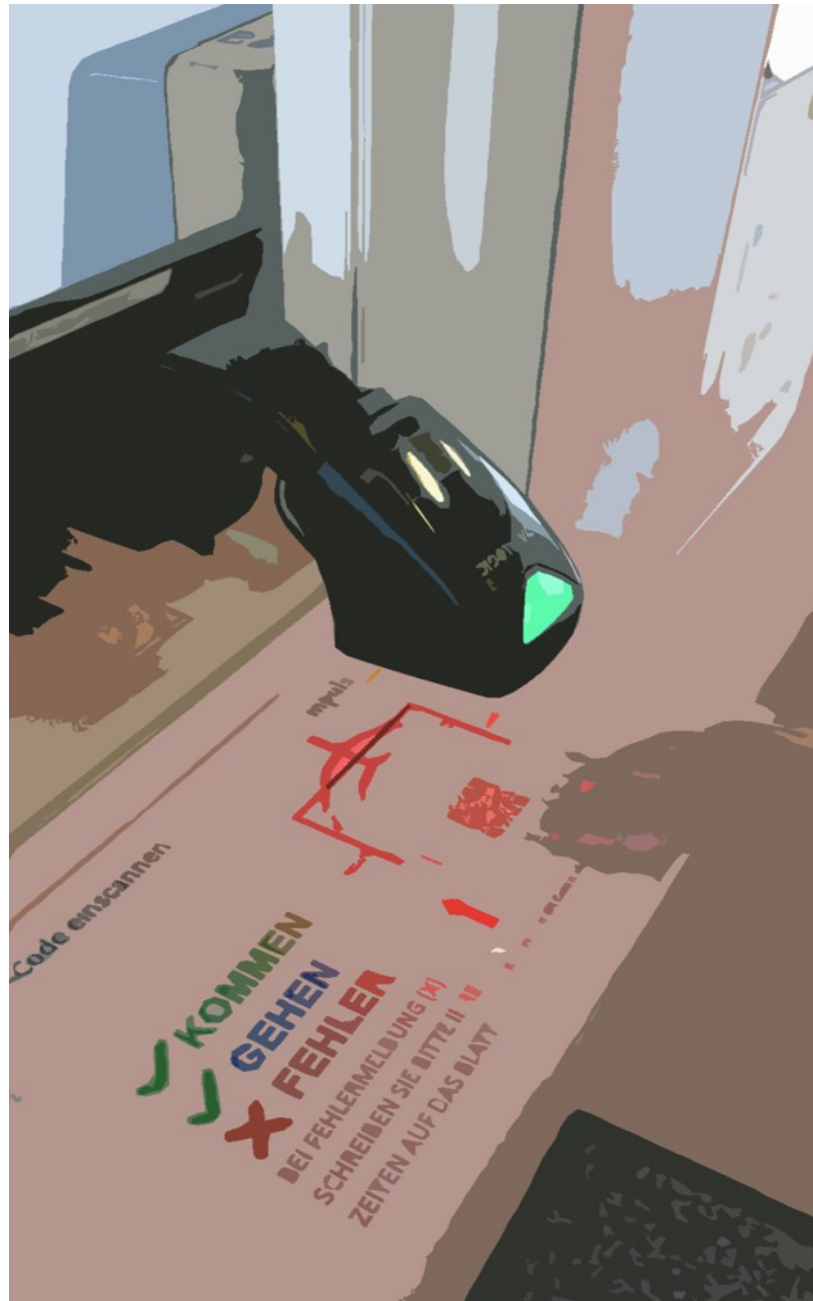
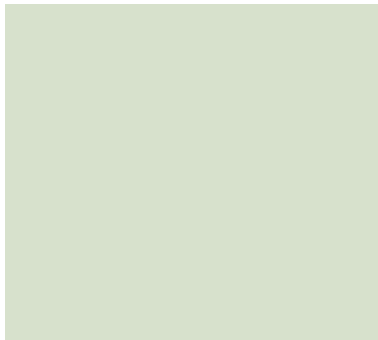


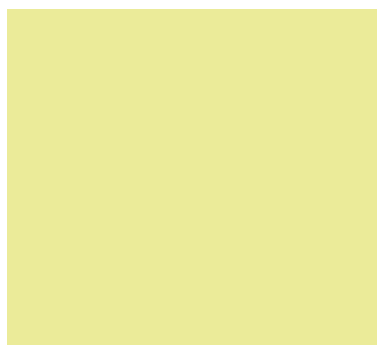
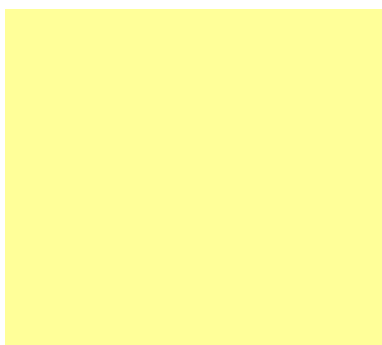
J
A
H
R
E
S
B
E
R
I
C
H
T



Inhaltsverzeichnis



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



VORWORT	
3	PRÄSIDENT SIMON STOCKER
BEREICHE	
4	JAHRESBERICHT DER GESCHÄFTSLEITUNG
5	BEDARFS- ENTWICKLUNG
6-8	RESSOURCEN UND INFRASTRUKTUR
9-11	INTEGRATIONS- ANGEBOTE
12-14	QUALIFIZIERUNG
15-16	BRANCHEN- QUALIFIZIERUNG

BEREICHE (Fortsetzung)	
17-18	BESCHÄFTIGUNG
19	KITA AM MUNOT
ORGANISATION	
20	STIFTUNGSORGANE
21	ORGANIGRAMM
22	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

ZAHLEN	
23	BILANZ
24-25	ERFOLGSRECHNUNG
26-32	ANHANG ZUR JAHRESRECHNUNG
33	ZUSÄTZLICHE ANGABEN
34	TESTAT

Vorwort

Heisser Sommer, kühle Köpfe



Simon Stocker / Präsident Stiftungsrat

Der Sommer 2018 war heiss, sehr heiss. Wer konnte, hat sich in den Schatten oder ins Wasser gerettet. Aber die Menschen waren erfindereich und anpassungsfähig und eigentlich hatten viele Freude an den schönen Tagen. Auch bei der Stiftung Impuls ging es letztes Jahr heiss her und zu. Betrieblich mussten viele Angebotsanpassungen gemacht werden, um den Ansprüchen der Auftraggeber gerecht zu werden. Und auch in den Betrieben, der Geschäftsleitung und im Stiftungsrat wurde viel gearbeitet und geschwitzt.

Bei all den vielen schweisstreibenden Aufgaben blieb kaum Zeit zum Verschnaufen. 2018 war ganz schön herausfordernd. Aber solche Zeiten zeigen eben auch: Mitarbeitende, Geschäftsleitung und Stiftungsrat arbeiten auch unter Stress hervorragend zusammen. Alle ziehen am selben

Strick und die Überprüfung der eigenen Arbeit und die Anpassungen für die Auftraggeber macht auch Freude. Gerade in heissen Zeiten zeigt sich die Fähigkeit einer Organisation, auf Herausforderungen zu reagieren. Und die Stiftung Impuls hat das unglaublich gut gemeistert und stets einen kühlen Kopf bewahrt.

Ich durfte sehr intensiv dabei sein und habe hautnah miterlebt, wie gut die Stiftung Impuls und ihre Mitarbeitenden funktionieren. Ich darf als Stiftungsratspräsident mit Stolz auf diese Organisation blicken und mich für das Engagement der Menschen hier bedanken. Das ist grossartig.

Die Stiftung Impuls ist gut aufgestellt und die Angebote entsprechen den Bedürfnissen. Offene Baustellen werden abgeschlossen und es bleibt auch Zeit, die Zusammenarbeit und Prozes-

se zu festigen. Auch 2019 dürfte wieder intensiv werden. Doch dank unserer Fähigkeit, auch in heissen Zeiten, kühlen Kopf zu bewahren, wird uns das wieder gelingen.

Jahresbericht der Geschäftsleitung

2018 war ein heisses Jahr – real wie auch im übertragenen Sinne für uns als Integrationsdienstleistungsorganisation.

2018 wurden uns sehr viele Herausforderungen beschert! Jahrzehnte bewährte Konzepte und Strukturen wurden komplett umgekrempelt (Taglohn), ausgeklügelte und qualitativ erfolgreiche Qualifizierungskonzepte mussten mangels genügender Nachfrage eingestellt, abgespeckt und modifiziert werden. IT-Neuprojekte stellten sich als komplexer und anspruchsvoller heraus als ursprünglich gedacht. Bewährte und erfahrene Mitarbeitende mussten ersetzt werden oder der Wiederbesetzungsentscheid musste mangels Budgetsicherheit hinausgezögert werden. Mutterschaftsabsenzen erforderten zusätzliche Überbrückungslösungen mit ungewissen Zukunftsaussichten. Budgetkürzungen für 2019 erforderten Massnahmenpläne und Grundsatzentscheidungen. Das ist nur ein Ausschnitt aus dem Katalog der speziellen Traktan-

den, die das 3er-Geschäftsleitungsgremium zu besprechen hatte. Dabei absorbiert allein das operative Tagesgeschäft der mit rund 300 Personen (Teilnehmende und Festangestellte) dotierten Stiftung gut und gern 80% der zeitlichen Ressourcen unseres Teams. Ehrlicherweise wurden aber unsere individuellen wie auch die Teambelastungsgrenzen mehrfach überschritten, die Tourenzähler bewegten sich doch wiederholt im roten Bereich.

