



**mansio**

selbstbestimmt leben



Mansio News 01 | 2024  
Geschäftsbericht | 2023



# Inhalt

Ausgabe 01 | 2024 & GB 2023

**Jahresbericht 2023 | Seite 3–5**

**Schweizerhof in Kreuzlingen | Seite 6**

**Neue Konzepte bei der Mansio | Seite 7**

**Veränderungen im Bereich Arbeit | Seite 8**

**Soziokratisches Kreismodell | Seite 9**

**Neues Geschäftsleitungsmitglied – Suzana Lepen | Seite 10**

**Das Offene Atelier Kreuzlingen verändert sich | Seite 11**

**Neubau bei der Gärtnerei | Seite 12**

**Jahresrechnung 2023 | Seite 13–14**

**Kontakte | Seite 15**

## Impressum

Koordination Redaktion: Daniela Leo

Autoren dieser Ausgabe: Marcel Heuberger, Heike Wienholt, Suzana Lepen, Claudia Herz, Volker Häussner, Lenka Roth, Tobias Lindeke, Daniela Leo

Realisation: PREDICATORI Seminare & Kommunikation, Bischofszell

Bilder: Mansio

Ausgabe: Mai 2024

Alle Rechte sind bei Mansio, Münsterlingen

Druckprodukt mit finanziellem  
**Klimabeitrag**  
ClimatePartner.com/11893-2405-1002

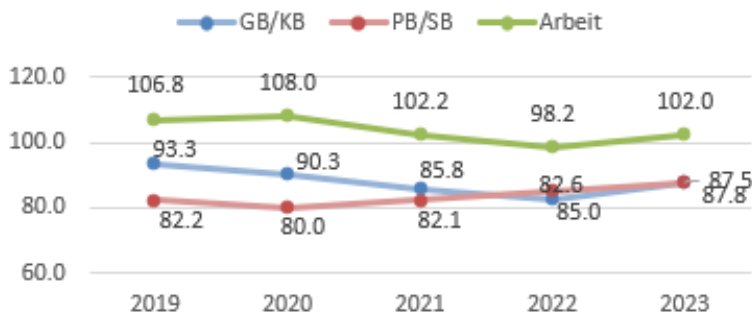
# Jahresbericht 2023

**Mansio verpflichtet sich der internationalen Ausrichtung zur Teilhabe, dessen Auslöser unter anderem die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) war. Funktionale Gesundheit, Normalisierung, Sozialraumorientierung, Rechte & Pflichten und Wahlfreiheit der beeinträchtigten Menschen stehen im Mittelpunkt der Mission. Dahingehend werden sich in den nächsten Jahren die Institutionen bewegen und verändern.**

Nach zwei Jahren mit einer tieferen Auslastung stiegen die Belegungszahlen im Jahr 2023 in den beiden Kernprozessen Wohnen und Arbeit wieder an. Insgesamt wurden 2023 von Mansio 277.3 Klient\*innen an ihren Wohn- und Arbeitsplätzen begleitet (2022: 265.8). Im Wohnen waren sowohl die Plätze beim Klientel der psychisch- und suchtbearbeiteten (PB/SB) als auch bei den geistig- und kognitivbeeinträchtigten Menschen (GB/KB) vollständig ausgelastet.

Die Abteilung Arbeit konnte 3.8 Arbeitsplätze mehr belegen als im Vorjahr und erreichte damit wieder eine Auslastung wie im Jahr 2021. Dazu beigetragen hat unter anderem die neu gegründete Logistik-Gruppe. Diese hat weitere attraktive Arbeitsmöglichkeiten für Klient\*innen geschaffen.

## Entwicklung Platzzahlen 2019 - 2023



Neben der täglichen Begleitung der Klient\*innen wurden im Kernbereich folgende Themen angegangen und umgesetzt:

### UN-BRK und Funktionale Gesundheit

Im Jahr 2023 wurden mit externer Begleitung die für die Mansio wichtigsten Qualitätsversprechen erarbeitet. Gesetzt sind hierbei die Werte des Leitbildes und der UN-BRK. Im Fokus für die weitere Entwicklung will die Mansio die Werte «Zugänglichkeit, Durchlässigkeit und Information» haben.

Die neue Art der Dokumentation nach der Funktionalen Gesundheit hat sich auf allen Wohn- und Arbeitsgruppen etabliert. Teilhabe-Dokus und der Teilhaberückblick werden sehr individuell, abgestimmt auf den Bedarf der Klient\*innen, geschrieben. Manche sind in Berichtform, manche werden sehr bunt, mit Bildern und Geschichten, verfasst.

