



Jahresbericht **2017**

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

Inhaltsverzeichnis

Erfolgreich für Menschen	3
AQUA Mühle Vorarlberg	4
12. AQUA Forum	7
AQUA-FHV-Projektwoche	11
Aktivitäten 2017	12
Arbeit - Beschäftigung	24
Beratung - Betreuung	29
Bildung - Ausbildung	34
Wohnen - Leben	38
Interne Dienstleistungen	43
Leitbild/Organigramm	46

Impressum

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH
 Obere Lände 5b, 6820 Frastanz
www.aqua-soziales.com

Für den Inhalt verantwortlich:
 Geschäftsführer: Florian Kresser
 Redaktion & Layout: Ulrike Schmid-Santer
 und Andrea Schwarzmann
 Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg



Erfolgreich für Menschen 2017

Da sein können, mögen und dürfen können wir alle bei AQUA Mühle Vorarlberg. Die Motivationen sind unterschiedlich - intrinsisch, weil ich hier sein will und extrinsisch, weil ich hier sein muss, weil jemand bestimmt, dass hier der richtige Ort für mich ist.

Halt, Sicherheit und Wertschätzung geben, fördern, fordern und Gestaltung ermöglichen sowie das Dasein als ein sinnerfülltes Sein empfinden. Das sind die Ziele unserer MitarbeiterInnen in der Beratung, Begleitung und Betreuung unserer KlientInnen. Gleichzeitig sind es jene Werte, die den Zusammenhalt, die Teams und damit AQUA Mühle als Unternehmen tragen.

Wir bedanken uns bei allen MitarbeiterInnen, KlientInnen, Partnerunternehmen, Fördergebern, den Mitgliedern des Aufsichtsrats und der Trägervereine von AQUA Mühle, die jeden Tag das gemeinsame Dasein sinnerfüllt gestalten.



2017 in Zahlen

327 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2017)

- 205 Stamm-Mitarbeitende
- 12 geringfügig Beschäftigte
- 20 davon als Lehrlinge
- 90 Transitarbeitnehmende

2.814 KlientInnen

- 1.905 Personen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 63 Kinder (Panama)
- 619 SchülerInnen (ZickZack)
- 66 Personen Wohnen - Leben
- 124 Personen Tagesstruktur all_tag
- 37 Lehrlinge

17.767.000 Umsatz in € (- 3,2% gegenüber 2016)

Geschäftsleitung

Florian Kresser
Prok. Kerstin Mündle

Gesellschafter

Verein Wohnheim Mühlegasse (51%)
Verein ABF (49%)

Aufsichtsrat

Vorsitz: RR Josef Summer
Vorsitz-Stv.: Vizebgm. Mag. Katharina Wöß-Krall
KR Egon Blum
Bgm. Gottfried Brändle
Dr. Klaus Martin
Notar Mag. Clemens Schmözl

Bereich Arbeit - Beschäftigung

- 306 TransitarbeitnehmerInnen
- 371 Personen im Arbeitstraining
- 66 Vollzeitstellen im SÖB
- 22 Personen in refugees@work

Bereich Beratung - Betreuung

- 63 Kinder - Kindertagesbetreuung Panama
- 619 SchülerInnen - Schulsozialarbeit Zick Zack
- 682 KlientInnen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 124 KlientInnen aus Tagesstruktur all_tag

Bereich Bildung - Ausbildung

- 852 KlientInnen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 37 Lehrlinge

Bereich Wohnen - Leben

- 66 KlientInnen

Aufsichtsrat



RR Josef Summer
Aufsichtsratsvorsitz

Das Geschäftsjahr 2017

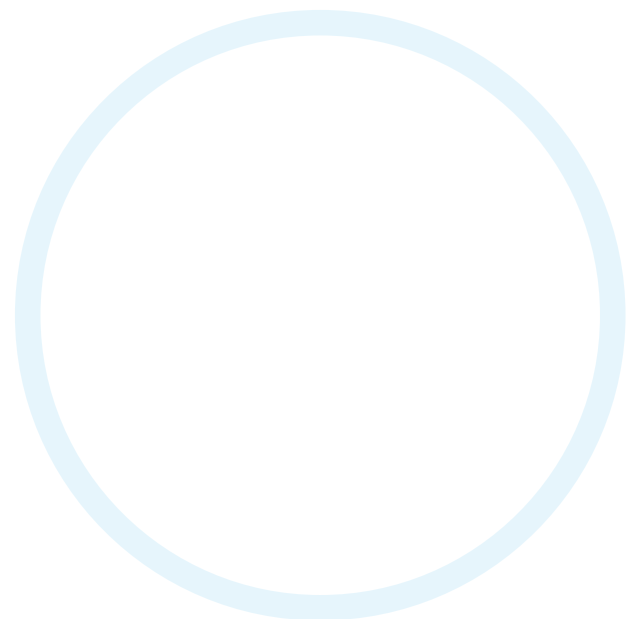
Das Geschäftsjahr 2017 war für AQUA Mühle Vorarlberg ein sehr schwieriges Jahr. Da waren es einerseits die außerordentlichen Herausforderungen die zu bewältigen waren nach der im Jahre 2015 erfolgten Fusion von drei sehr unterschiedlichen Unternehmen zu eben diesem Unternehmen AQUA Mühle Vorarlberg. Gleichzeitig konnten erwartete Auftragserteilungen bei einigen für das Unternehmen sehr bedeutsamen Projekten und Aufträgen bei Ausschreibungen nicht mehr erreicht werden.

Dennoch hat die Geschäftsleitung des Unternehmens diese besonderen Herausforderungen angenommen und durch ihre konsequente Arbeit gemeinsam mit der gesamten Belegschaft ein beachtliches und anerkennenswertes Ergebnis erzielen können. Ich bedanke mich im Namen des Aufsichtsrates bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre geleistete Arbeit unter diesen erschwerten Bedingungen.

Ebenso bedanken möchte ich mich bei allen Partnern von AQUA Mühle Vorarlberg. Es sind dies namentlich vor allem das AMS, das Land Vorarlberg, die Fachhochschule Vorarlberg, die Städte und die vielen Gemeinden unseres Landes, die regelmäßig Leistungen von AQUA Mühle in Anspruch nehmen und nicht zuletzt die vielen Firmen, Sponsoren und vielfältigen Institutionen unseres Landes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Summer', written over a light blue circular graphic element.

RR Josef Summer
Aufsichtsratsvorsitzender
AQUA Mühle Vorarlberg



Geschäftsleitung

Gestalten beginnen - Da Sein als sinnerfülltes Sein

AQUA Mühle Vorarlberg bemüht sich um Menschen, denen es aus unterschiedlichen Gründen nicht gelungen ist, an der Gesellschaft teilzuhaben oder denen ein Ausschluss aus der Gesellschaft droht. Die Gründe dafür sind vielfältig und erfordern individuelle Lösungen.

