



# JAHRESBERICHT 2020

Qualifizierung & Bewerbung

Abklärung & Beschäftigung

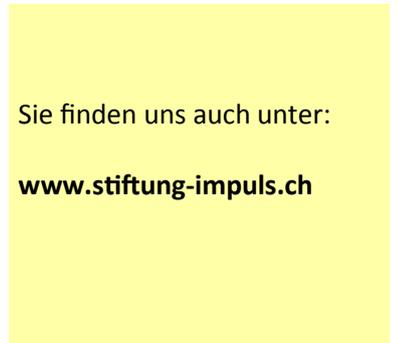
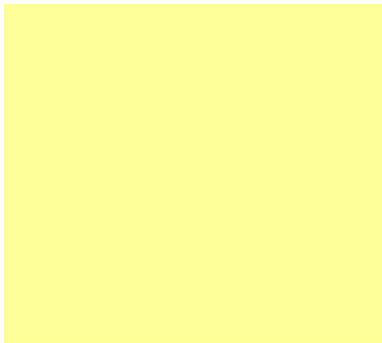
Bildung & Coaching

# Inhaltsverzeichnis



## Made by Impuls

die neuen Holzbänke auf dem Campingplatz Langwiesen



Sie finden uns auch unter:

[www.stiftung-impuls.ch](http://www.stiftung-impuls.ch)

3	VORWORT
4	JAHRESBERICHT DER GESCHÄFTSLEITUNG
6	JAHRESBERICHT BEREICH INTEGRATION
8	JAHRESBERICHT BEREICH ARBEIT
10	RESSOURCEN UND INFRASTRUKTUR
11	ORGANISATION UND KOMMUNIKATION
12	PERSONELLES

14	FACTS & FIGURES
15	FALLBEISPIELE
18	KITA AM MUNOT
20	STIFTUNGSORGANE
21	ORGANIGRAMM
22	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

<b>JAHRESABSCHLUSS</b>	
23	BILANZ
24	ERFOLGSRECHNUNG
26	ANHANG ZUR JAHRESRECHNUNG
34	REVISIONSTESTAT

## Vorwort

### Das Unvorhersehbare meistern



**Christine Thommen / Präsidentin Stiftungsrat**

Manchmal kann ich dieses C-Wort kaum noch hören, und doch kann es im Rückblick auf das vergangene Jahr nicht weggeschwiegen werden, weil es das Jahr so geprägt hat und uns alle auch heute noch beschäftigt: Corona. Die Stiftung Impuls hatte sich im letzten Jahr, wie so viele andere Organisationen, Betriebe und Branchen auch, den Herausforderungen zu stellen, welche diese Pandemie mit sich brachte und immer noch mit sich bringt.

Zu einer vorausschauenden Unternehmensführung gehört es, herannahende Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen, um diese zu meistern. Diese Voraussicht hat die Stiftung Impuls in den vergangenen Jahren mit dem Instrument der Risiko-beurteilung immer wieder unter Beweis gestellt und war so auch den grossen Herausforderungen gewachsen.

Corona hat uns nun eiskalt vor Augen geführt, dass auch jede noch so vorausschauende Planung durchkreuzt werden kann von völlig Unvorhersehbarem, das alle Planung, ja auch vieles, von dem wir in guten Treuen als Realität ausgehen durften, von einem Tag auf den anderen Tag über den Haufen wirft und ganz neue Realitäten schafft.

In solchen Zeiten ohne verlässlichen Planungshorizont, ja auch ohne Erfahrungswerte, ein Unternehmen auf Kurs zu halten, das erfordert ein hohes Mass an Flexibilität, an Kreativität und an von positivem Geist geprägtem Elan. Und in solchen Zeiten sogar noch neue, grosse Projekte anzupacken und erfolgreich umzusetzen, das, finde ich, ist ein Meisterstück.

All das ist der Stiftung Impuls - dank des engagierten, sehr grossen Einsatzes ihres Geschäftsführers, der Geschäftsleitung sowie der Mitarbei-

ter\*innen - im vergangenen Jahr gelungen, wie der vorliegende Jahresbericht eindrücklich zeigt. Selbst das unter den gegebenen Umständen nicht zu vermeidende Defizit konnte in Grenzen gehalten werden.

Allen, die zum Erfolg in diesem herausfordernden Jahr beigetragen haben, danke ich im Namen des Stiftungsrates sehr herzlich.

Ich bin stolz, Stiftungsratspräsidentin der Stiftung Impuls zu sein. Ich freue mich sehr auf das Kennenlernen weiterer Mitarbeiter\*innen und auf unser Zusammenwirken!

# Jahresbericht der Geschäftsleitung

## Kaltstart

Mein Einstieg in das Geschäftsjahr 2020 war im wahrsten Sinn des Wortes ein Kaltstart. Als ich frühmorgens am 1. Arbeitstag im Januar 2020 unsere Liegenschaft betrat, erwartete mich am Hauptsitz im Ebnetfeld klirrende Kälte. Der Temperatur entsprechend musste der Heizungs-Exitus schon einige Tage her sein! Es stellte sich bald heraus, dass (wie immer!) die elektronischen Steuerungskomponenten nicht mehr erhältlich waren und die Heizung nach 15 Jahren (wie immer!) auch nicht mehr den neusten Vorschriften entsprach. Die meisten Mitarbeitenden starteten so die ersten Tage des neuen Jahres schlotternd und es dauerte Tage, bis das Haus mit der neuen Heizung wieder auf Zimmertemperatur aufheizte. Rückblickend war das vielleicht ein erster Fingerzeig auf das, was noch kommen sollte!

## Neue Projekte

Die ersten Monate waren für mich motivierend: Das finanzielle Jahresergebnis 2019 übertraf meine Erwartungen und ich war direkt mit zwei spannenden und innovativen Zukunftsprojekten beschäftigt, der Neukonzeption Kanti Mensa mit der Hotelfachschule Belvoirpark und der Machbarkeitsstudie für das Projekt Restwert als neues Qualifizierungsmodell Büro.

## Pandemie

Mitte Februar verfolgte ich aufmerksam die ersten Pandemieausbrüche in Europa und dank direktem Bezug zur Lombardei erahnte ich rasch das drohende Gefahrenpotenzial. Ich brachte das Thema Ende Februar in eine Kaudertagung der Stadt Schaffhausen.

Die Bereitschaft, sich aktiv darauf einzulassen, war aber absolut nicht spürbar. Erst als das Virus in den Kanton Tessin übersiedelte und man den Namen Daniel Koch in den Medien immer häufiger hörte, kam die Alarmierung auch in Schaffhausen auf Touren. Dann ging es schnell - sehr schnell.

## Shutdown

Bereits Mitte März wurde die Kantonschule und mit ihr unser grösster Gastrobetrieb geschlossen. Zeitgleich wurden die meisten Teilnehmenden nach Hause beordert und die laufenden Programme abgebrochen. Unsere Kita wurde im selben Zeitraum vom Kanton kurzfristig geschlossen und vom Bund noch kurzfristiger wieder als systemrelevant geöffnet. Alle noch zur Verfügung stehenden Hände wurden innerhalb der eigenen produktiven Betriebe für die Erledigung pender Kundenanträge benötigt, der Zusammenhalt und die Lösungsorientierung im Team waren phänomenal. Gerne hätte ich mich auch dazu gesellt, aber mein Job bestand primär in der laufenden Abwägung der rasch ändernden Situation und dem Treffen von Massnahmen, um die Krise gesundheitlich, arbeitsrechtlich und insbesondere auch finanziell bewältigen zu können. Dazu gab es kaum einen verlässlichen Planungshorizont, geschweige denn Erfahrungswerte. Unsere Priorität bei den weiteren unternehmerischen Entscheidungen war die Erhaltung einer Mindestproduktionskapazität im industriellen Bereich, eine gute persönliche oder zumindest digitale Betreuung der verbliebenen Teilnehmenden und die Sicherung der Arbeitsplätze für alle Festangestellten.

## Grosse Trauer

Just in dieser bereits extrem angespannten Lage mussten wir völlig unerwartet einen Todesfall und kurz darauf noch einen schweren Unfall aus den Reihen unserer Mitarbeitenden einstecken und verkräften. Ich habe im Normalfall ein starkes Nervenkostüm, aber die Situation im letzten Frühjahr brachte mich buchstäblich zum Weinen. Innert nur 2 - 3 Wochen wandelte sich unsere Stiftung vom blühenden Betrieb mit Perspektiven zum Krisen- und Katastrophenort. Im Unterschied zum bekannten Schicksal der Titanic schafften wir es aber, das leckgeschlagene Schiff nicht untergehen zu lassen und auf Kurs zu halten. Dafür bin ich unseren Mitarbeitenden sehr dankbar.

## Verschnaufpause Sommer

Der bevorstehende Sommer brachte Ende Mai wieder Hoffnung und Perspektiven! Wir fuhren im Einklang mit den Öffnungsschritten die Belegung mit grossem Einsatz turbomässig wieder hinauf. Allerdings forderte uns die Umsetzung der Schutzkonzepte in Büros und Betrieben alles ab.

Gleichzeitig blieben die Einschränkungen überall massiv. Keine grösseren Austauschsitzen mehr, Partnerbetriebe und Verwaltungsabteilungen im Home Office, bald auch Masken, wenn auch noch nicht flächendeckend. Und ein Blick in die Buchhaltung zeigte tiefrote Zahlen, einen nicht mehr aufzuholenden Rückstand. Ich kalkulierte nächtelang verschiedene Szenarien und stellte Prognosen, wie lange wir so durchhalten können, ohne personelle Einschnitte vorzunehmen. Und Ende September war das Budget 2021 fällig, gleichzeitig eskalierten die Pandemiezahlen der 2. Welle und der nächste Shutdown lag unmittelbar in der Luft. Diese Situation hat sich auch bis Ende des Geschäftsjahres und darüber hinaus nicht verändert. Aber langsam waren wir richtig gut darin, die absehbaren Massnahmen frühzeitig anzupassen, sei es die Einführung der generellen Maskenpflicht oder die jeweils zur Verfügung stehenden Testmöglichkeiten. Damit verlasse ich die emotional anstrengendsten Kapitel meines persönlichen Reiseberichts.

