

JAHRESBERICHT 2022



Ein Rückblick in das Jahr 2022

Mit Erinnerung, Erlebtem und Ausblick in das kommende Jahr 2023

Stiftung Impuls

Unsere Stiftung IMPULS wurde per Ende 1997 auf Basis der 1983 geschaffenen temporären Einsatzstelle für Arbeitslose gegründet. Sie ist das Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration in der Region Schaffhausen. Durch verschiedene passende Arbeitsplätze und Angebote fördert sie die Erhaltung und Verbesserung der beruflichen Qualifikationen und begleitet den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Wir fördern und unterstützen Menschen, deren Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist aufgrund belastender Lebensumstände oder mangelnder Möglichkeiten. Hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse dieser Personen fühlt sich die Stiftung verpflichtet zu deren beruflichen und sozialen Integration zu verhelfen. Dies geschieht mittels einer sorgfältigen und umfassenden Begleitung der Teilnehmenden und durch zielgruppengerechte Arbeits-, Coaching- und Bildungsangebote. Eine unserer Kernaufgaben liegt im Bewirtschaften eines sinnvollen und breitgefächerten Arbeitsangebotes für die soziale und berufliche Integration. Begleitend bieten wir individuelle Förder- und Abklärungsmodule an. Mit unserem Angebot unterstützen wir proaktiv und mit Herzblut Sozialdienste und Sozialversicherungen in der Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags.

Nebst Einzelarbeitsplätzen in der kantonalen und städtischen Verwaltung sowie in Non-Profitorganisationen betreibt die Stiftung eine Vielzahl eigener Kleinbetriebe und Arbeitsgruppen mit total rund 190 Teilnehmenden.

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

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
Bericht der Geschäftsleitung	5 - 7
Berichte aus dem Bereich Integration	8 - 13
Berichte aus dem Bereich Arbeit u Agogik	14 - 16
Kanti Mensa	17
Kita Munot	18
Facts & Figures	19
Stiftungsorgane	20
Organigramm	21
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	22
Jahresrechnung	
Bilanz	23
Erfolgsrechnung	24 - 25
Anhang zur Jahresrechnung	26 - 31
Revisionsbericht	32

Die grössten Herausforderungen im Jahr 2022

Weitreichende Entscheidungen wurden im Jahr 2022 getroffen und umgesetzt. Von zwei wichtigen Geschäftsfeldern mussten wir uns aufgrund unserer strategischen Neuordnung trennen.

GOODBYE!

Die Mensa der Kantonsschule durften wir über viele Jahre bewirtschaften. Mit täglich ca. 320 gesunden und günstigen Mahlzeiten, die von unseren Teilnehmenden und Mitarbeitenden zubereitet wurden, war die Kanti Mensa ein ausserordentlich wichtiges Geschäftsfeld, welches uns viele erfüllte Stunden bot.

Die Betreuung der Kindertagesstätte am Munot war für uns stets eine Herzensangelegenheit..

Auch die ausserordentlichen Massnahmen wie Covid-Schutzvorrichtungen und Lockdown waren im Verlauf des Jahres 2022 glücklicherweise nicht mehr dominant, sie schwanden still dahin.

kanti
KANTONSSCHULE
SCHAFFHAUSEN

Kindertagesstätte
TAGESSTÄTTE
am Munot





Christine Thommen / Präsidentin Stiftungsrat

VORWORT

Wandel setzt neue Impulse

"Nichts ist so beständig wie der Wandel" - dieses Zitat des griechischen Philosophen Heraklit ist in Anbetracht der beständigen und teilweise sich ankündigenden, teilweise auch überraschend eintretenden Veränderungen heute noch genauso aktuell wie vor circa 2500 Jahren.

Auch für die Stiftung Impuls war es ein von Veränderungen geprägtes Jahr. So haben wir nach 18 Jahren die Kita am Munot aus strategischen Gründen und nach intensiver Suche nach einer für alle Beteiligten optimalen Lösung dem Gemeinnützigen Frauenverein Schaffhausen übertragen. Auch vom Betrieb der Kanti-Mensa haben wir uns nach 17 Jahren trennen müssen, nachdem wir die Arbeitsintegrationsplätze nicht mehr besetzen und daher zusätzlich entlohnte Stellen schaffen mussten, wodurch sich die finanzielle Situation zusehends verschlechtert hatte. Beide Entscheide sind nicht leichtgefallen.

Weiter erforderte die für Arbeitssuchende sehr gute, für die Stiftung Impuls als Arbeitsintegrations-Organisation indes herausfordernde Situation auf dem Arbeitsmarkt Reorganisationen und Redimensionierungen in unterschiedlichen Bereichen.

Und nach dem angekündigten Übertritt in den wohlverdienten Ruhestand unseres Geschäftsführers Roland Gasser, der die Entwicklung der Stiftung über 17 Jahre lang prägend mitgestaltet hatte, machten wir uns auf die Suche nach einer Nachfolge und wurden fündig: Mit Andrea Katirci ist es uns gelungen, eine fachkundige, versierte und nicht zuletzt auch sehr sozialkompetente neue Geschäftsführerin für die Stiftung Impuls zu gewinnen.

Im Namen des Stiftungsrates danke ich allen Mitarbeitenden, die sich in der Stiftung Impuls tagtäglich mit grossem Engagement für die berufliche und soziale Integration von Menschen einsetzen und den Umgang mit dem beständigen Wandel mit neuen Impulsen mitgestalten und mittragen.

Ich freue mich auf das weitere Zusammenwirken!

Bericht der Geschäftsleitung

Das Jahr 2022 - Abschied und Übergang!

Der lang ersehnte Abschied erfolgte im März. Die mehrmonatigen Corona-Einschränkungen über den Winter werden aufgehoben. Endlich!

Das erlaubte uns die seit 2020 zugemieteten Räume wieder zu redimensionieren und die Fixkosten zu senken. In der arg gebeutelten Gastronomie, insbesondere am Standort Ebnatfeld, versuchten wir die externe Kundschaft wieder zu reaktivieren, bis zum Ende des Sommers aber mit mässigem Erfolg. Ab Herbst, mit dem Eintritt der kühleren Jahreszeit, füllten sich die Tische aber wieder fast wie früher.



Redimensionierung

Im Gegensatz zum Vorjahr mit der Realisierung des neuen Projekts Restwert, standen 2022 insbesondere interne Reorganisations- und Redimensionierungsprojekte im Brennpunkt. Im Einklang mit der neu definierten Strategie „Perspektive 25“ konzentrierten sich die Aktivitäten der Stiftung auf den Kernauftrag Arbeitsintegration. Dazu gehörte die bereits seit dem Vorjahr laufende Suche nach einer neuen Trägerschaft unserer Kita am Munot und der anfangs 2022 kommunizierte Ausstieg aus dem Betriebsführungsvertrag der Kanti Mensa. Dazu mehr im hinteren Teil des Jahresberichts.

Gelebte Werte statt Leitbild

Die Ablösung unseres bisherigen Leitbildes durch 6 neu definierte Grundwerte begleitet von einer ganzen Palette an konkreten Umsetzungsmassnahmen erfolgte mit einem Kick-off-Anlass im August. Die Erarbeitung dieser kulturbestimmenden Werte geschah in einem intensiven Prozess innerhalb einer partizipativen Arbeitsgruppe.



Qualifizierung im Dialog statt MbO

Die primär notenbasierte Jahresqualifizierung hat schon länger Frust und Unmut ausgelöst. Eine weitere partizipative Projektgruppe hat deshalb dem Stiftungsrat Ende 2021 das neue Konzept Dialoggespräch vorgeschlagen, das nun dieses Jahr erstmals als Pilotprojekt umgesetzt wurde. Zwar kommt auch das neue System nicht ganz um eine Leistungsbeurteilung mit Lohnwirksamkeit herum, aber die ganzen Gesprächssettings sind sehr viel individueller und primär auf Lösungs- und Zukunftsperspektive ausgerichtet. Eine Evaluation wird zeigen, ob die hohen Ansprüche schon erreicht werden konnten oder ob noch Nachjustierungen nötig sind.

GOODBYE!

In eigener Sache:

Mehr als 17 Jahre durfte ich die Entwicklung der Stiftung mitgestalten und nebst vielen Highlights auch einige Krisen bewältigen. Gerne überreiche ich den Stab an meine Nachfolgerin und wünsche der Stiftung von Herzen alles Gute!



Roland Gasser / Geschäftsführer

Ein Neubeginn für uns alle

Veränderungen gehören zum Leben und finden zu jeder Zeit und an jedem Ort statt. Sich nicht zu ändern oder keine Veränderung zuzulassen ist Stagnation und das gibt eine gefühlte Sicherheit, jedoch bietet sie auch keine Entwicklung.

Den Entscheid zu meiner beruflichen Veränderung hatte ich im Frühjahr 2022 getroffen. Das gesamte Bewerbungsverfahren lief vom Frühjahr bis in den Sommer 2022.

Zum heutigen Zeitpunkt kann ich meinen Entscheid und auch meinen Willen zur Veränderung als einen guten Entscheid bewerten. Denn ich fand in der Stiftung Impuls ein Team, das den Willen zu Innovationen hat, das Herz für die Menschen und auch die Entschlossenheit, gemeinsam einen vielversprechenden Weg zu gehen.

Im Jahr 2022 verliess ich ein genauso starkes Team..., dass ich nun das Glück habe abermals im Team soviel bewegen zu können, wusste ich damals nicht. Aber umso mehr freut es mich.

