteinsatz beim Einräumen der Weihnachtsguetzli

Kooperationen mit Studierenden suchen wir nicht aktiv. Im Geschäftsjahr boten wir Hand für eine Bachelorarbeit mit dem Thema „Nachhaltigkeitsevaluation unserer Qualifizierungsangebote“ und eine Studentin in Sozialer Arbeit absolvierte ein mehrmonatiges Praktikum in der Bewerbungswerkstatt.

Das Team von Peter Spöndli (Küchenchef Kanti Mensa) mit Marcel Lenartowsky (Küchenchef Kantine Ebnat) hat nach den Weltmeisterschaften 2015 in Schweden erneut einen 2. Platz erkämpft! An den BBQ Swiss Master Series vom 9. September in Bern gingen sie nach 5 Gängen, wovon sie 3 mit Abstand dominierten, schlussendlich als Vize-CH Meister vom Platz. Nur winzige 4 Punkte trennten sie vom obersten Treppchen.



Zur Feier unseres 20 jährigen Bestehens war der diesjährige Betriebsausflug wahlweise auf 2 Tage konzipiert. Wir verbrachten einen informativen Vormittag im Kinderdorf Pestalozzi und liessen den sonnigen Tag am schwäbischen Meer mit Kunst (Würth Haus), einem Schwumm im frischen Wasser oder auch bei einem Glas ausklingen. Ein harter Kern biwakierte darauf am letzten Öffnungstag im Schwimmbad Rorschach um tags darauf im Schlosspark zu Wartegg mit Pfeil und Bogen das Mittagessen zu jagen.



Den Jahresabschluss feierten wir mit einem gemeinsamen Weihnachtsessen inmitten unserer Arbeitsstätte Werk-Platz.



Integration im Alltag

Die Stiftung Impuls beschäftigt insgesamt 11 erfahrene und sehr gut qualifizierte Integrationsfachleute, die für eine zielgerichtete individuelle Fallführung jedes unserer Teilnehmenden verantwortlich zeichnen. Sie haben eine wichtige Drehscheibenfunktion zwischen Auftraggeber, internen und externen Arbeitsplätzen, weiteren involvierten Stellen und natürlich den uns anvertrauten Personen. Im Folgenden geben sie einen ganz persönlichen und praktischen Einblick in ihre Alltagsarbeit.

Mein Arbeitstag in der Beschäftigung

Mit ca. 95 Teilnehmenden in der Beschäftigung und ca. 20 Personen im Taglohn ist kein Tag wie der andere und auch nur bedingt planbar. Nicht nur wegen der Anzahl von Personen, sondern auch weil jeder sein "eigenes Päckchen" zu tragen hat. Die Menschen sind hier aufgrund unterschiedlicher Motivation und Hintergründe beschäftigt - die meisten gerne und freiwillig (i.d.R. vom Sozialamt, macht ca. 90% aus), andere zu Kontrollzwecken (RAV) oder um Gemeinnützige Arbeit zu leisten (Amt für Justiz).

Wichtigstes Instrument ist mein E-Mail-Fach, welches sich aufgrund meiner gestrigen Anfrage bezüglich Vertragsverlängerungen für den kommenden Monat an die Sozialberater, schon gut gefüllt hat. Die Antworten der einzelnen SozialberaterInnen trage ich in meine Kontrollliste ein. Die meisten Verträge werden wieder um 3 Monate verlängert, ein junger Mann wird den Taglohn ab Mai besuchen, einer wird gestrichen, da die Zahlungen wegen mangelnder Mitwirkungspflicht eingestellt werden.

Auch die ersten Krankmeldungen trüdeln per E-Mail, Anrufbeantworter oder per Telefon ein. Krankmeldungen gibt es relativ viele, was mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung vieler Teilnehmenden zusammenhängt. Diese Meldungen werden nun an unseren

Empfang und die Gruppenleiter weitergegeben. An Ersteren, weil die Präsenzen auf der Stempelkarte und in der Präsenzliste erfasst werden und an Letztere damit die tägliche Arbeit im Produktionsbereich besser geplant werden kann.

Das Geld für unseren Tagelöhner, welchen wir die letzten drei Tage wegen diverser Krankheitsausfälle an das Tiefbauamt "ausgeliehen" haben, mache ich auch parat und bringe es dem GRL. Er wird ihm den Lohn heute Mittag in der Gassenküche aushändigen. Gleichzeitig muss ich mitteilen, dass dieser Teilnehmer ab Montag gesperrt ist, da er sich bei der Einwohnerkontrolle nicht umgemeldet hat. Grünes Licht zum Weiterarbeiten gibt es erst, wenn dies erledigt wurde.

Inzwischen ist es 8.00 Uhr und die Arbeitsgruppen im Taglohn sind eingeteilt; die Anwesenheitsliste ist komplett. Da meine Kollegin Ferien hat, werde ich heute die Wochenliste an die verschiedenen Sozialämter versenden. Dies sollte möglichst schnell erfolgen, da die Taglohnnehmenden am Freitag das Wochenendgeld auf der Stadt SH und in NH abholen können (insofern sie mindestens 3x die Woche anwesend waren). Für die kleinen Gemeinden bezahlen wir dies selbst aus, da dort nicht täglich alle Amtsstellen besetzt sind.



Alexandra Krieg
 Personalverantwortliche
 Sozialhilfe

Da ich nun weiss, wer heute anwesend ist, kann ich die Taglohn auszahlung für heute Nachmittag vorbereiten. Es folgen Einträge auf den Unterschriftenblättern der Teilnehmenden, in unseren Dossiers und in der Hauptkasse. Geldkassette? Ist gefüllt! Zwischendurch werde ich von verschiedenen Teilnehmenden "besucht". Bei den einen geht es um die Frage nach verbliebenen Ferientagen, bei den anderen um Absenzen

wegen Krankheit oder um Sorgen wegen einer bevorstehenden OP und ob da dann auch die Integrationszulage bezahlt wird. Die Anliegen sind sehr vielfältig...

Auch unser junger Mann vom Empfang hat noch diverse Fragen wegen abwesenden Teilnehmenden und bringt gleichzeitig eine "Beige" an Abwesenheitsmeldungen (geplanten Terminen) und Arztzeugnissen vorbei. Diese werden dann von mir an das Sozialamt, bzw. das RAV weitergeleitet. Jetzt ist es 9.00 Uhr und wir begeben uns alle in die Znüni-Pause.

Zu den wenigen planbaren Vorgängen gehören neben Workshops und internen Austauschsitzen auch meine Intake-Gespräche mit den Teilnehmenden. Heute sind zwei geplant; beide Teilnehmende kommen via Sozialamt und sind von mir schriftlich eingeladen worden. Das Gespräch ist im e-case (Personalerfassungs-System) soweit vorbereitet, Unterlagen sind ausgedruckt.

Mein erster Kandidat war schon einmal bei uns, hat gesundheitliche Probleme, ein gewisses Alter erreicht und hat infolgedessen Schwierigkeiten, wieder auf dem Bau eine Arbeitsstelle zu finden. Im Vorstellungsgespräch werden neben dem Vertrag auch die grundsätzlichen Vorgehensweisen und Regelungen während dem Beschäftigungsprogramm besprochen.

Aber auch die persönlichen Begebenheiten (sei es die familiäre, die finanzielle oder die gesundheitliche wie berufliche Situation) werden hierbei angesprochen. Teilweise haarsträubende oder tragische Geschichten, die auch berühren....