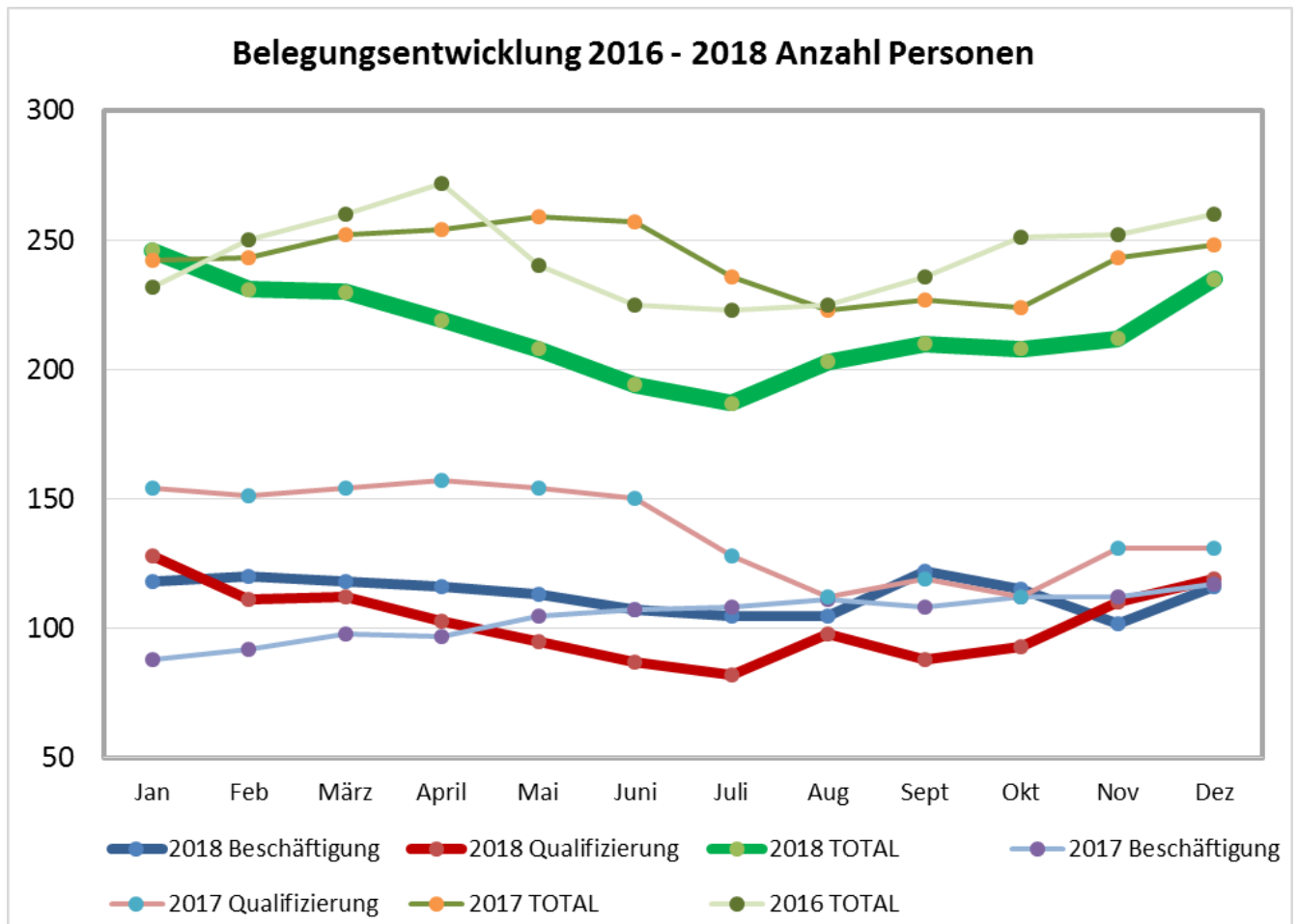
Am Ende des Geschäftsjahres dürfen wir zufrieden auf das Erreichte und auch das positive Geschäftsergebnis zurückschauen und allen unseren Mitarbeitenden kräftig auf die Schulter klopfen. Grandios war auch die Unterstützung, die wir seitens unseres Stiftungsratspräsidenten erhielten. Er

gab uns Kraft und Rückhalt auch in Zeiten, da unsere Batterien sich bereits bedrohlich leer anfühlten. Aber auch der ganze Stiftungsrat hat sich aktiv und konstruktiv an der Gestaltung unserer Zukunftsfragen beteiligt und engagiert. Diese Erfahrung, dass alle auch in schwierigen Zeiten gemeinsam am Strick ziehen, sie machen die Essenz unserer Stiftung aus und werden unsere Zukunft auch weiterhin prägen.



v.l.n.r.: Roland Gasser (Geschäftsführer / Leiter Bereich Support), Urban Halter (Mitglied Geschäftsleitung / Bereich Arbeit) und Beatrice Pfändler (Mitglied Geschäftsleitung / Bereich Integration)

Bedarfsentwicklung



Die Grafik zeigt eindrücklich die gegenüber den Vorjahren reduzierte Gesamtbelegung (grün) die sich ursächlich aus der markant tieferen Belegung von Qualifizierungsangeboten (rot) ergeben. Die Beschäftigungsangebote (blau) hingegen lagen praktisch das ganze Jahr über dem Vorjahr.

Gewohnt an grössere saisonale Schwankungen aber auch Verschiebungen innerhalb der Zielgruppen, erlebten wir im Geschäftsjahr mit einem nicht budgetierten Rückgang der Zuweisungen seitens RAV in der Gröszenordnung von über 30% doch sorgenvolle Momente. Die daraus entstandenen strukturellen Schwierigkeiten (unausgelastete Kurse und interne betriebliche Arbeitsplätze) lösten auch personell grosse Unsicherheiten aus.

Durch unsere stark interinstitutionell aufgestellten Angebote und unsere hohe Flexibilität ist es uns erfolgreich gelungen, die freien Kapazitäten unseren anderen Zielgruppen zugänglich zu machen, sodass keine Abbaumassnahmen eingeleitet werden mussten. Dieses Klientel (Sozialhilfe und IV) ist aber nur sehr beschränkt oder noch nicht für den 1. Arbeitsmarkt gerüstet, dementsprechend tiefer liegen die Vermittlungswerte dieses Jahr. Wir konnten insgesamt 110 Stellenantritte registrieren (Vorjahr 135).

Richtig zum Tragen – auch mit einer ansteigenden Belegung – kamen dann unsere Ende Herbst stark veränderten Beschäftigungskonzepte. Dieser Trend dauert auch im Frühjahr 2019 noch an.

Ressourcen und Infrastruktur

Die grösste Einzelinvestition stellte eine neue Kippbratpfanne in der Kantine Ebnatfeld dar. Dieses sensorgesteuerte moderne Kochgerät zum Preis eines Kleinwagens übernimmt nebst dem Kombisteamer die Hauptarbeit. Anbraten, Schmoren, Kochen, alles auf einer angenehm tiefen Arbeitsebene und einfach zu reinigen. Nur noch selten werden die grossen 20 Liter Kochtöpfe auf den Herd gestellt.



Mit dem Ausbau und mehr manpower im Beschäftigungsbereich konnten wir 2018 unsere Leistungen im Forstbereich wieder steigern, was der Stadt Schaffhausen sicher zugute kommt. Da machte es Sinn bei Wiederbeschaffung von Fahrzeugen auf 4x4 Einsatzmöglichkeiten zu achten. Diesen fast neuwertigen Duster konnten wir für wenig mehr als CHF 10'000.- erstehen und einen Pw ersetzen.



Energieeffizienz und die EU weit verordneten Verbote für gewisse Leuchtentypen zwingen uns, sukzessive alle Lichtsysteme auszutauschen. Mit einer ersten Beschaffung moderner sensorgesteuerter LED Stehleuchten für die Büroräumlichkeiten wurden die seit 2004 im Einsatz stehenden alten Geräte ersetzt. Für 2019 steht der komplette Austausch aller Deckenleuchten auf LED Technologie an.

Die gemeinsame Entwicklung und Integration einer Präsenzerfassungssoftware in unser Fallführungssystem geht bereits ins dritte Jahr. Länger, komplexer und teurer als anfangs gedacht, erfolgten auch 2019 noch weitere Programmierungssequenzen und praktische Feldversuche. Der Pilotbetrieb läuft seit November parallel zum alten Analogmodell (Stempelkarte), die definitive Umstellung wird im Frühjahr 2019 erfolgen. Die neue integrierte Software wird sämtliche teilnehmerbasierten Administrationsprozesse umkrempeln und Schnittstellen vereinfachen.



Organisation

Die Verschiebung der Teilnehmerquantitäten nach Zuweiser wirkten sich organisationsintern unterschiedlich aus. Besonderer Mehrbelastung waren die Fallführenden im Bereich Beschäftigung und IV ausgesetzt, während die RAV-PVs Rückgänge zu verzeichnen hatten. Die Kapazität wurde dort für die Überarbeitung der Qualifizierungskonzepte eingesetzt.

Aufgrund des hohen konzeptionellen Anpassungsdrucks und der parallelen Umsetzung neuer Konzepte war auch die Geschäftsleitungsebene stark gefordert. Offene Fragen der Finanzierung und über die Zukunft der Qualifizierungsangebote strapazierten die Nerven aller Beteiligten. Dabei konnte immer auf die tatkräftige Unterstützung unseres Präsidenten und des ganzen Stiftungsrates gezählt werden!

Zukunftsgerichtet hat die Geschäftsleitung im Herbst einen Prozess eingeleitet, der die bestehenden Organisationsstrukturen und die damit verbundenen Funktionen und Aufgaben einer Klärung unterzieht. Er soll in einer zweiten Phase auf weitere Führungsebenen ausgeweitet werden.