Denn Menschen mit verschiedensten Ansichten und Zielen an einen Tisch zu bringen und gemeinsam zu entwickeln, Lösungen zu erarbeiten oder zu optimieren, das erfüllt mich und macht mir Spass an meiner Arbeit. Wir werden uns im kommenden Jahr einigen Herausforderungen stellen dürfen und vielleicht ist noch nicht alles perfekt.

Aber... spannend ist, was aus den bevorstehenden Aufgaben entstehen kann und welche Lernfelder wir zusammen begehen dürfen.

Ich danke der Leitung für die professionelle Einführung in meine Aufgabe und ich danke den Mitarbeitenden der Stiftung für die tolle Zusammenarbeit, für die gemeinsamen Arbeitsstunden sowie auch für den offenen und konstruktiven Austausch.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.



Andrea Katirci / Geschäftsführerin ab 01.01.2023

Berichte aus dem Bereich Integration

unser Programm für junge Erwachsene

In unserem Programm für junge Erwachsene werden junge Erwachsene von 18 - 25 Jahren unterstützt, die beim Sozialamt sind und die beruflich integriert werden wollen. Dabei gibt es verschiedene Phasen:

in der 1. Phase besteht die Zusammenarbeit in Coachings, bei denen die Berufswahl gefestigt wird, persönliche Themen angegangen werden und die Zuverlässigkeit getestet wird.

In der 2. Phase sind die jungen Erwachsenen in einer Tagesstruktur, was zu Beginn bei uns intern passiert. Zusätzlich werden sie in Coachings eng begleitet. In dieser Phase ist aber auch die Idee, dass die jungen Erwachsenen sich bewerben und extern in verschiedenen Bereichen schnuppern oder ein Praktikum absolvieren.

Wenn die persönlichen Möglichkeiten vorhanden sind und die jungen Erwachsenen motiviert sind, sind die Meisten dann in der 3. Phase in einer Ausbildung. Auch währenddessen werden sie wenn möglich noch weiter begleitet und unterstützt und wo notwendig, besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen Schule, Arbeit und Stiftung Impuls.



*Tatjana Rengel, Fachmitarbeiterin
 Programm junge Erwachsene*

Ein Bericht über A. A., der im Programm für junge Erwachsene war und im Sommer 2022 seine Lehre abschloss:

A.A. kam im Alter von 15 Jahren und nach einer traumatisierenden Flucht zusammen mit seinen Geschwistern in der Schweiz an. Im Jahr 2018 wurde er das erste Mal in der Stiftung Impuls angemeldet. Nachdem seine erste Lehrfirma Konkurs gegangen ist, er keine neue Ausbildung mehr fand und nicht auf Unterstützung von zuhause hoffen konnte, kam er in das Programm für junge Erwachsene. Zunächst arbeitete A.A. in den Abteilungen Dienstleistungen und im Recycling und nach einiger Zeit konnte er ein Praktikum im Lager im Tischlein deck dich absolvieren.

Später fand er ein Praktikum als Gebäudereiniger, wo er im Sommer darauf auch die Lehre als Gebäudereiniger EFZ antreten konnte. Relativ schnell und nach vielen Absenzen in der Schule wurde klar, dass A.A. den schulischen und persönlichen Anforderungen einer EFZ-Lehre zu diesem Zeitpunkt nicht gewachsen war.

Er wechselte in eine EBA-Lehre, aber aufgrund seiner vielen Schulabsenzen und auch immer wiederkehrenden, wahrscheinlich psychosomatischer und stressbedingter Krankheitstage in der Arbeit, bedurfte es einer sehr engen Zusammenarbeit aller Beteiligten und vieler Krisengespräche.

A.A. hatte das grosse Glück, dass seine Chefin in der Lehrfirma, trotz Gegenwind, den Glauben an seinen Fähigkeiten nicht verlor und er von ihr immer wieder eine neue Chance erhielt. So schaffte es A.A. bis zu den Lehrabschlussprüfungen, die er bestand. A.A. hatte es geschafft!

Obschon A.A. nach der Prüfungszeit wieder in alte Muster zurückfiel, fand er ein halbes Jahr später aus seinem Tief heraus und holte sich die Hilfe, die er benötigte.

Innerhalb kürzester Zeit fand er mithilfe von Coaching und dank neuer Motivation, grundsätzlich guten Sozialkompetenzen und einem sympathischen Auftreten, eine Stelle. Wir sind zuversichtlich, dass A.A. seinen Weg gehen und eigenständig seine Zukunft meistern wird.

Interview aus der Bereich Arbeitsintegration

Vielen Dank, dass Sie sich für das Interview zur Verfügung stellen. Vom RAV, Ihrem Personalberater, wurden Sie bei uns angemeldet. Gerne lade ich Sie ein, uns etwas über Ihre Geschichte, ihre Zeit betreffend Ihrer Stellenlosigkeit zu erzählen.

Antwort: *Im Alter von 58 Jahren stand ich vor der Aussteuerung, genaugenommen hatte ich noch einen Monat Arbeitslosenhilfe zugute. Durch einen RAV-Berater, der schnell die Zügel in die Hand nahm und handelte, wurde ich an die Stiftung Impuls vermittelt. Der Job Coach der Stiftung unterbreitete mir ebenfalls schnell einen Vorschlag, indem ich die Möglichkeit erhielt, eine Art Praktikum zu machen. Darunter konnte ich mir erst ziemlich wenig vorstellen.*

Dieses Praktikum war für mich der absolute Glücksfall, denn neben der eigentlichen Tätigkeit, konnte ich viele Kleinstarbeiten in verschiedenen Bereichen erledigen. Das entlastete die Mitarbeiter und es musste nicht für jede Kleinigkeit eine externe Firma aufgeboden werden. Für mich war sehr schnell klar, dass ich diesen Job unbedingt haben wollte. Das ganze Team war super, inkl. die Chefs.

Diese Art des Teams und der Zusammenarbeit hatte ich bis anhin noch nie so erlebt. Jeden Tag freute ich mich darauf, zur Arbeit zu gehen.

Da meine berufliche Zukunft jedoch ungewiss war, musste ich mich trotzdem bei der Sozialhilfe bereits anmelden.

Letztendlich wurde mir aber ein befristeter Vertrag gegeben für 6 Monate, welcher einmal um 6 Monate verlängert werden konnte und danach entweder die Kündigung oder eine Festanstellung erfolgen sollte.

In der Zwischenzeit bekamen wir einen neuen Vorgesetzten für unser Team. Auch hier passte die Zusammenarbeit perfekt. Nach 2 Monaten der Zusammenarbeit mit ihm, eröffnete er mir, dass er den befristeten Vertrag nicht verlängern, sondern mir einen unbefristeten Vertrag geben wolle.

Von A-Z hatte ich eine Glückskette in Form von Menschen, die mir geholfen haben diesen Weg zu ebnet.

Herzlichen Dank dafür an alle Beteiligten.

Welche arbeitsmarktlichen Massnahmen besuchten Sie, bevor Sie zu uns, zur Stiftung Impuls, verwiesen wurden:

Antwort: *Ein Kurs fürs Bewerbungsschreiben.*

War Ihnen die Stiftung bereits bekannt? Wenn ja, was hatten Sie für ein Gefühl, als Sie wussten, dass Sie zu uns verwiesen wurden?

Antwort: *Ja, denn 2016 kam ich nach 3 Jahren von Panama zurück und musste mich dann beim RAV anmelden. Ich wurde zur Stiftung Impuls vermittelt und die setzte mich bei der Velostation am Bahnhof ein. Ich hatte dadurch eine Tagesstruktur und auch soziale Kontakte. Ich konnte dann nach 6 Monaten zu einer Versicherung gehen, um dort zu arbeiten.*

Was hat Ihnen besonders genutzt?

Antwort: *Die Geschwindigkeit, die es mir ermöglichte, sehr schnell an Arbeitsmassnahmen teilzunehmen. Der Job Coach der Stiftung Impuls hatte alles schnell in die Wege geleitet und mir die Chance auf diesen wunderbaren Job ermöglicht.*

Was hätten Sie sich sonst noch gewünscht?

Antwort: *Ehrlich gesagt gibt es von meiner Seite aus keinerlei Kritik. Ich bin heute ein glücklicher Mensch, der sich angekommen fühlt und einfach nur happy ist.*

Was möchten Sie sonst noch mitteilen?

Antwort: *Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Beteiligten, die mir dabei geholfen haben, dass ich jetzt quasi meinen "Traumjob" ausüben darf.*

Vielen Dank für das Gespräch!



Jacqueline Aerne, Job Coach,
Fachspezialistin Arbeitsintegration

Psychische Erkrankungen und die Folgen von Corona

Bei unseren Zuweisungen von Eingliederungsmassnahmen handelt es sich überwiegend um psychisch erkrankte Personen. Umso erfreulicher zu lesen, dass sich die IV im Jahr 2022 zum Ziel gesetzt hat, diese Zielgruppe verstärkt zu unterstützen.

Darum wurden im Rahmen der Weiterentwicklung der IV die folgenden Verbesserungen eingeführt:

- ⇒ Ausbau der Beratung und Begleitung,
- ⇒ Ausweitung der Früherfassung,
- ⇒ Flexibilisierung der Integrationsmassnahmen
- ⇒ Ergänzung der beruflichen Massnahmen mit der Einführung des Personalverleihs.