Nach ca. einer Stunde ist der "Arbeitsvertrag" unter Dach und Fach, wir haben den Start geklärt und ich schreibe eine "Infomail" an alle, die von jetzt an beteiligt sind: Den Sozialberater, unsere GRL, die Admin, die Bereichsleiterin, den Büroservice.

Mein Teilnehmer für den zweiten Termin hat telefonisch bei unserem Empfang abgesagt, da er im Zwischenverdienst sei. Er wohnt im Soziales Wohnen Geissberg und der Einfachheit halber schreibe ich dem Betreuenden dort und bitte um das Ausrichten des neuen Termins.

Ich nutze diese hinzugewonnene Zeit und bereite die 17 Vertragsverlängerungen im e-case vor. Bei einer Teilnehmerin bedarf es noch Rücksprache mit ihr selbst, da sie zwei Monate zur Therapie pausieren möchte, dann noch Rücksprache mit Terminbitte mit deren Sozialberaterin. Ausserdem treten fünf Teilnehmende via RAV diesen Monat aus, d.h. ich muss noch Beurteilungsbögen bei den Gruppenleitern anfordern damit ich die Zeugnisse schreiben kann. Eine türkische Teilnehmerin versteht das Prozedere der Vertragsverlängerung nicht und wird ihren Ex-Mann zum Übersetzen mitbringen.

Meine geklärten Vertragsverlängerungen sind ausgedruckt und ich "beglücke" damit diejenigen, die heute anwesend sind. Es gibt auch niemanden, der nicht länger bleiben möchte. Unsere "freiwilligen Sohis" schätzen die Tagesstruktur und die Gesellschaft - aufgrund der Freiwilligkeit ist das Betriebsklima im Grossen und Ganzen gut und vielen fällt Zuhause die Decke auf den Kopf, was auch nicht gesundheitsfördernd ist. Aber natürlich spielt auch die Integra-

tionszulage als "Zubrot" und das gelobte Essen in der Kantine eine grosse Rolle.

Am Freitag haben die Gruppenleiter des Werk-Platzes und ich noch eine interne Sitzung, bei der wir die Neuzugänge der Teilnehmenden in die verschiedenen Arbeitsgruppen verteilen und die aktuelle Arbeitssituation besprechen. Teilnehmervorkommnisse werden natürlich täglich "zwischen Tür und Angel" behandelt - das ist nicht planbar und duldet keinen Aufschub.

Meine zweite Freitagsaustauschsitzung mit der Bereichsleiterin fällt wegen deren Ferien aus. Ich nutze diese Zeit um E-Mails zu schreiben, wie z.B. den RAV-Beratern mitteilen, wer nicht erschienen ist (→ Kontrollfunktion) oder der Admin, welche Verträge verlängert wurden, etc. Zu guter Letzt verschiebe ich die heutigen Nachrichten zu Dokumentationszwecken in die einzelnen Teilnehmersdossiers vom e-case.

Mein letzter wichtiger Auftritt von heute ist

die Auszahlung der Taglohnteilnehmenden um 15.15 Uhr damit auch noch das Wochenendgeld bei den Kassen abgeholt werden kann. Mit der Geldkassette bewaffnet begeben sich in den "Versammlungsraum". Dort werden alle mit ihrem Geld in das Wochenende entlassen. Die vergangene Woche wird zusammen mit den GRLn Revue passiert, Neuigkeiten werden mitgeteilt (z.B. die anfangs erwähnte Sperrung des Taglöhners bis zur Ummeldung bei der Einwohnerkontrolle).

Endspurt: Um 16.00 Uhr werden die Teilnehmenden vom Werk-Platz in den Feierabend und das Wochenende

„Für mich waren die Coaching-Einheiten sehr, sehr wertvoll. Sie haben mir sehr geholfen, wieder zu mir zurück zu finden und Mut zu fassen...“

Unser Arbeitstag in der IV-Integration



Das IV-Coaching Team
 v.l.n.r. Andreas Meister, Yves Weibel,
 Katja Schoth und Nina Darnell

Kaum zu glauben aber wahr, ich stehe freiwillig bereits um 05.30 Uhr auf, um frühzeitig auf der Arbeit zu sein. Ich darf mir meinen Tag mehr oder weniger selbst einteilen und meine Arbeit weitgehend eigenständig gestalten. Das kommt mir sowie dem Teamklima zugute. Die hyperaktiven Frühaufsteher und die muffigen Langschläfer können sich gekonnt aus dem Weg gehen und treffen sich, mittlerweile dem Arbeitsrhythmus angepasst, erst in der Znünpause auf einen Kaffee.

In meiner hyperaktiven Phase am Morgen widme ich mich dem etwas trockeneren Teil meiner Arbeit: Berichte schreiben, Gespräche protokollieren. In dieser Zeit wage ich auch die

Akquise neuer Arbeitsplätze für meine Teilnehmenden.

Ein weiterer wesentlicher Teil, meiner Arbeit, ist das Coaching der Teilnehmenden. Hierzu stehen mir mehrere Coachingtechniken zur Verfügung, welche ich je nach Person einsetze. Hierbei geht es meist um hinderliche Themen, welche einer erfolgreichen und nachhaltigen Eingliederung im Wege stehen oder um solche, in welchen sich der Klient oder die Klientin entwickeln will.

Dies ist einerseits ein sehr intensives Arbeiten zusammen mit dem Klientel, andererseits benötigt es ein hohes Mass an mitreissender und motivierender Haltung. Aber ja nicht ihre Probleme für sie lösen, sonst wechsle ich bald die Seiten. Je grösser die Bereitschaft der Teilnehmenden ist, sich auf anstehende Themen einzulassen, umso effizienter und erfolgreicher gestaltet sich das Ergebnis.

Die Kehrseite der Medaille ist, dass es zeitweise in Fällen auch zu einem Ergebnis wie

Rentenprüfung kommen kann, da der Betroffene für eine Eingliederung noch nicht bereit ist.

Ebenso erhält der Coach meist einen intensiven und detaillierten Einblick in das Privatleben der Personen. Um damit einen adäquaten Umgang zu finden, ist selbst der Coach in seiner Abgrenzungsfähigkeit gefordert.

Fazit: ein spannender immer wieder herausfordernder sowie dynamischer Job, in dem das Wichtigste ist, dass der Coach sich selbst „guet Sorg hebet“ und den Humor beibehält. :-)

„Ich wurde beim Coaching nicht nur auf meine "Krankheit" reduziert. Es stand auch der Mensch mit seinen Fähigkeiten im Vordergrund.“

Unser Arbeitstag in der RAV-Integration



Das RAV-Coaching Team
v.l.n.r. Dora Dickenmann,
Marcel Kimmelmann, Martin Sidler und
Karin Guthörl

Wir vier RAV-Coaches kommen meistens zwischen 07:30 und 08:00 Uhr ins Büro. Als erste Tat am Morgen lüften wir unsere Büros, starten dann unseren PC und checken die Termine und Mails.

Täglich haben wir mit zwei bis vier stellensuchenden Personen, die wir Teilnehmer/innen nennen, Aufnahmegespräche, Standort- oder Coachingsitzungen. Diese ein- bis einhalbstündigen Gespräche zu koordinieren und zu planen liegt in der Verantwortung jedes Einzelnen von uns. Sind es zu viele und kommt Unvorhergesehenes hinzu, können auch wir „Bürotiger“ ganz schön ins Schwitzen geraten!