### Licht und Schatten während der 2. COVID-Welle

Es gab 2020 natürlich auch Highlights! Dazu zählt insbesondere die Entwicklungsgeschichte des Projektes Restwert! Anfangs Jahr war das noch nicht viel mehr als eine visionsgetriebene Absichtserklärung. Machbarkeitsabklärungen und die Suche nach einem möglichen Standort führte uns fast schicksalsartig zum Areal Stahlgieserei. Wir waren nicht die einzigen Interessenten für die Realisierung des Restwert-Betriebskonzepts im Kanton und schon gar nicht die einzigen Mieterinteressenten in der Stahlgieserei.

Folglich mussten wir für eine erfolgreiche Realisierung absolut Vollgas geben und im zeitlichen Konkurrenzkampf die Poleposition erobern. Für mich kostete es einige Überwindung in einem wirtschaftlichen Krisenjahr ohne klare finanzielle Zukunftsgarantie das grösste Investitionsvorhaben der Stiftung der letzten 15 Jahre einzugehen. Mein engeres Team und ich waren aber zutiefst überzeugt von der strategischen Wichtigkeit dieses Schrittes. Ob der Stiftungsrat unsere Absichten unterstützen und sich auch mit der unglaublich raschen Projektplanung und der risikobasierten Finanzierungslösung anfreunden würde, war aber alles andere als sicher. Als dann im September 2020 der Entscheid für das Bauprojekt und die nötigen Investitionen auch im Stiftungsrat mit grosser Begeisterung gefällt wurde, fiel mir ein grosser Stein vom Herzen. Monatelange Belastung und Unsicherheit wandelten sich in Freude und Dankbarkeit!



Unterschriftstermin Mietvertrag Restwert

Der Spätherbst brachte dann wieder täglich COVID-Schlagzeilen. Interessant, wie sich die Mitarbeitenden und Teilnehmenden den unterschiedlichen Spannungszuständen entsprechend angepasst und auch verändert haben.



Anfängliche Skeptiker wechselten zur Gruppe der Paranoiden aber auch umgekehrt. Alle sind inzwischen zu Hobbyvirologen mutiert. Und je länger die Pandemie mit ihren vielfältigen Einschränkungen andauert, desto dünnhäutiger sind wir allesamt.

Dennoch tragen wir spürbar Sorge zu unser aller Gesundheit und wir sind froh, dass wir einen vernünftigen Job, einen sicheren Zahltag und ein kollegiales soziales Umfeld haben, auch wenn sich unsere Arbeit nicht im Home Office bewältigen lässt. Ich hoffe sehr, dass es uns gelungen ist, in diesem schwierigen Jahr unseren Kunden und Teilnehmenden ein wertvoller Partner und eine Stütze in der Krisenbewältigung zu sein.

**Roland Gasser**  
Geschäftsführer

# Jahresbericht Bereich Integration

Für mich begann das Jahr 2020 sensationell. Auf einer mehrwöchigen Reise durfte ich den Start ins noch unbelastete neue Jahr in Laos feiern. Auf eigene Faust, ohne Druck, unbeschwert und mit offenen Sinnen dieses wunderbare Land zu entdecken, liess mich Ende Januar erfüllt, entspannt und motiviert meine Arbeit bei Impuls wieder aufnehmen.

Man hörte bereits da schon von der Pandemie in China. China? - in der Nähe der Grenze waren wir doch kurz vorher gewesen!?! Hatte unsere Grippeerkrankung und die Atembeschwerden etwas damit zu tun? Wir haben es nie herausgefunden und Corona war auch noch so unreal und weit weg. Ich freute mich auf meine Arbeit und das, was in diesem Jahr anstand – auf die vielen Kontakte, geplanten Meetings und Unternehmungen. Wie wir heute wissen, kam dann alles ganz anders.

Am Freitag, 13. März, erhielt ich vom AMM die Weisung, per sofort und bis auf weiteres alle Massnahmen einzustellen. Kurz darauf wurden auch die Teilnehmenden der Sozialhilfe abgebrochen. Einzig wer freiwillig weiter arbeiten wollte, durfte dies tun, was de facto nur wenige waren. Nun hiess es, schnell alle zu informieren und heimzuschicken. Im Hintergrund bedeutete dies auch einen grossen administrativen Aufwand. Unsere Mitarbeitenden meisterten es mit Bravour!!

Die nun kommenden Wochen waren für uns alle herausfordernd, aber auch sehr spannend. Weil die IV ihre Teilnehmenden weiter bei uns arbeiten liess, waren die PVs des IV-Teams ausgelastet.

Sie waren tagtäglich gefordert mit den zusätzlichen psychischen Herausforderungen, die ihre Teilnehmenden nun bewältigen mussten. Dazu kam, dass Teilnehmende, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben, für eine ganze Weile nicht mehr in die Schweiz einreisen durften. So galt es rasch, Homeoffice-Möglichkeiten für die Grenzgänger\*innen und Teilnehmenden der Risikogruppen zu testen und umzusetzen.

Die RAV-PVs und die Mitarbeitenden aus der Bewerbungswerkstatt erledigten noch ihre Pendenzen und stellten sich dann zur Verfügung, im Werk-Platz bei den Montagearbeiten mitzuhelfen, damit wir unsere Kunden weiter beliefern konnten. Diese Arbeit schweisste die RAV-PVs zusammen. Ohne Corona hätten sie sich nie so gut kennengelernt. Ein Effekt, der auch heute noch sehr geschätzt wird.

Durch den Lockdown bekamen wir auch die Möglichkeit, schon lange anstehende Pendenzen aufzuarbeiten.

So fand ich zum Beispiel endlich die Zeit, zusammen mit dem Team das Funktionsbild einer/s PVs in Abgrenzung zur Bereichsleitung zu erarbeiten.

Im Rahmen von „Abstand halten“ lancierten wir ein online Coaching mit einem speziellen Coaching-tool. Manche fanden es sehr spannend, so mit den Teilnehmenden auf Distanz zu arbeiten und neue Möglichkeiten auszuprobieren. Damit konnten wir Teilnehmende daheim und von zu Hause aus coachen. Dies bewirkte auch, dass wir schon recht bald wieder Teilnehmende vom RAV ins Coaching zugewiesen bekamen.



Aufgestellte RAV-Coaches im Produktionsbetrieb Werk-Platz

Ab Mitte Mai konnten wir Schritt für Schritt Teilnehmende von der Sozialhilfe wieder aufnehmen. Dies bedeutete auch viel Arbeit und Koordination für Personalverantwortliche und Gruppenleitende am Werk-Platz und in den Dienstleistungsbetrieben; herrschte doch noch immer viel Unsicherheit zu Schutzmassnahmen, Verhalten der Teilnehmenden und Erledigung der anfallenden Arbeit.

Ab 8. Juni wies uns das RAV wieder Teilnehmende für Qualifizierung und Beschäftigung zu. Im Vorfeld setzten wir uns intensiv mit den Schutzmassnahmen auseinander. Im Bereich Integration betraf das vor allem Bewerbungswerkstatt und die Büros für Gespräche.

So waren die Mitarbeitenden der Bewerbungswerkstatt mit dem Klappmesser unterwegs, massen aus, stellten um, verwarfen es wieder und fanden so eine Sitzordnung, welche den vom Bund geforderten Abstand von 2 Metern zwischen den einzelnen Personen gewährte. Gegen Ende des Jahres waren wir aber dann gezwungen, die Anzahl Teilnehmende auf 5 zu reduzieren. Dies bewirkte auch, dass wir pro Halbtage zwei kürzere Sequenzen statt einer langen durchführten. Natürlich galt hier Ende Jahr nun Maskenpflicht.

Für die Coachings konnten wir in unseren Büros genügend Abstand halten und mussten nur die Anzahl Personen im Raum definieren. So führten wir lange Zeit Gespräche ohne Maske, dafür aber mit genügend Abstand durch. Zum Start der zweiten Welle erhielt jedes Büro zum Schutz eine Plexiglasscheibe auf den Gesprächstisch und es hiess nun: Maske auf.

Für grössere Gesprächsrunden standen uns die grösseren Sitzungszimmer und die hintere Kantine zur Verfügung. So schafften wir es, ab Sommer fast eine Art Normalität herzustellen und das ganze Angebot aufrecht zu halten.

2020 fand ich eine sehr spannende Zeit. Wir sind Zeitzeugen eines bis dahin kaum erwarteten Ereignisses. Es verlangt den Menschen viel ab und bringt Verhaltensmuster an die Oberfläche, die bisher im Arbeitsalltag kaum zu sehen waren. Menschen, die sich sehr bedroht fühlten und Angst hatten, wie auch Menschen, die sich von der Pandemie nur wenig einschränken liessen, arbeiteten miteinander. Alles in allem schweisste die Situation die Mitarbeitenden im Bereich Integration eher zusammen.

Als Führungsperson musste ich mit dem gehen, was grad war. Planen war eher schwierig, das Einschätzen von Reaktionen auch. Für mich ein grosses Lernfeld für Abläufe, Befindlichkeiten, Bedürfnisse und vieles Menschliche mehr. Aber am Ende des Jahres hätte auch ich mich über eine Verbesserung der Situation gefreut. Aber eben – die Zeit geht weiter. Schauen wir, was uns da alles noch erwartet.



Anfangs Jahr in Laos



Im Pandemiemodus

**Bea Pfändler**  
GL Bereich Integration

# Jahresbericht Bereich Arbeit

## Ein Bericht über das Jahr 2020?

Auch wenn ein Geschäftsbericht primär die Aufgabe hat, Informationen über den Geschäftsverlauf des vergangenen Geschäftsjahres eines Unternehmens zu vermitteln, wird der Geschäftsbericht 2020 etwas aus dem Rahmen des Gewöhnlichen fallen - wie dies das vergangene Jahr für uns alle schon getan hat.

Jeden von uns hat das vergangene Jahr speziell bewegt, herausgefordert, weit aus der Komfortzone hinausgeschoben, zum Kopfschütteln und vielleicht auch zum Weinen gebracht - aber uns dabei auch positive Momente des Zusammenhaltens und manches Lern- und Entwicklungsfeld aufgezeigt.

## Die Absurdität der Realität

So richtig absurd wurde für mich das Jahr 2020 mit dem Lockdown, dem Herunterfahren weiter Teile der Impuls-Betriebe. Ich erinnere mich an einen speziellen Moment, als mich meine Laufrunde durch die menschenleere Altstadt von Schaffhausen führte, vorbei an Geschäften und Restaurants, die sonst von Menschen belebt sind. Und ich zuletzt auch an unserer Velostation vorbeilief, und vor einem Aushang stehen blieb, der die Schliessung der Velostation bekannt gab.