Im Jahr 2022 sind bei den Zuweisungen die Folgen von Corona zu sehen. Vermehrt kommen Personen zu uns, welche mit Long-Covid Symptomen zu kämpfen haben. Die Ungewissheit wie und wann es wieder besser wird, macht es den Betroffenen nicht einfach, mit der Erkrankung umzugehen. Zumal auch die Medizin in diesem Bereich noch in den Kinderschuhen steckt.

Die Herausforderung bei den Integrationsmassnahmen mit Personen, die an Long-Covid erkrankt sind, sind einerseits, die Teilnehmenden beim Angewöhnen des Arbeitsprozesses nicht über ihre körperliche Erschöpfungsgrenze hinaus zu bringen. Andererseits haben die Personen durch ihre Erkrankung auch mit psychischen Problemen zu kämpfen. Hierbei gilt es dafür zu sorgen, dass sie die passende Unterstützung erhalten.

Herausforderungen in der IV Abteilung

Das Jahr 2022 war ereignisreich, geprägt von Veränderungen, Unsicherheiten und Hoffnung.

Die Zusammenarbeit mit den IV-Eingliederungsberatenden zeichnet sich durch eine grosse Hilfsbereitschaft sowie durch kurze Kommunikationswege aus.

Ein tolles Teamwork!

Die am 1. Januar 2022 inkraftgetretene Weiterentwicklung der IV (WEIV) brachte einige Veränderungen mit sich.

Die Eingliederungsmassnahmen wurden angepasst und erhielten eine neue Bezeichnung. Auch die Tarifziffern wurden neu vergeben und brachten zu Beginn einige Unsicherheiten mit sich. So zum Beispiel, welche Massnahme nun welcher Tarifziffer zugewiesen wird.

Durch die gute Zusammenarbeit mit der IV und den Eingliederungsberatenden konnten die Startschwierigkeiten sehr schnell gelöst werden.



Fatima Zayat, Fachspezialistin IV Team

Erfahrungsbericht eines Arbeitgebers

Interview mit Roland Probst, Leiter Verpflegung, Alterszentrum (AZ) Breite Schaffhausen

(MK) Roland, du hast schon mehrfach Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) von uns die Möglichkeit geboten, in der Küche oder im Service, an Branchenqualifizierungen oder Beschäftigungseinsätzen teilzunehmen. Wie sind deine Erfahrungen aus den letzten Jahren?

Unsere Erfahrungen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Bereich Arbeitsintegration waren durchwegs positiv. Bisher kamen mehrheitlich Arbeitseinsätze in unseren beiden Küchen zum Tragen. Die Einarbeitung und die Zusammenarbeit mit den Teams verlief jeweils problemlos und die TN integrierten sich schnell und waren in-nerst kürzester Zeit Teil der Crew, was mich persönlich immer sehr gefreut hat.

Das AZ Breite besteht aus dem Hause Wiesli und dem Haus Steig. Welches sind die Kriterien, wer wo eingesetzt wird?

Für uns spielt die berufliche Vorbildung nicht so eine grosse Rolle, da es in den Küchen viele Aufgaben gibt, welche wir individuell auf die Fähigkeiten von Personen anpassen können. Wir bieten bei Bedarf aber auch Plätze in der Lingerie oder im Service an. Nach einem vorgängigen und ausführlichen Gespräch, können wir jeweils schnell beurteilen, wo der TN am besten eingesetzt wird, um so auch die Motivation der TN, wie auch der Teams zu gewährleisten. In der Küche starten wir – bei ungelernten TN - jeweils mit einfachen Aufgaben, um in der Praxis die Fähigkeiten jedes Einzelnen beurteilen zu können. Je nach Fortschritt setzen wir die TN, nach einer Probezeit, dann für anspruchsvollere Aufgaben ein.

Welche Arbeiten tätigen die TN bei euch?

Das Alterszentrum Breite bietet eine Fülle an Beschäftigungen, welche von externen Teilnehmern ausgeführt werden können. In den Küchen sind sehr viele Vorarbeiten für die Produktion zu erledigen. Anfangs setzen wir die TN in der Rüstküche ein, wo wir täglich grosse Mengen von Gemüse und Salaten rüsten und waschen. Da wir die Salate und Suppen täglich frisch zubereiten, sind Rüst- und Schneidearbeiten an der Tagesordnung. Die Mitarbeit im Anrichten von kalten Speisen sowie die Zubereitung von Gemüsen, Beilagen und Fleischgerichten gehören dann je nach Einarbeitungszeit ebenfalls zu ihren Tätigkeiten. TN, welche bereits Gastronomieerfahrung mitbringen, werden auch in der Produktion von Mahlzeiten, im Buffetedienst oder im Service eingesetzt. Die Hygiene steht an erster Stelle, weshalb auch Abwasch- und Reinigungsarbeiten zur täglichen Arbeit aller Mitarbeiter gehören. Im Service helfen die TN jeweils beim Aufdecken der Tische, beim Servieren von Speisen und Getränken sowie beim Abräumen des Geschirrs mit.

Welche Vorteile, für die TN und für euch, kommen dir da spontan in den Sinn?

Die Zusammenarbeit mit externen Teilnehmern ist für alle eine Win-Win Situation. In unseren bestehenden Strukturen bringen neue Personen eine Abwechslung ins Team. Wir arbeiten alle im gleichen Raum und können voneinander nur profitieren. Wir durften von TN aus verschiedenen Kulturen deren ländertypischen Gerichte und Eigenschaften kennenlernen und sie die Unsrigen. Durch die zusätzliche Unterstützung und die dadurch gewonnene Zeit, eröffnen sich für unsere Küchen zudem die Möglichkeiten, noch mehr frisch zubereitete Gerichte vorzubereiten und die Auswahl zu vergrössern. Ebenso haben wir mehr Zeit für interne Projekte oder für die Ausbildung von Mitarbeitenden und Lernenden.

Wie sind die TN in der Küche und im Service integriert?

Die Integration von neuen TN ist ein ganz wesentlicher Bestandteil unserer Zusammenarbeit. Sie werden gleich von Anfang an wie das Küchen- oder Gastro-Team eingekleidet und werden stets von einem Mitarbeiter oder Mitarbeiterin begleitet. Auf der Dienstplanung ist jeder TN namentlich aufgeführt und nimmt während des Einsatzes an jeder internen Veranstaltung und Schulung teil. Das Team macht gemeinsam Kaffee- und Mittagspausen, was die Integration von neuen TN vereinfacht und zudem die TN auch rascher als fester Bestandteil des Teams wahrgenommen werden.

Ergibt sich aus einem Einsatz auch ein Mehrwert für euch?

Ich müsste lügen, wenn nicht! Wir konnten in der Vergangenheit schon einige Male Personalengpässe infolge Krankheits- oder Unfallabsenzen mit den zusätzlichen TN überbrücken; dies vor allem auch in der sehr anspruchsvollen und schwierigen Corona-Zeit, wo wir auf jede Hilfe angewiesen waren. Zudem kann bei Routineabläufen ein kritischer Blick von aussen helfen, andere Sichtweisen zu sehen oder Handgriffe zu verbessern.

Einige TN habt ihr im Anschluss an einen Einsatz fest übernommen. Welches sind die Vorteile die du rückblickend siehst?

Wie schon erwähnt, würden wir sehr gerne einige TN in unseren Teams, nach der befristeten Anstellung, weiter beschäftigen. Da die Einsätze, zwischen 3 bis 6 Monaten dauern, ist es vergleichbar mit einer Kennenlern- oder intensiven Probezeit. Je nach Eingliederung und Erfahrung des jeweiligen TN und je nach der aktuellen, personellen Situation wie Kündigungen oder Pensionierungen, kann es für den TN auf jeden Fall die Chance einer Weiterbeschäftigung geben. Für mich als Vorgesetzter entfällt so die langfristige Rekrutierung neuer Fachkräfte.

Wie erlebst du die TN als Vorgesetzter?

Die TN erlebe ich in den meisten Fällen als neugierig, offen für Neues und als sehr dankbar. Die meisten freuen sich auf eine Beschäftigung und geben sich auch viel Mühe, um rasch wieder ein Teil eines Teams und im Arbeitsprozess zu sein. In den meisten Fällen bedauern wir es sehr, dass wir die TN – nach der befristeten Anstellung – wieder gehen lassen müssen und wir ihnen keine Anschlusslösung anbieten können.

Vielen Dank für das Gespräch und wieder einmal ein herzliches Dankeschön dafür, dass ihr Stellensuchenden die Möglichkeiten bietet, sich im Arbeitsmarkt zu zeigen und wertvolle berufliche und soziale Kompetenzen zu erhalten und vertiefen.

Ich habe zu danken und möchte nochmals betonen, dass diese Integrationsprogramme für beide Seiten sehr wertvoll sind und ich als Vorgesetzter kann dies nur weiterempfehlen, denn ich konnte viele positive Erfahrungen mit den TN sammeln, wofür ich dankbar bin. Zudem danke Euch für das Vertrauen in unser Alterszentrum und freue mich auf unsere weitere Zusammenarbeit in diesem Programm.



Marcel Kimmelman, Interviewer und Abteilungsleiter
Arbeitsintegration

Erfolg durch Teamarbeit!... anhand eines Fallbeispiels

Teilnehmende Person, 38 Jahre alt, Schweizerin, Alleinerziehend mit zwei Kindern, Führerschein nicht vorhanden, Produktionsmechanikerin EFZ, seit 1 ½ Jahren auf Stellensuche, sie steht kurz vor der Aussteuerung. Die Anmeldung erfolgte durch das Ressort Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) für eine Qualifizierung in der Produktion. Die teilnehmende Person äusserte, «dass sie endlich eine Arbeitsstelle finden möchte, sie sei nur noch genervt». Bei sämtlichen Gesprächen war sie sehr wortkarg und unnahbar.