So kann es sein, dass wir morgens zwei Gespräche in der Stiftung Impuls und am Nachmittag einen Besuch an einem externen Arbeitsplatz geplant haben. Wir sind Ansprechpartner für alle Anliegen der Teilnehmer/innen, der RAV-Berater/innen und Mitarbeiter/innen der Sozialbehörden als auch für die Vorgesetzten und Arbeitgeber an den internen und externen Ar-

beitsplätzen. Wir fühlen uns mitverantwortlich für einen gelingenden und erfolgreichen Arbeitseinsatz. Deshalb läutet das Telefon oft und es erreichen uns viele Mails, die alle beantwortet werden wollen. Um 09:15 Uhr gehen wir in die Kaffeepause. Je nach Auslastung ist dies nicht immer möglich.

Ein fixer Treffpunkt von uns allen ist das gemeinsame Mittagessen in unserer hauseigenen Kantine. Die Zeit nach der Mittagspause ist günstig für alles Administrative und Schriftliche. Dann ist unsere Bürotür offen und wir sind frei für alle Anfragen, Sorgen und Nöte der Teilnehmer/innen, die gerade im Haus sind. Die schönste aller Unterbrechungen in unserem Arbeitsalltag ist die Nachricht, dass jemand eine neue Arbeitsstelle mit einem festen Vertrag gefunden hat und sich somit beim Arbeits- oder Sozialamt abmelden wird. An solchen Tagen drehen wir am Abend den Schlüssel unserer Bürotür locker um und gehen mit einem guten Gefühl nach Hause.

Unser Arbeitstag in der Bewerbungswerkstatt

„Überzeugt mein Bewerbungsschreiben? Ist mein Lebenslauf aussagekräftig und übersichtlich? Wie überbrücke ich Lücken im Zeugnisdossier? Kann ich mit meinem Gesamtauftritt überzeugen? Wie finde ich einen passenden Job, wenn er ausgeschrieben ist? Wo bewerbe ich mich spontan?“

Fragen über Fragen, die Stellensuchende beschäftigen, aber für die Besucher der IMPULS-Bewerbungswerkstatt (BWS) einfach zu beantworten sind. Denn der Lebenslauf wird von den Beratern der BWS bei Bedarf aufgearbeitet oder mindestens aktualisiert, das Dossier mit den Arbeitszeugnissen und Zertifikaten bestmöglich aufbereitet und die für die Stellensuche wichtigsten Stellensuchplattformen aufgezeigt resp. besprochen und auch beim Verfassen der Bewerbungsbriefe resp. Motivationsschreiben werden sie nach individuellem Bedarf unterstützt! Ziel dabei ist nicht möglichst viele Bewerbungen „raus zu lassen“, sondern durch Qualität zu überzeugen und damit die Chancen auf positive Reaktionen zu steigern. Denn fundierte Stellensuche ist vor allem eines: solides, engagiertes Handwerk ... wobei natürlich immer auch noch etwas Glück dazu gehört!

Individuelle Beratung und Unterstützung

Programm-Teilnehmer bei IMPULS haben die Möglichkeit wöchentlich einen halben Tag (Morgen oder Mittag) die Bewerbungswerkstatt zu nutzen und sich bei allen Aktivitäten von den erfahrenen Beratern unterstützen lassen; von der Verbesserung der Computerkenntnisse, über neue Inputs zur Stellensuche, ausformulieren oder redigieren von Briefen etc., bis zum Versand der kompletten Bewerbungsdossiers (Papier, E-Mail, Online).

Insgesamt stehen den TN 10 Computer-Arbeitsplätze mit Internetzugang, Laserdrucker und Fotokopierer zur Verfügung, d.h. insgesamt können somit bis zu 100 Stellensuchende von dieser Dienstleistung profitieren. Sie müssen nur interessiert sein, am Computer aktiv „mitzuarbeiten“ und Deutsch verstehen, respektive lesen

können. Stellenangebote finden Sie neben den Online-Jobbörsen, am einfach zu bedienenden Job-Desk-Stellencomputer (seco/RAV) und am IMPULS-JobBoard.



Durch die wöchentlich halbtägige Nutzung können bis zu 100 Stellensuchende von der Dienstleistung „IMPULS-Bewerbungswerkstatt“ profitieren.

Gezielt wird an folgenden Schwerpunkten gearbeitet, denn die Stellensuche ist lebendig und muss laufend neu abgestimmt werden:

1. *Vollständigkeit des Bewerbungsdossiers (Lebenslauf, Zeugnisse und Zertifikate)*
2. *Informationen zur gezielten Stellensuche (offener und verdeckter Stellenmarkt)*
3. *Individuelle Unterstützung beim Bewerbungsbrief / Motivationsschreiben*
4. *Beratung und Unterstützung beim Versand der abgestimmten Dossiers*

Um bei der Stellensuche gezielt vorgehen und die Möglichkeiten der BWS optimal nutzen zu können, bedingt sich vorab im Klaren zu sein, in welcher Richtung (Branche, Tätigkeit etc.) man die berufliche Zukunft sieht.

Keine zweite Chance für den ersten Eindruck

Beim Zusammenstellen der Unterlagen gilt es immer die Empfänger im Fokus zu haben. Vor allem bei Ausschreibungen auf die sich viele Stellensuchende melden, erfolgt die Vorselektion sehr rationell; Kleinigkeiten können über Weiterkommen oder Absage entscheiden. Entsprechend muss sich das Dossier so präsentieren, dass sich die HR-Spezialisten die Zeit nehmen um den Inhalt zu prüfen. Immer mehr spielt in diesem Prozess

auch der Computer eine wichtige Rolle (automatisierte Vorselektion). Beim Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers muss man sich bewusst sein, dass die Recruiter möglichst wenig Zeit mit ungeeigneten Bewerbenden verschwenden wollen, d.h. entsprechend gilt es immer ein kompaktes, auf die Stelle ausgelegtes Schreiben, einen übersichtlichen, überzeugenden Lebenslauf und ein komplettes Zeugnisdossier „einzureichen“.

Immer mehr wünschen Firmen Online-Bewerbungen, weshalb das Dossier auch per Mail oder über ein Online-tool verschickt werden muss. Dabei gilt es zu beachten, dass diese Bewerbungen so fundiert zusammengestellt werden müssen, wie herkömmliche, schriftliche Dossiers. Nicht zu unterschätzen ist dabei aber, die Masken