Angelehnt an die Grundmotivationen beschrieben von Viktor Frankl (Existenzanalyse, Logotherapie) definierte Thomas Vogel, Gründer der AQUA Mühle Vorarlberg, die Kernleistungen der zentralen Bereiche:

- **Arbeit - Beschäftigung:** Gestalten beginnen - Da Sein als sinnerfülltes Sein
- **Beratung - Betreuung:** Wertschätzung vermitteln - Da Sein dürfen
- **Bildung - Ausbildung:** in Beziehung treten - Da Sein mögen
- **Wohnen - Leben:** Halt und Sicherheit geben - Da Sein können.

Im **Geschäftsjahr 2017** konnten neue Projekte im psychotherapeutischen, sozialpsychiatrischen und infrastrukturellen Bereich umgesetzt werden. Besonders fruchtbar erwies sich die Vernetzung in die Wirtschaft. Zahlreiche Klientinnen und Klienten konnten erfolgreich bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Die letzten Monate waren eine Zeit der internen Verunsicherung. Das Geschäftsjahr 2017 und das erste Quartal 2018 waren unter anderem geprägt von Auftragseinbußen und finanziellen Verlusten welche uns dazu veranlassten, unsere Leitgedanken, unsere Werte und unser „Da sein“ als Unternehmen zu überdenken, entsprechend zu reagieren und uns zu überlegen **wie wir als Unternehmen „da sein dürfen“, „da sein mögen“ und auch „da Sein können“**. Notwendige Schritte waren interne Einsparungen, Verlust von wertvollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Umstrukturierungen, Auflösen und Verkleinern von einigen Angeboten und ein räumliches Zusammenrücken.

Nach dieser Zeit der Konsolidierung und des Umbruchs müssen wir zu einem neuen, gemeinsamen Selbstverständnis in unserem TUN finden. Mittelpunkt und Sinn unseres TUNs ist die Arbeit für Menschen am Rande der Gesellschaft. Dies ist

eine individuelle Arbeit, die u.a. geprägt wird von schwierigen externen Rahmenbedingungen, aber vor allem abhängig ist von unserer Beziehungsarbeit und unserem Einsatz für Menschen.

In aufopfernden Zeiten dürfen wir auch nicht den Blick auf uns selbst vergessen – für unsere Arbeit ist es enorm wichtig ein Miteinander und Füreinander zu leben. **Der Erfolg unserer sensiblen Arbeit beruht zum Großteil auf unserer inneren Stabilität und Motivation, sowie auf Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung im täglichen Miteinander.**

Wir müssen uns die Fragen stellen, wie tun wir miteinander und wie wollen wir miteinander tun? Wie können wir gemeinsam etwas bewegen? Wenn wir mit voller Kraft für unsere Klientinnen und Klienten da sein wollen, müssen wir auch auf uns selbst schauen, dazu brauchen wir eine gestärkte Vertrauens- und Unterstützungskultur.

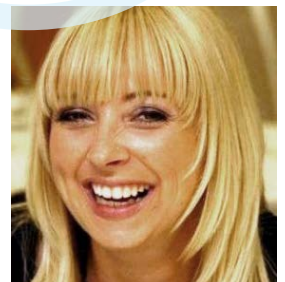
Unsere große Stärke ist die Vielfalt, dies zeigt sich in der thematischen Breite unser Angebote, aber vor allem auch in unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Klientinnen und Klienten, mit unterschiedlichen beruflichen und persönlichen Herkünften und Einsatzgebieten innerhalb von AQUA Mühle. Diesen Erfahrungsschatz gilt es gemeinsam sichtbar zu machen und noch stärker zu nutzen. Dafür benötigt es jede und jeden im Unternehmen. Dazu müssen wir gemeinsame Zukunftsbilder entwickeln, an einem Strang ziehen, Verantwortung übernehmen und intern sowie extern Vertrauen schaffen.

AQUA Mühle hat ein **Leitbild**, aus dem sich ein wichtiges Werteverständnis ableiten lässt. Diese Grundwerte wollen wir mit Gedanken zu unserer Vision des Miteinanders ergänzen:

- AQUA Mühle ist eine Organisation die sich aktiv mit gesellschaftlichen Veränderungen beschäftigt und **innovative Lösungen** bietet.
- AQUA Mühle ist eine Organisation, die aufgrund ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vielfältigem Erfahrungswissen in allen Organisationsebenen eine **enorme Gestaltungskraft** hat und diese nutzt.
- AQUA Mühle ist eine Organisation, **in der und**



Florian Kresser
Geschäftsführung



Prok. Kerstin Mündle
stellv. Geschäftsführung

Es ist die Summe
unserer Anstrengungen,
die bewirkt, dass sich etwas
verändert.

der man vertraut. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander und ebenso Gesellschaft/ PartnerInnen/Auftraggebende.

- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der MitarbeiterInnen auf direkten Wegen **miteinander kommunizieren**, ohne lange Hierarchieketten (kurze Wege, offene Türen).
- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der Informationen fließen, Entwicklungen transparent sind und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **Zugang zu Organisationsinformationen und Entwicklungen** haben.
- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **gehört werden** und in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch **zuhören**.
- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Augen weit offen haben und über ihre Entscheidungs- und Handlungsgrenzen **mitwirken können und wollen**.
- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne Verantwortung übernehmen, überlegte Entscheidungen im Team treffen und sich mit Kolleginnen und Kollegen **austauschen und beraten** (quer über alle Ebenen und Bereiche).
- AQUA Mühle ist eine Organisation, in der

Ideen, Aufträge und Entscheidungen immer auf der Basis einer **ressourcenschonenden Grundhaltung** und mit Bedacht auf das **Gemeinwohl** entstehen.

Mit der Konzentration auf die Stärken von AQUA Mühle sind wir überzeugt, dass es uns gemeinsam gelingt, mit den geplanten Strategien und den getroffenen Maßnahmen spätestens 2019 wieder den Schwerpunkt auf Innovationen zu legen.

Trotz der herausfordernden Situation blicken wir hoffnungsvoll und mit Erwartungen in die Jahre 2018 und 2019 und freuen uns darauf, diesen Weg mit unseren Partnerinnen und Partnern, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und unseren Klientinnen und Klienten zu gehen.

Wir danken den Auftrag- und FördergeberInnen für das Vertrauen und dem Aufsichtsrat für die Unterstützung in schwierigen Zeiten.

Ein spezielles Dankeschön gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz, ihr großes Engagement, ihre Flexibilität und ihre Leistungen für AQUA Mühle Vorarlberg.



Florian Kresser
Geschäftsführung
AQUA Mühle Vorarlberg



Prok. Kerstin Mündle
stellv. Geschäftsführung
AQUA Mühle Vorarlberg



12. AQUA Forum

am 28. April 2017

In der jährlich stattfindenden Fachtagung thematisieren wir aktuelle soziale Probleme und suchen gemeinsam mit ExpertInnen und Fachkräften aus (Sozial-)Wirtschaft, Industrie und Politik nach innovativen Antworten. In Statements gehen VertreterInnen von Land Vorarlberg, AMS Vorarlberg und unserer Partnerinstitution FH Vorarlberg auf das Thema ein. Wir präsentieren die Ergebnisse der gemeinsamen Projektwoche mit betroffenen KlientInnen von AQUA Mühle Vorarlberg und StudentInnen aus dem Studiengang Soziale Arbeit der Fachhochschule Vorarlberg. Diese Projektwoche fand 2017 bereits zum 7. Mal statt mit dem Ziel, Menschen aus sehr unterschiedlichen Bildungsschichten ins Gespräch und so einander näher zu bringen. Gleichzeitig werden Hemmschwellen abgebaut.