Unser Angebot umfasst persönliche Coachings, Arbeit in der Industriemontage, Bewerbungswerkstatt und Be-Werbungskurs. Die beruflichen Perspektiven der teilnehmenden Person wurden erarbeitet, sie hat praktische Arbeit geleistet, die Gruppenleiter haben sie unterstützt und sie konnte sich in die Industriemontage integrieren. In der Bewerbungswerkstatt hatte sie einen halben Tag pro Woche Zugang zu einem PC und erhielt bedarfsgerechte professionelle Unterstützung in ihren Bewerbungsaktivitäten sowie kann sie dank dem Be-Werbungskurs nun einen Perspektivenwechsel vollziehen und kennt die Denk- und Handlungsweisen von HR-Personen. Ebenfalls war es wichtig, ihr Bewusstsein zu fördern, denn Stellensuche heisst auch Werbung für sich machen.

Das dreimonatige Qualifizierungsprogramm wurde nach zwei Monaten erfolgreich mit einer Vermittlung abgeschlossen. Dank einer effektiven und effizienten Teamzusammenarbeit und einer teilnehmenden Person, die kooperiert und auch unsere Unterstützung in Anspruch genommen hat.

Hipp, hipp, hurra

das Stiftung Impuls Team :-)!



Bericht aus dem Bereich Arbeit und Agogik

Kaufmännische Berufsbildung im Projekt Restwert – eine kleine Rück- und Vorschau

Nach dem fulminanten Start im Sommer 2021 als neuer Ausbildungsbetrieb mit gleich zwei kaufmännischen Lernenden lag im Jahr 2022 der Fokus auf der Weiterentwicklung und Professionalisierung der kaufmännischen Berufsbildung in der Stiftung Impuls – und in der Vorbereitung auf eine Bildungsreform, welche die kaufmännische Ausbildung nachhaltig verändern wird!

Mit dem Übertritt unserer ersten beiden Lernenden ins zweite Lehrjahr startete auch die Dritte im Bunde mit ihrer Ausbildung im B-Profil. Umso dankbarer waren wir, dass wir im Sommer 2022 mit Sascha Stamm einen erfahrenen Berufsbildner im Leitungsteam willkommen heissen durften. Gemeinsam begannen wir früh, uns mit der bevorstehenden Bildungsreform zu befassen. Die kaufmännischen Berufe hatten die Umsetzung bereits von 2022 auf 2023 verschoben und die Herausforderungen waren schnell absehbar. Wir wussten von vornherein, dass diese Reform einen gesamtheitlichen Paradigmenwechsel einläuten würde – sowohl betrieblich als auch schulisch wird quasi «kein Stein auf dem anderen» belassen! Mit viel Respekt sahen – und sehen – wir zudem der Aufgabe entgegen, parallel Lernende nach alter und nach neuer Bildungsverordnung auszubilden.

Unter dem Titel «Kaufleute 2023» wird die bekannte ALS ersetzt durch semesterweise eingeplante Kompetenzziele. Die Kontrolle der Zielerreichung und die sorgfältige Begleitung in der Vermittlung der Bildungsinhalte wird uns als Berufsbildner fordern. Für die Lernenden wird dies noch mehr Selbstverantwortung bedeuten. Der Lernort Berufsschule wird sich ebenfalls komplett verändern: Neu wird der Lerninhalt in Kompetenzbereichen und nicht mehr in einzelnen Unterrichtsfächern vermittelt – bestimmt auch für die Lehrkräfte ein mächtiger «Lupf»!

Als noch junger Ausbildungsbetrieb haben wir hier den enormen Vorteil, dass wir noch nicht festgefahren in alten Gewohnheiten sind. Beim Projekt Restwert sind wir Flexibilität gewohnt. Unsere gesamten Prozesse werden stets optimiert und Verbesserungen eingeführt. Dies wird uns in Sachen Bildungsreform entgegenkommen und wir freuen uns darauf, ab Sommer 2023 unsere erste EBA-Lernende nach neuem Bildungsplan begleiten zu dürfen!



Alexa Walter, Betriebsleitung Projekt Restwert

Entwicklung im Bereich Arbeit und Agogik

FIT FOR JOBS - das wollen wir nicht nur für unsere Kunden erreichen, fit für unseren Job möchten auch wir bleiben. Auch für uns ist es wichtig, dass wir uns weiterbilden und fachlich am Ball zu bleiben. Deshalb setzen wir im Arbeitsbereich einen Schwerpunkt bei der arbeitsagogischen Weiterbildung.

Der Arbeitsagoge / die Arbeitsagogin begleitet Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt und unterstützen die Betroffenen in ihren Kompetenzerweiterungen und ihrer Eigenständigkeit mit geeigneten Arbeits-Settings. Mittlerweile hat sich diese Rolle von der leitenden Fachkraft hin zum Beruf mit EFZ-Abschluss weiterentwickelt.

Der 2020/2021 durchgeführte Basiskurs Arbeitsagogik ist auf breite positive Resonanz gestossen. Neben fachlichen Aspekten bietet die Weiterbildung auch eine Plattform und Gelegenheit, sich losgelöst vom operativen Alltag über die Fachbereiche und teilweise über die Institutionen hinaus auszutauschen und von einer anderen Seite kennenzulernen.

Nach dem Basiskurs sind wir nun 2022 gestartet mit einer Aufbauausbildung über 5 Module à je 3 Kurstage, wobei die einzelnen Module auch losgelöst voneinander besucht werden können.

So halten wir uns als Institution und unsere Mitarbeitenden fachlich auf dem Laufenden.



Aufbaukurs Arbeitsagogik, Modul 1: Wahrnehmen - Beobachten, die Grundlage des agogischen Handelns.



Aufbaukurs Arbeitsagogik, Modul 1:
Wahrnehmen - Beobachten, die
Grundlage des agogischen Handelns

Auf der betrieblichen Ebene war 2022 gezeichnet von Nachwirkungen der Corona-Pandemie.

In der Kantine Ebnatfeld beispielsweise rätselten wir auch mehrere Monate nach dem Ende der Massnahmen noch darüber, wo denn die externen Gäste geblieben sind, die vor Corona noch in Scharen zu uns kamen. Einige hatten ihre Arbeits- und Verpflegungsgewohnheiten umgestellt (Home-Office, Selbstverpflegung, alternative betriebliche Angebote) und teilweise blieben diese erhalten. Erst im Herbst und mit abnehmenden Temperaturen stieg die Gästeschar unverhofft innert weniger Wochen wieder stark an und wir erreichen an umsatzreichen Tagen wieder Umsätze wie vor der Pandemie.

Das noch durch die Massnahmen reduzierte Gästeaufkommen nutzten wir dazu, eine der wenigen Investitionen in die bauliche Substanz zu tätigen und den Boden der Kantine Ebnatfeld zu erneuern.

Die Renovation wurde zunehmend dringend, weil die Plättli vor allem um die Abflussbereiche herum bröckelten, die offenen Stellen und Fugen nicht mehr dicht zu kriegen waren und nachmittags nach den Reinigungsarbeiten in der Kantine Wasser durch die Decke drang und im Parterre von der Decke tropfte.



Neben einem einwöchigen Einbauaufwand durch eine externe Firma brachte das Projekt einen grossen internen Vorbereitungsanlauf mit sich: Gerätschaften mussten raus, dazu musste die Eingangstüre verbreitert werden. Im hinteren Gästebereich haben wir eine Schöpfstation improvisiert, in der Küche der ferienbedingt geschlossenen Mensa produziert und so die Verpflegung sichergestellt.



Deutlich anders gelagert waren die Nachwirkungen der Pandemie in den anderen Betrieben. Die Wirtschaft erholte sich bereits im Frühling rascher als gedacht, die Arbeit und Aufträge nahmen deutlich zu. Der Bedarf an Arbeitskräften stieg exponentiell, die Zahl der offenen Stellen erreicht historische Ausmasse. Auch langjährig Stellensuchende bekamen wieder Möglichkeiten für den Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt; das hatte für uns neben der erfreulichen Stellenantritts- und Vermittlungsquote auch zur Folge, dass die personelle Decke in den Betrieben zunehmend dünner wurde.

Deshalb mussten wir reagieren - und da wir aus betriebswirtschaftlichen Gründen in solchen Situationen nicht einfach die Angestellten-Ressourcen erhöhen können, sind andere Lösungen gefragt: Auftragsvolumen herunterfahren und Dienstleistungen aufs Nötigste kürzen. Aber auch nur soweit, dass wir unsere guten Kundenbeziehungen nicht aufs Spiel setzen. Und wir später bei einem Wiederanstieg wieder mehr Teilnehmende aufnehmen und mit Arbeit und Aufträgen beschäftigen und fördern können.



Man kann sich wieder physisch treffen: Die Bestuhlung für die Lehrerkonferenz war einer der zahlreichen vielfältigen Aufträge der mobilen Dienstleister

Das Auf und Ab bei der Belegung und dem Arbeitsvolumen so gut es ging auszugleichen war eine der grossen Herausforderungen auf der betrieblichen Leitungs-Ebene; und diese Anpassungsfähigkeit zu erhalten und weiter zu entwickeln war in den letzten Jahren mit teilweise unvorhersehbaren wirtschaftlichen und politischen Einflüssen von aussen wichtiger denn je.