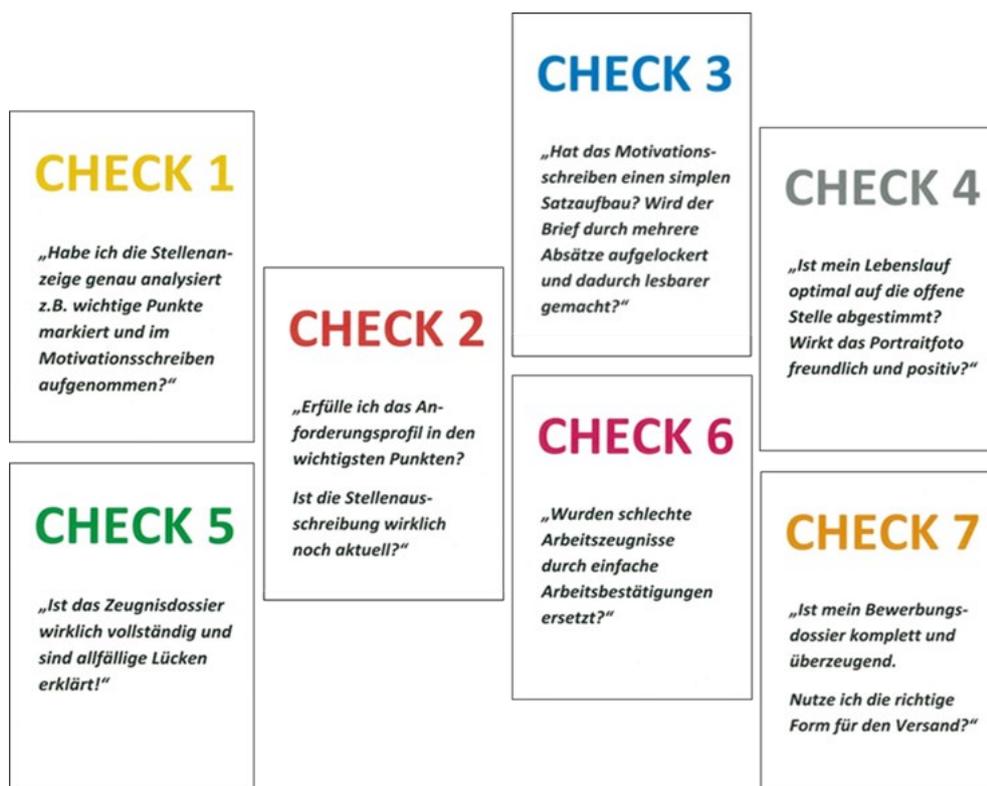
mit der notwendigen Sorgfalt auszufüllen, allfällige Zusatzfragen überlegt zu beantworten und alle Informationen aufeinander abzustimmen.

Qualität vor Quantität

Während man am Anfang der Stellensuche viel in die Aufbereitung seiner Unterlagen und die Organisation der Suche investiert, gilt es zu vermeiden, dass man mit der Zeit in eine Routine verfällt.

Deshalb gilt es vor dem Versand von Bewerbungen immer wieder zu hinterfragen, ob man nicht Wesentliches vergessen hat.

Nur wenn alle diese Checkfragen positiv beantwortet werden können, ist das Bewerbungsdossier wirklich zum Versand bereit:



Teilnehmer müssen bei der Stellensuche auch beim Besuch der Bewerbungswerkstatt selber die Verantwortung für ihre Aktivitäten tragen und sollten interessiert sein Neues dazu zu lernen. Denn sind sie auch nach der IMPULS-Zeit weiter auf Stellensuche, müssen sie ohne Unterstützung überzeugend auftreten können.

2017 - ein kurzer Rückblick aus dem Arbeitsbereich

In unseren beiden Gastro-Betrieben lagen die Herausforderungen primär im personellen Bereich, wo es verschiedene Lücken zu schliessen galt.

In der **Kanti Mensa** machten wir uns auf die Suche nach einer Verstärkung während dem Mutterschaftsurlaub und für die anschliessende Pensumsreduktion von Daniela Suter. In der Person von Andrea Schweizer konnten wir eine passende Ergänzung finden und die bisherige Stelle auf nun zwei Mitarbeiterinnen aufteilen. Akzentuiert haben sich die Belegungslücken in der Kanti Mensa im Frontbereich an der Kasse nach den Sommerferien, so dass wir dann einen vormaligen Teilnehmenden anstellten, um die Lücke zu füllen.

In der **Kantine Ebnatfeld** erlebte Marcel Lenartowsky im ersten Halbjahr anstrengende Zeiten: er musste für mehrere Monate ohne die urlaushalber abwesende Tanja Lang auskommen. Als Entlastung im Frontbereich konnten wir für diese Zeit Sandra Neves engagieren, die auch die Stellvertretungsrolle in der Hauswirtschaft übernahm.

In der **Hauswirtschaft** löste der Weggang von Rebekka Schlegel einen Umbruch aus. Wir entschieden, den Fachkurs nicht mehr selber durchzuführen, und haben die Qualifizierung Hauswirtschaft mit einem externen Fachkurs konzipiert und weitergeführt.

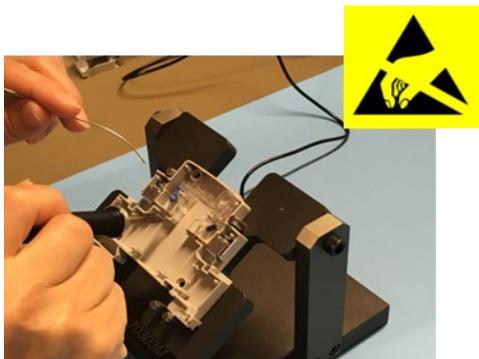
Das Modell hat sich bewährt, und wir konnten mit Sandra Neves, die mit grossem Engagement den Übergang mitgetragen hat, die Stelle der Leitung Hauswirtschaft im Ebnatfeld definitiv neu besetzen.



Im Oktober besuchte die erste Teilnehmerin im Rahmen der Qualifizierung Hauswirtschaft den Wetrok-Kurs „Moderne Reinigungspraxis“.

„Die Angebote oder überhaupt, dass es Impuls gibt, war für mich persönlich die Rettung vor dem völligen sozialen Absturz.“

In der **Industrie-Montage** kann wieder auftragsmässig handgelötet werden: Aufgrund einer Engpass-Situation im Werk-Platz wurde ein Bereich mit ESD -Schutz (*ESD = engl. electrostatic discharge = elektrostatische Entladung*) ausgerüstet und mit Handlöt-Geräten eingerichtet. Nun haben wir wieder die Möglichkeit, die für interessierte TeilnehmerInnen durchgeführten Handlöt-Schulungen mit praktischer Auftragsarbeit zu verbinden.



Handlöten in der Industrie-Montage.



Häuser für die Miniaturwelt Smilestones.

Durch den Rückgang der Belegung in der Qualifizierung Industrie & Gewerbe, werden seit dem Spätsommer 2017 regelmässig Teilnehmende aus dem Bereich Beschäftigung als betriebliche Stütze in der Industrie-Montage eingesetzt.

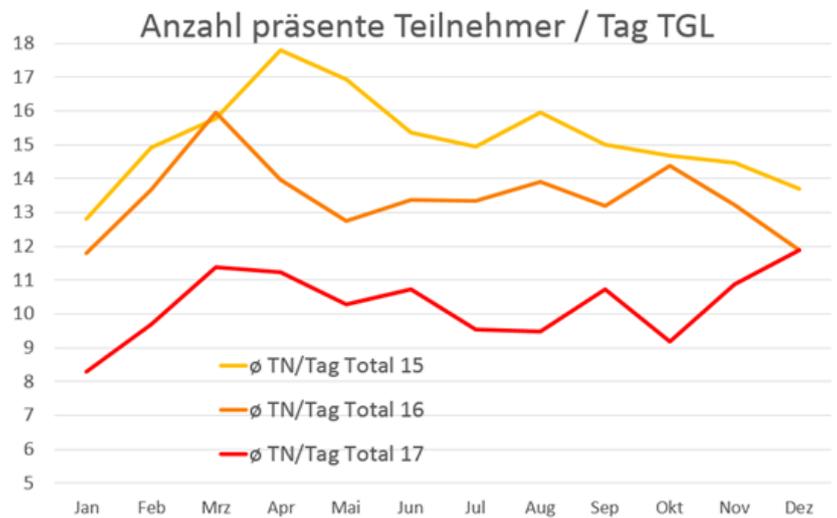
Herausforderungen, wie sie im industriellen Umfeld immer wieder vorkommen, brachte das Jahr für den **Werk-Platz**. Grösstenteils bewegten sich die Schwankungen in der Belegung und beim Auftragseingang in einem



Eine rekordhohe Anzahl von rund 450'000 Geräten des Typs „Steuerschalter“ wurden 2017 montiert und geliefert – eine Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr, was zeitweise zu terminlichen Engpässen führte.