Im Anschluss an den Gastvortrag bieten wir in einer Podiumsdiskussion die Möglichkeit zum Referat Stellung zu nehmen und durch Einbringen von eigenen Erfahrungen und Fachwissen die Grundlage für mögliche Antworten auf die soziale Problematik zu erweitern.

Gemeindenahe Psychiatrie... eine Illusion?!

30 Jahre Wohnen - Leben: Halt und Sicherheit geben – da sein können

2017 feierten wir 30 Jahre Wohnen – Leben. Das 12. AQUA Forum nutzten wir daher für Inhalte, die sich um Betreuung und Begleitung seelisch psychisch beeinträchtigter Menschen, gemeindenahe Sozialpsychiatrie, Sozialpsychiatrie und Gesellschaft sowie Gestaltung der Integration psychisch beeinträchtigter Menschen in kleinräumige Siedlungsstrukturen drehen.

Eine psychische Erkrankung kann für Betroffene und ihre Umwelt eine Last bedeuten. Gleichzeitig eröffnet sie den sogenannten „Gesunden“ die Chance, sich mit dem Anderssein auseinander zu setzen.

Seit 1987 bietet AQUA Mühle psychisch seelisch erkrankten Menschen Wohnbetreuung, Tagesstruktur, Arbeitstraining und Abklärung an. Eine Integration und Beheimatung in Frastanz und allen anderen Gemeinden, in denen Wohnplätze zur Verfügung stehen, ist nur mit Toleranz und Unterstützung der Bevölkerung und der Gemeindepolitik möglich.

Ist es gelungen in diesen 30 Jahren und wie geht es weiter? Nimmt das Verständnis für seelisch psychisch kranke Menschen ab? Diesen brisanten Themn widmete sich das 12. AQUA Forum am 28. April im Adalbert-Welte-Saal in Frastanz.



Peter Hämmerle

Dr. Albert Lingg nahm als Hauptreferent zum Thema Stellung und an der Gesprächsrunde mit VertreterInnen von pro mente und aks Vorarlberg, dem LKH Rankweil, dem Land Vorarlberg und AQUA Mühle teil. Gemeinsam mit Dr. Peter König und Dr. Hubert Schneider hat er die **extramurale Betreuung** psychisch erkrankter Menschen in Vorarlberg befürwortet, unterstützt und vorangetrieben. AQUA Mühle war dabei von Beginn an ein wichtiger Partner.

Zur **gemeindenahen Psychiatrie** erklärte der Tübinger Arzt F. Authenried bereits 1806 sinngemäß: „Man darf psychisch Kranke nicht konzentrieren, sondern man muss sie möglichst gleichmäßig über die gesamte Gesellschaft verteilen, damit die Last, die sie bedeuten, hinreichend viele Schultern findet und tragbar wird, wodurch sie auch ihre positiven Beiträge in die Gesellschaft einbringen können.“

Leitgedanken von Peter Hämmerle

2017 Geschäftsführer von AQUA Mühle Vorarlberg

Ein Ausgangspunkt...

Vor einigen Monaten haben wir an einem unserer WG-Standorte das Platzangebot erweitert. Über Umwege bzw. „Sensoren im Gemeinwesen“ sind uns dazu kritische, ablehnende Stimmen aus der Bevölkerung bekannt geworden. Unsere erste, fast resignative Reaktion darauf (...„hört das denn nie auf“...) war letztlich der konstruktive Ausgangspunkt für die Themenstellung beim 12. AQUA Forum.

...und zwei Ergänzungen:

Von den 30 Jahren Wohnen – Leben bei AQUA Mühle gehören die Pionierjahre zum Lebenswerk von Waltraud Moser und Iris Alge. Nach dem frühen Tod von Waltraud Moser im Jahr 1993 übernahm AQUA Mühle die Trägerschaft des 1987 eröffneten Wohnheimes. Das 2013 neu errichtete Gebäude in der Mühlegasse in Frastanz erinnert in der Namensgebung „Haus Moser“ an sie. Frau Iris Alge baute in Hard ein Wohnheim auf, das heute vom aks geführt wird.

Die vielfältigen Schnittstellen zur Wohnungslosenhilfe und zur Suchthilfe, die Entwicklungen in Diagnostik und Pharmakologie, die Bedarfe und Erfahrungen von Betroffenen und Angehörigen, die Änderungen im klinischen und extramuralen Setting sowie das weite Feld der Prävention müssten vertieft besprochen und beleuchtet werden, um ein ganzheitliches Bild einer gemeindenahen Psychiatrie zu erhalten.

Beiträge zum 12. AQUA Forum

Albert Lingg

Facharzt für Psychiatrie und psychotherapeutische Medizin

Auch in unserem Land gelang es in verschiedenen Bereichen den Schwerpunkt der psychiatrischen Versorgung vom Krankenhaus in die Nähe des persönlichen Lebensraums der Betroffenen zu verlegen sowie auch Alternativen für die Betreuung behinderter Menschen zum Großkrankenhaus bereitzustellen.

Gemeindenaher Psychiatrie ist so keine Illusion mehr, muss sich jedoch ständig etwa hinterfragen: wo stecken wir nach den „großen Würfeln“ der letzten Jahrzehnte vielleicht fest, welche Gruppen Betroffenen haben profitiert, welche werden von den Angeboten nicht erfasst, wie gut sind die stationären und extramuralen Dienste und letztere wiederum aufeinander abgestimmt?

Günter Lampert

Stv. Obmann Verein Mühlegasse

Wenn beim 12. AQUA Forum auf 30 Jahre Wohnen – Leben Rückschau gehalten werden kann, dann wage ich die Aussage, gemeindenaher Psychiatrie ist keine Illusion, sondern eine gewaltige Herausforderung.

AQUA Mühle hat den Beweis erbracht, dass gemeindenaher Psychiatrie eine verpflichtende gesellschaftliche Aufgabe, keine Illusion ist.

In den vergangenen 30 Jahren hat sich durch die Initiative von Frau Waltraud Moser und Frau Iris Alge, durch die Arbeit von Thomas Vogel und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von AQUA Mühle sowie durch die ärztliche Begleitung und Hilfestellung von Primar Albert Lingg, Prof. Peter König und OA Dr. Hubert Schneider für Menschen mit einer seelischen Erkrankung ungemein viel bewegt. Vieles hat sich durch diese Arbeit

für die betroffenen Menschen zum Guten verändert. Vor allem aber ist es zu einer Veränderung im Bewusstsein, zu einer Sensibilisierung gegenüber den Bedürfnissen psychisch kranker Menschen gekommen.