So mussten und konnten wir beispielsweise im Montagebereich Teilschritte unserer Aufträge an andere mit uns verbundene soziale Institutionen weitergeben - ein Novum in der Impuls-Geschichte. Und so konnten wir den hohen Bedarf des Auftraggebers zufrieden stellen: **"Super dass Ihr zusätzliche Unterstützung gefunden habt. Danke für Euren Einsatz und Flexibilität."**



Urban Halter, Bereichsleiter Arbeit und Mitglied der Geschäftsleitung

Kanti Mensa

Bye bye nach über 17 Jahren!

Der Entscheid den Betriebsführungsvertrag für diesen so erfolgreichen Betrieb aufzulösen, ist dem Stiftungsrat und der Geschäftsleitung nicht einfach gefallen.

Beliebt und erfolgreich war der Betrieb für die ganze Kantonsschule! Der Stiftung aber hat er in den letzten Jahren grosses Kopfzerbrechen bereitet. Die finanzielle Situation hat sich zunehmend verschlechtert und während der Covid-Periode gar zu beträchtlichen Verlusten geführt. Die früher so benötigten und wertvollen Arbeitsintegrationsplätze waren kaum mehr nachgefragt und es mussten zunehmend zusätzlich entlohnte Stellen geschaffen werden.

Die Stiftung hat sich anfangs Jahr bereit erklärt, den Betrieb über den vertraglich definierten Kündigungstermin hinaus bis Ende Kalenderjahr zu garantieren. Dies im Wissen, dass eine Nachfolgelösung in der gegenwärtig für Gastrobetriebe sehr schwierigen Zeit nicht ganz einfach wird.

Es hat sich dann auch schon sehr bald im Frühsommer ein erfolgsversprechendes Konzept eines lokalen Partners herauskristallisiert, auf das sich die kantonale Projektleitung konzentriert hat. Wir waren deshalb zuversichtlich, noch vor den Sommerferien eine auch für unser Personal ermutigende Anschlussperspektive bieten zu können. Leider waren aber dann bis zu den Herbstferien immer noch keine verbindlichen und konkreten Zusagen möglich, sodass wir dem gesamten Team im September die Kündigungen aussprechen mussten.

Der Tagesbetrieb selber aber hat 2022 wieder stark an Fahrt gewonnen und es fehlte uns sowohl an Fach- wie Hilfspersonal. Wir haben uns monatelang bemüht, zusätzliche bezahlte Arbeitskräfte einzustellen. In einem völlig ausgetrockneten Arbeitsmarkt ohne Zukunftsperspektive über 2022 hinaus ein Ding der Unmöglichkeit!

So reihte sich Überstunde an Überstunde, Pensen wurden aufgestockt.

Und das mit einer ausgesprochenen Kündigung und völlig unklarer Zukunftsperspektive im Hintergrund! Doch es kam noch schlimmer. Anfangs November wurden seitens der Verantwortlichen die Verhandlungen mit dem lokalen Partner abgebrochen.

Mit der Kraft und Verzweiflung, wie sie nur in Notsituationen aufgebracht werden kann, gelang es dann bis zum Jahresende das ganze Team bei der Stange zu halten und in die ausgestreckten Arme der bestehenden BBZ-Gastro-Struktur einzubringen.

Ende gut alles gut! Das Angebot für die Kantonsschule gibt es in bewährter Manier weiterhin.



Abschiedsfoto Kanti Mensa Team



Maturfeier 2022 mit rund 1000 Personen

Liebes Kanti Team unter der Leitung von Peter Spörndli:
Danke für euer riesiges Engagement und Durchhaltevermögen!

Kita am Munot

Bye bye nach 18 Jahren!

Bereits im letzten Jahresbericht kündigten wir an, dass wir aus strategischen Gründen für unseren Betrieb auf der Suche einer neuen Trägerschaft sind.

Ende August war es dann soweit. Nach intensiver Sondierung auf dem Platz Schaffhausen fanden wir im Gemeinnützigen Frauenverein SH eine Partnerorganisation, die an einem Kapazitätsausbau und einem zusätzlichen Standort zu ihrer bestehenden Einrichtung Zwergehaus interessiert war. Diese Lösung wurde auch vom Kitapersonal als Wunschscenario taxiert und so fiel es dem Stiftungsrat anfangs September nicht allzu schwer, den endgültigen Entscheid zu fällen. Mit je 23 und 17 Tagesplätzen pflegen beide Einrichtungen eine übersichtliche und sehr familiäre Firmenkultur. Dies drückt sich auch in einer hohen Mitarbeitermotivation und sehr zufriedenen Kundenfeedbacks aus.

Der mittlere Belegungsgrad betrug 96% und war im Vergleich zu den dynamischen Covid-Vorjahren sehr konstant. Damit konnten wir auch finanziell einmal mehr die Kostendeckungsschwelle erreichen, was mit dem aufgrund der Subventionsbestimmungen seit 2007 unverändert tiefen Tagstarif von CHF 102.– an ein Wunder grenzt. Ein Vollkostensatz müsste erfahrungsgemäss bei rund CHF 120.– –130.– liegen.

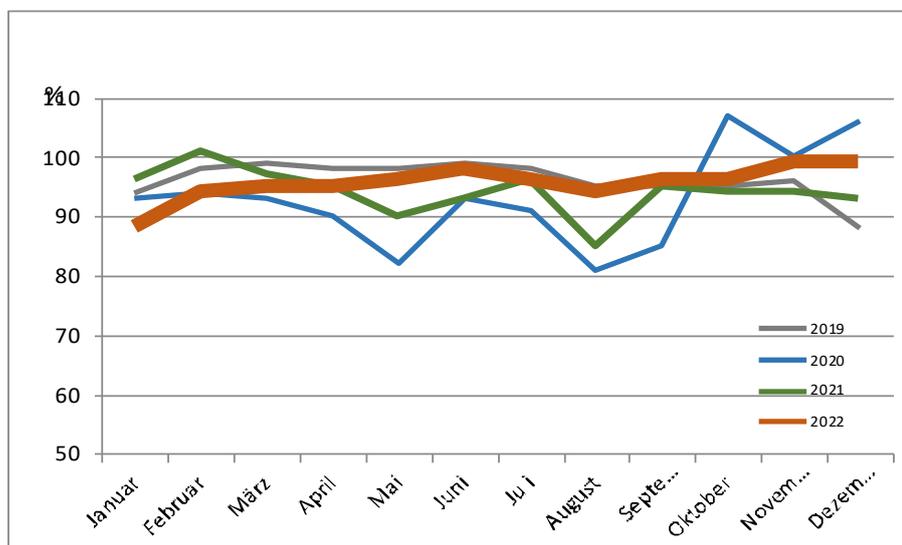
Inhaltlich war das Jahr 2022 wieder reichhaltiger. Erstmals nach COVID waren mit dem Sommerfest auch wieder die Eltern mit an Bord, auch das beliebte Kita Kino fand statt. Nebst dem pädagogischen Konzept wurde auch das spannende Projekt Purzelbaum geschult und umgesetzt. Der lange warme Sommer war nicht nur angenehm. Kühlere Schattenplätze wurden neu rekognosziert und die Wespenplage erforderte erhöhte Aufmerksamkeit.