Rahmen, in dem sie sich mit bereits bewährten Instrumenten bewältigen liessen. Ausserordentlich hoch war das Bestellvolumen im Frühsommer. Nach einer kurzen Erholung blieb der Arbeitsvorrat über den Sommer bis in den Herbst hinein auf deutlich überdurchschnittlichem Niveau.

Die tiefe Belegung im Taglohn war in der Abteilung **Dienstleistungen** ein beherrschendes Thema. Gerade in den Auftrags- und arbeitsreichen Frühlings- und Sommermonaten bereitete dies einiges an Kopfzerbrechen. Trotzdem waren die Auftragsbücher randvoll: dies bedeutete, dass die Arbeit auf die weniger gewordenen zupackenden Hände aufgeteilt werden musste, und sowohl Teilnehmende als auch Gruppenleiter stark gefordert waren, um die zahlreichen Aufträge und Arbeiten erfolgreich zu bewältigen.



Einige Beispiele:



Auf der Breite mussten diverse Schrebergärten dem im Sommer beginnenden Ausbau des Schulhauses weichen. Der Auftrag von Grün Schaffhausen erwies sich als sehr arbeitsintensiv und erstreckte sich über mehrere Wochen.



Fuchssperre am Munotgraben



Betriebsübergreifender Einsatz am Grill von Max Eichelberger für die Kanti Mensa anlässlich des letzten Schultages der Maturanden



Mäharbeiten Münsterabsenkung



Graffitentfernung Personenunterführung Brüggli

„Ich bin froh, dass ich hier sein konnte auch wenn meine Massnahme frühzeitig aufgehoben und beendet wurde. Es war für mich eine gute Erfahrung auf meinem Lebensweg.“

Jahresbericht KITA

Das Berichtsjahr war arbeitsintensiv. Bedingt durch viele Schulübertritte fanden nach den Sommerferien besonders viele Eingewöhnungen statt; das sind operativ immer sehr anspruchsvolle Zeiten. Diese Aufgabe erfolgte mit einem neu formierten Kernteam, kurz nach der vorzeitigen Pensionierung von Sonja B. und dem Austritt von Michèle S. Auch 2017 war das Arbeitspensum der Kita-Leiterin unfallbedingt noch immer reduziert.

Trotzdem fanden immer wieder wichtige Evaluationen, Konzeptentwicklungen und Weiterbildungen ihren Platz im dicht gedrängten Alltag. U.a. konnten Verbesserungen der Bring- und Abholsituation erarbeitet werden, die Betreuung über die Mittagszeit wurde neu konzipiert, Notfall- und Hygienekonzepte wurden angepasst, der Umgang mit Kinderfotos wurde restriktiver geregelt und vieles mehr. Eine gemeinsame Weiterbildung zum „Malraum“ nach Arno Stern war für die Betreuerinnen und in der Umsetzung auch für die Kinder eine willkommene Bereicherung im pädagogischen Alltag.

Die Elternarbeit ist ein zentrales Element und in der Umsetzung anspruchsvoll. Die Häufigkeit und Intensität gemeinsamer Anlässe sowie die Themenwahl müssen laufend evaluiert und auch an die Bedürfnisse angepasst werden. Es fanden Elternanlässe speziell für Neulinge statt, wo die Grundabläufe und pädagogischen Hintergründe vermittelt wurden. Ein weitere Anlass war dem Thema Bilderbücher gewidmet. Im letzten Quartal stand eine Besuchswoche für ganze

Familien auf dem Programm. Gesellschaftliche Events waren aber auch das Frühlingsfest auf dem Engewieher und ein Jahresausklang im Fackellicht.



Wir dürfen mit Fug und Recht behaupten, dass unsere Kita mit ihrem jugendlichen und dynamischen Team ein wertvolles Juwel in der städtischen Betreuungslandschaft darstellt. Aufgrund der leider seit über 10 Jahren unveränderten Tarifstruktur der Stadt Schaffhausen - steigende Löhne und Kosten - ist der finanzielle Druck immer grösser. Belegungsmonate unter 92% sind damit eine stete existentielle Bedrohung. Um es gleich vorweg zu nehmen: auch 2017 konnte kein kostendeckender Betrieb erzielt werden, immerhin aber erreichte das Defizit „nur“ noch die Hälfte des Vorjahres.

Stiftungsorgane 2017

Präsident/in	Simon Stocker	Sozial- und Sicherheitsreferent Stadt SH
Mitglieder	Bruno Bischof Franziska Brenn Ralph Kolb Daniel Sattler Helena Eggli Nella Marin Daniel Schär Beat Schmocker Frank Wentzler	Leiter Sozialversicherungsamt SH Sozialreferentin Gemeinde Neuhausen Bereichsleiter Finanzen Stadt SH Sekretär kant. Volkswirtschaftsdept. SH Kant. Gewerbeverband Schweiz. Gewerkschaftsbund Leiter Arbeitslosenkasse SVA SH Bereichsleiter Soziales Stadt SH Vertreter Industrievereinigung SH (IVS)
Protokollführerin	Kassandra Kyburz	Personal- und Administration O+I

Im Jahre 2017 fanden 4 ordentliche Stiftungsratssitzungen statt



unten von links: Nella Marin, Franziska Brenn, Helena Eggli, Daniel Schär
hinten von links: Ralph Kolb, Simon Stocker, Daniel Sattler, Beat Schmocker,
Bruno Bischof, Frank Wentzler