Die stationären Aufenthalte konnten für eine beachtliche Zahl von PatientInnen dauerhaft beendet, verkürzt werden. Neben stationären und teilstationären betreuten Wohnformen wurden Arbeitsmöglichkeiten auf- und ausgebaut. Angebote für Freizeitgestaltung wurden geschaffen.

Neue und wegweisende Impulse hat AQUA Mühle in diesen 3 Jahrzehnten für Menschen mit psychischen Problemen, Erkrankungen gesetzt.

AQUA Mühle hat sich immer an den Bedürfnissen der Hilfe suchenden Menschen orientiert und für



Albert Lingg



Günter Lampert

ein menschliches, gleichberechtigtes Zusammenleben, für Inklusion, eingesetzt und gearbeitet.

AQUA Mühle hat den Beweis erbracht, dass gemeindenahere Psychiatrie eine **verpflichtende gesellschaftliche Aufgabe**, keine Illusion ist. 30 Jahre Wohnen – Leben geben Zeugnis, machen Mut, dass gute Sozialarbeit die beste Prävention gegen psychische Leiden ist.

Christian Bernhard

Landesrat für Gesundheit, Chancen leben, Sozialpsychiatrie und Sucht, Kultur, Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz, Land Vorarlberg

In den vergangenen Jahren hat sich in der Psychiatrie viel verändert. Heute können wir sagen, dass eine gemeindenahere psychiatrische Versorgung keine Illusion, sondern in vielen Bereichen Wirklichkeit geworden ist. Es gilt, die Zusammenarbeit zwischen Land und den einzelnen Leistungsträgern sowie auch die der Leistungsträger untereinander weiterhin zu fördern und zu stärken, um psychisch erkrankten Menschen adäquate Lösungen anzubieten und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Eugen Gabriel

Bürgermeister, Marktgemeinde Frastanz

Gemeindenahere Psychiatrie ist insoweit eine Herausforderung an die Bevölkerung, da sie tagtäglich ein **Aufeinander-Zugehen** verlangt, eine Wertschätzung aller Menschen einfordert und anders zu sein, Verständnis für komplexe Lebens-situationen notwendig macht.

Joachim Hagleitner

Sozialpsychiatrie und Sucht, Land Vorarlberg

Laut Duden-Fremdwörterbuch ist Illusion eine „beschönigende, dem Wunschdenken entsprechende Selbsttäuschung über einen in Wirklichkeit weniger positiven Sachverhalt“. Ziel einer gemeindenaheren Psychiatrie muss ein möglichst selbstbestimmtes Leben mit bzw. trotz einer psychischen Beeinträchtigung in der Mitte der Gesellschaft sein. In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten ist die sozialpsychiatrische Versorgungslandschaft diesem Ziel ein großes Stück näher gekommen. Das ist bestimmt keine Illusion, aber es gibt immer noch viel zu tun!

Die psychiatrischen Krankenanstalten wichen im Zuge der Psychiatriereform modernen Akutspitälern oder psychiatrischen Abteilungen an Allgemeinkrankenhäusern. Hilfsangebote für psychisch kranke Menschen im ambulanten Bereich wurden auf- und ausgebaut. Die Hilfsangebote z.B. in den Bereichen Wohnen oder Arbeit sollen personen-

zentriert sein und sich an den Bedürfnissen der Betroffenen orientieren. Hier hat ein Fortschritt stattgefunden und diese Entwicklung soll fortgesetzt werden. Die Richtschnur dafür ist das **Vorarlberger Psychiatriekonzept 2015 – 2025**, das nur von allen Beteiligten gemeinsam umgesetzt werden kann.

Gemeindenahere Psychiatrie braucht verbindliche Kooperation und Zusammenarbeit. Hier sind gemeinsame Anstrengungen notwendig in den nächsten Jahren. Auch die vielfältigen Veränderungen in der Gesellschaft (z.B. die Veränderungen der Arbeitswelt) stellen uns vor neue Herausforderungen.

Daniel Kaufmann

Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin

Seit über 15 Jahren befinde ich mich in der Psychiatriebildung. Obgleich ich seit 9 Jahren Facharzt bin, sehe ich diese Ausbildung nicht als beendet an. Mit am Schönsten an dieser medizinischen Fachrichtung ist die **Dynamik**, welche ständig die Art der Berufsausübung beeinflusst und zum Optimieren/Hinterfragen der eigenen Tätigkeit anregt.

Die Integration einer seelischen Erschütterung in ein sinnorientiertes Leben stellt die Betroffenen vor unglaubliche Herausforderungen. Gemeindenahere Psychiatrie bezeichnet für mich im Idealfall eine Möglichkeit, seelisch Erschütterte in eine **akzeptanzorientierte Umgebung** zu integrieren. Daraus kann ein Prozess des verbesserten gegenseitigen Verständnisses resultieren und ein Miteinander ermöglichen.

AQUA Mühle bemüht sich - erfolgreich - Recovery und Empowerment in die tägliche Arbeit zu integrieren und beschreitet hier einen sehr ambitionierten und mutigen Weg. Ich freue mich diesen Prozess fachlich begleiten zu dürfen.

Zu guter Letzt ein Zitat einer Recovery-Pionierin, welches die Notwendigkeit und Zielsetzung von Inklusion sehr klar darstellt und auch auf die Haltung der Gesellschaft umgemünzt werden kann:

„Wenn ein Mensch einmal zu der Überzeugung kommt, dass er oder sie eine Krankheit ist, dann ist niemand mehr im Inneren da, der der Krankheit gegenüber Stellung beziehen kann.“

Wenn Du einmal eins geworden bist mit der Erkrankung, dann ist niemand mehr in Dir, für die Arbeit des Heilens und des Wiederaufbaus Deines Lebens, dass Du zu leben wünschst.“

Pat Deegan



Christian Bernhard



Eugen Gabriel



Joachim Hagleitner



Daniel Kaufmann



Barbara Rehberger

Barbara Rehberger

Fachärztliche Leiterin Sozialpsychiatrische Dienste, aks Vorarlberg

Im Herbst 1976 wurde im aks (Arbeitskreis für Vorsorge- und Sozialmedizin) ein ambulanter Sozialpsychiatrischer Dienst aufgebaut mit den Schwerpunkten: Diagnostik, Beratung und Betreuung sowie Pflege und Therapie von psychiatrisch erkrankten Menschen. Dazu wurden multiprofessionelle Teams – Dipl. SozialarbeiterInnen, FachärztInnen für Psychiatrie und Dipl. Pflegepersonal – zuerst in Feldkirch, Dornbirn, später dann in Götzis, Bludenz und im Jahre 2000 in Egg installiert.



Christian Mayer

Christian Mayer

Psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, pro mente Vorarlberg

pro mente Vorarlberg bietet im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung ambulante sozialpsychiatrische Betreuung, Krisenhilfe und Prävention an. Im Rahmen der sozialpsychiatrischen und psychosozialen Rehabilitation offerieren wir als gemeinnützige Gesellschaft umfangreiche Hilfestellung. Das Leistungsangebot umfasst die ambulante Begleitung, die Betreuung in den eigenen Wohngemeinschaften sowie tagesstrukturierende Maßnahmen und professionelle Unterstützung im Bereich Arbeit und Beschäftigung.