Liebes Kita-Team, **alles Gute auf den neuen Pfaden!**

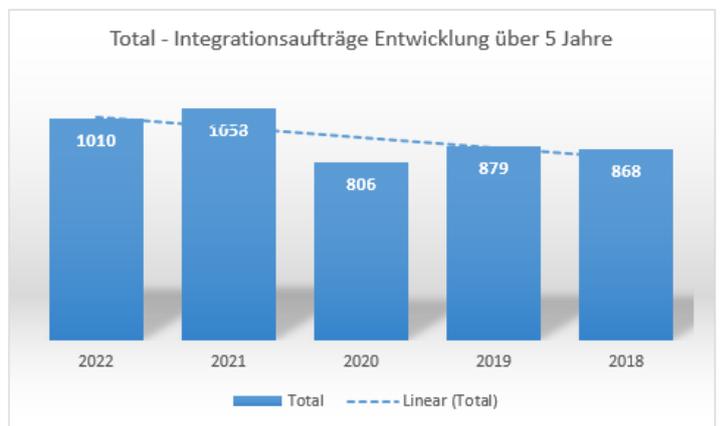
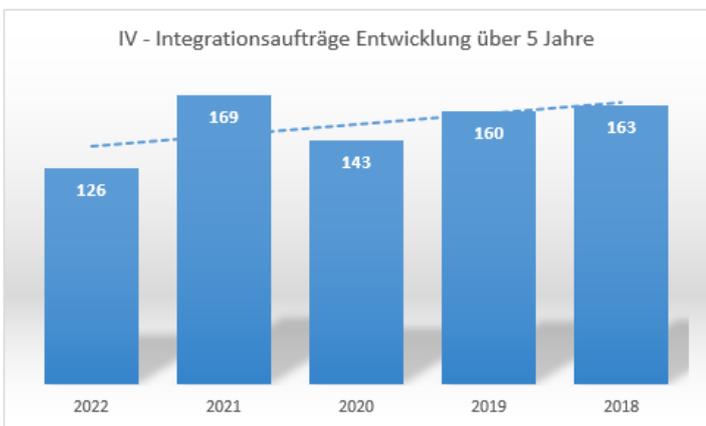
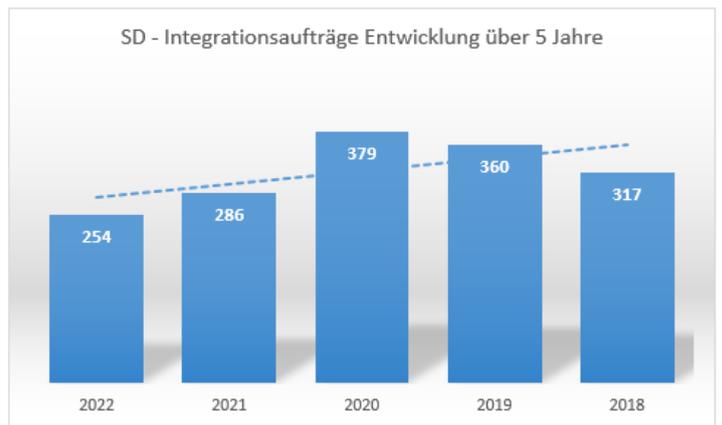
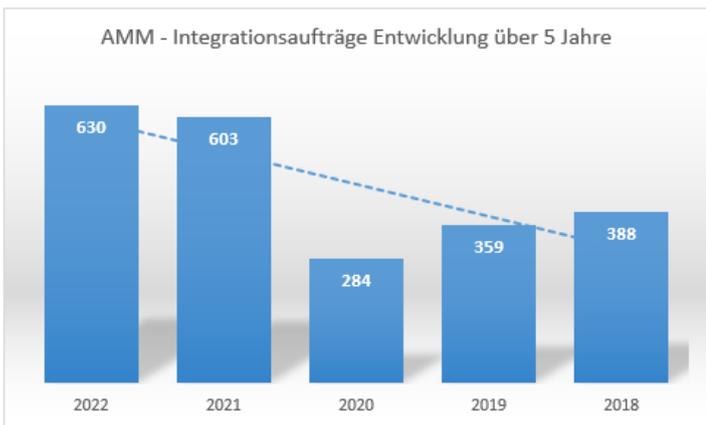
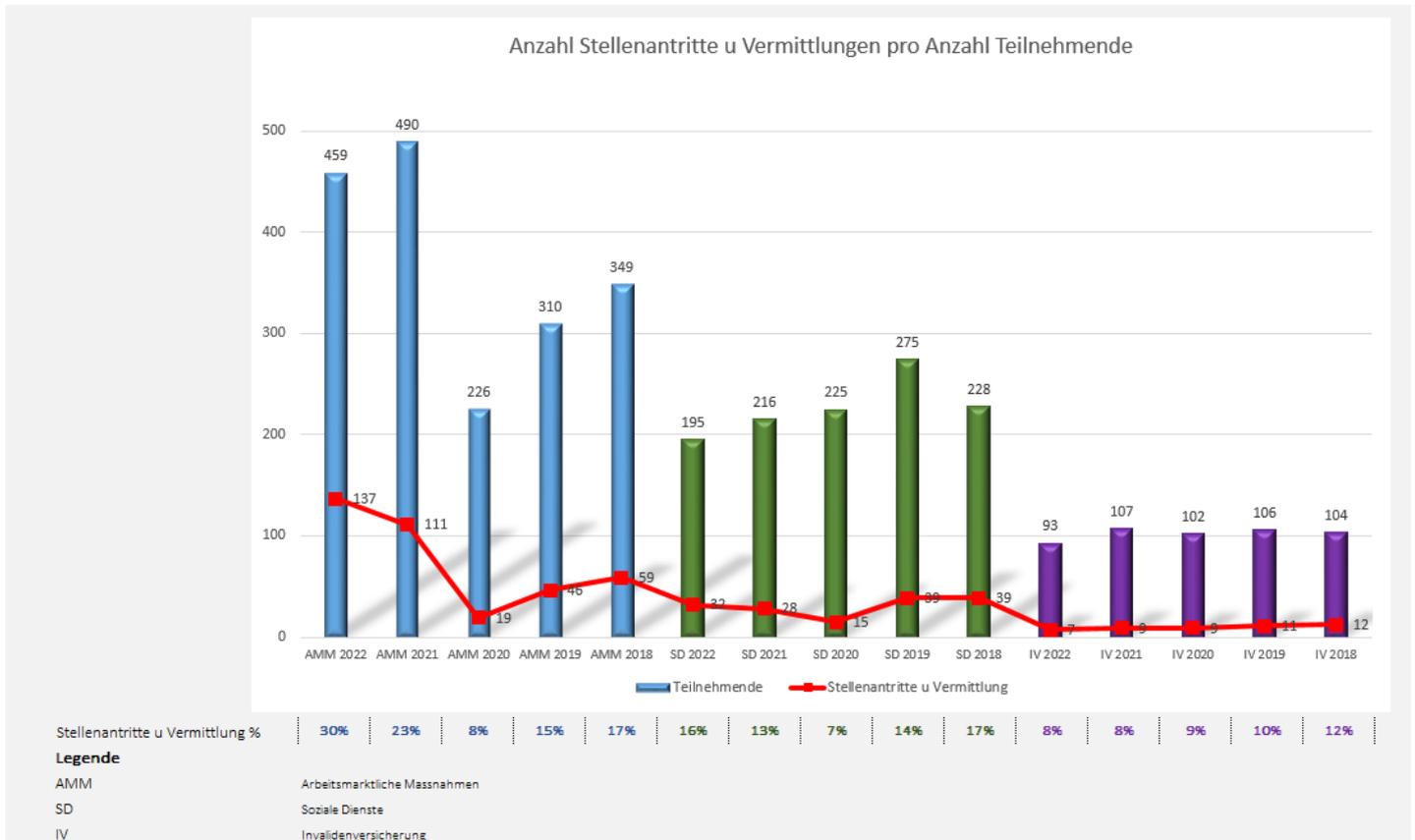
Es waren gefreute und fruchtbare gemeinsame Jahre!



Teaminformation durch Karin Troxler, Präsidentin des SGF



Facts & Figures 2022



Stiftungsorgane 2022

Stiftungsrat

Präsident/in	Christine Thommen	Sozial- und Sicherheitsreferent Stadt SH
Vizepräsident	Daniel Sattler	Sekretär kant. Volkswirtschaftsdept. SH
Mitglieder	Franziska Brenn	Sozialreferentin Gemeinde Neuhausen
	Ralph Kolb	Bereichsleiter Finanzen Stadt SH
	Helena Eggli	Kant. Gewerbeverband
	Nella Marin	Schweiz. Gewerkschaftsbund
	Daniel Schär	Leiter Arbeitslosenkasse SVA SH
	Markus Tanner	Bereichsleiter Soziales Stadt SH
	Vakant	Industrievereinigung IVS