Kommunikation

Ein Highlight war ein vom kantonalen Arbeitsamt in dieser Form erstmals realisiertes Anbietertreffen aller Arbeitsmarktlichen Massnahmen. Neben den vielen persönlichen Kontaktmöglichkeiten wurde uns in diesem Kontext auch bewusst, wie segmentiert und vielfältig der Einsatz aller Instrumente vom RAV eingesetzt wird. Wir

sind nicht das Zentrum der Arbeitsintegration aber ein wichtiges mit anderen Anbietern vernetztes Puzzlestück im Gesamtkonzept.

Im Herbst fand ein Treffen einiger Ostschweizer Mitglieder des zentralen Dachverbandes von Arbeitsintegration Schweiz AIS statt. Damit kantonale und regionale Anliegen erfasst werden können, aber auch eine Vernetzung und damit Synergien in der täglichen Arbeit stattfinden, wurde die IG Regionalgruppe AIS aufgestellt, in deren Vorstand auch der Geschäftsführer Impuls teilnimmt. Mit dem Büro-Service der Stiftung wird dem Verbund ein administratives Dienstleistungszentrum zur Seite gestellt, das für die Adressbewirtschaftung, Einladungen und konzeptionelle Arbeiten zuständig ist.

Personal

2018 traten 5 Mitarbeitende neu ein und 7 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 5,8 Tage, bereinigt man die Zahl um 2 längere Mutterschaftsabsenzen, resultiert noch eine Quote von 4,6 Tagen/Mitarbeiter.

2018 konnten einige individuelle Weiterbildungen, wie Humorcoaching, Online Coaching und Basis Web Integrator unterstützt werden. In den Arbeitsbereichen waren Themen, wie

Motorsägenhandling, Teamführung und Einführung in die Arbeitsagogik aktuell.

An den Schweizermeisterschaften der Swiss Barbecue Association vom 1./2.9.2018 in Wil SG hat das Team Chläggibruzzler unter der Leitung von Peter Spörndli (Leiter Kanti Mensa Kantonsschule) unter tatkräftiger Mithilfe von Marcel Spörndli (Küchenchef Kantine Ebnetfeld) in der Kategorie Profi den Podestplatz erklommen.

Nach einem Vize-Weltmeistertitel 2015 in Schweden und dem 2. Platz an den letztjährigen Schweizermeisterschaften stehen unsere leidenschaftlichen Bruzzler zuoberst auf dem Siegestreppchen!

Impuls ist stolz auch im Kantinen-Alltag auf das Können und die Professionalität seiner beiden Küchenchefs zählen zu können.



Der halbtägige Betriebsausflug führte uns dieses Jahr bei prächtigem Sommerwetter an den Pfäffikersee. Nach einem Picknick im Römerkastell fanden wir uns im nahen Juckerhof zu einer Bauernhofrophy ein. Das Buffett à discretion stillte auch noch den grössten Hunger bevor uns der Bus zurück nach Schaffhausen fuhr.

Den Jahresabschluss feierten wir mit einem Aperò riche inmitten unserer Arbeitsstätte Industrie-Montage. Gleichzeitig verabschiedeten wir auch unseren mit 23 Dienstjahren langjährigen Gruppenleiter Peter Schelbli ins verdiente Rentnerdasein.



Integrationsangebote

Im Bereich der Angebote stand das 2018 unter dem Motto der Anpassungen. Bewährte Angebote wurden nach den Bedürfnissen von Zuweisern und Teilnehmenden überarbeitet und einzelne neu geschaffen.

2017 und Sommer 2018 das Modell der Beschäftigung neu. Am 1. September 2018 ist die Neuausrichtung gut gestartet, wobei noch die eine oder andere Unklarheit präzisiert oder angepasst werden muss.

und Coachings Lücken zum Arbeitsmarkt zu schliessen. Die Zielgruppe 4 kann durch Motivationscoaching und Bewerbungswerk-



Neues Zielgruppenmodell für Zuweisungen Beschäftigung (Sozialhilfe)

Beschäftigung

In der Beschäftigung sollten die Teilnehmenden differenzierter und gemäss ihrem Potential und ihren Ansprüchen begleitet werden. Zudem stand die Frage nach einer besseren Integration der Tagelöhner im Raum.

Eine Arbeitsgruppe aus Geschäftsleitung, Abteilungsleitern Beschäftigung und der Personalverantwortlichen Sohi entwickelte zwischen Herbst

Zielgruppenaufteilung

Mit dieser Zielgruppenaufteilung werden die Teilnehmenden gemäss ihrer Arbeitsfähigkeit und Vermittlungsbereitschaft eingestuft und individuell begleitet respektive gefördert.

Die Teilnehmenden aller vier Zielgruppen haben einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Die Zielgruppe 2 hat die Möglichkeit, durch spezifische Fachkurse

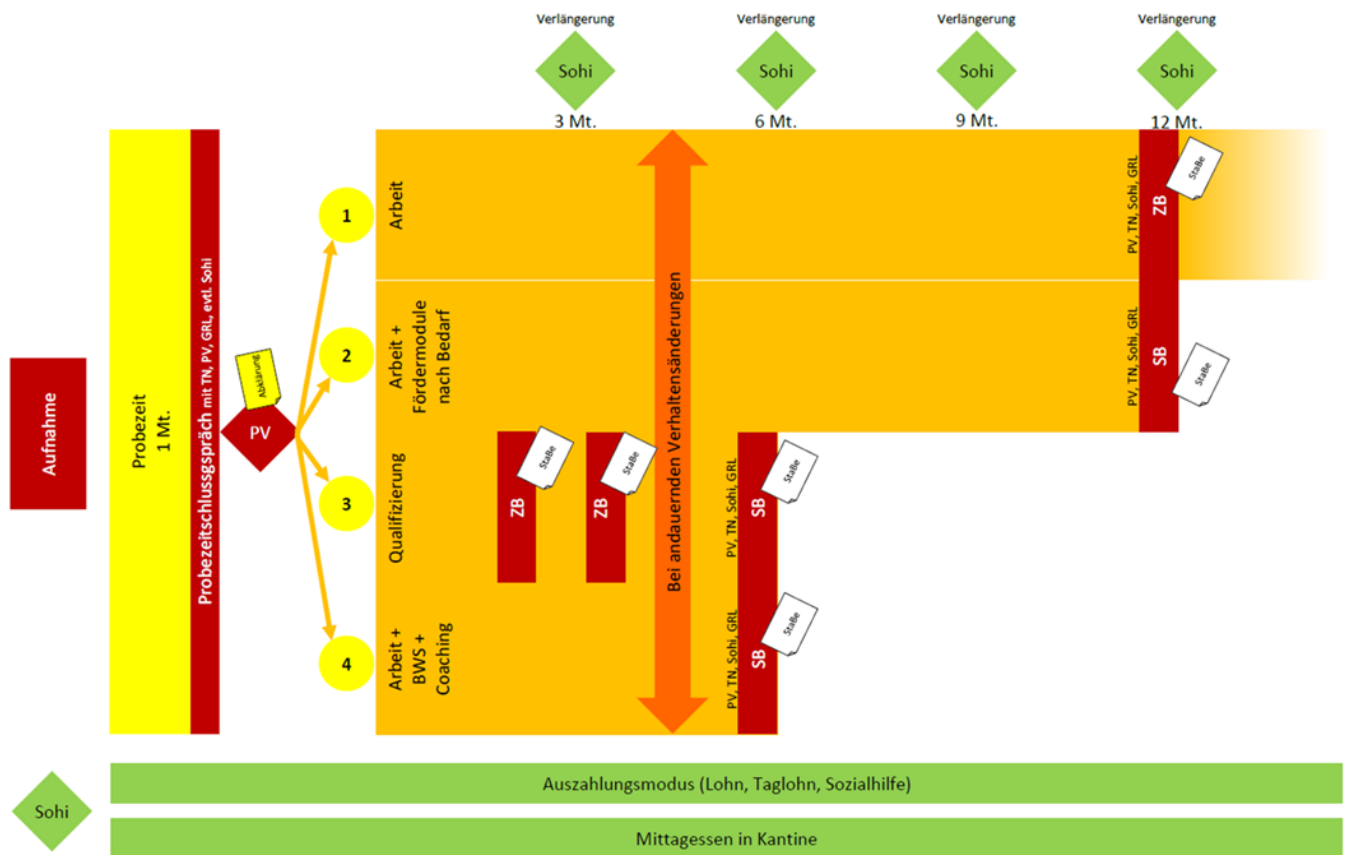
statt den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen. Das Angebot der Zielgruppe 3 entspricht dem Qualifizierungsangebot, das später genauer beschrieben wird.

Prozess

Im neuen Prozess wird eine einmonatige Probezeit vorgeschoben. Im anschließenden Gespräch erfolgt die Einteilung in eine der Zielgruppen mit unterschiedlicher Dauer und unterschiedlichen Beurteilungs- und Austauschelementen (ZB, SB).

„Einfach DANKE!

Wenn es mir nicht gut ging, wurde ich aufgefangen.
Wenn es mir gut ging, haben wir zusammen gelacht.“



Taglohn

Neu ist das Taglohn nicht mehr ein eigenes Angebot, sondern „nur“ noch ein Auszahlungsmodus. Dieser Auszahlungsmodus wird von den Sozialberater*innen festgelegt. Teilnehmende, die am Abend ihren Taglohn erhalten, können neu an verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiten und in den verschiedenen Zielgruppen eingeteilt sein.