Die erste Sozialpsychiatrische WG in Vorarlberg wurde 1979 vom Team der aks Außenstelle Feldkirch in Tosters gegründet. Ganz wesentlich hat sich hier Thomas Vogel als engagierter Sozialarbeiter eingebracht.

Als ergänzende Projekte wurden in den einzelnen Regionen Beschäftigungsprojekte, Tageszentren mit verschiedensten therapeutischen Angeboten gestartet, sowie der Bereich Wohnen immer mehr ausgebaut.

1980 wurde die ambulante Drogenberatung im Sinne des damals ganz neuen Drogenkonzeptes der Vorarlberger Landesregierung gegründet, mit dem Ziel der Betreuung von drogengefährdeten und bereits drogenabhängigen Jugendlichen und deren Angehörigen. Diese „treffs“ wurden in Feldkirch und Bludenz, später dann von anderen Anbietern auch in Bregenz und Dornbirn betrieben.

1985 wurde erstmals von Prim. Dr. Albert Lingg und Prim. Dr. Reinhard Haller eine „Vorarlberger Suizidstudie“ durchgeführt. Die Ergebnisse waren derart erschreckend, dass der aks im Jahre 1988 von der Landesregierung beauftragt wurde, suizidprophylaktische Maßnahmen zu erstellen. Dies wird heute von Supro weiter durchgeführt.

In den nun 40 Jahren sozialpsychiatrische ambulante und stationäre Versorgung in Vorarlberg hat sich ein kommunizierendes Netzwerk von Betreuungseinheiten verschiedenster Institutionen gebildet. Durch das Psychiatriekonzept 2015 – 2025 der Vorarlberger Landesregierung sitzen diese Institutionen in verschiedensten Arbeitsgruppen an einem Tisch und versuchen gemeinsam eine sinnvolle und wirkungsvolle sozialpsychiatrische Versorgung in Vorarlberg im Sinne der erkrankten Personen zu gewährleisten.

Wir streben eine gemeinwesenorientierte Vernetzung unserer Aktivitäten mit anderen sozialen Einrichtungen und Institutionen an. Der Kontakt zum beruflichen, familiären und gesellschaftlichen Umfeld der Betroffenen ist ein wesentlicher Bereich unserer ganzheitlichen Arbeitsweise. So ist es in den letzten drei Jahrzehnten gut gelungen, die sozialpsychiatrischen Angebote in den Gemeinden und Städten zu etablieren und Hilfen für die verschiedensten Lebensbereiche anzubieten.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Zeit, wie z.B. die scheinbar schleichende Entsolidarisierung, die Verschärfung der Arbeitsmarktsituation und der sich verändernde Wohnungsmarkt stellen uns als Institutionen, die Gemeinden und die Gesellschaft als Ganzes vor neue große Herausforderungen. **Neue Konzepte für Kooperationen, Netzwerke mit mehr Tragkraft, möglicherweise ein Überdenken des vorherrschenden Wertesystems erscheinen dringend angebracht.**



AQUA - FH Vorarlberg Projektwoche

Zukunftsperspektiven

In der jährlichen Projektwoche erarbeiteten KlientInnen und MitarbeiterInnen von AQUA Mühle gemeinsam mit Studierenden der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule ihre Gedanken und Perspektiven zum Thema des AQUA Forums. Begleitet wurden die 20 TeilnehmerInnen von Lea Holzknicht und Doris Böhler. Begegnung und Beziehung stand im Zentrum der Woche, gearbeitet wurde in Räumlichkeiten der AQUA Mühle in Frastanz als auch am Campus in Dornbirn. Speziell beschäftigten wir uns mit Zukunftsperspektiven im Bereich der Arbeit mit Menschen, die psychisch erkrankt sind. Kernfragen, die uns dabei leiteten waren:

- Wie möchten Menschen mit psychiatrischer Erkrankung leben?
- Welche Stolpersteine bei der Umsetzung ihrer Lebensentwürfe sind vorhanden?

Die diverse Gruppe hatte in der Woche den Raum sich kennenzulernen, Lebenserfahrungen auszutauschen und miteinander zu diskutieren. Gemeinsam wurden in Interviews zahlreiche weitere Perspektiven zum Thema gemeindenaher Psychiatrie eingeholt und in der Gruppe diskutiert. In den Kurzfilmen, die als Ergebnis dieser Auseinandersetzung entstanden sind, wird sichtbar, welche Ideen in der Woche bearbeitet wurden. Das kreative, gemeinsame Tun bestärkt alle sich zu beteiligen und auch Stimmen hörbar zu machen, die oftmals in der Gesellschaft eher am Rande verbleiben und wenig Gehör finden.

Leitsätze ...

Folgende Leitsätze wurden innerhalb der Projektwoche formuliert. An ihnen orientierten sich die Kleingruppen in der Auseinandersetzung mit den Themen rund um psychische Erkrankung. Sie sollten auch im Zentrum des AQUA Forums stehen:

- Durch Toleranz und Akzeptanz Ausgrenzung verhindern und ein würdevolles Leben ermöglichen.
- Durch frühzeitige Sensibilisierung Bewusstsein schaffen und damit respektvollen Umgang mit Menschen ermöglichen.
- Sensibilisieren und tolerieren – gemeinsam die Unsicherheit besiegen.
- Durch Mitsprache ein Teil vom Ganzen werden.
- Ein Regenbogen besteht aus vielen Farben. Lasst uns nicht nur schwarz und weiß sein.
- Jetzt nehme ich alles etwas gelassener, langsamer, brauche immer wieder ein Bänkchen zum Ausruhen. Schön wäre, wenn sich immer wieder eine liebe Person zu mir gesellt. (Thomas Vogel)
- Der Mensch spielt nur, wo er in voller Bedeutung des Wortes Mensch ist, und er ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.
- Die Gesellschaft soll niemals die Fähigkeit verlieren persönliche Ressourcen zu erkennen und wertzuschätzen, mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen. (Thomas Vogel)
- Ein gesunder Mensch hat viele Ziele, ein Kranker nur Eines – wieder gesund zu werden.
- Heimat ist dort, wo das Herz und die Seele sich wohlfühlen.

Aktivitäten 2017



LändlePfanna bei AQUA Mühle produziert

Mit 1.1.2017 übernahm AQUA Mühle die Produktion, den Vertrieb und das Patent für die LändlePfanna. „Ländle Pfanna“ steht für regionale Fertiggerichte, die über Automaten vorwiegend in Schichtbetrieben vertrieben werden. Mit dem Patent konnten wir auch den Kundenstamm übernehmen.

Die Ländle-Gerichte werden bei AQUA Mühle gekocht, gekühlt, verpackt, vakuiert, sind 2 Wochen haltbar und werden wöchentlich geliefert. Die Produkte sind frei von Farb- und Konservierungsstoffen, schonend aus regionalen Zutaten zubereitet und handgemacht. Vorarlberger Käsknöpfle und Riebel sind auch in Spar-Märkten erhältlich.