Kontrollstelle

BMO Wirtschaftsprüfung AG, Neuhausen

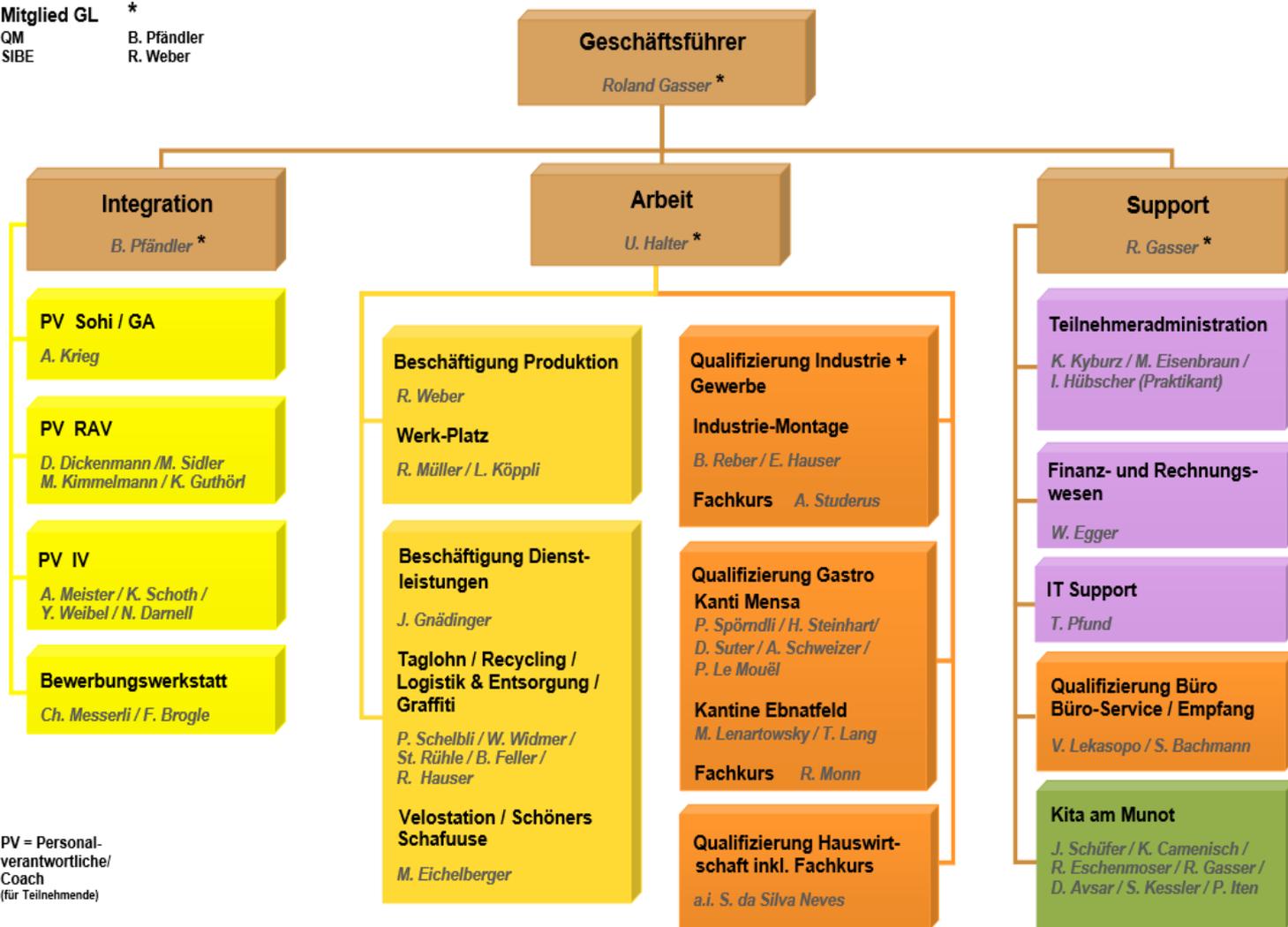
Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 10. bis 12. April 2017.

Geschäftsführung

Roland Gasser	Geschäftsführer
Beatrice Pfändler	Mitglied der Geschäftsleitung
Urban Halter	Mitglied der Geschäftsleitung

Organigramm 2017

Mitglied GL *
QM B. Pfändler
SIBE R. Weber



PV = Personal-
verantwortliche/
Coach
(für Teilnehmende)

Stand August 2017

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2017

Geschäftsleitung

Roland Gasser, Geschäftsführer
Beatrice Pfändler, Mitglied GL
Urban Halter, Mitglied GL

Sicherheit

Rolf Weber

IT-Support

Thomas Pfund

Qualität/Personal

Roland Gasser

Fachstelle Buchhaltung/Controlling

Werner Egger

Bereich Koordination + Integration

Beatrice Pfändler

Personalverantwortliche (Teilnehmende)

Andreas Meister
Dietmar Hellmann (bis 31.7.2017)
Yves Weibel
Dora Dickenmann
Katja Schoth
Martin Sidler
Marcel Kimmelman
Nina Darnell
Alexandra Krieg
Karin Guthörl (ab 1.8.2017)

Bewerbungswerkstatt

Christoph Messerli
Fabian Brogle

Bereich Arbeit

Urban Halter

Abteilung Produktion/Werk-Platz

Rolf Weber
Lukas Köppli
Rudolf Müller

Abteilung Dienstleistungen (inkl. Tag- lohn)

Johannes Gnädinger
Peter Schelbli
Walter Widmer
Stefan Rühle
Bernhard Feller
Roman Hauser

Velostation/Schöners Schafuuse

Max Eichelberger

Industrie-Montage

Bea Reber
Erich Hauser

Hauswirtschaft

Rebekka Schlegel (bis 31.7.2017)
Sandra Neves (ab 13.2.2017)

Kanti-Mensa

Peter Spörndli
Heike Steinhart
Daniela Suter Gedawy
Patricia Le Mouël
Xhevet Asllani (ab 28.8.2017)
Andrea Schweizer (ab 1.9.2017)

Kantine Ebnatfeld

Marcel Lenartowsky
Tanja Lang

Fachkurs Gastro

Roman Monn

Bereich Support

Roland Gasser

Büro-Service

Véronique Lekasopo
Stefan Bachmann

Personaladministration

Kassandra Kyburz
Marlene Jost (bis 30.3.2017)
Marzena Eisenbraun (ab 10.7.2017)

Kita am Munot

Janine Schüfer
Kerstin Camenisch
Sonja Büchi (bis 31.7.2017)
Ria Eschenmoser (ab 1.8. 2017)
Sophia Kessler
Michèle Suère (bis 31.7.2017)
Rachel Gasser
Pascale Ita (ab 1.8.2017)
Vera Landert (bis 31.7.2017)

Bilanz per 31.12.2017

Aktiven	31.12.2017	31.12.2016	+/-
	CHF	CHF	CHF
Flüssige Mittel	812'779	1'038'743	-225'964
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'228'093	1'215'057	13'036
Übrige kurzfristige Forderungen	29'458	14'744	14'714
Aktive Rechnungsabgrenzung	11'392	5'192	6'200
Total Umlaufvermögen	2'081'722	2'273'736	-192'014
Mobile Sachanlagen	215'686	226'281	-10'595
Immobilie Sachanlagen	899'195	993'029	-93'834
Total Sachanlagen	1'114'881	1'219'310	-104'429
Immaterielle Werte	20'800	20'800	0
Total Anlagevermögen	1'135'681	1'240'110	-104'429
Total A k t i v e n	3'217'403	3'513'846	-296'443
Passiven	31.12.2017	31.12.2016	+/-
	CHF	CHF	CHF
Verbindlichk. aus Lieferungen und Leistungen	58'559	84'793	-26'234
Übrige kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	250'000	200'000	50'000
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	648'623	676'238	-27'615
Passive Rechnungsabgrenzung	11'374	26'230	-14'856
Kurzfristige Rückstellungen	130'193	87'193	43'000
Total Fremdkapital kurzfristig	1'098'749	1'074'454	24'295
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	0	250'000	-250'000
- Hypotheken	0	250'000	-250'000
Langfristige Rückstellungen	0	80'000	-80'000
Total Fremdkapital langfristig	0	330'000	-330'000
Stiftungskapital	50'000	50'000	0
Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000	600'000	0
Freiwillige Gewinnreserven	1'459'392	1'415'795	43'597
Jahresgewinn	9'262	43'597	-34'335
Total Eigenkapital	2'118'654	2'109'392	9'262
Total P a s s i v e n	3'217'403	3'513'846	-296'443