Im Jahre 2022 fanden 4 ordentlich Stiftungsratssitzungen statt



Kontrollstelle

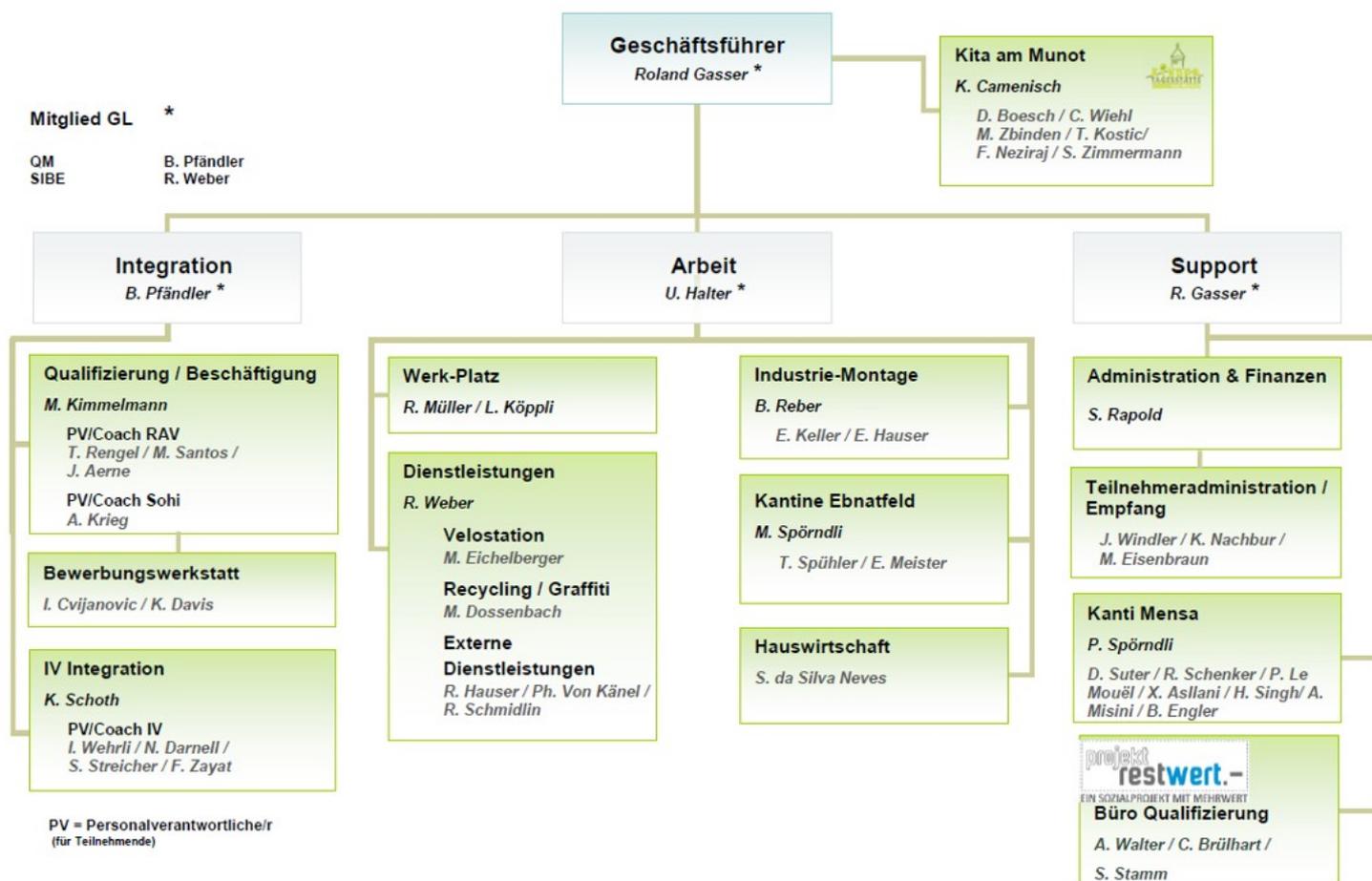
BMO Wirtschaftsprüfung AG, Neuhausen

Die Revision der Jahresrechnung erfolgte in der Zeit vom 22. bis 23. Mai 2023

Geschäftsführung

Geschäftsführer	Roland Gasser
Mitglied Geschäftsleitung	Beatrice Pfändler
Mitglied Geschäftsleitung	Urban Halter

Organigramm 2022



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2022

Geschäftsleitung

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

Bereich Support

Roland Gasser

Personal

Roland Gasser

Administration & Finanzen

Stefan Rapold
Jennifer Windler
Marzena Eisenbraun
Karin Nachbur

Projekt Restwert

Heike Kefer, Co-Leitung (bis 06.22)
Alexa Walter, Co-Leitung/Leitung
Cécile Brühlhart
Sascha Stamm (ab 07.22)

Kita am Munot

Kerstin Camenisch, Leitung
Daniela Boesch
Michelle Zbinden
Claudia Wiehl
Tomislav Kostic
Fjolla Neziraj
Sophia Zimmermann

Bereich Integration

Beatrice Pfändler

Personalverantwortliche (Teilnehmende)

Marcel Kimmelman, Teamleitung Q&B
Alexandra Krieg
Tatjana Rengel
Marisol Santos
Jacqueline Aerne
Katja Schoth, Teamleitung IV
Nina Darnell
Ingrid Wehrli
Silvan Streicher
Fatima Zayat

Bewerbungswerkstatt

Ivana Cvijanovic
Kim Davis

Bereich Arbeit

Urban Halter

Sicherheit

Rolf Weber

Abteilung Produktion/Werk-Platz

Lukas Köppli, Co-Leitung
Rudolf Müller, Co-Leitung

Abteilung Dienstleistungen

Rolf Weber, Leitung
Walter Widmer (bis 01.22)
Bernhard Feller (bis 03.22)
Roman Hauser
Markus Dossenbach
Phil von Känel
Reto Schmidlin

Velostation/Schöners Schafuuse

Max Eichelberger

Industrie-Montage

Bea Reber, Leitung
Emanuel Keller
Erich Hauser

Hauswirtschaft

Sandra Neves

Kanti-Mensa

Peter Spörndli, Leitung
Daniela Suter Gedawy
Patricia Le Mouël
Xhevedet Asllani
Afrim Misini
Harvinder Sing (ab 01.22)
Linda Weber (bis 06.22)

Kantine Ebnatfeld

Marcel Spörndli, Leitung
Elena Meister (bis 07.22)
Tanja Spühler
B. Engler (ab 07.22)



Bilanz per 31.12.2022

Aktiven	31.12.2022	31.12.2021	+/-
	CHF	CHF	CHF
Flüssige Mittel	1'304'578	1'046'742	257'836
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'187'445	1'243'867	-56'422
Übrige kurzfristige Forderungen	44'390	24'395	19'996
Aktive Rechnungsabgrenzung	70'702	62'166	8'536
Total Umlaufvermögen	2'607'114	2'377'169	229'945
Mietkaution Projekt Restwert	26'607	26'605	3
Total Finanzanlagen	26'607	26'605	3
Mobile Sachanlagen	96'648	159'121	-62'473
Immobilie Sachanlagen	584'391	684'326	-99'935
Total Sachanlagen	681'039	843'447	-162'408
Immaterielle Werte	0	2'889	-2'889
Total Anlagevermögen	707'647	872'941	-165'294
Total Aktiven	3'314'761	3'250'110	64'652
Passiven	31.12.2022	31.12.2021	+/-
	CHF	CHF	CHF
Verbindlichk. aus Lieferungen und Leistungen	191'919	200'038	-8'119
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	558'146	534'428	23'718
Passive Rechnungsabgrenzung	47'955	34'973	12'982
Kurzfristige Rückstellungen	94'943	116'977	-22'034
Total Fremdkapital kurzfristig	892'963	886'416	6'547
Langfristig verzinsliche Verbindlichkeiten	250'000	250'000	0
- Hypotheken	250'000	250'000	0
Rückstellungen Ferien/Mehrzeiten			0
IT-Rückstellungen			0
Schwankungsfonds IV	0	0	0
Total Fremdkapital langfristig	250'000	250'000	0
Stiftungskapital	50'000	50'000	0
Anteil bürgl. Fürsorgefonds	600'000	600'000	0
Freiwillige Gewinnreserven	1'463'694	1'531'585	-67'891
Jahresgewinn (+) / -verlust (-)	58'105	-67'891	125'996
Total Eigenkapital	2'171'798	2'113'694	58'105
Total Passiven	3'314'761	3'250'110	64'652

Erfolgsrechnung per 31.12.2022

Betriebsertrag	2022	2021	+/-
	CHF	CHF	CHF
Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	610'389	630'486	-20'097
Einnahmen KITA	110'928	111'167	-238
Beitrag Kita Stadt Schaffhausen	241'500	241'500	0
kant. Betreuungsgutschriften KITA	38'452	33'092	5'360
Einnahmen Gastro	615'392	536'978	78'415
Einnahmen Velostation	121'354	121'046	308
Einnahmen Projekt Restwert	53'691	26'068	27'622
Übrige Einnahmen	1'905	2'580	-675
Debitorenverluste	-3'663	-7'144	3'481
Total Einnahmen aus Dienstleistung/Produktion	1'789'948	1'695'773	94'176
Programmkostenanteil AMM	1'831'845	1'880'252	-48'407
Programmkostenanteil Stadt SH	569'655	670'929	-101'274
Programmkostenanteil andere	393'975	397'715	-3'740
Programmkostenanteil Sozialfonds	237'800	180'765	57'035
Programmkostenanteil IV	793'105	723'835	69'270
Programmkostenanteil Asyl Kant.Sozialamt	62'665	94'525	-31'860
Programmkostenanteil KannDas	14'480	0	14'480
Total Einnahmen Programmkostenanteil	3'903'525	3'948'021	-44'496
Besoldungsrückerstattung Stadt SH	31'963	57'134	-25'170
Besoldungsrückerstattung andere	69'375	97'104	-27'729
Besoldungsrückerstattung aus Sozialfonds	0	9'101	-9'101
Total Besoldungsrückerstattungen	101'338	163'339	-62'001
Total Betriebsertrag	5'794'811	5'807'132	-12'320

Erfolgsrechnung per 31.12.2022

Betriebsaufwand	2022	2021	+/-
	CHF	CHF	CHF
Warenaufwand/Dienstleistung Dritter	-517'571	-432'812	-84'759
Lohnaufwand	-3'562'446	-3'789'784	227'338
Sozialversicherungsaufwand	-792'810	-827'313	34'503
übriger Personalaufwand	-100'048	-44'954	-55'094
Total Personalaufwand	-4'455'303	-4'662'051	206'747
Fremdmiete	-223'747	-231'997	8'249
Unterhalt, Reparatur, Ersatz	-31'239	-16'851	-14'387
Fahrzeugaufwand	-34'811	-36'731	1'921
Sachversicherungsaufwand	-12'847	-3'045	-9'802
Energieaufwand	-37'995	-40'901	2'906
Verwaltungsaufwand	-29'896	-31'884	1'988
Informatikaufwand	-118'878	-119'318	441
Werbeaufwand	-1'248	-251	-997
Übriger Betriebsaufwand	-87'777	-82'627	-5'150
Liegenschaftsaufwand	-28'309	-33'284	4'975
Total übriger Betriebsaufwand	-606'747	-596'890	-9'857
	CHF	CHF	CHF
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Positionen des Anlagevermögens	-174'202	-184'931	10'728
Betriebserfolg vor Finanzerfolg	40'988	-69'552	110'539
Finanzaufwand	-786	-673	-114
Total Finanzerfolg	-786	-673	-114
Betriebserfolg	40'201	-70'225	110'426
A.o einmaliger oder periodenfremder Ertrag	18'441	4'686	13'755
A.o einmaliger oder periodenfremder Aufwand	-538	-2'353	1'815
A.o einmalige oder periodenfremde Abschreibungen			0
Jahresgewinn / -verlust	58'105	-67'891	125'996

ANHANG ZUR JAHRESRECHNUNG 2022

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 2022

Präsident Christine Thommen

Vizepräsident Daniel Sattler

Mitglieder Franziska Brenn, Helena Eggli, Ralph Kolb, Ornella Marin, Daniel Schär, Markus Tanner

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 Mietliegenschaften	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

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2022	2021
Forderungen	1'197'945	1'251'367
Delkredere	-10'500	-7'500
Total Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1'187'445	1'243'867

In den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist die Schlussabrechnung AMM für das Jahr 2022 in der Höhe von CHF 831'845 enthalten.