Das war der Tag, an dem wir auf Hochtouren den grossen Teil der Teilnehmenden mit ungewissem Datum auf ein Wiedersehen nach Hause entliessen.

Der Ebnatring 41 war beinahe leergefegt und wir wussten nicht, was da noch auf uns zukommt und wie wir in den kommenden Wochen die Aufträge und andere Dienstleistungen erfüllen sollten.

Aber nicht Corona und dessen Auswirkungen, sondern der plötzliche Tod unseres Gruppenleiters Stephan Rühle war das unfassbarste Ereignis im letzten Jahr. Die sich überschlagenden Schlagzeilen rund um Corona haben uns aufgeschreckt und das Gefühl geweckt, die Welt sei aus den Fugen geraten ist. Die Nachricht, dass wir einen Mitarbeiter, Arbeitskollegen und Freund verloren haben, liess uns fassungslos zurück. In wenigen Tagen sind wir jäh aus unserer vermeintlichen Sicherheit gerissen worden. Und es hat uns aufgezeigt, dass im Lärm der ganzen grossen Welt es doch vor allem die persönlichen Beziehungen sind, die unser Leben ausmachen und die wir positiv gestalten sollen.

## Gegensätze

Je nach Aufgabe waren die Auswirkungen auf den Berufsalltag auch innerhalb der Stiftung Impuls völlig unterschiedlich. Während einzelne im angestammten Bereich keine Arbeit mehr hatten und beispielsweise in der Montage die dringend benötigte restliche Produktivität sicherstellten, kamen andere durch die sich fortlaufend ändernden Rahmenbedingungen kaum mehr dazu, ihre eigentliche Aufgabe vollständig zu erfüllen. Die einen hatten zu viel zu tun, die anderen zu wenig. Einige arbeiteten im Home-Office, andere stopften die vor Ort teilweise entstehenden Lücken.

## Herausforderungen

Jeder Betrieb und Arbeitsbereich hatte mit unterschiedlich gelagerten Herausforderungen zu kämpfen.



Stark herausgefordert war die **Kantine**. Wir mussten das Restaurant für Externe schliessen, den Kantinenbetrieb aufrecht erhalten, die Ausgabestation in den dazugemieteten Teil im Ebnatring 35 verlegen, Schöpfen in Selbstbedienung durch vorportionierte Salate, Saucen und Desserts ersetzen, digitale Bezahlösungen suchen und installieren, Barzahlung vermeiden und Strichlisten führen, Take Away einrichten im Ebnatfeld, ein On-lineportal einrichten, um Externe auf Reservation wieder zuzulassen. Und gegen Ende Jahr drehte sich das Rad der Massnahmen wieder zurück.

Die **Hauswirtschaft** war auch schon in der frühen Phase der Pandemie gefordert: Desinfektionsmittel beschaffen und bereitstellen, Reinigungszyklen erhöhen, Türklinken und Geländer mehrfach täglich reinigen und vieles mehr. Für uns Mitarbeitende wurde klar, welchen Stellenwert Hygiene im Alltag hat und wie wichtig und wertvoll dabei der Beitrag der Hauswirtschaft ist.

In der **Industrie-Montage** konnten wir mit Teilnehmenden von IV und Sozialhilfe fast auf gewohntem Niveau weiter arbeiten, mussten aber rasch für grössere Abstände sorgen und Schutzscheiben an mehreren Arbeitsplätzen installieren. Dies schränkte für den Rest des Jahres die maximale Belegung spürbar ein.

Gleiches gilt für den **Werk-Platz**. Wir konnten im Lockdown in enger Absprache mit dem Hauptkunden das Volumen auf ein Drittel des Ausstosses hinunter und im Juni wieder hochfahren. Der verfügbare Platz blieb ein limitierender Faktor.

Der Umzug der externen **Dienstleistungen** war ein kurzfristiger Kraftakt, der es uns aber durch die grosszügig vorhandenen sanitären Einrichtungen und räumlichen Verhältnisse erlaubte, die Belegung wieder auf ein Niveau zu steigern, das die Ausführung wichtiger Dienstleistungsaufträge ermöglichte. Die Wiederaufnahme des Taglohn-Barauszahlungsmodells war nur durch die Ablösung durch eine tägliche Banküberweisung coronatauglich. Hier erzeugte die Pandemie einen Digitalisierungsdruck, der bis anhin fast Unmögliches in Kürze möglich machte.



Die **Velostation** konnten wir im Sommer wieder öffnen. Die Reduktion von drei auf zwei Teilnehmende pro Schicht mussten wir jedoch aufgrund der Platzverhältnisse beibehalten, was den Betrieb anfälliger auf absenzenbedingte Engpässe macht.

#### Intuitiv entscheiden

Kaum je waren in so kurzer Zeit so viele Entscheidungen zu treffen. Von Tag zu Tag, von Woche zu Woche galt es immer wieder von Neuem, die aktuelle Lage einzuschätzen, voraus zu ahnen wie sich die Pandemie und die zu ergreifenden Massnahmen auf das Unternehmen und die Mitarbeiter\*innen auswirken wird. Immer wieder war es nötig, ohne die normalerweise gegebene Wissensgrundlage zu entscheiden, mehr ahnend und auf das Bauchgefühl vertrauend als in der Gewissheit, unter mehreren Variante aufgrund sachlicher Analyse die Beste auszuwählen. Es gab aber auch immer wieder die Gelegenheit, die Situation neu zu beurteilen und den eingeschlagenen Kurs anzupassen; dies befreite vom eigenen Anspruch auf Perfektion und weit hinaus durchdachte Planung. Dass primär intuitive und manchmal sehr rasch getroffene Entscheidungen gut funktionierten, stärkte mein Vertrauen auf meine Intuition deutlich und erhöhte damit auch meine Entscheidungsfreudigkeit spürbar.

#### Mit Abstand zusammenstehen

In diesen turbulenten Zeiten sind wir alle näher gerückt, wir haben abteilungsübergreifend am gleichen Strick gezogen und das getan, was möglich und nötig war. Wir haben gemeinsam auf das Ziel hingearbeitet, den Betrieb unter den schwierigen Voraussetzungen soweit als möglich aufrecht zu erhalten und den Wiederanstieg der Zuweisungen zu ermöglichen. Noch nie habe ich den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden so stark gespürt wie in der Shutdown-Phase. Gut zu wissen, dass wir zusammenhalten, wenn's eng wird - jede/jeder nach ihren/seinen Möglichkeiten.

Noch wissen wir nicht, ob die Pandemie ein Schlenker in der Geschichte oder ein Wendepunkt ist; was bleiben, was wieder weggehen und was sich nachhaltig verändern wird. Ich bin gespannt.

**Urban Halter**  
 GL Bereich Arbeit

# Ressourcen und Infrastruktur

## Ebnatring

Die Durchsetzung der durch COVID-Schutzkonzepte nötigen Distanz- und Hygienevorschriften hätte für die Betriebe am Ebnatring praktisch eine Re-



COVID-Popup Kantine Ebnatring

duktion auf die Hälfte der Teilnehmerplätze bedingt. Wir waren in der glücklichen Lage, ab Sommer eine befristete Expansion unserer Mietflächen im Gebäude Ebnatring vorzunehmen, die uns nun bis März 2022 Planungssicherheit gibt. Für die erfolgreiche Bewältigung der Pandemie war dieser Schritt sicher wegweisend, so konnten wir ein grosszügiges zweites Personalrestaurant für alle Mitarbeitenden dieses Gebäudes einrichten.

## Hauswirtschaft & Schutzkonzepte

Für die erfolgreiche Bewältigung des Pandemiealltags war im Geschäftsjahr unsere Leitung der Hauswirtschaft eine Schlüsselfigur. Anfangs war die grosse Herausforderung, genügend Desinfektionsmittel für die Hände- und Oberflächendesinfektion zu bekommen, der Kontroll- und Reinigungsrhythmus musste erhöht werden, später kam dann der flächendeckende Einsatz von Masken dazu. Zusammen mit der peniblen Instruktion und Anlei-

tung der Teilnehmenden hat sich dadurch das Arbeitsvolumen enorm erhöht und wir reagierten mit einer zusätzlichen Aufstockung der personellen Ressourcen.

Nach dem Abschluss dieser Etappe waren es die umfangreichen Erdbewegungen, die uns in den Bann zogen. Die Szenerie war wie in einem überdimensionierten Sandhau- fen, unzählige faszinierende Maschinen ratterten auf Rädern und Raupen nach einer kryptischen Choreographie. Bis dann irgendwann auch für den Laien die neuen Strukturen in Form von Fundamenten, Mauern und Strassen sichtbar wurden. Gegen Ende Jahr bekamen wir sogar für einige Wochen eine

## Leben auf der Baustelle

Prägend durch das ganze Jahr waren



die starken und vielfältigen Einschränkungen und Bauemissionen unseres Nachbarn Verkehrsbetriebe. Die Erschütterungen der Erdarbeiten und der Baulärm vor der Südfassade waren teilweise kaum auszuhalten. Glücklicherweise fielen die besonders intensiven Arbeiten in den Shutdown.

eigene exklusive Zufahrtsstrasse mitten durch das Busareal. Bei all den Einschränkungen und Emissionen, die noch andauern, bleibt aber auch ein grosser Respekt vor der beruflichen Leistung der Baufachleute.

## Organisation und Kommunikation

### Stiftungsrat

Trotz COVID konnten alle vier ordentlichen Stiftungsratssitzungen physisch stattfinden, wenn auch das Bild mit Maske schon gewöhnungsbedürftig war.

Der Stiftungsrat hat im Geschäftsjahr das Projekt der Strategieerarbeitung initiiert und auch an zwei Workshops mit unserem KMU-Strategie-Experten, Dr. Urs Frey, teilgenommen. Das Ergebnis sollte bis Mitte nächsten Jahres vorliegen und uns den Weg bis 2025 leiten.

Nebst den aktuellen Risikobeurteilungen - natürlich traf auch uns das Pandemieszenario, wie so viele Unternehmen, unvorbereitet – begleitete der Stiftungsrat insbesondere die Etappen rund um die Realisierung unseres neuen Betriebskonzepts Restwert.