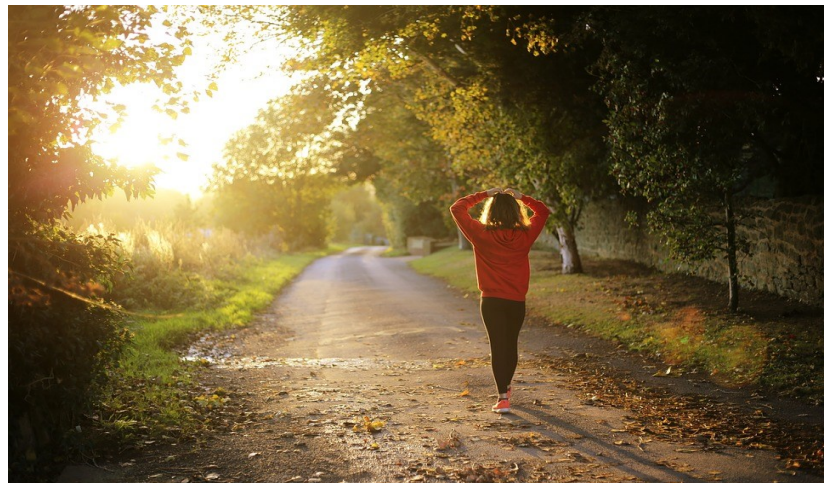
„Ich bin dankbar, eine Beschäftigung zu haben sowie einen strukturierten Tagesablauf.“

Integration junge Erwachsene

Auf der Sozialhilfe sind junge Erwachsene gemeldet, die nicht in der Gesellschaft oder in einem Arbeitsalltag integriert sind. Bei ihnen wirken die üblichen Vorgehensweisen des Amtes nur unbefriedigend.

Für diese Zielgruppe konzipierten wir ein neues Angebot, das individuell auf die unterschiedlichen Bedürfnisse dieser Teilnehmenden eingehen kann.

Dieses Angebot besteht aus drei Phasen, die unterschiedliche Themen beinhalten:



1. Abklären

1-2 Monate

2. Finden, Fördern

max. 1 Jahr

3. Integrieren

nach Bedarf

Phase 1 Abklären

Zu Beginn geht es darum, die Teilnehmenden kennenzulernen und eine gute Arbeitsbeziehung aufzubauen. Gelingt dies und besteht die Motivation, sich auf einen Integrationsprozess einzulassen, wird in die zweite Phase übergegangen.

Phase 2 Finden, Fördern

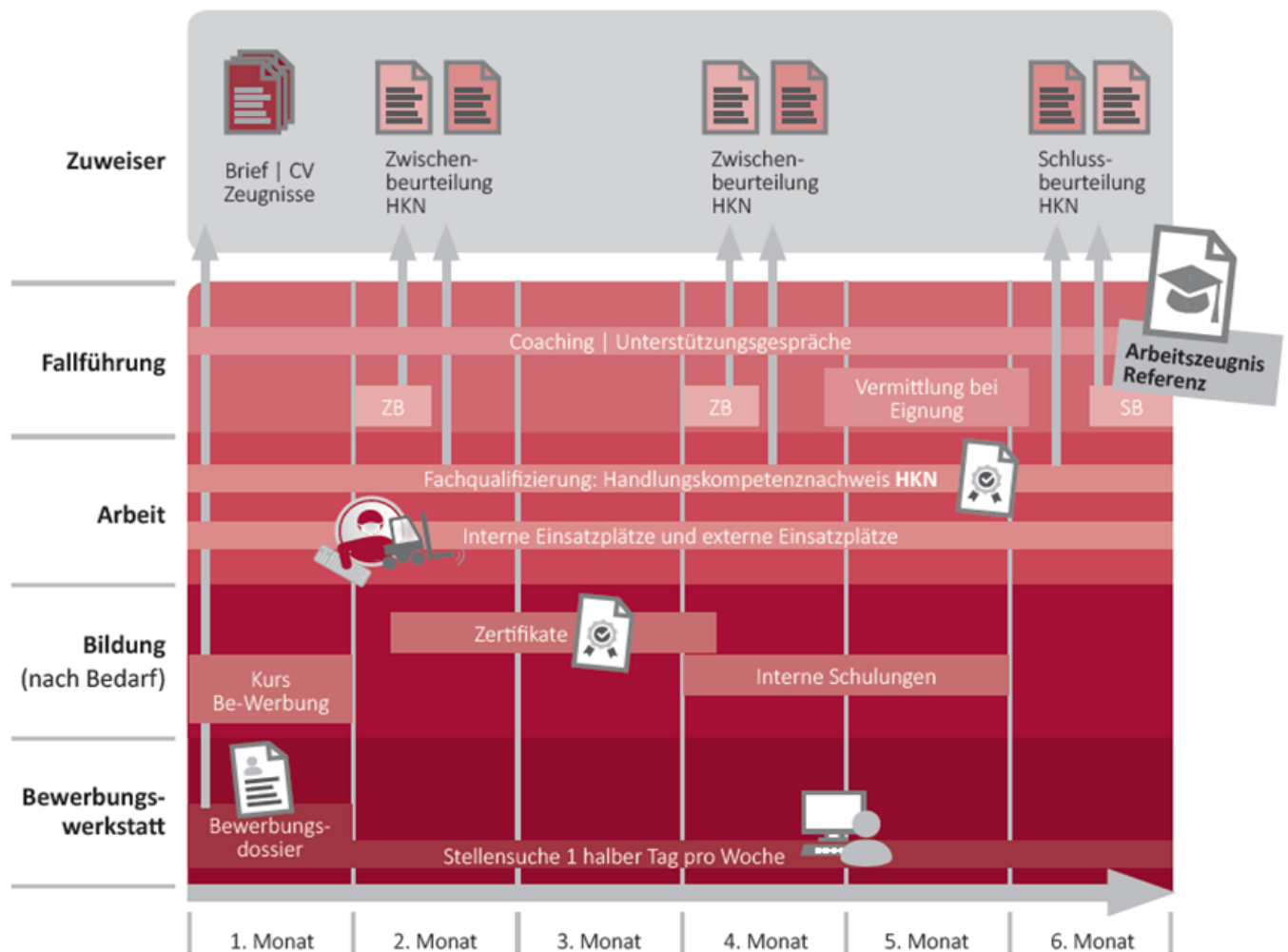
Nun arbeiten die Teilnehmenden mindestens 50% und können durch Ausprobieren verschiedene Erfahrungen machen. Nach Möglichkeit können sie bedarfsgerecht Fördermodule, Kurse und Bildungselemente besuchen. Nur wenn ein vorbereitendes Praktikum, eine Lehrstelle oder ein neuer Arbeitsplatz gefunden wurde, erfolgt ein Übertritt in die dritte Phase.

Phase 3 Integrieren

Um im Arbeitsmarkt zu bestehen, erhalten die Teilnehmenden bedarfsgerechte Begleitung im Rahmen eines Job Coachings.

Qualifizierung

Aufgrund der stark rückläufigen Zuweisungen vom RAV und veränderter Rahmenbedingungen, überarbeiteten wir unsere Qualifizierungsangebote nach den Wünschen und Bedürfnissen des RAVs.



Die Qualifizierung besteht wie bisher aus den vier Teilbereichen Arbeit, Coaching, Bildung und Bewerbungswerkstatt. Darin haben wir folgende Anpassungen getätigt:

Am Arbeitsplatz führen die Gruppenleitenden neu einen Handlungskompetenznachweis (HKN), in dem die erledigten Tätigkeiten und behandelte Lerninhalte dokumentiert werden. Im ersten Monat führen wir den dreiteiligen Kurs Be-Werbung durch, in dem sich die Teilnehmenden mit den

wichtigsten Themen rund um die Stellensuche auseinandersetzen und ihre Bewerbungsunterlagen vervollständigen und auf den neuesten Stand bringen.

Im Bereich Bildung bekamen wir für unsere internen Fachkurse zu wenig Teilnehmende zugewiesen. Neu können die Teilnehmenden berufsspezifische Kurse von externen Anbietern besuchen und so fehlende Zertifikate erlangen.

Im Büro-Service bieten wir gezielte

Schulungen im Rechnungswesen und ECDL-Training an.

Nebst der Qualifizierung im Gastrobereich bieten wir eine zusätzliche Qualifizierung im Gastro Service an.

Die Umsetzung der neuen Qualifizierungsangebote startete etappenweise Ende 2018 und wird vollständig im 2019 eingeführt.