Eine wichtige Arbeit, welche im Jahr 2023 stattgefunden hat, war die Erarbeitung eines neuen Rahmenkonzeptes. Es ist wesentlich kürzer als das Bestehende und auch konsequent auf UN-BRK und Funktionale Gesundheit ausgerichtet. Die Vernehmlassung des Konzeptes ist abgeschlossen. Auch wurde eine «Konzeptlandkarte» für die Mansio/Funktionale Gesundheit erstellt:

- An oberster Stelle steht das Rahmenkonzept.
- Hieraus leitet sich das Masterkonzept ab, welches kürzer gefasst ist und die Qualitätsversprechen in den Vordergrund rückt.
- Die Wohn- und Arbeitsgruppen erstellen nach diesem Raster nun ein individuelles, auf sie abgestimmtes Angebotskonzept.
- Und auf der Ebene Klient\*innen wird eine Teilhabeanalyse gemacht.

#### **Verkaufsladen Inclusio**

Das Ladengeschäft ist nun bereits im zweiten Jahr erfolgreich unterwegs. Es ist gut und breit abgestützt in der Öffentlichkeit rund um Kreuzlingen und kommt – finanziell stetig wachsend – langsam in den kostendeckenden Bereich. Auch die Produktpalette erweitert sich. Ein wichtiger Baustein dieser Idee und der Umsetzung des Projektes sind die geschützten Arbeitsplätze.

Die Werkstattmitarbeitenden haben hier die Möglichkeit, mit Kunden in Kontakt zu treten und sowohl die Eigenprodukte aus den Werkstätten der Mansio als auch Produkte von regionalen Anbietern zu präsentieren. Es besteht für sie auch die Möglichkeit, selbst Eigenprodukte vor Ort herzustellen. Es gibt noch einzelne freie Arbeitsplätze für Werkstattmitarbeitende in diesem kreativen Team.



#### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist in der Mansio von hoher Bedeutung. Einerseits setzen wir auf präventive Massnahmen, indem wir wöchentlich kostenlose Yoga- und Meditationsstunden anbieten, Früchte zur Verfügung stellen, Kooperationen mit Fitnesscentern pflegen, Rückkehrgespräche nach längeren oder wiederholten Absenzen führen und einen eigenen Springerpool haben, der die festangestellten Mitarbeitenden entlasten soll.



## Social Media

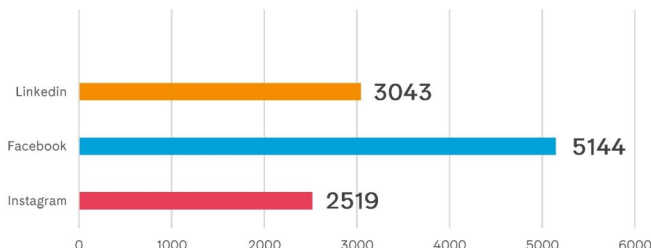
Die Mansio ist auf LinkedIn, Instagram und Facebook präsent. Es sind keine Pläne für die Erweiterung auf weitere Kanäle vorhanden, da unsere Zielgruppe aktuell vor allem auf den genannten Plattformen aktiv ist. Wir posten wöchentlich ein bis zwei Beiträge und veröffentlichen zusätzlich mehrere sogenannte «Stories». Unsere Beiträge werden gemäss unserer Social-Media-Strategie erstellt, die darauf abzielt, die Bekanntheit der Mansio zu steigern, die Attraktivität als Arbeitgeberin zu präsentieren und die Arbeit mit beeinträchtigten Menschen in der Gesellschaft näher zu bringen. Die Kennzahlen der Kanäle werden laufend analysiert.

### Followierzahlen:



### Aufrufe:

#### Aufrufe im Jahr 2023



### Ausblick

In diesem Jahr stand die Verankerung des neuen Leitbildes im Vordergrund. Die neuen Leitwerte wurden in Form von Jasskarten dargestellt und fanden auch im neu erarbeiteten Jahresgespräch der Fachmitarbeitenden Anwendung. Auf allen Ebenen und in allen Formen konnten die Leitwerte somit in den Arbeitsalltag integriert werden. Die Personalbefragung für Institutionen für Menschen mit Behinderung, die vom Statistischen Amt des Kantons Zürich durchgeführt wurde, ergab deutlich höhere Werte als im Jahr 2021. Insgesamt ist das Ergebnis zufriedenstellend, obwohl einzelne Themen nach wie vor Verbesserungen erfordern. Die Verabschiedung der Vision beim inklusiven Kaderanlass im November war ein grosser Höhepunkt für die Organisation. «Bedeutungsvoll leben können» steht nun als Leitstern über der Mansio. Die Weiterentwicklung kann professionell voranschreiten, indem die strategischen Eckpfeiler und Jahresziele berücksichtigt werden. Beim Kaderanlass wurde der Vorschlag, das Soziokratische Kreismodell ab dem Jahr 2025 als zukünftiges Organisationsmodell zu prüfen, im Konsentverfahren ohne Einwände angenommen.