Simon Stocker hat Ende Jahr im Zusammenhang mit seinem Abschied als Schaffhauser Sozial- und Sicherheitsreferent das Präsidium an seine Nachfolgerin Christine Thommen übergeben. Die Geschäftsleitung dankt Simon herzlich für die aktive Mitarbeit in den letzten acht Jahren. Es waren prosperierende Jahre voller Herausforderungen und wir haben seine Rückendeckung und Unterstützung sehr geschätzt.

### Organisation

Organisatorische Herausforderungen innerhalb des Betriebes betreffen die nach einer Langzeitabsenz seit September 2019 interimistisch geführte Abteilung Dienstleistungen im Doppelmandat zur Abteilung Produktion.



Ende November 2020 entschieden wir gemeinsam, die praktisch bereits eingespielte neue Aufgabenverteilung auch formell umzusetzen. Neu führen Ruedi Müller und Lukas Köppli als Co-Leitende den teilnehmergrössten Produktionsbetrieb Werk-Platz und Rolf Weber kann sich zusammen mit seinen Gruppenleitenden nun weitgehend auf die Weiterentwicklung des vielfältigen Dienstleistungsangebotes konzentrieren. COVID-bedingt ist dieser Bereich seit Sommer 2020 auch räumlich expandiert. Diese Option ist allerdings beschränkt bis März 2022.

### Kommunikation

Die meisten Anlässe und Vernetzungssitzungen, die für uns zugleich auch immer wichtige persönliche Austausch- und Beziehungsplattformen sind, wurden im Geschäftsjahr ganz abgesagt oder dann notdürftig als Online-Treffen durchgeführt. Besser als nichts, aber die Kommunikation hat schon stark gelitten und die

Auftritte waren selten bühnenreif. Weder sind wir geschult, noch haben wir die geeigneten Instrumente, um unsere Arbeit digital optimal zu gestalten. Und ehrlicherweise entspricht sie auch nicht unserer herkömmlichen Kultur, die den direkten Kontakt im physischen Vollformat bevorzugt.

Wir haben uns so gut wie möglich arrangiert, sicherheitshalber auch den Fernzugriff auf unsere wichtigsten IT-Systeme für den Notfall eingerichtet. Dort, wo es ohne Abstriche möglich war und für stark gefährdete Personen, gab es auch Home Office-Tage. Wir alle freuen uns aber enorm, wenn die Beschränkungen dann endlich fallen.

# Personelles

Die Dynamik des Vorjahres hat sich auch in diesem Jahr fortgesetzt. Zu den COVID bedingten Belastungsfaktoren, die insbesondere anfangs zu vielen Unsicherheiten geführt haben (Definition besonders gefährdeter Personen, Quarantänebestimmungen, Testprozedere, etc.) und sich mit markant höheren Arbeitsplatzabsenzen auswirkten, gesellten sich weitere. Der Rekrutierungsprozess unter COVID-Bedingungen war sicher umständlicher, trotzdem hielten wir an physischen Selektionsgesprächen vor Ort und wo sinnvoll an Probetagen fest. Impuls ist ein Arbeitsort, den man mit allen Sinnen erfahren muss, um ein verbindliches Commitment abgeben zu können.

## Eintritte und Austritte

Mit 8 Austritten und 10 Neuanstellungen im Geschäftsjahr verzeichnen wir wiederum eine aussergewöhnliche Dynamik. Die Differenz zeigt eine durch COVID aber auch organisatorisch bedingte Aufstockung der Personalkapazitäten. Die Abgänge erfolgten weitgehend aus individuellen Gründen, zwei waren aber arbeitgeberindiziert, u.a. aus wirtschaftlichen Gründen. Besonders schmerzhaft war Mitte März der überraschende Todesfall unseres langjährigen Gruppenleiters Stephan Rühle.



Im Gegensatz dazu stand der geplante Altersrücktritt unserer langjährigen Leiterin des Büro-Services, Véronique Lekasopo (im Bild mit Stefan Bachmann). Es ist uns gelungen, für alle offenen Positionen sehr gut qualifizierte und geeignete Persönlichkeiten zu gewinnen. Und so gehen wir gestärkt in die nächste Etappe, die viele spannende Herausforderungen in der Post-COVID Zeit verspricht. Der Frauenanteil beträgt weiterhin etwas über 50%.

## Absenzen

Die Absenzenquote infolge Krankheit/Unfall beträgt durchschnittlich 10 Arbeitstage, bereinigt um 3 längere Einzelfälle bleiben noch 6,3 Tage. In den Genuss des neuen grosszügigeren Vaterschaftsurlaubs von je 20 Tagen kamen gleich 2 Mitarbeiter.

## Weiterbildung

2020 war für Weiterbildung nicht das geeignete Jahr. Zwar konnten wir die

erste Staffel des internen Ausbildungsgangs Arbeitsagogik im Frühsommer abhalten, doch die Herbsttage mussten wir auf nächstes Jahr verschieben. Die meisten individuell geplanten Tagesveranstaltungen wurden abgesagt oder in wenig attraktive Digitalveranstaltungen umgewandelt. Das eigentliche Lernthema 2020 war die durch COVID ausgelöste Dynamik und das Erproben von digitalen Instrumenten für Coaching oder Kommunikation.

## COVID-19 und Betriebskultur

Die mit Beginn März 2020 einsetzenden Einschränkungen und Vorschriften hatten einen prägenden Einfluss auf die Zusammenarbeit und die Betriebskultur. Die für Impuls aufgrund der unterschiedlichen Arbeitswirklichkeiten und auch dezentralen Organisation wichtigen gemeinsamen Anlässe, wie Betriebsausflug, Apéros und Informationsanlässe fielen weitgehend den Vorschriften zum Opfer. Nicht alle hatten dafür das erforderliche Verständnis, aber seitens Geschäftsleitung war



Agogikweiterbildung im Museum

das Einhalten der Vorschriften auch im Sinne der Vorbildfunktion zentral. Glücklicherweise sind Mehrpersonbüros im Impuls nicht die Regel, das hat es auch erleichtert, die Arbeitssicherheit aufrecht zu erhalten. Schwieriger war das im Freien, da war die Versuchung da, mal kurz Pause vom rigiden COVID-Regime zu machen. Ja, Ende 2020 sind wir uns alle etwas fremder geworden und zwischen Betrieben und Abteilungen sind die Distanzen teilweise grösser geworden. Im Gegensatz dazu sind die Peerteams unter sich zusammengerückt, das unmittelbare Umfeld war ja auch zur erfolgreichen Bewältigung entscheidend und hat emotional gestützt. Sicher ist es im nächsten Jahr wichtig, eine Bedürfnisanalyse zu machen, um mit geeigneten Massnahmen den Weg zurück in die Normalität zu begleiten.

### Integrationspraktikum Arbeitsaggin

Wir boten einer frisch ausgebildeten Arbeitsaggin auf Stellensuche die Gelegenheit, bei uns praktisch mitzuarbeiten und sie bei der Stellensuche zu unterstützen. Erfolgreich! Sie arbeitet nun bei einer bekannten Schaffhauser Institution und ihr persönlichen Abschiedsbrief nehmen wir mit grosser Freude entgegen.



Mitarbeiterführung durch die zusätzlich gemieteten Räume Ebnatring 35

*Liebes Team der Stiftung Impuls*

*Tiefsten und herzlichen Dank an euch alle!*

*Ich habe mich bei euch von den ersten Minuten an sehr gut aufgehoben und wahrgenommen gefühlt. Mein Eindruck war, dass ihr mir gerne Einblicke in euren Alltag und in die Firmenstruktur gegeben habt. Meine Neugier trug dazu bei, dass ich aus jeder eurer Abteilung erfahren durfte, welche Aufgaben ihr zugeteilt sind und auch von den spannenden Team-/Info/ABK-Sitzungen, Coaching-Gesprächen, dem Bewerbungskurs und Analysegespräch durfte ich profitieren und aktiv mitwirken.*

*Es hat sich für mich einfach toll angefühlt, ernst genommen zu werden und dazu zu gehören. Ich hatte das Glück mit wundervollen Menschen zusammen zu arbeiten. Ich erinnere mich nur allzu gerne an die guten Gespräche in der Kaffee- oder Mittagspause sowie an manchen anregenden Plausch über Schreibtische hinweg. Da es sich hierbei um ein „Pilotprojekt“ handelte, würde es mich freuen, wenn in Zukunft einmal mehr jemand die Chance erhält von eurem grossen Erfahrungsschatz und eurer Professionalität zu profitieren.*

*Für mich hat sich die Stiftung Impuls vom verrufenen „hässlichen Entlein“ zum schönen Schwan gemausert und mit diesen Erfahrungen über eure wertvolle Arbeit möchte ich gerne auch ausserhalb darüber berichten.*

*Ich werde immer mit einem Lächeln im Gesicht an diese wertvolle Zeit zurückdenken und würde mich freuen, die einen oder anderen von euch im Städtli Schaffhuse wieder anzutreffen.*

*Möge der Teamgeist euch noch weiter tragen!*

# Facts & Figures 2020

## Teilnehmerstatistik

	RAV	SD	IV	Total
<b>Teilnehmende Total aller Massnahmen*</b>				
Total	295	374	147	816
Stelle gefunden	19	15	9	43

\*Mehrfache Programmteilnahme bei gleichem TN möglich

<b>Total Personen in Arbeitsmarktlichen Massnahmen</b>		<b>546</b>
<b>Geschlecht</b>		
Frauen		231
Männer		315