QUALIFIZIERUNG GASTRO



QUALIFIZIERUNG BÜRO



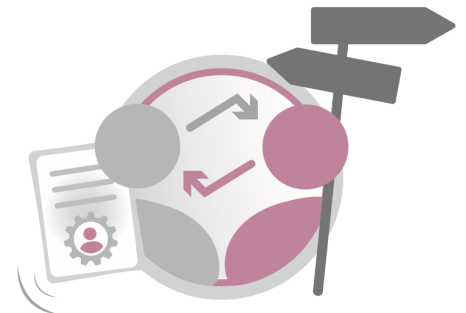
QUALIFIZIERUNG GASTRO SERVICE



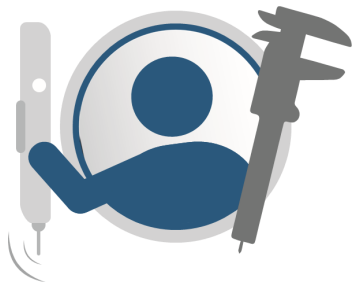
QUALIFIZIERUNG HAUSWIRTSCHAFT



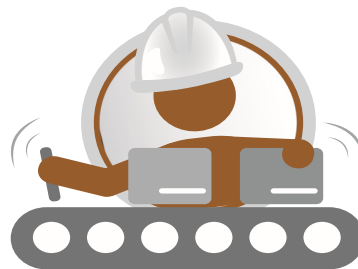
QUALIFIZIERUNG INDIVIDUELL



COACHING



QUALIFIZIERUNG INDUSTRIE GEWERBE



BESCHÄFTIGUNG



ABKLÄRUNG



BEWERBUNGSWERKSTATT



JOB COACHING

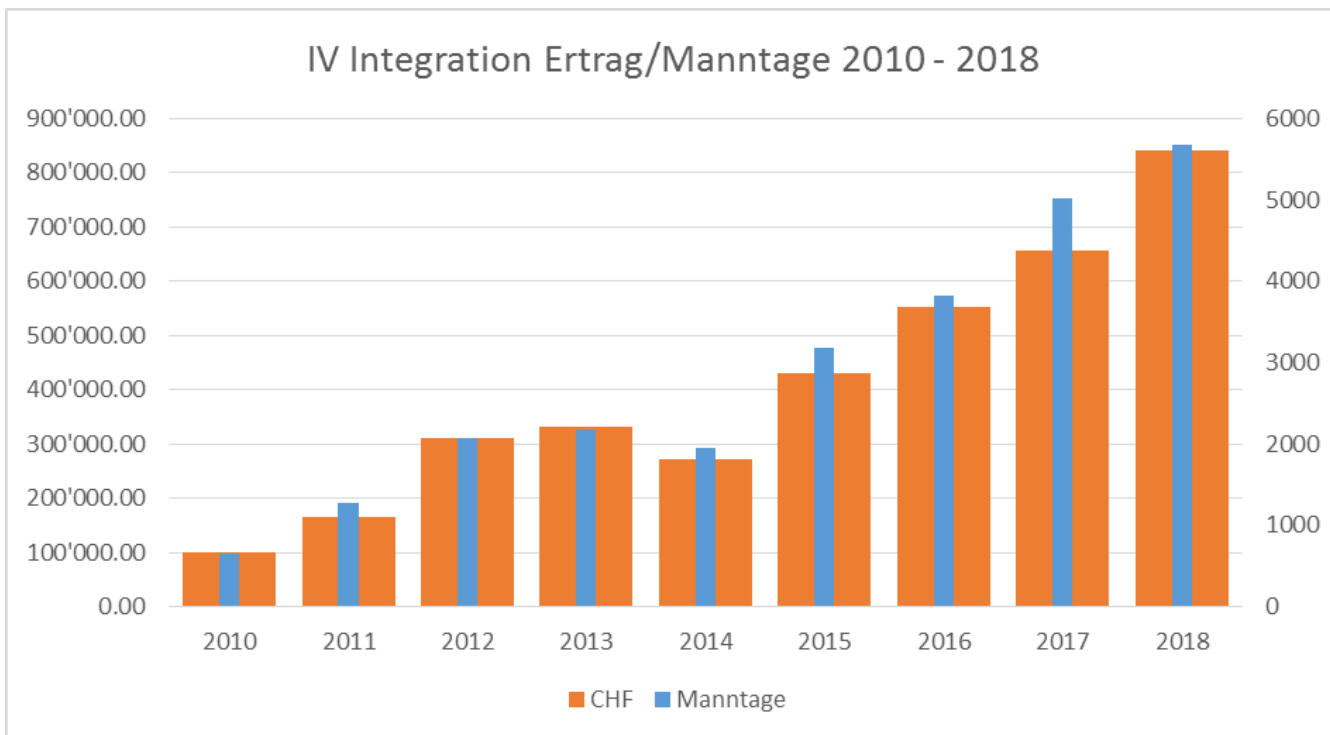
IV-Angebote

Für die IV bieten wir folgende Massnahmen an:

- Integrationsmassnahmen, wie Belastbarkeitstraining, Aufbautraining, WISA und Arbeit zur Zeitüberbrückung
- Vorbereitungsmaßnahmen
- Erstmalige berufliche Ausbildung, wie EBA Küchenangestellte/r
- Praktika
- Job Coaching
- Arbeitsvermittlung

Dank der erfolgreichen Zusammenarbeit mit der IV waren alle vier Personalverantwortlichen/Coach nahezu ausgebucht. Gemeinsam mit Versicherten, Eingliederungsberatenden, Vorgesetzten an den Arbeitsplätzen, Ärzten, Pro Infirmis und anderen Unterstützern konnten viele passende Lösungen gefunden werden.

„Das Angebot hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich meine Situation normalisiert hat. Alleine wäre es mir nicht so schnell gelungen. Herzlichen Dank an alle Beteiligten. Das Essen war gut. Die Betreuer in der Werkstatt waren sehr kompetent. Man war sehr entgegenkommend.“



Branchenqualifizierung

In der Branchenqualifizierung war der Rückgang der RAV-Teilnehmenden ein vorherrschendes und sehr prägendes Thema. Auf der betrieblichen Ebene versuchten wir die tiefe Belegung und die damit verbundenen Schwierigkeiten die betrieblichen Aufgaben zu erfüllen damit auszugleichen, dass wir Teilnehmende aus dem Beschäftigungsangebot verstärkt auch in den Qualifizierungsbetrieben einsetzten. Dies gelang aber nur teilweise; auch im Beschäftigungsbereich wurden zuverlässig anpackende Hände auf allen Seiten vermisst. Die Lage verbesserte sich erst ab Herbst, als die Zuweisungen vor allem im Beschäftigungsbereich nochmals deutlich anstiegen.

Auswirkungen hatte diese Belegung aber im Besonderen auf die Fachkurse, deren Belegungen direkt von Anmeldungen vom RAV abhängig sind. Die Analyse der Zielgruppe auf Seiten des Zuweisers zeigte, dass die Basis für eine kontinuierliche Weiterführung der Kurse nicht gegeben war. Nachdem wir schon in der Qualifizierung Hauswirtschaft im Verlauf des Jahres externe Kurse durch persönliche Kursteilnahme der Leitung Hauswirtschaft evaluiert und ins Angebotskonzept aufgenommen hatten, kommt dieses Modell ab 2019 auch bei der Qualifizierung Gastro zu tragen, wo ausserkantonale Basiskurse in regelmässigen Abständen stattfinden und für RAV-Teilnehmende zum neuen Bestandteil des Qualifizierungsangebots besucht wurden.

„Danke, dass ich persönlich sowie fachlich so viel profitieren durfte.“

Abschied nehmen mussten wir deshalb von unseren langjährigen Kursleitern.

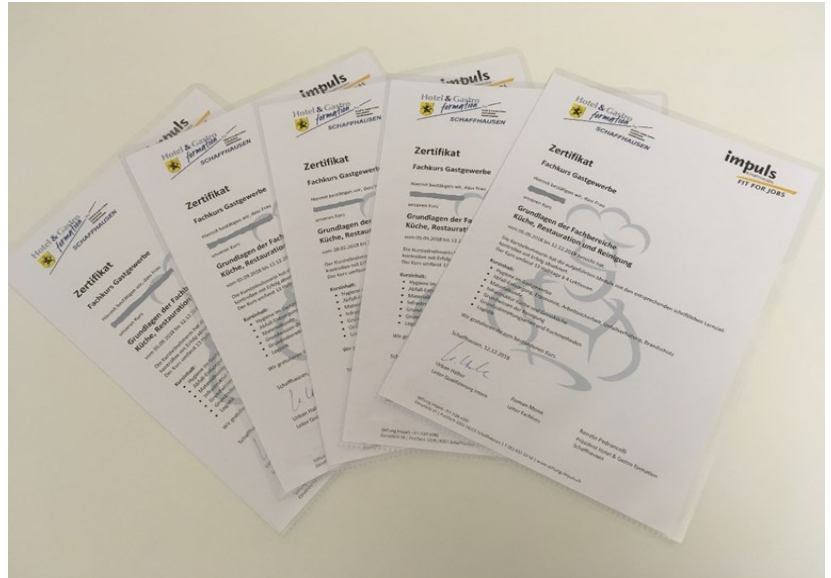
Den Fachkurs Industrie hat Albert Studerus in enger Zusammenarbeit mit uns konzipiert und im Frühjahr 2013 gestartet. Er hat diesen Kurs geprägt mit seiner langjährigen Industrie-Erfahrung, gepaart mit der Neugierde und dem Bestreben, die TN auf der fachlichen Ebene weiterzubringen; aber auch Themen wie „Ziele setzen“ lösten immer wieder anregende Diskussionen im Kurs aus, die auch im Betrieb weiter hallten.



Der modular aufgebaute Kurs mit einem Gesamtumfang von 12 Halbtagen konnte insgesamt 13 Mal durchgeführt werden, der letzte Kurs endete im Juli 2018. Insgesamt schlossen 71 Teilnehmende den Kurs mit Zertifikat ab.

Auch der Fachkurs Gastro ging zu Ende: Mitte Dezember fand der letzte Kurstag in der Kantonsschule statt. Die letzten 5 Teilnehmenden konnten die letzten Module erfolgreich abschliessen.

Seit dem Start des Kurses im Januar 2012 haben 69 Personen den Kurs besucht und das Gastro-Zertifikat erhalten. Roman Monn hatte die Kursleitung im Herbst 2015 übernommen und mit hoher Flexibilität immer wieder einen Weg gefunden, die Teilnehmenden mit unterschiedlichen Wissensständen und Sprachkenntnissen abzuholen, in den Unterricht einzubinden und sie zum Zertifikat zu führen.



Neues Instrument in der Qualifizierung: der Handlungskompetenznachweis (HKN)

Im Handlungskompetenznachweis werden die Aufgaben und Tätigkeiten dokumentiert, die der/die Teilnehmende während des Programms am Arbeitsplatz ausgeführt hat. Er informiert die RAV-PBs fallspezifisch über ein- und ausgeübte Tätigkeiten und Learnings der Teilnehmenden und zeigt den Teilnehmenden und den RAV-Personalberatenden auf, welche Möglichkeiten wir an unseren Arbeits- und Einsatzplätzen bieten können. Nicht zuletzt ist er ein Instrument für die Vorgesetzten / Gruppenleitenden zur Planung der Tätigkeiten und Aufgaben der Teilnehmenden und dient als Grundlage bei Standortbestimmungen sowie bei neuen Zielsetzungen auf der Arbeitsebene. In den internen Betrieben sowie den häufig genutzten externen Einsatzplätzen kommen dabei angebots- und/oder einsatzplatzspezifischen Vorlagen zum Einsatz, die im Verlauf des Einsatzes laufend weitergeführt und gemeinsam besprochen werden.