Bevor die Knochen knirschen... Alter und Arbeit

Eine außerordentliche Freude war es der AG Besser Leben, „A_nettes“ Ergebnis präsentieren zu können.

Ein Produkt der AG-Bemühungen zum Thema „älter werdende MitarbeiterInnen“ ist ein Kurzfilm mit dem Titel Präventionsgymnastik am Arbeitsplatz. Hauptakteurin ist unsere Kollegin Annette Heinzle-Pichl, die ihr know-how auf diesem Gebiet zur Verfügung gestellt hat und exklusiv für alle Mitarbeitenden einen 10minütigen Film mit einfachen aber effektiven Übungen gedreht hat.

Bei der Präsentation des Films stellte Annette live alle Übungen sowie deren Nutzen und Wirksamkeit vor. Vertiefend referierte unser Betriebsarzt Dr. Stephan Konzett zum Thema Arbeit und Alter.

sinnBUCH nach Frastanz übersiedelt

Unser Angebot sinnBuch übersiedelte von Bludesch nach Frastanz und ergänzt das Sortiment in unserem Laden „Guats und Schös“. Die Buchthemen sind u.a. Garten, Kochen, Handarbeit, Basteln und Bücher zur Saison.



Metallwerkstatt übersiedelt ins Sonnenberg-Areal

Unsere Metallwerkstatt übersiedelte mit Anfang Februar ins Sonnenberg-Areal. Die Angebote Metall, Holzbau und Landschaftspflege der Abteilung „Handwerk und Dienstleistung“ sind somit an zwei Standorten vereint: Sonnenbergerstraße 17 in Frastanz und Walgaustraße 123 in Ludesch.



23.3.2017: AQUA Mühle bei Fachtagung AusBildung bis 18, Ambach Götzis

Jugendliche, die im Sommer 2017 die Schulpflicht beendeten, waren als erste von der Ausbildungspflicht betroffen. Damit Abläufe, Zusammenarbeit und das Meldesystem klarer wurden, lud KOST zur Fachtagung ein.

MMag. Sonja Schmöckel vom Sozialministerium präsentierte Informationen und Inhalte aus erster Hand und stellte sich offenen Fragen. Nach der Vorstellung von KOST, AMS und Jugendcoaching gab es auf einem Marktplatz die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Austausch. AQUA Mühle stellt die Angebote Lehrwerkstatt, Lehrwerkstatt ASD sowie Zick Zack Schulsozialarbeit vor.

**AusBildung
bis 18**

Lehrlingswettbewerb Konditoren und Konditorinnen

Am 9. März nahm unser Lehrling Ruth am Lehrlingswettbewerb der 2. und 3. Klassen in der Landesberufsschule Feldkirch erfolgreich teil. Die Mühen und die Anstrengung der letzten Monate hatten sich gelohnt und wir waren sehr stolz auf Ruth!

Die vielfältigen Werkstücke und kreativen Ideen der Vorarlberger Lehrlinge wurden ab 17 Uhr der Öffentlichkeit gezeigt und durch den Landeslehrlingswettbewerb der Floristinnen bereichert.



Dessertbuffet zum Internationalen Frauentag am 8. März

Am Internationalen Frauentag arrangierte Stefanie sehr erfolgreich unter der Anleitung von Matthias Teichgräber ein Dessertbuffet für 600 Personen bei Hiltl in Thüringen. Stefanie war im dritten Lehrjahr und wurde bei uns zur Köchin ausgebildet.



Teilnahme Fahrradwettbewerb Radius

Bald 20 Radlerinnen und Radler hatten sich 2017 bereits in der ersten Woche angemeldet. Aber da sollte noch mehr gehen - Wir wollten sehen, ob wir heuer 100 AQUA-RadlerInnen schaffen. :-)

RAD
FREUNDLICH

3. Frühjahrsausstellung in der Sparkasse Feldkirch



AQUA Mühle Vorarlberg: da sein, „schaffa“, teilhaben: Wir stellten vom 15.03. bis 27.04. 2017 unsere Tätigkeitsbereiche in der Sparkasse Feldkirch vor und zeigten, was unsere KlientInnen leisten, wenn wir ihnen Raum und Zeit bieten, in denen sie „schaffa“ können. Sie sind ein Teil unserer Arbeit und ließen nun uns an ihrem Werk teilhaben.

Die Sparkasse Feldkirch gab uns als unser Sponsor und Gemeinwohl-Partner die Möglichkeit, AQUA Mühle zu präsentieren.

Vom Keller ins Netz

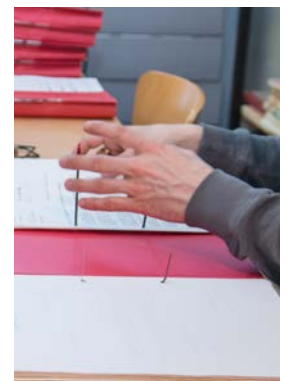
Seit Juli 2016 ist das neue Gemeindearchivgesetz in Vorarlberg in Kraft. AQUA Mühle unterstützt die Gemeinden bei der professionellen Aufbereitung und Digitalisierung analoger Daten.

Zu den zufriedenen Auftraggebern von Anita Muther und Hermann Ziedler zählen unter anderem die Gemeinde Meiningen, die Stadt Bludenz sowie das Landesarchiv Vorarlberg, die Vorarlberger Landesbibliothek, das Vorarlberg Museum, die Diözese Feldkirch, das Krankenhaus Dornbirn und die Universitätsbibliothek Konstanz.

Abschlussessen Fachqualifizierung Tourismus

Am 29.03.2017 fand das schon traditionelle Abschlussessen der Job House Gastroquali in der AQUA Schulungsgastronomie am Kirchplatz statt. Sehr erfreulich war, dass acht TeilnehmerInnen die praktische Prüfung ablegen durften und die anwesende Prüfungskommission mit ihrem Können begeisterte.

Ein großes Dankeschön an unsere Fachtrainerin Hatice, die die Schulungsgastronomie mit sehr viel Herzblut betreibt und einen Ort geschaffen hat, an dem sich sowohl unsere TeilnehmerInnen als auch unsere Gäste gleichermaßen wohl fühlen.



Ein weiterer Spielplatz von AQUA Mühle entsteht...

... im großen Walsertal.

Das sonnige und warme Wetter begünstigte den Baufortschritt und machte Laune. Der Spielplatz in der Probstei St. Gerold nahm unter der Leitung von Erich Dobler täglich mehr Gestalt an.



Neues Angebot: DBT-A Skillstraining

In Zusammenarbeit mit der Caritas Vorarlberg und dem LKH Rankweil bieten wir ein neues Behandlungsangebot für 14- bis 18-jährige Jugendliche an, die sich in einer psychiatrischen Betreuung befinden. Ziel ist der gesunde Umgang mit den eigenen Gefühlen.