Erfolgsrechnung vom 01.01.2017 - 31.12.2017

Betriebsertrag	2017	2016	+/-
	CHF	CHF	CHF
Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	583'275	644'545	-61'270
Einnahmen KITA	161'971	176'754	-14'783
Beitrag Kita Stadt Schaffhausen	208'260	183'305	24'955
Einnahmen Gastro	711'421	719'759	-8'338
Einnahmen Velostation	83'065	80'275	2'790
Beitrag Stadtpflege Schaffhausen	100'000	100'000	0
Übrige Einnahmen	3'629	4'110	-481
Debitorenverluste	1'217	-916	2'133
Total Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	1'852'838	1'907'832	-54'994
Programmkostenanteil LAM	1'830'696	1'737'043	93'653
Programmkostenanteil Stadt SH	569'950	503'410	66'540
Programmkostenanteil andere	290'530	332'145	-41'615
Programmkostenanteil Sozialfonds	229'110	269'845	-40'735
Programmkostenanteil IV	657'653	552'950	104'703
Programmkostenanteil Asyl Kant. Sozialamt	35'200	76'720	-41'520
Total Einnahmen Programmkostenanteil	3'613'139	3'472'113	141'026
Besoldungsrückerstattung Stadt SH	48'603	83'833	-35'230
Besoldungsrückerstattung andere	105'293	115'403	-10'110
Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds	104'109	78'832	25'277
Total Besoldungsrückerstattungen	258'005	278'068	-20'063
Total Betriebsertrag	5'723'982	5'658'013	65'969

Betriebsaufwand	2017	2016	+/-
	CHF	CHF	CHF
Warenaufwand/Dienstleistung Dritter	-497'327	-503'090	5'763
Lohnaufwand	-3'732'603	-3'611'869	-120'734
Sozialversicherungsaufwand	-762'772	-744'873	-17'899
übriger Personalaufwand	-55'890	-59'120	3'230
Total Personalaufwand	-4'551'265	-4'415'862	-135'403
Fremdmiete	-138'793	-134'961	-3'832
Unterhalt, Reparatur, Ersatz	-42'595	-43'312	717
Fahrzeugaufwand	-38'990	-42'279	3'289
Sachversicherungsaufwand	-8'766	-9'034	268
Energieaufwand	-39'647	-39'709	62
Verwaltungsaufwand	-25'883	-26'232	349
Informatikaufwand	-59'111	-60'456	1'345
Werbeaufwand	-1'719	-2'369	650
Übriger Betriebsaufwand	-98'235	-89'671	-8'564
Liegenschaftsaufwand	-36'683	-42'819	6'136
Total übriger Betriebsaufwand	-490'422	-490'842	420
	CHF	CHF	CHF
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	-184'675	-211'546	26'871
Betriebserfolg vor Finanzerfolg	293	36'673	-36'380
Finanzaufwand	-500	-566	66
Finanzertrag	0	65	-65
Total Finanzerfolg	-500	-501	1
Betriebserfolg	-207	36'172	-36'379
A.o einmaliger oder periodenfremder Ertrag	10'987	8'397	2'590
A.o einmaliger oder periodenfremder Aufwand	-1'518	0	-1'518
A.o einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	0	-972	972
Jahresgewinn	9'262	43'597	-34'335

Anhang zur Jahresrechnung 2017

Firma, Rechtsform und Sitz des Unternehmens

Firma oder Name: Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS

Rechtsform: Privatrechtliche Stiftung

Sitz: Schaffhausen

Zweck: Die Stiftung fördert die Erhaltung und Verbesserung der beruflichen und sozialen Kompetenz von arbeitslosen Personen, namentlich durch Anstellungen im Sinne von Art. 5 des kantonalen Arbeitslosenhilfegesetzes vom 17. Februar 1997 sowie andere geeignete Massnahmen gemäss Stiftungsreglement

Datum der Stiftungsurkunde: 21.9.2016 revidiertes Stiftungsstatut

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, wobei Forderungen gegenüber den Sozialversicherungsämtern und der IV nicht berücksichtigt werden.

Abschreibungsmethoden

Sachanlagen	Jahre	Methode
Maschinen und Apparate	5	Linear
Mobiliar und Einrichtungen	5	Linear
IT-Anlagen (3 Jahre für Neuanschaffungen ab 2013)	3/5	Linear
Fahrzeuge	5	Linear
Ausbauten Ebnatring	5	Linear
Geschäftsliegenschaft/Installationen	25/8/5	Linear

Immaterielle Werte	Jahre	Methode
Entwicklungskosten für PräsenzApp	3	Linear

Die erste Abschreibung der Entwicklungskosten erfolgt erst nach der Inbetriebnahme der neuen Präsenzerfassung per App.

Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung

AKTIVEN

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2017	2016
Forderung	1'237'293	1'225'557
Delkredere	-9'200	-10'500
Total Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'228'093	1'215'057

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist die Schlussabrechnung ALV für das Jahr 2017 enthalten.

Übrige kurzfristige Forderungen	2017	2016
Guthaben Kontokorrent AHV	10'323	0
Guthaben Kontokorrent PK Basler Versicherung	16'932	13'968
Andere kurzfristige Forderungen	2'203	776
Total übrige kurzfristige Forderungen	29'458	14'744

Aktive Rechnungsabgrenzung	2017	2016
Transitorische Aktiven	11'392	5'192

Mit rund Fr. 8'260.00 sind die ausstehenden Subventionszahlungen 2017 für die Kita die grösste Position in den Transitorischen Aktiven. Der Rest verteilt sich auf mehrere kleine Positionen.

Anlagevermögen (Buchwerte)	2017	2016
Maschinen und Apparate	52'653	43'610
Mobiliar und Einrichtungen	23'041	27'997
IT Anlagen	11'692	28'187
Fahrzeuge	120'684	115'825
Ausbauten Ebnatring	7'616	10'662
Total mobile Sachanlagen	215'686	226'281
Geschäftsliegenschaft	899'195	993'029
Immaterielle Werte (Entwicklungskosten)	20'800	20'800
Total Anlagevermögen	1'135'681	1'240'110

Investitionen 2017:

Maschinen:	2 neue Maschinen für Fr. 22'400.00
Mobiliar:	Stehpulte für Fr. 9'900.00
Fahrzeuge:	1 Nutzfahrzeuge für Fr. 41'900.00
Liegenschaft Ebnatring:	Deckensegel in der Kantine für Fr. 6'000.00

PASSIVEN

Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	2017	2016
Kurzfristiges Darlehen Kantonaler Sozialfond	360'000	360'000
Pensionskasse Schaffhausen	57'419	55'789
Sozialversicherungsamt Schaffhausen	40'689	37'494
Andere übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	190'515	222'955
Total übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	648'623	676'238

Passive Rechnungsabgrenzung	2017	2016
Transitorische Passiven	11'374	36'230

Die Heizkosten für die Jahre 2014, 2015, 2016 und 2017 wurden in Rechnung gestellt und ebenfalls im Berichtsjahr verbucht. Dies erklärt den tieferen Saldo (- Fr. 15'000.00) in den Transitorischen Rückstellungen. Im aktuellen Saldo sind die Revisionskosten für das Jahr 2017 (Fr. 5'800.00) die grösste Position. Für Fr. 5'700.00 wurden weitere kleine Rechnungen abgegrenzt.