# Schweizerhof in Kreuzlingen

**Mansio hat sich vor vielen Jahren für den strategischen Eckpfeiler «extern und intern» entschieden.**

Seitdem haben bereits etwa 70 Klient\*innen das Gelände Münsterlingen verlassen. Im Bijou in Güttingen leben 16 Personen in zwei Wohngruppen, 3 in Wohnungen in der näheren Umgebung. Im Externen Wohnen in Bürglen und Kreuzlingen bewohnen 46 Klient\*innen eigene Wohnungen. Nun war die Frage, wie



ein weiterer Schritt in Richtung «extern» aussehen könnte. In einer inklusiven Arbeitsgruppe wurde gemeinsam mit Klient\*innen, welche noch in Münsterlingen leben, erarbeitet, in welcher Form sie sich vorstellen können, das Gelände zu verlassen. Es zeigte sich, dass die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe sich nicht vorstellen können, alleine in einer Wohnung zu leben. Es wurde ein gemeinsames Wohnen in einer Hausgemeinschaft favorisiert. Die Immobilie sollte möglichst zentral in einer Stadt gelegen sein. Die Begleitung soll niederschwellig sein, aber anders als im Externen Wohnen ganztags zur Verfügung stehen. Die Immobilie «Schweizerhof» in Kreuzlingen ermöglicht nun, dies umzusetzen. In der Liegenschaft stehen 16 Wohnplätze zur Verfügung, jede/r Klient\*in hat ein Einzelzimmer zur Verfügung. Die Lage ist sehr zentral, es können fussläufig viele Geschäfte erreicht werden. Auch die Anbindung an Bus und Bahn ist gut, der Busbahnhof liegt genau gegenüber der Immobilie. Im Erdgeschoss ist ausreichend Platz, um eine Arbeitsgruppe der Mansio zu verorten. Es werden verschiedene Arbeiten angeboten, so wird es eine Koch- und Rüstgruppe geben, welche das Mittagessen zubereiten wird, und auch niederschwellige Arbeiten wie Verpackungs- und Produktionsaufträge können durchgeführt werden. Der Umzug in den Schweizerhof in Kreuzlingen bedeutet keine Aufstockung von Plätzen, sondern eine Verlagerung von Plätzen – weg von Münsterlingen, zentral in einen belebten Sozialraum einer Stadt!

# Neue Konzepte bei der Mansio


Im agogischen Umfeld wird eine Konzeption folgendermassen definiert: «Eine Konzeption (lateinisch *conceptio* von *concipere*, auffassen, erfassen, begreifen, empfangen) ist eine umfassende Zusammenstellung der Ziele und daraus abgeleiteten Strategien und Massnahmen zur Umsetzung eines grösseren und deshalb strategisch zu planenden Vorhabens.»

Wozu braucht es also ein Konzept?

Ein Konzept schafft Klarheit nach innen und aussen. Das heisst, dass man in einem Konzept nachlesen kann, was für Angebote es in einer Organisation gibt, was für Werte dort wichtig sind und was die Nutzung eines Angebots bewirken soll. Mansio ist eine grosse Organisation mit vielen sehr unterschiedlichen Angeboten. Es ist dennoch wichtig, dass es Grundsätze gibt, die sowohl im hochbetreuten Wohnrahmen als auch im niederschweligen Kreativangebot gelten. Wir nennen die Konzepte, die für alle Angebote gleichermassen gelten, Rahmen- und Masterkonzept. Im neuen Rahmenkonzept „Teilhabe in der Mansio – Bedeutsam leben können“ finden sich die wichtigsten Aussagen zu:

- Leitbild, Ziele, Wirkabsichten und Qualitätsversprechen
- Agogische Grundsätze
- Zielgruppe und Rahmenbedingungen
- Leistungsangebote und Prozessgestaltung
- Finanzen und Qualitätsmanagement

Dann gibt es noch das Masterkonzept. Das ist in einem Raster dargestellt und enthält die wichtigsten Aussagen des Rahmenkonzeptes. Danach müssen sich alle Wohn- und Tagesstrukturangebote richten. Es sind Qualitätsversprechen definiert, z.B. Zutrauen, Wertschätzung, Durchlässigkeit und Klarheit. Alle Angebote müssen diese Qualitäten aufweisen oder sich auf den Weg dahin machen. Das Rahmen- und Masterkonzept sind in Fachsprache geschrieben und dienen unter anderem auch als Aushängeschild nach aussen. Es wird nächstes Jahr dann pro Arbeits- bzw. Wohngruppe ein sogenanntes Angebotskonzept erarbeitet werden. Das wird dann in einfacher Sprache verfasst sein. Das wichtigste: Die Konzepte sollen nicht in der Schublade verschwinden, sondern nützliche und lebendige Instrumente für alle sein.