Handlungskompetenznachweis

Im Handlungskompetenznachweis werden die Aufgaben und Tätigkeiten dokumentiert, die der/die Teilnehmende während des Programms am Arbeitsplatz ausgeführt hat. Im Einsatzbetrieb wird das Formular laufend nach Bedarf geführt und mit dem/der Teilnehmer/in besprochen. Zusammen mit dem Beurteilungsfomular wird der ausgefüllte Nachweis an die/den Berater/in weitergeleitet.

Name/Vorname	A. B.	Arbeitsplatz	Stiftung Impuls Kantine Ebnatfeld
Programm	QG	Vorgesetzte/r	Marcel Spörndli

Das aufgeführte Datum entspricht demjenigen der ersten Ausführung; ist das Feld leer, wurde die Tätigkeit (noch) nicht ausgeführt.

Handlungskompetenzbereich 1: Arbeitssicherheit / Ergonomie / Hygiene	
Datum	Tätigkeit / Lerninhalt
	Körperhygiene
	Lebensmittel Hygiene
	Sicherheit am Arbeitsplatz / Umgang mit Gastronomie-Geräten
	Grundlagen des HACCP Hygienegrundsatzes für die Gastronomie
	Ergonomie
Bemerkung:	

Handlungskompetenzbereich 2: Grundlagen der kalten Küche	
Datum	Tätigkeit / Lerninhalt
	Rüsten von Gemüse und Salaten
	Zubereitung Salatsaucen / Öl Essig Basis / Mayonnaise Basis
	Zubereitung von gemischten Salaten / rohe und gekochte Salate
	Schnittarten für Gemüse
	Betreuung des Salatbuffets im Mittagsservice
Bemerkung:	

Individuelle zusätzliche Handlungskompetenzen	
Datum	Tätigkeit / Lerninhalt

Fördermassnahmen

Ort, Datum: Schaffhausen,

Teilnehmer/in: Vorgesetzte/r:

Original an Stiftung Impuls
Kopien an Berater/in und Teilnehmer/in

Beschäftigung

Im Zuge des Projekts „Flexibility“ sollen Schranken fallen und die Teilnehmenden individuell nach Eignung und Neigung in die verschiedenen Arbeitsbereichen eingesetzt werden. Damit war klar: die strikte Trennung und Abgrenzung des „Taglohns“, das teilweise auch als diskriminierend erlebt wurde, darf nicht aufrechterhalten werden.

Der Taglohn als separates spezifisches Angebot hat mit der Veränderung der ursprünglichen Zielgruppe seine Berechtigung verloren. Die in diesem Rahmen durchgeführten Aufträge (Forstarbeiten, Räumungen und Entsorgungen, Service Public) sind wertvolle, sinnstiftende und für viele Teilnehmende motivierende Tätigkeiten und sollen beibehalten werden.

Mit der **Auflösung des spezifischen Taglohn-Angebots** wurden die Arbeitsbereiche geöffnet:

Teilnehmende mit täglicher Lohnauszahlung können nun auch in den anderen Beschäftigungsbetrieben (v.a. im Werk-Platz) oder bei spezifischer Eignung beispielsweise auch im Gastro-Bereich ihren internen Arbeitsplatz finden; umgekehrt stehen auch alle Dienstleistungs-Bereiche und somit attraktive Arbeitsfelder in Form von externen Aufträgen (Forst, Räumungen, Entsorgungen, Umgebungsarbeiten etc.) unabhängig vom Auszahlungsmodell und Zuweiser offen. Die Arbeit wird daher nicht mehr durch den Auszahlungsmodus definiert, was einen individuell passenden Einsatz ermöglicht – und attraktivere, individuell geeignete Arbeitsfelder erhöhen die Motivation

Dies hat – zusammen mit den gegen Ende Jahr deutlich zugenommenen

neuen Zuweisungen – dazu geführt, dass die Belegung und Präsenz im Dienstleistungs-Bereich (mobile Einsätze) deutlich gestiegen ist.

Für die ehemaligen Taglohn-Teilnehmenden hat sich die Arbeitszeit erhöht; sie arbeiten jetzt wie das Gros der anderen Teilnehmenden von 08:00 bis 16:00. Zu Mittag wird nicht mehr in der Gassenküche gegessen, sondern auch wie die anderen Teilnehmenden in der Kantine Ebnatfeld. Für die Kantine waren die zusätzlichen Gäste eine Herausforderung – und für die Gassenküche ein Einschnitt, weil sich dadurch ihre Gästeschar erheblich verkleinerte.

Mittlerweile hat sich vieles eingespielt –, manches trat erst nach Start der Umstellung so richtig zu Tage, andere Themen haben still und fast heimlich eine Lösung gefunden.

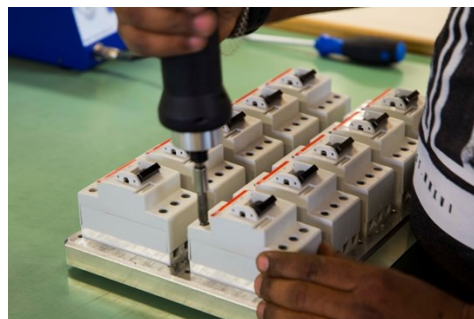
Beispiele aus dem breiten Repertoire an Dienstleistungs-Aufträgen



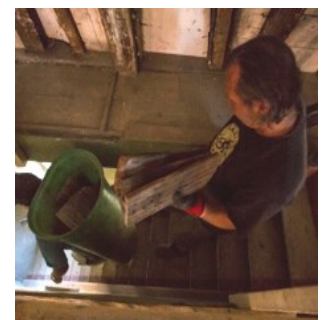
Nichts für zart Besaitete: Räumungsauftrag eines Estrichs



Öffnung der Arbeitsfelder: einzelne Teilnehmende mit entsprechender Eignung und Motivation konnten neu auch im Taglohn-Auszahlungsmodell in der Gastronomie oder im Montagebereich eingesetzt werden.



Die fix im „Taglohn“-Angebot enthaltenen Arbeiten (wie z.B. Brennholzvorbereitung und – bereitstellung an den öffentlichen Grillplätzen) stehen nun einer breiteren Zielgruppe zur Verfügung.



Rund um den Umbau des Hotels Tanne kam die Dienstleistungsabteilung mehrfach beim Räumen und Entsorgen zum Einsatz.

Kita am Munot

Das Jahr 2018 in der Kita am Munot war geprägt durch eine grosse personelle Rochade. Die langjährige Leiterin der Kita am Munot, Janine Schüfer, ist Ende Juni zu neuen familiären und geographischen Ufern aufgebrochen. Damit hat sich für das auf den Leitungspositionen sehr gut eingespielte Team aber auch die Möglichkeit eröffnet, neue Aufgaben- und Rollenteilungen ins Auge zu fassen. Und so entschied sich dann die langjährige Gruppenleiterin Kerstin Camenisch neu die Gesamtleitung zu übernehmen und für die noch junge aber engagierte Ria Eschenmoser tat sich die Chance auf, neu die Gruppenleiterfunktion zu übernehmen. Mit dieser internen Rochade ist sichergestellt, dass das Knowhow und die stark akzentuierte Teamkultur mit weitgehenden Mitwirkungsmöglichkeiten aller Mitarbeitenden weiter gepflegt werden kann. Die laufenden Weiterbildungen unterstützen dabei die Mitarbeiterinnen in ihren neuen Funktionen und sorgen gleichzeitig für frische Impulse im pädagogischen Alltag.

Die Kita ist auch ein bedeutender Ausbildungs- und Lehrbetrieb. 2018 durfte Sophia Kessler erfolgreich ihre 3 jährige EFZ-Ausbildung als FABE abschliessen und Pascale Ita startete ihrerseits in die EFZ-Ausbildung. Im weiteren startete auch ein zukünftige PH-Studentin ein Jahrespraktikum. Erfolgreich konnte zudem eine mehrmonatige berufliche Integration im Auftrag des RAV's im Betrieb durchgeführt werden. Die Koordination und berufsbildnerischen Aufgaben dieser



Abschied von Janine Schüfer nach 11 Jahren

unterschiedlichen Ansprüche nebst dem lebendigen Betreuungsalltag sind herausfordernd und zeitintensiv. Das junge energiegeladene Team meistert diese Aufgaben mit hohem Engagement und grossem Erfolg. So ist es auch nicht verwunderlich, dass viele ehemalige Mitarbeitende nach Arbeitserfahrungen in anderen Betrieben sich gerne wieder für freie Stellen bei uns bewerben.

Das Hauptproblem unserer Kita, eine kostendeckende Finanzierung, ist bei den aktuell plafonierten Subventionstarifen nach wie vor ungelöst. Im Geschäftsjahr gelang es uns erstmals seit langem wieder, ein positives Betriebsergebnis zu erzielen. Dies durch eine sehr starke Belegung nahe am Limit aber auch bedingt durch das neue jugendliche Team mit entsprechend tieferen Belastungen des Personalaufwandes.