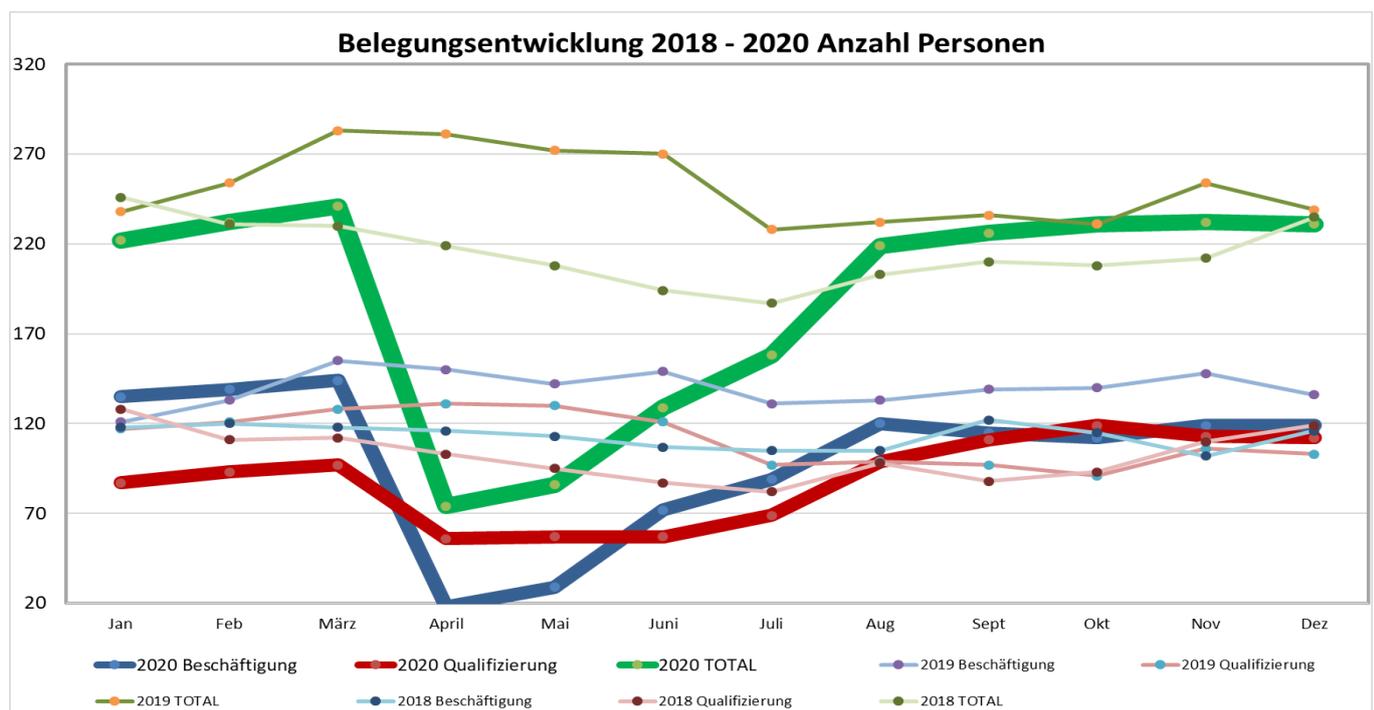
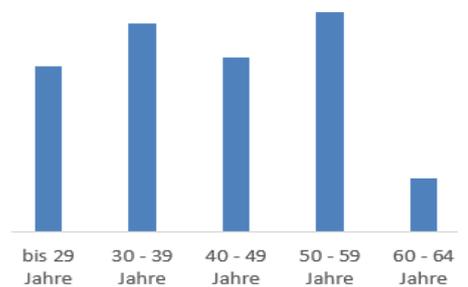
Teilnehmeranteil



■ Frauen ■ Männer

<b>Alter</b>		
bis 29 Jahre	110	20%
30 - 39 Jahre	139	25%
40 - 49 Jahre	116	21%
50 - 59 Jahre	146	27%
60 - 64 Jahre	35	6%

Altersverteilung



## Fallbeispiele

### **Motivation und positive Einstellung sind während schwierigen Zeiten wichtig**

Am 2. März 2020 startete eine Teilnehmerin, die uns auf ihren persönlichen Wunsch hin vom Bereich Soziales der Stadt Schaffhausen zugewiesen wurde, in der Kantine Ebnatfeld in der Küche. Ihr beruflicher Hintergrund basierte auf einigen Jahren Berufserfahrung in der Gastronomie und dem SRK-Kurs als Pflegehelferin. Sie war eine freundliche, zukommende und immer gut gelaunte Person. Innerhalb kürzester Zeit arbeitete sie sich in ihr neues Arbeitsumfeld ein. Zudem war sie sowohl bei den anderen Teilnehmenden, Festangestellten und Gästen äusserst beliebt.

Am 16. März mussten aufgrund der Corona-Pandemie sämtliche Arbeitsmarktmassnahmen seitens des Arbeitsamts des Kantons Schaffhausen abgebrochen werden. Teilnehmende, die von den Sozialbehörden bei uns waren, wurde es frei gestellt, weiter zu arbeiten oder den Einsatz abzubrechen.

Die eingangs beschriebene Teilnehmerin entschied sich sofort, weiter zu arbeiten, um weiter zu lernen und ihren regelmässigen Tagesrhythmus beibehalten zu

können. Sie zeigte ein sehr hohes Mass an Arbeitseinsatz und behielt ihre aufgestellte und freundliche Art fortwährend bei, auch als andere Teilnehmende in der Küche den Einsatz abbrachen. Plötzlich war sie die einzige Küchenmitarbeiterin nebst den beiden Köchen.

Ihr benanntes berufliches Ziel war nicht die Küche, sondern sie wollte unbedingt in der Pflege Fuss fassen. Unsere Empfehlung an den Bereich Soziales, sie von der Beschäftigung Küche in die Qualifikation Pflege zu nehmen, wurde entsprochen und ebenfalls unterstützt. Dieser Wechsel erfolgte Mitte Juni 2020 und sie konnte im Alterszentrum Emmersberg als Pflegehelferin die Qualifikation starten. Ihre Stellenbewerbungen richtete sie auf die Pflege aus und bereits zwei Wochen nach Qualifikationsstart erhielt sie eine Anstellung als Pflegehelferin im Seniorenzentrum Reiat in Thayngen.

Es bestätigte sich, dass trotz der schwierigen Zeit Möglichkeiten für Anstellungen vorhanden waren und sind. Motivation und Wille sowie ihre persönlichen Eigenschaften kamen nicht nur bei uns, sondern auch bei den Arbeitgebern im AZ Emmersberg und an ihrem jetzigen Arbeitsplatz sehr gut an.



**Marcel Kimmelman**

**Teamleiter Qualifikation und Beschäftigung**

# Fallbeispiele

## Regen—Traufe—Sonnenschein

Für eine Arbeitsvermittlung erhielt ich Anfang 2020 eine junge, im Detailhandel ausgebildete Frau zugewiesen. Sie ist eine aufgestellte, sehr freundliche Dame mit einer kleinen Familie. Sie hat grosse Knieprobleme im rechten Bein und dies war für sie der Grund, dass sie nicht mehr als Detailhandelsangestellte arbeiten konnte.

Sie war sehr motiviert und da sie eine Weiterbildung an einer Handelsschule in Deutschland absolviert hatte, zeichnete es sich ab, dass sie ihre Neuorientierung in die kaufmännische Richtung lenken wollte.

In unserer Bewerbungswerkstatt hat sie ihre Unterlagen angepasst und wir haben aktiv gemeinsam Stellen gesucht. Wir waren schon in ersten Verhandlungen für einen Arbeitsversuch über die IV bei einem Arbeitgeber.

Doch dann kam Corona....

Der Arbeitsversuch kam nicht zustande. Der Abstand konnte nicht gewährleistet werden und der Arbeitgeber konnte auch keine Stelle mehr zusichern. Man wollte abwarten.

Die Klientin versuchte, möglichst viele Bewerbungen zu schreiben. Es schlichen sich dabei immer mehr Flüchtigkeitsfehler in die Bewerbungen ein, sie begann sich stressbedingt auf alles und jedes zu bewerben, ganz nach dem Motto: Je schneller, desto besser.

Ich stoppte sie, in dem ich sie bat, mir Stellenangebote zu bringen, welche sie wirklich interessieren würden, damit ich dort gezielt nach einem Arbeitsversuch - idealerweise mit An-

schlusslösung - anfragen konnte.

Es gab sehr viele Absagen und die Motivation meiner Klientin brach ein. Corona war ein Problem, aber dass meine Teilnehmerin auch keine Erfahrung im kaufmännischen Bereich vorweisen konnte, war das entscheidende Hindernis. Die vielen Absagen machten sie mürbe. Als die IV-Massnahme sich dem Ende zuneigte, hatte sie noch immer keine Anschlusslösung.

Aber dank dem Engagement der RAV-Beraterin und der Eingliederungsberaterin IV konnte meine Teilnehmerin über das Arbeitsamt bei uns in eine interne Massnahme in unserem Büroservice starten und sich weiter qualifizieren. Während dieser Massnahme haben wir den Lebenslauf entsprechend angepasst und es ergab sich die Möglichkeit, ihr eine Stelle in einem Speditionsunternehmen vorzuschlagen.

Sie wurde dort - sicher auch wegen ihrer sympathischen Art - willkommen geheissen. Das Schnuppern verlief so erfolgreich, dass man ihr eine Festanstellung mit 50%-Pensum anbot, danach konnte sie ihr Pensum auf 70-80% steigern. Aufgrund von Corona und der daraus entstandenen Mehrarbeit benötigte diese Spedition eine Zusatzkraft.

Da meine Klientin Mutter zweier Teenager ist, hat dies wunderbar - auch vom Pensum her - gepasst.

Für mich war es ein Highlight, dass Corona sich für sie schlussendlich zum Guten entwickelt hat.

**Ingrid Wehrli**  
**PV/Coach Integration IV**

## Fallbeispiele

### Unsere Arbeit lohnt sich!

Kürzlich erhielt ich einen Anruf von einer ehemaligen Teilnehmerin, die während dem Lockdown ihre letzte Massnahme bei uns abschloss. Sie startete 2018 bei uns mit Integrationsmassnahmen und wurde von mir bis in den Arbeitsversuch begleitet. Beim Abschluss des Arbeitsversuchs erhielt sie leider keine Anstellung. Das obwohl ich sehr viel Potenzial in ihr sah. Das Coaching mit der Teilnehmerin war sehr intensiv aufgrund der vorliegenden Mehrfachproblematiken, vorwiegend jedoch aufgrund ihres kleinen Selbstwerts. Die Teilnehmerin hatte stets den Willen, ihre Situation zu verändern und zeigte sich in den Coachings äusserst wissbegierig. So wurden gemeinsam viele Handlungsstrategien erarbeitet, Problemfelder beseitigt oder reduziert und ihr Selbstwert deutlich gestärkt. Im Herbst 2019 wurde parallel zum Einsatzort eine Weiterbildung als Sachbearbeiterin Buchhaltung aufgegleist, um ihre Chancen bei der Stellensuche für ihren Traumjob zu erhöhen. Als die Massnahme endete war noch sehr ungewiss, wie und ob die Weiterbildung stattfinden würde. Zudem reduzierten sich für die Teilnehmerin, wie auch für viele andere, die Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt erheblich. Ich habe oft an sie gedacht und fürchtete, dass durch die neuen äusseren Hürden auch ihre Selbstkritik und Unsicherheit wieder zunehmen würde.