Rahmenkonzept	Person- und teilhabebezogene Ziele und Wirkungen	Erwartungen an die kompetente Teilhabe	Hilfe- und Begleitung
 <p>Formen der Teilhabe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mansio stellt Teilhabeorte zur Verfügung</li> <li>• Jeder Ort mit seinen Aktivitäten, den Beziehungen zur Umfeld und allen sozialen Rollen wird als Chance verstanden.</li> <li>• Mansio hat den Anspruch normalisierte Teilhabechancen zu bieten und zu ermöglichen. Dabei geht es auch um die alltäglichen Mitbestimmungsmöglichkeiten und um den Einbezug in den Alltag und die alltäglichen Kooperationen.</li> <li>• Teilhabe- und Teilhabemöglichkeiten orientieren sich, wenn immer möglich an den Fähigkeiten und Neigungen und persönlichen Bedingungen der Klient*innen/ Werkstattmitarbeiter*innen.</li> <li>• Die Kooperation von Teilhabechancen folgt nicht der Idee, dass alle Chancen in jedem Angebot geboten werden müssen, sondern dass</li> </ul>	<p>Folgende Qualitäten sind für die Mansio lebend:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Teilhabe</b> Das Ziel unseres Handelns ist die möglichst kompetente, normalisierte und gesunde Teilhabe. Wir befähigen alle Menschen, die bei uns leben und arbeiten, zur eigenverantwortlichen Mitgestaltung. Wir schaffen Zugang zu Teilhabemöglichkeiten, indem wir interne und gesellschaftliche Barrieren abbauen und uns vernetzen. Wir gestalten gemeinschaftlich und mitwährend.</li> <li>• <b>Wertschätzung</b> Wir pflegen eine gemeinschaftliche Kultur des Respekts und der Zugewandtheit. Wir kommunizieren auf Augenhöhe und leben eine konstruktive Feedbackkultur.</li> </ul>	<p>deshalb ist die Erwartung, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Teilhabechancen erfordern unterschiedliche Kompetenzen zur Teilhabe.</li> <li>• Eingangs kompetenzen sind anpassbar auszuweisen.</li> <li>• Bildungsmöglichkeiten zur Entwicklung von Teilhabekompetenzen stehen allen Klient*innen/Werkstattmitarbeiter*innen offen.</li> <li>• Anforderungen an die Teilhabe mit ihrem Fokus auf Rechte und Pflichten richten sich immer an Lebens- und Entwicklungswall der Klient*innen/Werkstattmitarbeiter*innen aus.</li> <li>• Dabei orientieren sich die Rechte am Lebensalter und die Pflichten am Entwicklungsalter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An Absätze, Regeltung, Beratung, Kulturvermittlung, Fürsorge</li> <li>• Die personbezogenen Hilfen in der Mansio sind bedarfsgerichtet. Sie verfolgen das Ziel, teilhabebezogene Nachteile auszugleichen, die aus Einschränkungen, Beeinträchtigungen und Belastungen entstehen.</li> <li>• Dabei werden auch die eigenen Angebotsstrukturen und Teilhabeformen kritisch reflektiert. Bedarfskontrollationen werden erachtet und wie andere Teilhabebereitungen abgebaut.</li> <li>• Raumbezogene Hilfen sind wichtiger als personbezogene Hilfen. Angebote können ermöglichen die möglichst selbstbestimmte und selbständige Teilhabe.</li> <li>• Echtes Teilhabe wird dann möglich, wenn traditionelle Formen der Betreuung aufgegeben werden. Dies bedingt einen Prozess des Umdenkens und der Bewusstseinsbildung. Dabei</li> </ul>

# Veränderung im Bereich Arbeit

**Letztes Jahr im März 2023 gab es noch für alle in den Bereichen Garten und Produktion jeweils einen Teamleiter als zentrale Anlaufstelle.**

Es hatten sich viele Themen bei den zwei Leitungspersonen gebündelt. Es wurde klar, dass wir eine verbesserte Organisationsstruktur mit mehr Beteiligungsmöglichkeiten seitens der Fachmitarbeiter\*innen einrichten wollen nach dem Motto «**Teilhabemöglichkeiten für alle**».

Hinzu kam, dass wir das Angebot des Jobcoach ausbauen wollten. Zunächst war uns nicht klar, wie wir diese verschiedenen Themen gemeinsam lösen können, ohne weiteres Fachpersonal einzustellen. Wir fanden die Lösung im Verbinden der verschiedenen Themen:

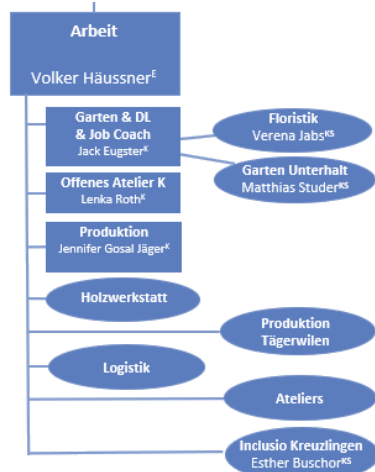
- Der bisherige Teamleiter aus dem Garten wurde zu 80 % für das Jobcoaching der Mansio eingesetzt.
- Um die Beteiligungskultur weiter zu unterstützen, wurden im Laufe des zweiten Halbjahres 2023 zunächst mehrere Koordinationsstellen geschaffen, um die Verteilung der verschiedenen Aufgabebereiche in den Werkstattgruppen sicher zu stellen.