Übrige kurzfristige Forderungen	2022	2021
Guthaben Kontokorrent AHV	43'740	18'178
Andere kurzfristige Forderungen	650	6'217
Total übrige kurzfristige Forderungen	44'390	24'395

Aktive Rechnungsabgrenzung	2022	2021
Transitorische Aktiven	70'702	62'166

Die Transitorischen Aktiven setzen sich zusammen aus Rechnungen für jahresübergreifende Zeitschriften Abos, Druckermieten, Wartungsverträge, Webhosting, Versicherungsprämien, einer Lizenz sowie Kreditkarteneinnahmen der Kanti Mensa, die erst im Januar 2023 gutgeschrieben werden.

Anlagevermögen (Buchwerte)	2022	2021
Maschinen und Apparate	13'992	24'033
Mobiliar und Einrichtungen	13'687	21'763
IT Anlagen	16'426	26'283
Fahrzeuge	52'543	87'042
Total mobile Sachanlagen	96'648	159'121
Umbaukonto Liegenschaften Restwert	68'621	87'336
Geschäftsliegenschaft	515'770	596'990
Total immobile Sachanlagen	584'391	684'326
Immaterielle Werte (Entwicklungskosten)	0	2'889
Mietzinsdepot Restwert	26'607	26'605
Total Anlagevermögen	707'647	872'941

Investitionen 2022:

- **Liegenschaft Ebnetfeld:** Sanierung des Küchenbodens für CHF 8'906

PASSIVEN

Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	2022	2021
Kurzfristiges Darlehen Kantonaler Sozialfond	360'000	360'000
Pensionskasse Schaffhausen	63'213	62'605
Andere übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	134'417	111'823
Total übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	557'630	534'428

Passive Rechnungsabgrenzung	2022	2021
Transitorische Passiven	47'955	34'973

Abgegrenzt wurden hauptsächlich Revisionskosten, Energiekosten sowie die Bewirtschaftung der Kleinplakatierung.

Rückstellungen	2022	2021
Rückstellungen Ferien/Mehrzeit (kurzfristig)	94'943	116'977
Total Rückstellungen	94'943	116'977

Die Rückstellungen für nichtbezogene Ferien/Mehrzeit verringerten sich um 19% gegenüber 2021 und liegen leicht unter dem Durchschnitt der letzten 10 Jahre. Per Ende Jahr waren insgesamt 204 Ferientage noch nicht bezogen.

ERFOLGSRECHNUNG

Dienstleistungen/Produktion	2022	2021
Totaleinnahmen Dienstleistungen/Produktion	1'789'948	1'695'773

Der Umsatz in der Gastronomie hat sich weiter erholt und liegt um knapp 15% (CHF 78'415) höher als im Vorjahr. Er liegt damit noch 12% unter dem Durchschnitt der Jahre 2017 - 2019. In der Kantine Ebnetfeld geht die Erholung langsamer voran; der Umsatz steigerte sich zwar gegenüber dem Vorjahr um 14%, liegt aber noch deutlich unter den Zahlen der gleichen Vergleichsperiode 2017 - 2019 (-44%).

Nach 17 erfolgreichen Jahren hat sich die Stiftung Impuls per Ende 2022 aus dem Mensabetrieb der Kantonsschule zurückgezogen. Aufgrund der reduzierten Nachfrage nach der beruflichen Integration im Rahmen des Mensabetriebs fehlten sowohl die produktiven Arbeitskräfte wie auch die damit verbundenen Integrationserträge, was eine kostendeckende Weiterführung des Betriebs nicht mehr gewährleistet hat.

Die produktiven Betriebe im industriellen und Dienstleistungsbereich konnten den Umsatz aus dem Vorjahr nicht ganz erreichen und verzeichneten einen Rückgang um 3 % (- CHF 20'097 zum Vorjahr). Der seit dem aktiven Marktauftritt ab Juni 2021 neue Provisionsanteil der im Betrieb Projekt Restwert verkauften Warenerlöse hat sich mehr als verdoppelt (+106%) auf CHF 53'691.

Die betraglich auf CHF 241'500 limitierte Subvention der KITA am Munot durch die Stadt Schaffhausen wurde auch 2022 vollständig ausgeschöpft. Die 2021 eingeführten kantonalen Betreuungsgutschriften verzeichneten einen Anstieg um 16% auf CHF 38'452.

Wie auch bei der Kanti Mensa hat sich die Stiftung Impuls per Ende 2022 von der KITA am Munot verabschiedet; sie wird neu ab Januar 2023 vom Verein Gemeinnützige Frauen Schaffhausen geführt.

Programmkosten	2022	2021
Total Programmkosten	3'889'045	3'948'021

Die Zuweisungszahlen der Arbeitslosenversicherung via RAV haben sich beinahe auf dem hohen Niveau des Vorjahres gehalten. Der negative Trend der Belegungen der Sozialhilfe und der IV setzt sich jedoch fort (Rückgang um -14% resp. -8%). Nach dem sprunghaften Anstieg der Zuweisungen aus dem Asylumfeld in 2021 (+152%) haben sich diese 2022 fast halbiert (-48%). Der gesamte Integrationsertrag hat sich leicht verschlechtert (-1.4%).

Aufwand	2022	2021
Warenaufwand/Dienstleistungen Dritter	517'571	432'812
Personalaufwand	4'455'303	4'662'051
Übriger Betriebsaufwand	606'747	596'890
Total Aufwand	5'579'621	5'691'753

Der Zunahme des Warenaufwandes und Dienstleistungen Dritter kann zu gleichen Teilen einem infolge höheren Umsatz der Gastrobetriebe ebenfalls gestiegenen Warenaufwandes Gastro Food, höheren Warenaufwänden aus der ganzjährigen Tätigkeit des Projektes Restwert sowie auf höhere Aufwendungen aus Dienstleistungen Dritter erklärt werden.

Nach einem 2021 vorübergehend grösseren Personalaufwand ist dieser wieder gesunken und tiefer als in den Jahren 2019 und 2020. Im Weiteren sind im Lohnaufwand Rückstellungen für Ferien/Mehrzeit über rund CHF 22'000.- aufgelöst worden.

Der übrige Betriebsaufwand ist praktisch identisch mit demjenigen des Vorjahres.

Erläuterungen zu außerordentlichen, einmaligen oder periodenfremden Positionen

der Erfolgsrechnung

Der einmalige oder periodenfremde Ertrag enthält rückwirkend ausbezahlte höhere Admin Beiträge der

Außerordentlicher Erfolg	2022	2021
a.o. einmaliger oder periodenfremder Ertrag	18'441	4'686
a.o. einmaliger oder periodenfremder Aufwand	538	2'353

kantonalen Betreuungsgutschrift für die KITA, eine rückwirkend ausbezahlte Rückvergütung der Heiz- und Nebenkosten des Projekts Restwert, der Verkauf des Kleininventars der Kanti Mensa sowie eine zusätzliche Kurzarbeitsentschädigung Mai/Juni 2020.

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. 515'770.00.

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

Allgemeine Informationen

Rechtsstreitigkeiten: Es bestehen keine rechtlichen Streitigkeiten

Mitarbeiteranzahl: Per Ende 2022 waren 52 Mitarbeitende mit insgesamt 4'142 Stellenprozenten bei der Stiftung beschäftigt.

Kurzfristige Vertragsbindungen

keine

Langfristige Vertragsbindungen

Zwischen der KSD und der René Faigle AG besteht ein Rahmenvertrag für Multifunktionsgeräte über 60 Monate. Restlaufzeit 38 Monate

Vertragsbeginn: 01. Februar 2020

Vertragsende: 31. Januar 2025

Durchschnittliche monatliche Miete aller Multifunktionsgeräte: Fr. 504.55

Mit der Klaiber Immobilien AG besteht ein Mietvertrag für gewerbliche Räume an in der Stahlgiesserei über 120 Monate. Restlaufzeit 99 Monate

Vertragsbeginn: 01. April 2021

Vertragsende: 31. März 2031

Monatliche Miete inkl. Heiz- und Nebenkosten à conto: Fr. 4'440.00

Versicherungsangaben

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

Wesentliche Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Nach dem Bilanzstichtag und bis zur Verabschiedung der Jahresrechnung durch den Stiftungsrat sind keine wesentlichen Ereignisse eingetreten, welche die Aussagefähigkeit der Jahresrechnung per 31.12.2022 beeinträchtigen könnten bzw. an dieser Stelle offengelegt werden müssten.

BMO | WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

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

8212 Neuhausen am Rheinfall, 23. Mai 2023 /Br

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang) der Stiftung Impuls – FIT FOR JOBS, 8200 Schaffhausen, für das am 31. Dezember 2022 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 dem schweizerischen Gesetz und den Statuten entspricht.

BMO Wirtschaftsprüfung AG



Roland Brögle
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Beilagen
Jahresrechnung und Anhang

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



STIFTUNG IMPULS - FIT FOR JOBS

Ebnatfeld 10 / Postfach 1000

8201 Schaffhausen