Doch im eingangs erwähnten Telefonat erlebte ich eine sehr aufgestellte und auch erleichterte Person. Sie rief an um sich zu bedanken. Bei mir und

der ganzen Stiftung Impuls. Sie habe nach langer Ungewissheit gestern ihr Diplom erhalten. Zudem habe sie eine Teilzeitstelle gefunden und erhalte zusätzlich von der IV eine Teilrente. Sie habe alle ihre Ziele erreicht, trotz der schwierigen Pandemiezeit. Das jedoch nur, weil sie bei uns so viele wertvolle „Werkzeuge“ und neue Bewältigungsstrategien erlernt hatte und diese erfolgreich anwenden konnte. Diese neu erarbeiteten Handlungsstrategien hätten sie zusätzlich stets gestärkt, ihr Kraft gegeben und sie neu motiviert, nicht aufzugeben.

Natürlich ist das Lob alleine schon unglaublich. Auch die Bestätigung, dass sich die Coachings langfristig bewähren—das auch unter zusätzlich erschwerten Bedingungen. Doch das Schönste ist es zu wissen, dass die Teilnehmerin ihre Ziele erreicht hat und uns nicht mehr braucht.



**Nina Darnell**  
 PV/Coach Integration IV

### Aufbau des Lehrgangs

#### 1. Semester

- Finanzbuchhaltung und Sozialversicherungen
- Promotionsprüfung

#### 2. Semester

- Finanzbuchhaltung, Mehrwertsteuern, Finanzielle Führung
- Promotionsprüfung

#### 3. Semester

- Finanzielle Führung (inkl. Kostenrechnung)
- Repetition
- Interne Abschlussprüfung

## Kita am Munot

Die Kita am Munot startete nach einem erfolgreichen und auch wirtschaftlich zufriedenstellenden Vorjahr engagiert ins 2020. Die Dynamik kam dann mit COVID-19 im März und gipfelte mit der kantonalen Beschlussfassung am Montag, 16.3.2021:

**12.00 Uhr: Kindertagesstätten, Kinderkrippen und Horte müssen regulären Betrieb einstellen – keine Betreuungsangebote an der Volksschule**

Die Eltern wurden sofort über diese unerwartete Situation informiert und bereits am Dienstag reduzierten sich die Besuche um mehr als die Hälfte der Kinder. Der Bund intervenierte, und so kam am Dienstagmittag die neue Meldung, dass Kindertagesstätten systemrelevant seien und demzufolge offen bleiben sollen. Die Türen blieben dann also weiterhin offen, aber infolge Home Office von Eltern und generell grosser Angst und Unsicherheit, kamen nur noch eine Handvoll unerschrockener Kinder zu uns. Sie mussten die strikten Hygiene-



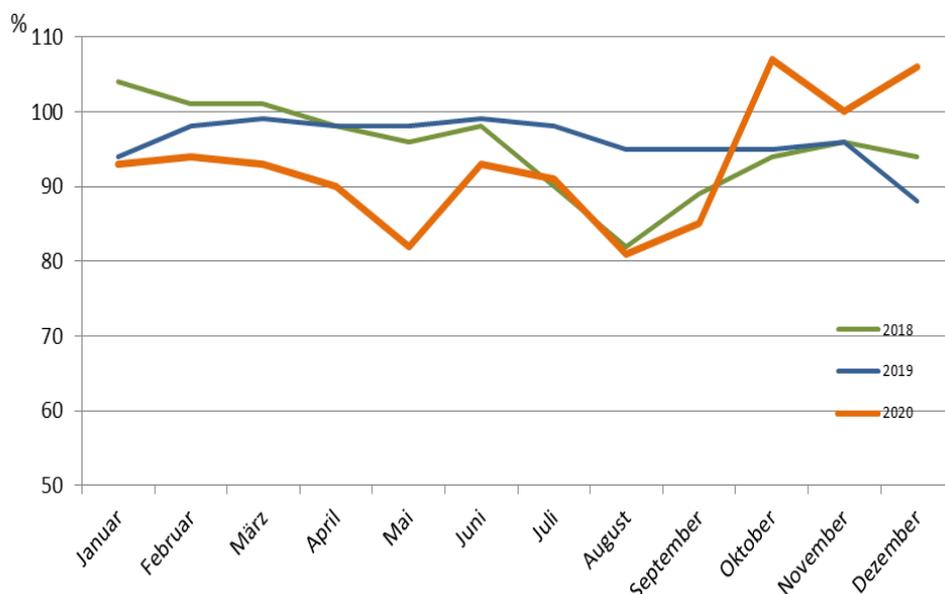
vorschriften erlernen und auf Ausflüge wurde weitgehend verzichtet. Schaffhausen war zu diesem Zeitpunkt praktisch menschenleer. Umso wertvoller war der eigene Aussenraum auf dem Schulgelände, wo eine Matschküche errichtet wurde, in der sich die Kinder mit Wasser und Sand austoben konnten. Wenigstens so lange, bis eine Hornissenbande ihr Nest ausgerechnet

in unserem Weidehaus einrichtete - worauf halt noch eine vorübergehende Hornissenquarantäne ausgerufen werden musste.

### Eltern in Not

Die wirtschaftliche Situation mit Arbeitsplatzverlust und Einkommensverlusten zwang einzelne Familien dazu, die Betreuungsverträge aufzulösen. Dies führte dann auch zu der in der Grafik sichtbaren Belegungselle im Frühjahr, was saisonal aussergewöhnlich ist. Die Ablösungen Ende Schuljahr im August hingegen sind üblich und wir hatten zu diesem Zeitpunkt sogar eine ungewöhnlich hohe Nachfrage mit immer noch laufender Warteliste. Das Platzangebot an sub-

**Belegungsgrad der 17 Tagesplätze im Jahresvergleich**



ventionierten Kitaplätzen auf dem Platz Schaffhausen ist zurzeit, auch infolge Schließung einer Kita, eher zu tief.

### Teamwork

Das Team der Kita hat viele Neuerungen erarbeitet und umgesetzt. Die Räume wurden aufgefrischt und teilweise neu möbliert. Bestehende Konzepte, insbesondere Hygiene-, Sicherheits- und Notfallkonzepte wurden überarbeitet und qualitativ angepasst. Und für 2021 steht bereits der neue Standort für die regelmäßig vorgesehenen Waldtage fest.

Der COVID am meisten ausgesetzte Impulsbetrieb hat das Pandemiejahr ohne Schließung oder gesundheitlich ernsthafte Situationen gemeistert. Die Mitarbeitenden gingen professionell und gelassen mit der auch für sie völlig neuen Situation um. Für die Kinder war es ein willkommener Hort der Normalität.



## Stiftungsorgane 2020

<b>Präsident/in</b>	Simon Stocker	Sozial- und Sicherheitsreferent Stadt SH
<b>Vizepräsident</b>	Daniel Sattler	Sekretär kant. Volkswirtschaftsdept. SH
<b>Mitglieder</b>	Franziska Brenn Ralph Kolb Helena Eggli Nella Marin Daniel Schär Beat Schmocker (-03.20) Markus Tanner (ab 09.20) Vakant	Sozialreferentin Gemeinde Neuhausen Bereichsleiter Finanzen Stadt SH Kant. Gewerbeverband Schweiz. Gewerkschaftsbund Leiter Arbeitslosenkasse SVA SH Bereichsleiter Soziales Stadt SH Bereichsleiter Soziales Stadt SH Vertreter Industrievereinigung SH (IVS)
<b>Protokollführerin</b>	Jennifer Windler	Teilnehmeradministration Stiftung Impuls

*Im Jahre 2020 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 (-03.20), Bruno Bischof (-03.18), Frank Wentzler (-11.19)*

### **Kontrollstelle**

BMO Wirtschaftsprüfung AG, Neuhausen

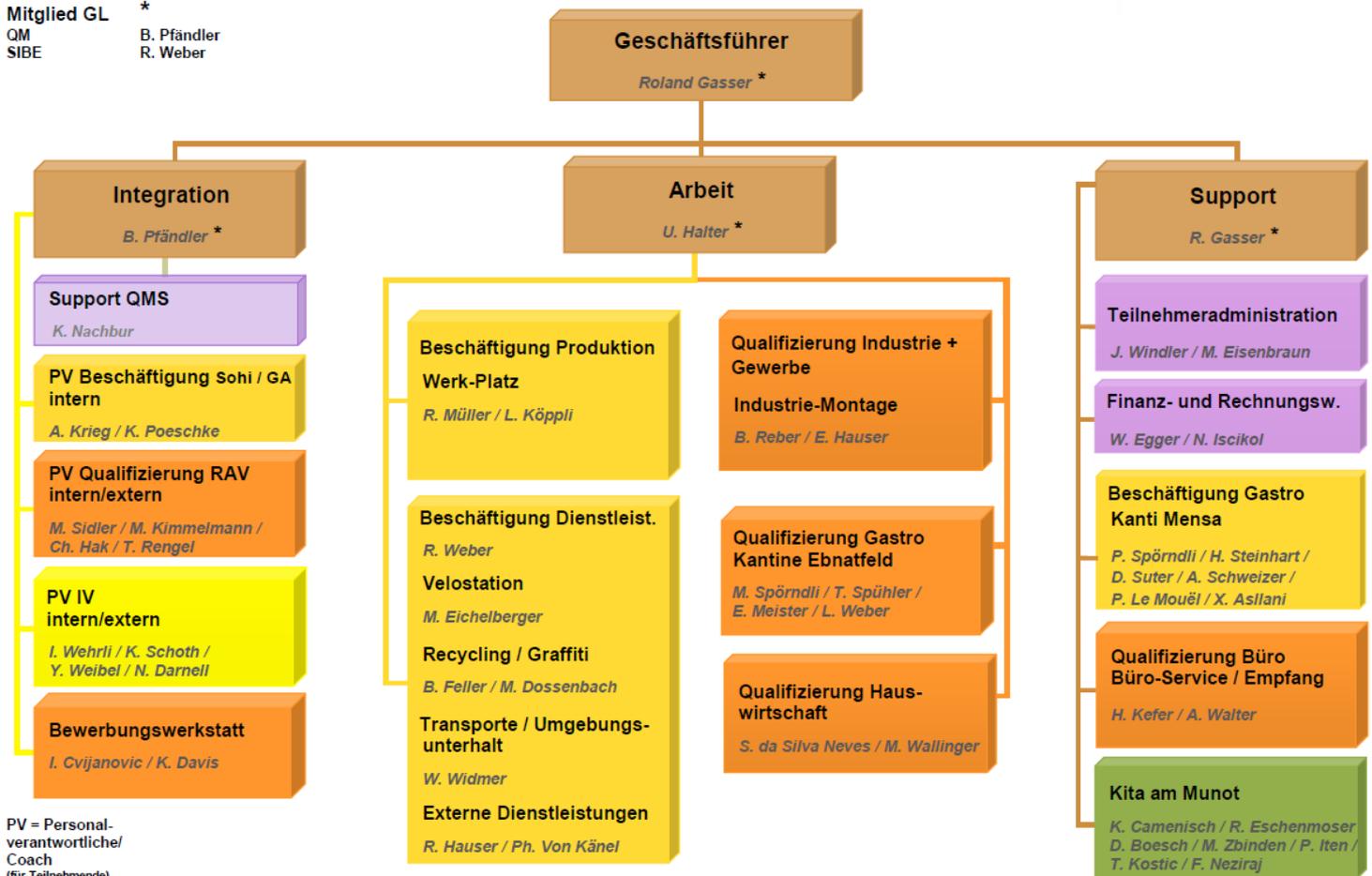
Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 20.5. bis 21.5.2021