Da die Aufgabenbereiche und die zukünftigen Veränderungen bei jeder Gruppe anders sind, kamen wir bei der Auswertung auf unterschiedliche Bedürfnisse. So kam es dazu, dass nun drei verschiedene Modelle vorzufinden sind. (Siehe Ausschnitt aus Organigramm unten):

1. Bei einigen Gruppen gibt es je eine **Koordinationsstelle (KS)** die die Aufgaben in ihren Arbeitsgruppen «koordinieren».
2. Andere Gruppen, wie die Ateliers, haben sich entschieden, sich **selbst zu organisieren (Kreis)**.
3. Bei den Gruppen Produktion Münsterlingen / Lebensmittel / Tonwerkstatt wurde auf gemeinsamen Wunsch hin wieder eine **Teamleitungsstelle (TL)** eingesetzt, da dort viele Veränderungen zu erwarten sind:

Aus dieser Gruppe heraus wird die Koch- und Rüstgruppe entstehen, welche im Schweizerhof in Kreuzlingen Essen zubereitet. Die Lebensmittelverpackung wird ebenfalls dorthin umziehen und es werden mit der Zeit auch andere Verpackungs- und Produktionsaufträge im Schweizerhof ausgeführt.

Mit dem Projekt «**Neubau bei der Gärtnerei**» (siehe Artikel in dieser Ausgabe) kommen für den Bereich «Arbeit» weitere Meilensteine hinzu.





# Soziokratisches Kreismodell

Seit dem 14. März 2024 kommen Fachpersonen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Mansio im Projektkreis Soziokratie zusammen.

In sechs Treffen erarbeiten wir bis Ende des Jahres eine Empfehlung, ob und wie Soziokratie bei der Mansio eingeführt werden könnte. Das Soziokratische Kreismodell ist eine Methode, um wichtige Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Soziokratie ist auch eine Organisationsstruktur, die sich gut in Kreisen abbilden lässt, so dass alle wissen, welcher Kreis für welche Entscheidungen verantwortlich ist. Um genauer zu verstehen und zu erleben wie eine soziokratische Entscheidung abläuft, haben wir Unterstützung von Brigitta Buomberger. Brigitta hat uns erklärt, dass die Entscheidungen in der Soziokratie im Konsent gefällt werden und wie das genau geht. Sie bietet in der Mansio auch Schulungen an, damit nicht nur wir vom Projektkreis besser verstehen was Soziokratie ist. Wer gerne mehr dazu lesen, hören und sehen möchte, kann auf die folgende Webseite gehen: [www.soziokratiezentrum.org](http://www.soziokratiezentrum.org). Unsere Aufgaben im Projektkreis Soziokratie sind folgende:

- Wir formulieren, welche Ziele mit der Soziokratie erreicht werden sollten und wie wir später messen können, ob wir diese Ziele erreicht haben.
- Wir entwerfen eine mögliche Kreisstruktur, die zur Mansio passt.
- Wir machen einen Plan, wie Soziokratie bei der Mansio eingeführt und geschult werden könnte.
- Wir schreiben einen Brief an den Stiftungsrat mit unserer Empfehlung, ob und wie wir Soziokratie in der Mansio einführen würden.

## Kurzprofil Brigitta Buomberger:

Meine Begeisterung für die Soziokratie entstand im Jahr 2017, als ich die Konsentmoderation kennenlernte. Seither begleite ich – in der Zwischenzeit als zertifizierte Soziokratie-Expertin – verschiedene Organisationen beim Kennenlernen und der Einführung des soziokratischen Kreisorganisationsmodells. Wo immer Menschen mit der Umsetzung der Soziokratie unterwegs sind, entstehen Vertrauen, Effizienz, Zielorientierung und Gemeinschaft.



Brigitta Buomberger unterstützt die Mansio zum Thema „Soziokratisches Kreismodell“.

# Neues Geschäftsleitungs- Mitglied – Suzana Lepen

**Gerne stelle ich mich vor: Ich heisse Suzana Lepen und bin seit dem 1. Oktober 2023 die Leiterin Finanzen und Administration.**

Ich war nicht auf Stellensuche, doch ein Kollege hat mich auf die Stelle aufmerksam gemacht. Da wurde ich neugierig und habe mich erkundigt. Da ich in der Region wohne, kannte ich die Mansio ein wenig. Ich war erstaunt, wie gross die Mansio ist und wie viele verschiedene Angebote und Standorte es gibt. Nach jedem Vorstellungsgespräch wurde mein Wunsch grösser, für die Mansio arbeiten zu können.