Informationsveranstaltungen fanden am 28. Juni bei AQUA Mühle in Dornbirn und am 29. Juni bei AQUA Mühle in Frastanz statt. 20 Plätze stehen im DBT-A Skillstraining Jugendlichen zur Verfügung. [siehe Seite 32](#)



Foto: © VN

Neues aus der Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung

Wir hatten wieder Positives zu berichten: Stefan Eisele leistete 2017 besonderes:

1. In der Berufsschule zählte er zu den besten seiner Klasse.
2. Beim Lehrlingswettbewerb im Februar belegte er von 49 MitstreiterInnen Platz 3.
3. Am 28.03.2017 absolvierte er den letzten Teil seiner Lehrabschlussprüfung zum Zerspangentechniker mit gutem Erfolg.
4. Aufgrund seiner hervorragenden Leistungen und seiner besonderen Art konnte er sich am Arbeitsplatz gut etablieren und wird weiterhin als geschätzter Mitarbeiter beziehungsweise Facharbeiter im Betrieb verbleiben.

Am 13.04.2017 war ein Porträt von Stefan in den VN bei „Vorarlberger über die man spricht“ zu lesen.

18 Meter lang

... war die Holzkiste, die die Abteilung Holzbau in Ludesch im Auftrag der Firma Bitschnau Metallverarbeitung aus Bludenz fertigte. Ende März wurde die erste von vier Teillieferungen abtransportiert. Edgar Capelli: „Wir produzieren für einen Großauftrag 12 Kisten. In die Holzkisten kommen Aluminiumteile für Eisenbahnwagons welche in den Decken verbaut werden. Das heimische Holz dafür stammt aus der Sägerei Erhart in Sonntag aus dem schönen Walsertal. Also Wertschöpfung in unserem Ländle.“

Alle KlientInnen aus der Abteilung waren mit dabei und haben die Kiste unter meiner Anleitung gefertigt. Planung, Transport und auch Statik waren herausfordernd für mich...das machte es spannend für meine Abteilung.“



Social day der Firma Xvise, AQUA Garten

Am 13. April unterstützten uns ehrenamtlich und mit viel Muskelkraft die MitarbeiterInnen des Logistik-Beratungsunternehmens Xvise innovative logistics GmbH aus Lauterach im biozertifizierten AQUA Garten. Und sichtlich machte es ihnen viel Spaß...



sinnBUCH Lesung: großes Staunen über die Vielfalt

Am 20. April fanden im sinnBUCH in Frastanz Lesungen von Bastian Kresser und Michael Köhlmeier statt. Sowohl die Autoren als auch die geladenen Gäste staunten über die Vielfalt des Angebots an Büchern und die Qualität unserer Arbeit. Anlass der Veranstaltung war die Wiedereröffnung unseres Arbeitsangebots sinnBUCH am neuen Standort in der Energiefabrik an der Samina.



Michael Köhlmeier präsentierte einen Ausschnitt aus seinem Buch „Umblättern und andere Obsessionen“, Bastian Kresser las aus „Piet“. Das Publikum ließ sich aufmerksam auf die Erzählungen ein.

„Bücher sind Fenster in die Köpfe anderer.“ erklärte Michael Köhlmeier die Faszination des Buches im Gespräch mit Bastian Kresser.



**12. AQUA Forum:
Prävention ist ein Gebot der Stunde**

Wir feierten mit dem 12. AQUA Forums das 30-jährige Bestehen des Bereichs Wohnen - Leben und damit der extramuralen Betreuung psychisch kranker Menschen. Gemeindefnahe Psychiatrie wurde kritisch betrachtet und die Zukunftstauglichkeit des Vorarlberger Psychiatriekonzepts 2015-2015 hinterfragt.

„Prävention ist ein Gebot der Stunde, wir brauchen eine 1. Hilfe für die Seele. AQUA Mühle

hat den Beweis erbracht, dass gemeindefnahe Psychiatrie eine verpflichtende gesellschaftliche Aufgabe, keine Illusion ist. 30 Jahre Wohnen – Leben geben Zeugnis, machen Mut, dass gute Sozialarbeit die beste Prävention gegen psychische Leiden ist.“, mit diesen Worten eröffnete Alt-Landtagsvizepräsident und Eugen-Russ-Preisträger Günter Lampert das 12. AQUA Forum.

Siehe Seite 7



18. Mai: 99 fragte nach zugunsten AQUA Mühle

Am Donnerstag, 18.05.2017 referierte Zukunftsforscher Klaus Kofler zum Thema „Digitale Revolution – Fluch oder Segen einer neuen Welt?“. Zu den Auftraggebern von Klaus Kofler gehören Firmen wie BMW, Deutsche Telekom, Siemens oder Red Bull.

„99 fragt nach“ widmete die bei dieser Veranstaltung gesammelten freiwilligen Spenden unserer [Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung](#). Der FC Tosters 99 organisiert regelmäßig Vorträge im Rahmen von „99 fragt nach“. Der gesamte Reinerlös aus freiwilligen Spenden bei diesen Veranstaltungen wird jeweils an eine soziale Aktion gespendet. Für diese Tätigkeiten wurde der FC Tosters 99 im Jahr 2012 von der Tageszeitung „Die Presse“ in der Kategorie „humanitäres Engagement“ als Österreicher des Jahres ausgezeichnet.



FC Tosters 99
12 Nationen – ein Verein! seit 1999

Digitale Revolution - Fluch oder Segen einer neu

Metallwerkstatt fertigte Figuren für Vorarlberg Museum

Romane - Thana - Orte der Roma und Sinti
So heißt die Ausstellung im Vorarlberg Museum in Bregenz. Sandra Schunggart, Peter Andres und Michael Hoch bogen gemeinsam 2 große und 4 kleine „Figuren“ aus unbehandeltem Rundstahl. Die fertigen Skulpturen wurden im Museum aufgestellt. Die Freude war auf beiden Seiten groß: Theresia Anwander (Vorarlberg Museum), Susanna Böhm (Bregenzer Festspiele) und Alex Kubik (Architekt) strahlten mit unserem Team um die Wette.



AQUA wieder ÖKOPROFIT zertifiziert

Lsth. Karlheinz Rüdiger verlieh am 23. Mai 2017 im Spannwerk in Hard insgesamt 174 Betrieben das ÖKOPROFIT-Zertifikat. Harald Kräuter und Harald Herschmann nahmen das Zertifikat für AQUA Mühle entgegen.

Lsth. Rüdiger gratulierte und würdigte die Bedeutung der Zertifizierung: „Durch die ressourcensparende Produktion wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern auch den Unternehmen geholfen Kosten einzusparen und betriebswirtschaftlich erfolgreich zu sein“, so Rüdiger: „Die alte Annahme, dass Umweltschutz immer nur Geld kostet, stimmt jedenfalls schon lange nicht mehr.“



AQUA Garten vergrößert

Ab 1. Mai 2017 bearbeiteten wir beinahe doppelt so viel Fläche wie zuvor. Zu den bestehenden 3 ha bio-zertifizierter Fläche kamen 3,5 ha Freiland und 3 Folienhäuser à 1.100 m² dazu.

Die Ausweitung der landwirtschaftlich nutzbaren Fläche ermöglichte eine wesentliche Erhöhung unseres Eigenanteils an Gemüse, Salat und Kräutern in der Gastronomie von AQUA Mühle. Durch die Folienhäuser konnten wir beinahe ganzjährig produzieren.