### **Geschäftsführung**

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

# Organigramm 2020

Mitglied GL \*  
QM B. Pfändler  
SIBE R. Weber



# Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2020

## **Geschäftsleitung**

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

## **Sicherheit**

Rolf Weber

## **Personal**

Roland Gasser

## **Fachstelle Buchhaltung/Controlling**

Werner Egger  
Nesrin Iscikol (ab 09.20)

## **Bereich Koordination + Integration**

Beatrice Pfändler

## **Personalverantwortliche (Teilnehmende)**

Yves Weibel  
Katja Schoth  
Martin Sidler  
Marcel Kimmelmann  
Nina Darnell  
Karin Guthörl (bis 08.20)  
Alexandra Krieg  
Ingrid Wehrli  
Christoph Hak  
Yvonne Kergel (bis 01.20)  
Kai Poeschke (ab 03.20)

## **Bewerbungswerkstatt**

Fabian Brogle (bis 12.20)  
Ivana Cvijanovic  
Kim Davis (ab 12.20)  
Karin Nachbur

## **Bereich Arbeit**

Urban Halter

## **Abteilung Produktion/Werk-Platz**

Rolf Weber (bis 11.20)  
Lukas Köppli  
Rudolf Müller

## **Abteilung Dienstleistungen (inkl. Taglohn)**

Johannes Gnädinger (bis 09.20)  
Rolf Weber (ab 12.20)  
Walter Widmer  
Stefan Rühle (bis 03.20)  
Bernhard Feller  
Roman Hauser  
Markus Dossenbach (ab 03.20)  
Phil von Känel (ab 08.20)

## **Velostation/Schöners Schafuuse**

Max Eichelberger

## **Industrie-Montage**

Erich Hauser  
Bea Reber

## **Hauswirtschaft**

Sandra Neves  
Michael Wallinger (ab 09.20)

## **Kanti-Mensa**

Peter Spörndli  
Heike Steinhart (bis 12.20)  
Daniela Suter Gedawy  
Patricia Le Mouël  
Xhevedet Asllani  
Andrea Schweizer

## **Kantine Ebnatfeld**

Marcel Spörndli  
Tanja Spühler (ab 02.20)  
Elena Meister (ab 01.20)  
Linda Weber

## **Bereich Support**

Roland Gasser

## **Büro-Service**

Véronique Lekasopo (bis 07.20)  
Stefan Bachmann (bis 03.20)  
Heike Kefer (ab 04.20)  
Alexa Walter (ab 05.20)

## **Personaladministration**

Jennifer Windler  
Marzena Eisenbraun

## **Kita am Munot**

Kerstin Camenisch  
Ria Eschenmoser  
Daniela Boesch  
Michelle Zbinden (ab 01.20)  
Pascale Ita  
Tomislav Kostic  
Fjolla Neziraj

## Bilanz per 31.12.2020

Aktiven	31.12.2020	31.12.2019	+/-
	CHF	CHF	CHF
Flüssige Mittel	1'400'123	1'674'419	-274'296
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'002'487	773'496	228'991
Übrige kurzfristige Forderungen	20'552	9'054	11'498
Aktive Rechnungsabgrenzung	16'676	3'093	13'583
<b>Total Umlaufvermögen</b>	<b>2'439'838</b>	<b>2'460'062</b>	-20'224
Mobile Sachanlagen	197'643	211'470	-13'827
Immobilien Sachanlagen	688'255	750'037	-61'782
<b>Total Sachanlagen</b>	<b>885'898</b>	<b>961'507</b>	-75'609
Immaterielle Werte	11'556	20'222	-8'666
<b>Total Anlagevermögen</b>	<b>897'454</b>	<b>981'729</b>	-84'275
<b>Total Aktiven</b>	<b>3'337'292</b>	<b>3'441'791</b>	-104'499
<b>Passiven</b>	<b>31.12.2020</b>	<b>31.12.2019</b>	<b>+/-</b>
	CHF	CHF	CHF
Verbindlich. aus Lieferungen und Leistungen	201'118	227'166	-26'048
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	603'931	481'605	122'326
Passive Rechnungsabgrenzung	13'101	6'800	6'301
Kurzfristige Rückstellungen	86'497	122'469	-35'972
<b>Total Fremdkapital kurzfristig</b>	<b>904'647</b>	<b>838'040</b>	66'607
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	250'000	250'000	0
- Hypotheken	250'000	250'000	0
Schwankungsfonds IV	39'793	38'831	962
<b>Total Fremdkapital langfristig</b>	<b>289'793</b>	<b>288'831</b>	962
Stiftungskapital	50'000	50'000	0
Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000	600'000	0
Freiwillige Gewinnreserven	1'663'958	1'569'604	94'354
Jahresverlust / Vorjahr Jahresgewinn	-171'006	95'316	-266'322
	.	.	.
<b>Total Eigenkapital</b>	<b>2'142'952</b>	<b>2'314'920</b>	-171'968
<b>Total Passiven</b>	<b>3'337'392</b>	<b>3'441'791</b>	-104'399

# Erfolgsrechnung vom 01.01.2020 - 31.12.2020

<b>Betriebsertrag</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>+/-</b>
	CHF	CHF	CHF
Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	583'984	641'482	-57'498
Einnahmen KITA	153'733	165'983	-12'250
Beitrag Kita Stadt Schaffhausen	230'572	241'500	-10'928
Einnahmen Gastro	393'269	691'088	-297'819
Einnahmen Velostation	108'145	109'838	-1'693
Übrige Einnahmen	660	2'850	-2'190
Debitorenverluste	-2'000	-300	-1'700
<b>Total Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion</b>	<b>1'468'363</b>	<b>1'852'441</b>	<b>-384'078</b>
Programmkostenanteil AMM	1'599'211	1'334'064	265'147
Programmkostenanteil Stadt SH	801'720	886'698	-84'978
Programmkostenanteil andere	386'180	309'305	76'875
Programmkostenanteil Sozialfonds	157'393	191'403	-34'010
Programmkostenanteil IV	843'200	906'790	-63'590
Programmkostenanteil Asyl Kant.Sozialamt	34'850	16'950	17'900
<b>Total Einnahmen Programmkostenanteil</b>	<b>3'822'554</b>	<b>3'645'210</b>	<b>177'344</b>
Besoldungsrückerstattung Stadt SH	78'927	105'568	-26'641
Besoldungsrückerstattung andere	95'949	182'915	-86'966
Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds	12'479	5'496	6'983
<b>Total Besoldungsrückerstattungen</b>	<b>187'355</b>	<b>293'979</b>	<b>-106'624</b>
<b>Total Betriebsertrag</b>	<b>5'478'272</b>	<b>5'791'630</b>	<b>-313'358</b>

<b>Betriebsaufwand</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>	<b>+/-</b>
	CHF	CHF	CHF
<b>Warenaufwand/Dienstleistung Dritter</b>	<b>-339'932</b>	<b>-473'807</b>	<b>133'875</b>
Lohnaufwand	-3'694'723	-3'727'963	33'240
Sozialversicherungsaufwand	-823'981	-795'062	-28'919
übriger Personalaufwand	-53'259	-64'480	11'221
<b>Total Personalaufwand</b>	<b>-4'571'963</b>	<b>-4'587'505</b>	<b>15'542</b>
Fremdmiete	-157'530	-135'549	-21'981
Unterhalt, Reparatur, Ersatz	-23'299	-28'984	5'685
Fahrzeugaufwand	-25'940	-30'349	4'409
Sachversicherungsaufwand	-8'121	-8'684	563
Energieaufwand	-43'994	-45'061	1'067
Verwaltungsaufwand	-24'674	-25'881	1'207
Informatikaufwand	-125'230	-84'381	-40'849
Werbeaufwand	-257	-10'413	10'156
Übriger Betriebsaufwand	-92'103	-84'535	-7'568
Liegenschaftsaufwand	-56'599	-29'479	-27'120
<b>Total übriger Betriebsaufwand</b>	<b>-557'747</b>	<b>-483'316</b>	<b>-74'431</b>
	CHF	CHF	CHF
<b>Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens</b>	<b>-187'295</b>	<b>-161'022</b>	<b>-26'273</b>
<b>Betriebserfolg vor Finanzerfolg</b>	<b>-178'665</b>	<b>85'980</b>	<b>-264'645</b>
Finanzaufwand	-349	-264	-85
<b>Total Finanzerfolg</b>	<b>-349</b>	<b>-264</b>	<b>-85</b>
<b>Betriebserfolg</b>	<b>-179'014</b>	<b>85'716</b>	<b>-264'730</b>
A.o einmaliger oder periodenfremder Ertrag	8'508	11'192	-2'684
A.o einmaliger oder periodenfremder Aufwand	0	-1'592	1'592
A.o einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	-500	0	-500
<b>Jahresverlust / Vorjahr Jahresgewinn</b>	<b>-171'006</b>	<b>95'316</b>	<b>-266'322</b>

# Anhang zur Jahresrechnung 2020

## 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 2020

<b>Präsident</b>	Simon Stocker
<b>Vizepräsident</b>	Daniel Sattler
<b>Mitglieder</b>	Franziska Brenn, Helena Eggli, Ornella Marin, Ralph Kolb, Daniel Schär, Markus Tanner (ab Geschäftsjahr 2021)

## 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

**Angaben, Aufschlüsselungen und Erläuterungen zu Positionen der Bilanz und Erfolgsrechnung****AKTIVEN**

<b>Forderungen aus Lieferungen und Leistungen</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Forderung	1'011'287	780'296
Delkredere	-8'800	-6'800
<b>Total Forderungen aus Lieferungen und Leistungen</b>	<b>1'002'487</b>	<b>773'496</b>

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist die Schlussabrechnung AMM für das Jahr 2020 enthalten.