Meine Eltern sind als Gastarbeiter aus dem ehemaligen Jugoslawien in die Schweiz gekommen. Ich bin hier geboren und wohne mit meinem Mann und meinen mittlerweile erwachsenen Kindern in Bottighofen. Die Ferien verbringen wir meistens mit der Familie in Kroatien.



Ich bewege mich gerne in der Natur. Bei schönem Wetter nehme ich die Inline Skates oder schwimme im See – manchmal geniesse ich den Sonnenuntergang mit Chips und Nüssli auf dem Stand Up Paddle.

In der Mansio schätze ich den Umgang miteinander und erlebe diesen meist als unkompliziert und wertschätzend. Auch finde ich es schön, dass wir im Büro immer wieder Kontakt mit der Klientel haben. Zum Beispiel, wenn die Klient\*innen bei uns etwas abholen, die Post bringen oder beim Mittagessen sowie beim Gipfeli-Treff. Es ist die Fülle der Aufgaben, die mich manchmal

zum Schwitzen bringt. Ich finde es wichtig, bei den vielen Zahlen und Besonderheiten den Überblick und den Blick auf das Wesentliche zu behalten. Erfolg ist für mich, wenn ich mich für eine Sache einsetze und es mir gelingt, die Situation ein wenig zu verbessern. Insofern freue ich mich über jeden Erfolg.

# Das Offene Atelier Kreuzlingen verändert sich

**Immer mehr Menschen kommen zu uns um zu malen, töpfern, steinhauen, handwerken, musizieren, kochen, drucken etc. und miteinander Zeit zu verbringen.**

Das Offene Atelier Kreuzlingen wird in diesem Jahr sieben Jahre alt! In den sieben Jahren ist viel passiert: Wir haben viele spannende Projekte umgesetzt. Zum Beispiel haben wir im Open Place in Kurzenrieden bereits bei drei Ausstellungen mitmachen können. Im Auftrag der Stadt Kreuzlingen bemalten wir 2020 eine Strassenunterführung am Seepark. Mit Javier Tellez schrieben, inszenierten und drehen wir 2022 im Auftrag der Kartause Ittingen den Film «Das Narrenschiff».

2023 nahmen wir an der Kunstnacht Konstanz / Kreuzlingen teil und haben Kunst zum Mitmachen angeboten: mit gefüllten Ballons konnte man auf grosse, weisse Leinwände werfen, die sich zu bunten, fröhlichen Gemeinschaftsbildern verwandelten. Im Dezember letzten Jahres durften wir mit anderen Ateliers aus der Ostschweiz Zigarrenschachteln individuell gestalten, die bei einer Ausstellung in Zürich verkauft wurden. Ausserdem haben wir immer wieder Anlässe im Offenen Atelier veranstaltet, bei denen Arbeiten der Atelierbesucher\*innen ausgestellt und verkauft wurden. Mittlerweile ist es im Offenen Atelier wie in einem Museum: überall hängen und stehen beeindruckende Kunstwerke.

Apropos Museum – in diesem Sommer gibt es eine grosse Veränderung: Das Offene Atelier schliesst sich der internationalen Bewegung «Living Museum» an, auf Deutsch «Lebendiges Museum». Die Organisation Living Museum bietet, wie wir,

Menschen einen geschützten Raum zum bildnerischen Arbeiten an. Gleichzeitig wird an dem Ort die entstandene Kunst auch ausgestellt, wie in einem Museum. Das erste Living Museum entstand 1983 in New York. Mittlerweile gibt es überall auf der Welt immer mehr von ihnen. Sie haben sich zusammengeschlossen, um gemeinsam gegen Vorurteile bei Personen mit psychischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen zu kämpfen.

Und um ihre Stärken und Talente in der Kunst zu zeigen. Dieser Bewegung wollen wir uns anschliessen und freuen uns sehr, diesen Anlass am **Donnerstag, 19. September 2024** im Offenen Atelier mit euch zu feiern. **Ab dann heissen wir «Living Museum Kreuzlingen» und gehören weiterhin zur Mansio!**



# Neubau bei der Gärtnerei

Personen aus unterschiedlichen Gruppen (Gärtnerei, Floristik, Holz, Ton und Produktion) und Funktionen (Werkstattmitarbeitende, Fach- und Leitungspersonen und die Fachstelle Teilhabe) haben sich an zwei Nachmittagen getroffen und sich mit Hilfe von Ursula Spannberger (Architektin) und ihrer RAUM.WERT-Methode am Planungsprozess zum Erneuerungsbau bei der Gärtnerei beteiligt.