Rückstellungen	2017	2016
Restrukturierungs-Rückstellungen (kurzfristig)	12'193	12'193
Rückstellungen Ferien/Mehrzeit (kurzfristig)	118'000	75'000
IT-Rückstellungen (langfristig)	0	80'000
Total Rückstellungen	130'193	167'193

Die IT-Rückstellungen wurden für den Kauf eines Servers für Fr. 71'800.00 aufgelöst. Der Restsaldo von Fr. 8'200.00 wurde dem Konto ausserordentlicher Ertrag gutgeschrieben. Der Anstieg bei den Rückstellungen Ferien/Mehrzeit fiel mit +57% ungewöhnlich hoch aus. Per Ende Jahr waren insgesamt 223 Ferientage noch nicht bezogen, dies ist ein Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 55%. Hauptgrund dafür dürfte das 2017 erstmals angewandte Arbeitszeitmodell mit insgesamt 5 Brückentagen sein; dann sind die Ferienansprüche durch die demografische Entwicklung generell gestiegen. Hinzu kommen punktuell noch erhöhte Mehrarbeitszeit-Saldi, die ebenfalls über dem Durchschnitt liegen.

ERFOLGSRECHNUNG

Dienstleistungen/Produktion	2017	2016
Totaleinnahmen Dienstleistungen/Produktion	1'852'838	1'907'832

Die Produktionseinnahmen sind um rund 15% zurückgefallen, hauptsächlich bedingt durch fehlende Aufträge eines Auftraggebers. Im Dienstleistungsbereich konnte das Vorjahresresultat um rund 5% nicht ganz erreicht werden. Die Gastro-Betriebe konnten sich auf einem hohen Niveau knapp behaupten (Kanti Mensa -7%, Kantine Ebnetfeld +8%). Die übrigen Betriebe konnten ihre guten Umsätze des Vorjahres mehr oder weniger halten.

Programmkosten	2017	2016
Total Programmkosten	3'613'139	3'472'113

Rückläufige Zuweisungen und Programmerträge bei den Gemeinden, dem Kantonalen Sozialamt und dem kant. Sozialfonds konnten mit einer starken Zunahme der Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung, der Stadt Schaffhausen und dem kant. Arbeitsamt wettgemacht werden.

Aufwand	2017	2016
Warenaufwand/Dienstleistungen Dritter	497'327	503'090
Personalaufwand	4'551'265	4'415'862
Übriger Betriebsaufwand	490'422	490'842
Total Aufwand	5'539'014	5'409'794

Der höhere Personalaufwand ist einer leichten Stellen- und Pensenerhöhung sowie den per 2017 erfolgten Lohnanpassungen geschuldet.

Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung

Ausserordentlicher Erfolg	2017	2016
a.o. einmaliger oder periodenfremder Ertrag	10'987	8'397
a.o. einmaliger oder periodenfremder Aufwand	1'518	0
a.o. einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	0	972

Die ausserordentlichen Einnahmen über Fr. 10'987.00 beinhalten die bereits erwähnten Fr. 8'200.00 aus der Auflösung der IT-Rückstellungen sowie die CO2-Rückverteilung 2017.

Zwei kleinere Schadenfälle wurden dem Konto ausserordentlicher Aufwand belastet.

Zusätzliche Angaben

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

Die Anzahl Vollzeitstellen liegt im Jahresdurchschnitt nicht über 50.

Entschädigung des Stiftungsrates

Die Stiftungsratsmitglieder der Industrievereinigung SH, des kant. Gewerbeverbandes und der Gewerkschaft werden mit präsenzbedingten Sitzungsgeldern in der Höhe von Fr. 150.00 entschädigt. Das Präsidium wird mit dem Ansatz der Stadt Schaffhausen mit Fr. 260.00 pro Sitzung entschädigt. Alle übrigen Stiftungsräte üben ihre Tätigkeit im Rahmen ihrer Funktion entschädigungslos aus.

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. 891'195.00.00

Auf der Geschäftsliegenschaft lastet eine 1. Hypothek über Fr. 250'000.00, erteilt durch die Clientis Ersparnis-kasse Schaffhausen. Diese wird per 31. März 2018 fällig und ist deshalb unter den kurzfristig verzinslichen Verbindlichkeiten aufgeführt.

Eine weitere Hypothek über Fr. 200'000.00 wurde wegen der unattraktiven Verzinsung für Bankguthaben (0%) per 31. März 2017 zurückbezahlt.

Allgemeine Informationen

Rechtsstreitigkeiten:

Es bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten

Mitarbeiteranzahl:

Per Ende 2017 waren 53 Mitarbeitende mit insgesamt 4370 Stellenprozenten bei der Stiftung beschäftigt.

Langfristige Vertragsbindungen

Mit der Kaffee Partner Schweiz AG, Steinhausen besteht eine Benutzervereinbarung für ein Kaffeespezialitätensystem über 66 Monate. Restlaufzeit 51 Monate

Vertragsbeginn: 01. Oktober 2016

Vertragsende: 31. März 2022

Monatliche Miete: Fr. 325.60

Versicherungsangaben

Versicherungssummen gemäss Policen:

Automaten Gastro Fr. 35'500.00

Organhaftpflicht Fr. 2'000'000.00

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Im Assurance Bericht an die Logistik Arbeitsmarktliche Massnahmen (LAM) vom 7. Juni 2018 stellt die Finanzkontrolle von Kanton und Stadt Schaffhausen folgendes fest:

„Im Rahmen unserer Prüfung haben wir festgestellt, dass die Überzeitrückstellung im Bereich Overhead nicht korrekt berechnet war und somit die Anrechenbarkeit der Kosten für das Jahr 2017 im Umfang von CHF 10'013.- nicht gegeben war.“

Aufgrund der Tatsache, dass diese Feststellung erst mit Juni 2018 bekannt wurde, konnte der Sachverhalt im Jahresabschluss per 31. Dezember 2017 nicht mehr berücksichtigt werden. Dadurch wird das Jahresergebnis 2017 zu günstig dargestellt.

Im Zuge der Abnahme der Jahresrechnung für das Geschäftsjahr 2017 am 13. Juni 2018 hat der Stiftungsrat von diesem Umstand Kenntnis genommen. Der Sachverhalt wird im Geschäftsjahr 2018 als ausserordentlicher (periodenfremder) Aufwand korrigiert.

BMO | WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Bericht der Revisionsstelle
zur Eingeschränkten Revision
an den Stiftungsrat der
Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS
8200 Schaffhausen

Neuhausen am Rheinfall, 18. April 2018 / RL

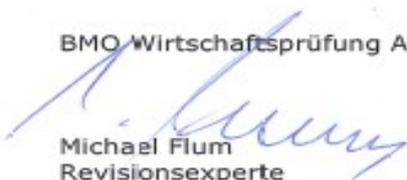
Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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

Unsere Revision 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 Stiftung vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betrieblichen Abläufe und des internen Kontrollsystems sowie Befragungen und weitere 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.

BMO Wirtschaftsprüfung AG


Michael Flum
Revisionsexperte
Leitender Revisor


Raphael Lang
Revisionsexperte

Beilage: Jahresrechnung

BMO Wirtschaftsprüfung AG
Querstrasse 5, CH-8212 Neuhausen am Rheinfall
info@bmowp.ch, www.bmowp.ch, CHE-100.786.375 MWST

DAS KOMPETENZZENTRUM FÜR ARBEITSINTEGRATION

STIFTUNG IMPULS - FIT FOR JOBS
Ebnatfeld 10 / Postfach 1000
8201 Schaffhausen

T 052 632 50 50
info@stiftung-impuls.ch
www.stiftung-impuls.ch

impuls
SCHAFFHAUSEN
FIT FOR JOBS