<b>Übrige kurzfristige Forderungen</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Guthaben Kontokorrent AHV	18'071	7'964
Guthaben Kontokorrent PK Basler Versicherung	818	0
Guthaben gegenüber Kant. Pensionskasse	0	517
Andere kurzfristige Forderungen	1763	573
<b>Total übrige kurzfristige Forderungen</b>	<b>20'652</b>	<b>9'054</b>

<b>Aktive Rechnungsabgrenzung</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Transitorische Aktiven	<b>16'676</b>	<b>3093</b>

Die Transitorischen Aktiven setzen sich zusammen aus Rechnungen für jahresübergreifende Zeitschriften Abos, einem Wartungsvertrag, einer Versicherungsprämie, sowie Kreditkarteneinnahmen der Kanti Mensa die erst im Januar 2021 gutgeschrieben werden.

<b>Anlagevermögen (Buchwerte)</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Maschinen und Apparate	40'963	39'656
Mobiliar und Einrichtungen	25'393	24'843
IT Anlagen	0	0
Fahrzeuge	131'287	145'447
Ausbauten Ebnatring	0	1'524
<b>Total mobile Sachanlagen</b>	<b>197'643</b>	<b>211'470</b>
<b>Geschäftsliegenschaft</b>	<b>688'255</b>	<b>750'037</b>
<b>Immaterielle Werte (Entwicklungskosten)</b>	<b>11'556</b>	<b>20'222</b>
<b>Total Anlagevermögen</b>	<b>897'454</b>	<b>981'729</b>

#### Investitionen 2020:

<b>Maschinen:</b>	Kombidämpfer für Fr. 20'292.00
<b>Mobiliar:</b>	Stehpulte für Fr. 12'023.00
<b>Fahrzeuge:</b>	Anhänger für Fr. 5'970.00 / Frontstapler für 35'900.00
<b>Liegenschaft Ebnatring:</b>	Heizung für Fr. 15'599.00 / Brandanlage für Fr. 13'735.00

## PASSIVEN

<b>Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Kurzfristiges Darlehen Kantonaler Sozialfond	360'000	360'000
Pensionskasse Schaffhausen	77	0
Sozialversicherungsamt Schaffhausen	0	40'533
Andere übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	243'854	81'072
<b>Total übrige kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>603'931</b>	<b>481'605</b>

Im Betrag von Fr. 243'854.00 ist ein bereits eingegangener Investitionsbeitrag der Windler Stiftung für das im

<b>Passive Rechnungsabgrenzung</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Transitorische Passiven	<b>13'101</b>	<b>6'800</b>

Jahre 2021 geplante Projekt Restwert über Fr. 100'000.00 sowie Fr. 56'000.00 MwSt. enthalten.

Abgegrenzt wurden die Revisionskosten für das Jahr 2020 (Fr. 5'800.00), eine SW-Lizenzrechnung (Fr. 4'000.00), Velostationseinnahmen (Fr. 1'160.50), Taggeldrückvergütung SUVA (Fr. 1'140.60) sowie Vor-

<b>Rückstellungen</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Rückstellungen Ferien/Mehrzeit (kurzfristig)	86'497	122'469
<b>Total Rückstellungen</b>	<b>86'497</b>	<b>122'469</b>

steuerkürzungen für 2020 (Fr. 1'000.00).

Die Rückstellungen für nichtbezogene Ferien/Mehrzeit konnten um rund 30% reduziert werden. Per Ende Jahr waren insgesamt 198 Ferientage noch nicht bezogen.

<b>Fondskapital</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Schwankungsfonds IV	39'793	38'831

Im Jahre 2020 resultierte im Bereich IV ein markantes Defizit über CHF 41'086.00. Die Einschränkungen durch COVID waren stark spürbar, u.a. waren externe Platzierungen nur beschränkt möglich und so mussten vermehrt interne teure Arbeitsplätze belegt werden. Das Defizit wird voll im Jahresergebnis ausgewiesen und ist mit den vorhandenen Schwankungsreserven nicht abgedeckt.

## ERFOLGSRECHNUNG

Dienstleistungen/Produktion	2020	2019
<b>Totaleinnahmen Dienstleistungen/Produktion</b>	<b>1'468'353</b>	<b>1'852'441</b>

Mit zwei Gastrobetrieben waren wir im COVID-Jahr 2020 doppelt gestraft und haben allein in diesem Sektor 40% Umsatz, was rund Fr. 300'000.00 entspricht, eingebüsst. Der Wegfall von Events und externen Kunden hat zudem die Betriebsmarge zusätzlich unter Druck gesetzt. COVID-bedingt sind aber auch bei allen anderen produktiven Betrieben Umsatzeinbussen zu verzeichnen. Verlagerung zu Home Office und Verlust von Arbeitsplätzen wirkten sich auch auf die Kitabelegung aus. Ab April hatten wir dort eine unvorhergesehene Kündigungswelle mit kurzfristigem Belegungsrückgang zu verzeichnen. Ebenfalls gingen die Shutdown-Monate Mitte März – Juni an den Produktionsleistungen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich nicht spurlos vorüber.

Programmkosten	2020	2019
<b>Total Programmkosten</b>	<b>3'822'554</b>	<b>3'645'210</b>

Die Sozialhilfe stellte in den Monaten April – Juni praktisch alle Zuweisungen ein und orderte die Teilnehmenden nach Hause. Bei der Arbeitslosenversicherung fand ebenfalls ein Abbruch bereits Mitte März bis Juni statt. Die Teilnehmenden der IV wurden stark ausgedünnt, insbesondere alle gefährdeten Personen mit Vorerkrankungen. Somit reduzierten sich auch die verrechenbaren Leistungen in diesen Monaten massiv und bedrohlich. Mit den Hauptzuweisern konnten wir trotz Krise einen grossen Teil der Fixkosten weiterverrechnen. Kurz vor den Sommerferien konnten wir dank einem sehr raschen Wiederaufbau unser Betriebsmodell sowie unsere Integrationsleistungen auf das gewohnte Niveau anheben.

Aufwand	2020	2019
Warenaufwand/Dienstleistungen Dritter	339'932	473'807
Personalaufwand	4'571'963	4'587'505
Übriger Betriebsaufwand	557'747	483'316
<b>Total Aufwand</b>	<b>5'469'642</b>	<b>5'544'628</b>

Der Betrieb unter dem Corona-Schutzkonzept erforderte zusätzliche Raumkapazitäten und für die Sicherstellung der täglichen Hygiene und Verpflegung auch weitere personelle Ressourcen. Parallel dazu kamen überdurchschnittliche Absenzen infolge Unfall, Krankheit etc. Hingegen reduzierten sich die Löhne für Teilnehmende. Für Teilbetriebe konnten zusätzlich Kurzarbeitsentschädigungen geltend gemacht werden; insgesamt weicht der Personalaufwand kumuliert kaum vom Vorjahr ab.

**Erläuterungen zu ausserordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen der Erfolgsrechnung**

<b>Ausserordentlicher Erfolg</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
a.o. einmaliger oder periodenfremder Ertrag	8'508	11'192
a.o. einmaliger oder periodenfremder Aufwand	0	1'592
a.o. einmalige oder periodenfremde Abschreibungen	500	0

Der einmalige periodenfremde Ertrag repräsentiert einen Eintauschertrag eines abgeschriebenen Staplers. Die periodenfremden Abschreibungen enthalten eine in 2019 unwesentlich unterlassene Abschreibung einer Salatbar.

## **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. 2'150'000.00. Die Liegenschaft wird innerhalb von 25 Jahren abgeschrieben.

Der Gesamtbetrag der Aktiven unter Eigentumsvorbehalt beträgt Fr 688'255.00.

Auf der Geschäftsliegenschaft lastet eine Hypothek über Fr. 250'000.00, erteilt durch die Clientis Ersparnis-kasse Schaffhausen. Der Hypothekarvertrag läuft bis zum 31. März 2023.

### **Allgemeine Informationen**

Rechtsstreitigkeiten: Es bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten

Mitarbeiteranzahl: Per Ende Per Ende 2020 waren 55 Mitarbeitende mit insgesamt 4595 Stellenprozenten bei der Stiftung beschäftigt.

### **Langfristige Vertragsbindungen**

Mit der Kaffee Partner Schweiz AG, Steinhausen, besteht eine Benutzervereinbarung für ein Kaffeespezialitätensystem über 66 Monate. Restlaufzeit 15 Monate

Vertragsbeginn: 01.Oktober 2016

Vertragsende: 31. März 2022

Monatliche Miete: Fr. 350.65

### **Versicherungsangaben**

Versicherungssummen gemäss Policen: Organhaftpflicht Fr. 2'000'000.00

### **Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag**

Die Lage ist aufgrund des Coronavirus und den von den Behörden erlassenen Massnahmen allgemein instabil und Prognosen sind schwierig zu machen. Der Stiftungsrat geht davon aus, dass die Auswirkungen keinen Einfluss auf die Fähigkeit zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit haben. Nach dem Bilanzstichtag und bis zur Verabschiedung der Jahresrechnung durch den Stiftungsrat sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung per 31.12.2020 beeinträchtigen könnten bzw. an dieser Stelle offengelegt werden müssten.

# Revisionstestat

**BMO** | WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

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

8212 Neuhausen am Rheinfl, 25. Mai 2021 Br/Fe

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS für das am 31. Dezember 2020 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 Frogle  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Fabian Ehrat  
Zugelassener Revisor

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