Das Gebäude der Gärtnerei und Floristik ist alt. Dort soll voraussichtlich 2026 ein Neubau entstehen. Das gibt uns die Möglichkeit, zu überlegen wie ein neues Gebäude aussehen soll und was dort alles für Gruppen arbeiten könnten. Dazu haben wir Ursula Spannberger zu uns eingeladen. Sie ist Architektin und hat eine Methode entwickelt, mit der sie schon verschiedenen Wohnheimen und Werkstätten geholfen hat, mit den betroffenen Personen gemeinsam ihre Bedürfnisse zu erarbeiten.

Im Januar trafen wir uns für einen ersten Diagnose-Workshop. In diesem haben wir uns als Gruppe kennengelernt und Ursula Spannberger hat uns die neun „RAUM.WERTE“ ihrer Methode vorgestellt. Anschließend arbeiteten wir in kleinen Gruppen daran, wie unsere jetzigen Räume zu unseren Bedürfnissen passen. Dies war ein sehr lebendiger Nachmittag und es war spannend, sich über unsere eigenen Räume und Bedürfnisse Gedanken zu machen. Da wir aus verschiedenen Gruppen zusammenkamen, konnten wir auch erfahren, wie es den anderen Gruppen mit ihren Räumen und Arbeiten geht.

Wer gerne noch mehr zur RAUM.WERT-Methode erfahren möchte, kann gerne auf die Homepage [www.raumwert.cc](http://www.raumwert.cc) von Ursula Spannberger gehen. In einem zweiten Workshop im März trafen wir uns wieder, um unsere Erfahrungen und Experimente seit Januar auszutauschen. Mit den neun Raum. Werten haben wir dann unsere Ideen und Visionen für einen Neubau gesammelt. Aktuell ist nun das Architekturbüro «Gähler Flühler Fankhauser» aus St.Gallen daran, eine Machbarkeitsstudie für das Gelände bei der Gärtnerei zu erstellen und wir werden uns voraussichtlich im Juni treffen und erste Entwürfe beraten können.

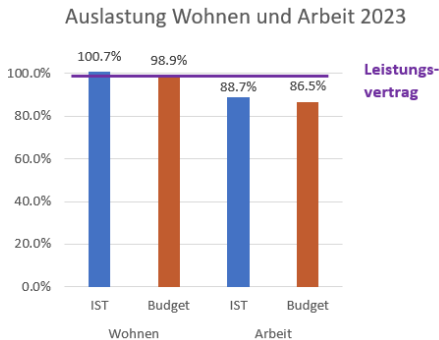


Ein Beteiligungsprozess mit der RAUM.WERT-Methode



# Jahresrechnung 2023

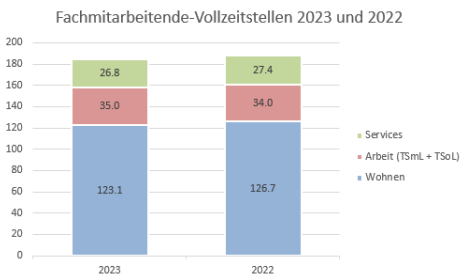
Mansio erstellt die Jahresrechnung nach den Fachempfehlungen zur Rechnungslegung Swiss GAAP FER 21. Die Vermögens- und Ertragslage wird nach dem «True and fair-Prinzip», das heisst ohne stille Reserven, dargestellt. Im Jahr 2023 erzielte Mansio einen Betriebsgewinn. Damit konnten sowohl das Eigenkapital als auch die Liquiditätsreserven weiter gestärkt werden. Insgesamt verfügt Mansio über eine hohe finanzielle Stabilität.



Die Auslastung lag sowohl im Bereich Wohnen als auch im Bereich Arbeit über dem Budget 2023. Basis für die Berechnung sind die mit dem Sozialamt des Kantons Thurgau vereinbarten Platzzahlen. Aufgrund der vielen Belegungsanfragen lag die Auslastung im Bereich Wohnen leicht über dem Leistungsvertrag. Darin enthalten sind auch Klient\*innen, welche von anderen Leistungsbestellern finanziert werden. Im Bereich Arbeit liegt die Auslastungsquote trotz einem Anstieg von über 1 % weiterhin unter dem Leistungsvertrag.

Aufgrund höherer Tarife und höherer Belegungszahlen konnten die **Betriebsbeiträge Kantone** gegenüber dem Vorjahr um 6.4 % gesteigert werden. Der Anstieg der Belegung führte auch zu einer Zunahme der **Erträge aus Betreuungstaxen** von 6.1 %. Der **Ertrag aus Produktion und Dienstleistungen** ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.6 % gesunken.

Die Erträge waren im Jahr 2022 wegen mehreren Grossprojekten ausserordentlich hoch. Für das Jahr 2023 wurde mit einer durchschnittlichen Ertragslage gerechnet. Dieses Budgetziel wurde 2023 um 7 % übertroffen. Die Gruppen Garten und Floristik erzielten 79 % der Erträge. Die Produktionsgruppen in Münsterlingen und Tägerwil trugen mit 16 % zum Ertrag bei. Weitere Erträge stammen aus Verkäufen und Provisonerträgen im Verkaufsladen Inclusio sowie aus Verkäufen an diversen Märkten und Anlässen.