Stiftungsorgane 2018

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

Protokollführerin Cassandra Kyburz Personal- und Administration O+I

Im Jahre 2018 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 (zurückgetreten), Frank Wentzler

Kontrollstelle

BMO Wirtschaftsprüfung AG, Neuhausen

Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 16. bis 17. Mai 2019

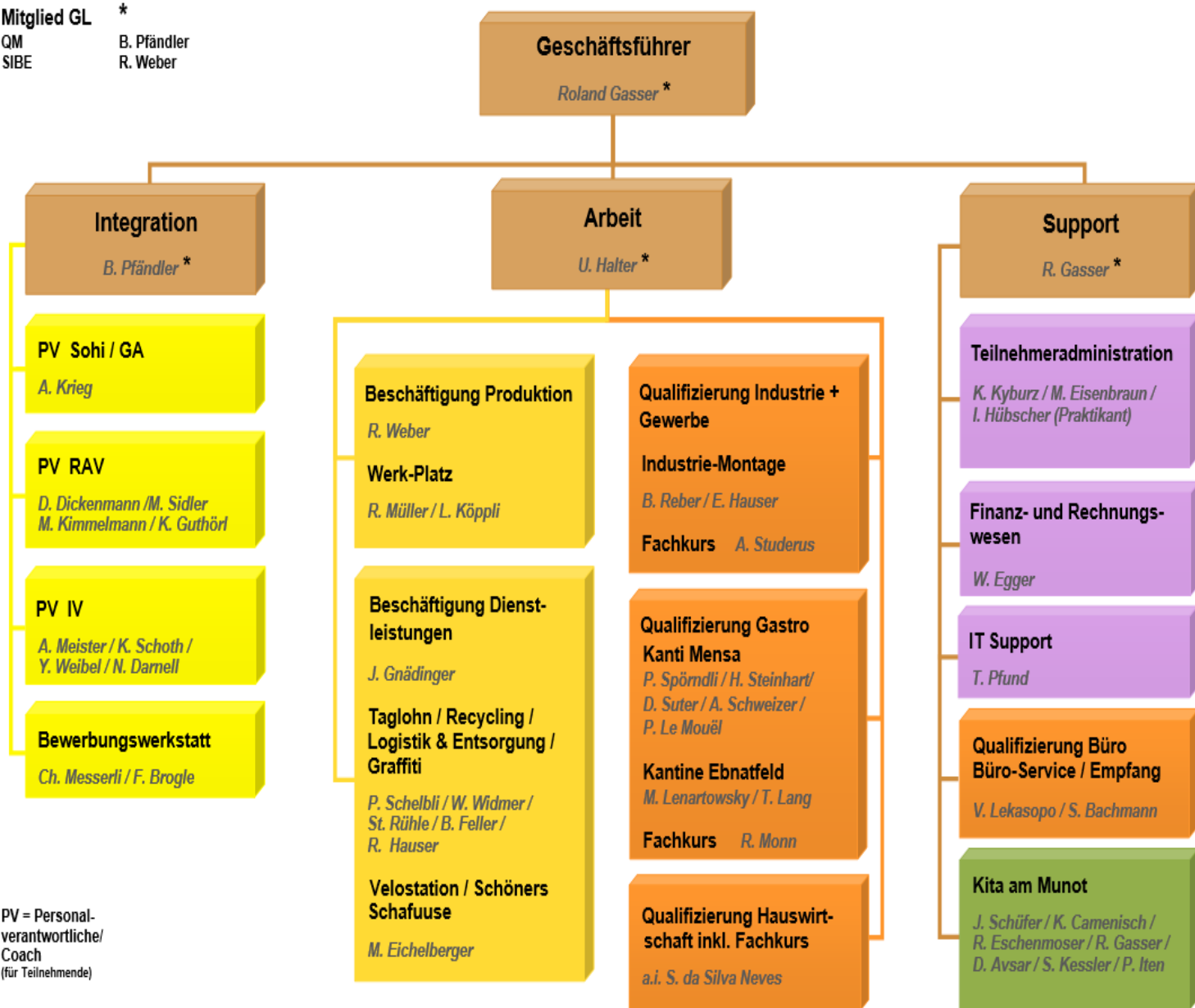
Geschäftsführung

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

Organigramm 2018

Mitglied GL *
QM
SIBE

B. Pfändler
R. Weber



PV = Personalverantwortliche/
Coach
(für Teilnehmende)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2018

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
Yves Weibel
Dora Dickenmann
Katja Schoth
Martin Sidler
Marcel Kimmelman
Nina Darnell
Alexandra Krieg
Karin Guthörl

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 (bis 31.12.2018)
Walter Widmer
Stefan Rühle
Bernhard Feller
Roman Hauser

Velostation/Schöners Schafuuse

Max Eichelberger

Industrie-Montage

Bea Reber
Erich Hauser

Hauswirtschaft

Sandra Neves

Kanti-Mensa

Peter Spörndli
Heike Steinhart
Daniela Suter Gedawy
Patricia Le Mouël
Xhevet Asllani
Andrea Schweizer

Kantine Ebnatfeld

Marcel Spörndli
Tanja Lang
Linda Weber (ab 12.2018)

Fachkurs Gastro

Roman Monn

Bereich Support

Roland Gasser

Büro-Service

Véronique Lekasopo
Stefan Bachmann

Personaladministration

Kassandra Kyburz
Jennifer Windler (ab 1.8.2018)
Marzena Eisenbraun

Kita am Munot

Janine Schüfer (bis 30.6.2018)
Kerstin Camenisch
Katalin Peter (15.1.-16.11.2018)
Ria Eschenmoser
Sophia Kessler
Damla Avsar
Rachel Gasser (bis 30.6.2018)
Pascale Ita
Véronique Tanner (ab 1.8.2018)
Nuria Seitz (1.8.-31.12.2018)

Bilanz per 31.12.2018

Aktiven	31.12.2018	31.12.2017	+/-
	CHF	CHF	CHF
Flüssige Mittel	1'231'456	812'779	418'677
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'095'572	1'228'093	-132'521
Übrige kurzfristige Forderungen	24'580	29'458	-4'878
Aktive Rechnungsabgrenzung	2'619	11'392	-8'773
Total Umlaufvermögen	2'354'227	2'081'722	272'505
Mobile Sachanlagen	174'588	215'686	-41'098
Immobilie Sachanlagen	812'648	899'195	-86'547
Total Sachanlagen	987'236	1'114'881	-127'645
Immaterielle Werte	26'000	20'800	5'200
Total Anlagevermögen	1'013'236	1'135'681	-122'445
Total A k t i v e n	3'367'463	3'217'403	150'060
Passiven	31.12.2018	31.12.2017	+/-
	CHF	CHF	CHF
Verbindlich. aus Lieferungen und Leistungen	91'570	58'559	33'011
Übrige kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	0	250'000	-250'000
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	663'394	648'623	14'771
Passive Rechnungsabgrenzung	11'064	11'374	-310
Kurzfristige Rückstellungen	93'000	130'193	-37'193
Total Fremdkapital kurzfristig	859'028	1'098'749	-239'721
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten - Hypotheken	250'000 250'000	0 0	250'000 250'000
Schwankungsfonds IV	27'190	0	27'190
Total Fremdkapital langfristig	277'190	0	277'190
Stiftungskapital	50'000	50'000	0
Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000	600'000	0
Freiwillige Gewinnreserven	1'441'464	1'459'392	-17'928
Jahresgewinn	139'781	9'262	130'519
Total Eigenkapital	2'231'245	2'118'654	112'591
Total P a s s i v e n	3'367'463	3'217'403	150'060

Erfolgsrechnung vom 01.01.2018 - 31.12.2018

Betriebsertrag	2018	2017	+/-
	CHF	CHF	CHF
Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	649'517	583'275	66'242
Einnahmen KITA	174'630	161'971	12'659
Beitrag Kita Stadt Schaffhausen	225'736	208'260	17'476
Einnahmen Gastro	706'489	711'421	-4'932
Einnahmen Velostation	115'488	83'065	32'423
Beitrag Stadtpflege Schaffhausen		100'000	-100'000
Übrige Einnahmen	2'640	3'629	-989
Debitorenverluste	332	1'217	-885
Total Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	1'874'832	1'852'838	21'994
Programmkostenanteil LAM	1'641'057	1'830'696	-189'639
Programmkostenanteil Stadt SH	687'795	569'950	117'845
Programmkostenanteil andere	313'845	290'530	23'315
Programmkostenanteil Sozialfonds	239'530	229'110	10'420
Programmkostenanteil IV	840'999	657'653	183'346
Programmkostenanteil Asyl Kant.Sozialamt	30'715	35'200	-4'485
Total Einnahmen Programmkostenanteil	3'753'941	3'613'139	140'802
Besoldungsrückerstattung Stadt SH	47'995	48'603	-608
Besoldungsrückerstattung andere	147'812	105'293	42'519
Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds	47'998	104'109	-56'111
Total Besoldungsrückerstattungen	243'805	258'005	-14'200
Total Betriebsertrag	5'872'578	5'723'982	148'596

Betriebsaufwand	2018	2017	+/-
	CHF	CHF	CHF
Warenaufwand/Dienstleistung Dritter	-485'496	-497'327	11'831
Lohnaufwand	-3'734'867	-3'732'603	-2'264
Sozialversicherungsaufwand	-796'221	-762'772	-33'449
übriger Personalaufwand	-64'407	-55'890	-8'517
Total Personalaufwand	-4'595'495	-4'551'265	-44'230
Fremdmiete	-145'008	-138'793	-6'215
Unterhalt, Reparatur, Ersatz	-27'692	-42'595	14'903
Fahrzeugaufwand	-35'046	-38'990	3'944
Sachversicherungsaufwand	-8'765	-8'766	1
Energieaufwand	-45'476	-39'647	-5'829
Verwaltungsaufwand	-21'245	-25'883	4'638
Informatikaufwand	-82'093	-59'111	-22'982
Werbeaufwand	-870	-1'719	849
Übriger Betriebsaufwand	-77'087	-98'235	21'148
Liegenschaftsaufwand	-28'619	-36'683	8'064
Total übriger Betriebsaufwand	-471'901	-490'422	18'521
	CHF	CHF	CHF
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	-161'995	-184'675	22'680
Betriebserfolg vor Finanzerfolg	157'691	293	157'398
Finanzaufwand	-399	-500	101
Finanzertrag	0	0	0
Total Finanzerfolg	-399	-500	101
Betriebserfolg	157'292	-207	157'499
A.o einmaliger oder periodenfremder Ertrag	9'981	10'987	-1'006
A.o einmaliger oder periodenfremder Aufwand	-26'758	-1'518	-25'240
A.o einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	-734	0	-734
Jahresgewinn	139'781	9'262	130'519

Anhang zur Jahresrechnung 2018

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

Stiftungsorgane 2018

Präsident	Simon Stocker
Vizepräsident	Daniel Sattler
Mitglieder	Franziska Brenn, Helena Egli, Ornella Marin, Ralph Kolb, Daniel Schär, Beat Schmockler, Frank Wentzler

Revisionsstelle

BMO Wirtschaftsprüfung AG, Querstrasse 5, 8212 Neuhausen

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	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. Diese wird voraussichtlich Ende 2019 sein.

Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung

AKTIVEN

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2018	2017
Forderung	1'102'472	1'237'293
Delkredere	-6'900	-9'200
Total Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'095'572	1'228'093

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist die Schlussabrechnung ALV für das Jahr 2018 enthalten.

Übrige kurzfristige Forderungen	2018	2017
Guthaben Kontokorrent AHV	7'645	10'323
Guthaben Kontokorrent PK Basler Versicherung	14'708	16'932
Guthaben gegenüber Kant. Pensionskasse	319	0
Andere kurzfristige Forderungen	1'908	2'203
Total übrige kurzfristige Forderungen	24'580	29'458

Aktive Rechnungsabgrenzung	2018	2017
Transitorische Aktiven	2'619	11'392

Da dieses Jahr Subventionsgelder für die Kita an die Stadt zurückbezahlt werden mussten, weist das Konto einen markant tieferen Saldo aus. Dieser setzt sich zusammen aus Abgrenzungen für jahresübergreifende Zeitschriften Abos, einem Wartungsvertrag und einer Versicherungsprämie.

Anlagevermögen (Buchwerte)	2018	2017
Maschinen und Apparate	50'373	52'653
Mobiliar und Einrichtungen	22'076	23'041
IT Anlagen	0	11'692
Fahrzeuge	97'869	120'684
Ausbauten Ebnatring	4'570	7'616
Total mobile Sachanlagen	174'588	215'686
Geschäftsliegenschaft	812'648	899'195
Immaterielle Werte (Entwicklungskosten)	26'000	20'800
Total Anlagevermögen	1'013'236	1'135'681

Investitionen 2018:

Maschinen:	Kipp Bräter für Fr. 18'600.00
Mobiliar:	Stehleuchten für Fr. 8'100.00
Fahrzeuge:	1 Betriebsfahrzeug für Fr. 12'349.00
Entwicklungskosten:	Letzte Tranche für die Entwicklungskosten der Präsenz APP

PASSIVEN

Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	2018	2017
Kurzfristiges Darlehen Kantonaler Sozialfond	360'000	360'000
Pensionskasse Schaffhausen	62'917	57'419
Sozialversicherungsamt Schaffhausen	38'268	40'689
Andere übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	202'209	190'515
Total übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	663'394	648'623

Passive Rechnungsabgrenzung	2018	2017
Transitorische Passiven	11'064	11'374

Abgegrenzt wurden die Revisionskosten für das Jahr 2018 (Fr. 5'800.00), mögliche weitere Vorsteuerkürzungen für 2018 (Fr. 1'000.00) und die Rückzahlung von Subventionsgelder der Kita an die Stadt Schaffhausen (Fr. 4'264.00).

Rückstellungen	2018	2017
Restrukturierungs-Rückstellungen (kurzfristig)	0	12'193
Rückstellungen Ferien/Mehrzeit (kurzfristig)	93000	118'000
Total Rückstellungen	93'000	130'193

Die Restrukturierungsrückstellungen wurden gem. Beschluss des Stiftungsrates vom 13.6.18 aufgelöst um einen Rückzahlungsbetrag zugunsten des Arbeitsamtes in der Höhe von Fr. 10'013.00 zu finanzieren, der Rest wurde dem a.o. Ertrag gutgeschrieben. Die Rückstellungen für nichtbezogene Ferien/Mehrzeit konnten um 21% reduziert werden. Per Ende Jahr waren insgesamt 128 Ferientage noch nicht bezogen.

Fondskapital	2018	2017
Schwankungsfonds IV	27'190	0

An der Stiftungsratssitzung vom 12.6.2018 wurde dem Anliegen der Invalidenversicherung Rechnung getragen, die in den Jahren 2015 – 2017 als freiwillige Gewinnreserven (Eigenkapital) kumuliert zurückgelegten Ertragsüberschüsse in der Höhe von Fr. 27'190.00 in einen eigenen Schwankungsfonds (Fremdkapital) umzubuchen. Daraus kann inskünftig eine allfällige Kostenunterdeckung im IV-Bereich abgedeckt werden. Im Jahre 2018 resultierte ein Überschuss von Fr. 11'641.00 welcher im nachfolgenden Geschäftsjahr gemäss Ziffer 3.4 der AVB-IV dem Schwankungsfonds IV-Konto zugeschrieben wird.

ERFOLGSRECHNUNG

Dienstleistungen/Produktion	2018	2017
Totaleinnahmen Dienstleistungen/Produktion	1'874'832	1'852'838

Die Entschädigungsleistungen für die Stadtpflege sind neu in einer Leistungsvereinbarung zwischen der Stadt Schaffhausen und der Stiftung Impuls geregelt. Bis anhin wurde diese durch einen Pauschalbetrag von Fr. 100'000.00 abgegolten. Die neue Vereinbarung bringt insgesamt Mehreinnahmen von Fr. 35'300.00 und wird differenziert den entsprechenden Konten und Kostenstellen gutgeschrieben. Dadurch stiegen die Einnahmen der Velostation um rund 39 %. Positiv entwickelten sich auch die Einnahmen aus Produktion und insbesondere der Dienstleistungen. Knapp auf hohem Niveau behaupteten sich die Einnahmen der beiden Kantinen. Ein sehr erfreuliches Ergebnis erreichte die Kita am Munot, die es dank einer konstant hohen Belegung sowie dem Angebot an Integrationsplätzen und einer personellen Verjüngung seit langer Zeit erstmals wieder in die Gewinnzone schaffte.

Programmkosten	2018	2017
Total Programmkosten	3'753'941	3'613'139

Ein markanter Anstieg der Beschäftigungsangebote für Sozialhilfebezüger - auch dank überarbeiteten Konzepten -, konnte den stark rückläufigen Trend bei den Qualifizierungsangeboten (AMM = Arbeitsmarktliche Massnahmen des kant. Arbeitsamtes) finanziell teilweise auffangen. Die nicht ausgelasteten Kapazitäten in den Qualifizierungsbetrieben wurden insbesondere für Integrationsmassnahmen der IV genutzt, so erklärt sich auch der daraus um 28% überproportional gestiegene Umsatz. Die Zuweisungen der Gemeinden und über den Sozialfond entwickelten sich ebenfalls leicht positiv.

Aufwand	2018	2017
Warenaufwand/Dienstleistungen Dritter	485'496	497'327
Personalaufwand	4'595'495	4'551'265
Übriger Betriebsaufwand	470'215	490'422
Total Aufwand	5'551'206	5'539'014

Der um rund 1% höhere Personalaufwand ist den erfolgten Lohnanpassungen im Geschäftsjahr 2018 zuzuschreiben.

Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung

Ausserordentlicher Erfolg	2018	2017
a.o. einmaliger oder periodenfremder Ertrag	9'981	10'987
a.o. einmaliger oder periodenfremder Aufwand	26'758	1'518
a.o. einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	734	0

Die ausserordentlichen Einnahmen über Fr. 9'981.00 beinhalten die bereits erwähnten Fr. 2'180.00 aus der Auflösung der Restrukturierungs-Rückstellungen sowie die CO2-Rückverteilung 2018.

Unerwartete Nachzahlungen für Wasserzinsen und Lift-Abos für die Jahre 2013 – 2017 von rund Fr. 25'250.00 führten zu den hohen periodenfremden Ausgaben. Dazu kamen noch zwei kleinere Schadenfälle in der Höhe von Fr. 1'500.00

Eine Maschine musste ausserordentlich abgeschrieben werden, da diese unter dem Buchwert verkauft wurde.

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 von 25 Jahren abgeschrieben.

Der Gesamtbetrag der Aktiven unter Eigentumsvorbehalt beträgt Fr. 812'648.00.

Auf der Geschäftsliegenschaft lastet eine Hypothek über Fr. 250'000.00, erteilt durch die Clientis Ersparniskasse Schaffhausen. Diese wurde verlängert bis am 31. März 2023. Deshalb wird sie wieder unter dem langfristigen Fremdkapital geführt.

Allgemeine Informationen

Rechtsstreitigkeiten:

Es bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten

Mitarbeiteranzahl:

Per Ende 2018 waren 53 Mitarbeitende mit insgesamt 43,0 Stellenprozenten bei der Stiftung beschäftigt.

Langfristige Vertragsbindungen

Mit der Kaffee Partner Schweiz AG, Steinhausen besteht eine Benutzervereinbarung für ein Kaffeespezialitätensystem über 66 Monate. Restlaufzeit 39 Monate

Vertragsbeginn: 01. Oktober 2016

Vertragsende: 31. März 2022

Monatliche Miete: Fr. 350.65

Versicherungsangaben

Versicherungssummen gemäss Policen:

Automaten Gastro Fr. 35'500.00

Organhaftpflicht Fr. 2'000'000.00

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

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

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

8212 Neuhausen am Rheinfl, 20. Mai 2019 Br/RL

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS für das am 31. Dezember 2018 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


Roland Brogle
Revisionsexperte
Leitender Revision


Raphael Lang
Revisionsexperte

Beilagen
Jahresrechnung und Anhang

BMO Wirtschaftsprüfung AG
Querstrasse 5, CH-8212 Neuhausen am Rheinfl.
info@bmowp.ch, www.bmowp.ch, CHE-100.786.275 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