Der **Personalaufwand** stieg im Vorjahresvergleich um 2.4 % an. Aufgrund der hohen Auslastung wurden mehr Fachmitarbeitende eingestellt als ursprünglich budgetiert war. Unter dem Jahr war es teilweise schwierig, alle offenen Stellen zu besetzen, da in fast allen Berufen der Fachkräftemangel spürbar war. Per Jahresende konnten der Stellenplan in den Kernprozessen Arbeit und Wohnen wieder voll belegt werden. Insgesamt waren 2023 durchschnittlich 184.9 Vollzeitstellen besetzt (2022: 188.1). Per 31.12.2023 waren 190.7 Vollzeitstellen besetzt.

Die **Material- und Dienstleistungsaufwände** nahmen gegenüber dem Jahr 2022 um 6.2 % zu. Hier machten sich in fast allen Kostengruppen die Preissteigerungen bemerkbar. Besonders hoch waren die Auswirkungen bei den Lebensmitteln und beim Rohmaterial. Der **Unterhalts- und Betriebsaufwand** ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 19.5 % gestiegen. Ein Grund hierfür waren höhere Informatik-Kosten. Darunter war auch eine Nachbelastung für IT-Dienstleistungen der Thurmed AG. Im Weiteren sind die Mietpreise der gemieteten Wohnungen sowie die Energiekosten weiter gestiegen. Die beschriebenen Entwicklungen führten im Rechnungsjahr 2023 zu einem Betriebsgewinn von CHF 164'144.- (Vorjahr: CHF -230'093).

# Finanzen 2023

	2023 CHF	2022 CHF
<b>Bilanz</b>		
Flüssige Mittel und Wertschriften	2'263'686	2'896'504
Forderungen	1'624'954	1'766'427
Vorräte	166'600	170'422
Aktive Rechnungsabgrenzungen	2'666'923	1'293'223
Anlagevermögen	6'634'142	6'350'522
Kurzfristiges Fremdkapital	1'907'576	1'737'419
Langfristiges Fremdkapital	2'950'951	2'470'650
Fondskapital	565'783	574'642
Organisationskapital	7'931'995	7'694'387
<b>Erfolgsrechnung</b>		
Betriebsbeiträge Kantone	15'242'843	14'327'410
Ertrag Betreuungstaxen Klienten und Dritte	9'920'106	9'349'606
Ertrag Produktion und Dienstleistungen	1'812'364	1'842'328
Sonstiger betrieblicher Ertrag	60'246	25'755
Ertrag Spenden/Beiträge	26'139	19'376
Personalaufwand	20'131'867	19'667'698
Material- und Dienstleistungsaufwand	2'556'678	2'408'375
Unterhalts- und Betriebsaufwand	3'194'385	2'673'774
Büro- und Verwaltungsaufwand	404'756	391'668
Abschreibungen	575'851	630'560
Finanzaufwand	34'017	22'494
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>164'144</b>	<b>-230'093</b>

Mansio schliesst nach dem Rechnungslegungsstandard von Swiss GAAP FER ab.

Der Revisionsbericht 2023 mit vollständiger und geprüfter Jahresrechnung ist auf unserer Webseite abrufbar.

# Kontakte

## Stiftungsratspräsident

René Walther  
Arbon

## Ressort Kernaufgaben

Regula Lüthi  
Zürich

## Ressort Markt und Umfeld

(vakant)

## Gesamtleiter

Marcel Heuberger  
marcel.heuberger@mansio.ch  
G: 071 554 55 10

## Leiterin Finanzen & Administration

Suzana Lepen  
suzana.lepen@mansio.ch  
G: 071 554 55 30

## Vize-Präsidentin / Ressort Recht

Jennifer Rickenbach  
Weinfelden

## Ressort Finanzen

Andreas Dörfflinger  
Wiezikon bei Sirnach

## Beisitz

Michael Stahl  
Oberhofen

## Leiterin Agogik

Heike Wienholt  
heike.wienholt@mansio.ch  
G: 071 554 55 11

**Fundraising-Aktion «Living Museum Kreuzlingen»:**  
Unterstützen Sie unser Projekt und den Mansio-Standort in Kreuzlingen. Wir möchten unseren kreativen Ort der Begegnung noch lange beibehalten.

**Jetzt mit TWINT  
spenden!**



QR-Code mit der  
TWINT App scannen



Betrag und Spende  
bestätigen



Herzlichen Dank!



**mansio**

Tel. 071 554 55 00

Seeblickstrasse 13, 8596 Münsterlingen

[info@mansio.ch](mailto:info@mansio.ch) | [www.mansio.ch](http://www.mansio.ch) | IBAN: CH20 0900 0000 9071 7550 5