Frastanz, Obere Lände: Defibrillator

Gemeinsam mit der Museumswelt Frastanz schafften wir einen Defibrillator an, der in der Passage vor dem Eingang zum Mühlecafé montiert und gekennzeichnet wurde.

Bei der Übergabe wurden unsere Sicherheitsvertrauenspersonen über den richtigen Umgang mit dem Defibrillator informiert.



Schnittstellentreffen Küche-Garten

Am 19. Juni fand im AQUA Garten in Meiningen das Schnittstellentreffen Gastro und Garten statt. Mit der Erweiterung unserer Anbaufläche auf rund 7 ha war es möglich und sinnvoll, möglichst viel Gemüse, Obst und Kräuter aus unserem eigenen Garten für die Kindergarten-, Schul- und Betriebsverpflegung sowie das Catering zu verwenden.

Das Köche-Team staunte über die Vielfalt und die mitunter ausgefallenen Pflanzen wie die Parakresse, die im AQUA Garten wuchsen.



Breandarei: Letzte Verkosterung vor der Eröffnung

Bei der Generalprobe in der Breandarei gab es frische Brötle mit irischem Kartoffelaufstrich, Pesto Rosso, Ziegenkäseaufstrich, Hummus... oder feine Jausengläsle mit Frischkäse, Rucola, Gurken, Tomaten, Erdbeeren und einem sehr guten Dressing, Cookies aus der AQUA-Backstube, frisch gepresste Fruchtsäfte u.v.m. - Heinz Lach und sein Team waren definitiv bereit für die Eröffnung. Architektin Barbara Wiesner strahlte: „Jetzt ist alles gut!“ Viele Stunden steckte sie in Design, Bauleitung und Optimierung der Details. Unterstützt wurde sie tatkräftig von der Holz- und der Metallwerkstatt. Dekoration, Taschen und Verpackung lieferte unsere Textilwerkstatt.



Eurospar Frastanz: regionaler Meter mit AQUA-Produkten

Ende Juni eröffnete in Frastanz der neue Eurospar in der Bahnhofstraße. Beim Eröffnungsfest wurden unsere verfeinerten und eingelegten Produkte aus dem Garten und LändlePfanna-Gerichte verkostet. Eurospar führt in Frastanz u.a. Bio-Weißweinessig mit Tomate, Thai Basilikum oder Parakresse und Öle mit Knoblauch, Chili oder Lorbeer sowie Bio-Chili-Marmelade und Sirupe aus dem AQUA Garten. Nach mehreren Besprechungen und einer überzeugenden Verkostung verkauften wir erstmals unsere Produkte im Eurospar und waren damit einer von 620 regionalen Lieferanten von Spar Vorarlberg.



Eröffnungsfeier Breandarei: bio, fair, global und regional

Die Breandarei ist eröffnet!

Geschafft!

Die erste Mittagspause in Rankweil lockte viele neugierige Kundinnen und Kunden zum „Wunderla“ in die Breandarei und den Weltladen.



Lsth. Karlheinz Rüdissler begrüßte bei der Eröffnungsfeier am 28. Juni: „Es ist unsere Aufgabe, in einer sozial verantwortlichen Gesellschaft Arbeitslosen zu helfen und sie auf dem Weg zurück in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Land Vorarlberg kann stolz auf das flächendeckende Angebot an Beschäftigungsinitiativen sein. AQUA Mühle hat seit jeher die Innovation gekennzeichnet, wofür auch das neue Geschäft steht.“

Erfolgreiche Lehrabschlussprüfung

Stefanie absolvierte ihre Prüfung als Köchin am 26.6.2017 erfolgreich.

Danke an Matthias Teichgräber, Florian Hoffmann und Thomas Wachter, die Ausbilder von Stefanie!



BM Martin Summer freute sich über das Shop in Shop-Konzept, das die gemeinsamen Werte verbindet und den Bogen von Regionalität zur Globalität spannt. Von der Vielfalt des Angebots überzeugten sich zahlreiche Gäste.



Vorarlberger Zukunftstag bei AQUA Mühle

Insgesamt 7 Jugendliche verbrachten den Vorarlberger Zukunftstag bei AQUA Mühle. Sie erfuhren einiges über die Bereiche von AQUA, konnten bei der HAMET-Testung ihre Fähigkeiten kennenlernen und in der sinnBOX ihre Grenzen ausloten bevor sie die Arbeitsplätze ihrer Mütter, Väter oder Verwandten besuchen.

AQUA Karenzcafé

Alex, Andrea, Kerstin und Marion folgten mit ihren Kindern im Alter von 7 Monaten bis 4 Jahren der Einladung der **AG besser leben in und mit AQUA**. Diesmal konnten wir die Räume des Panama Dornbirn nutzen und kennen lernen.

Das Karenzcafé findet seit 2013 jährlich an einem unserer Standorte statt. Unkompliziert, bei Kaffee und Kuchen aus unserer Backstube, erzählen wir über Neues bei AQUA Mühle und halten Kontakt zu unseren karenzierten Mitarbeitenden.



Mittagsbetreuerinnen im AQUA Garten



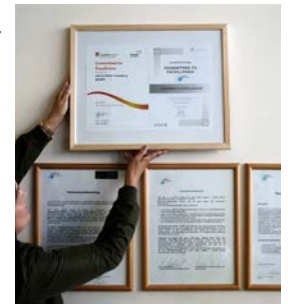
Jährlich laden wir die Verantwortlichen der Stadt Feldkirch sowie die Mittagsbetreuerinnen der von uns mit Schul- und Kindergartenverpflegung belieferten Einrichtungen zu einem Abschlusstreffen in den AQUA Garten ein. Die Pädagogin, Ernäh-

runswissenschaftlerin und Gesundheitsexpertin Angelika Stöckler informierte gemeinsam mit Florian Hoffmann (AQUA Gastronomie) am 30.6. im Rahmen einer Hygieneschulung zu Themen wie Infektionsschutz, Lebensmittelhygieneverordnung und Allergeninformation in der Mittagsbetreuung. Nach einem Rundgang durch den Garten endete der Nachmittag mit einem feinen Salatbuffet, Gebrühtem und bester Stimmung.



EFQM-Validierung bestanden!

Am 4. Juli stellten wir unsere drei Verbesserungsprojekte **Ressourcenmodell**, **Wissensträgerkarten** und **ProDeMa** Herrn Dr. Schachner von Quality Austria vor. Er prüfte und bewertete die präsentierten Projekte und hinterfragte Ziele, Strategie, Lernerfolge und die Meßbarkeit des Erfolges jedes Projekts. „Mit einem guten Sicherheitspolster habe ich alle drei Verbesserungsprojekte positiv im Sinne des Qualitätsmanagements beurteilt und gratuliere euch zu eurer Arbeit!“, meinte Dr. Schachner im Resümee.



Genussliegen von AQUA

Edgar Capelli und sein Team (Holzbau & Landschaftspflege Ludesch) stellten insgesamt sechs Genussliegen auf dem Rundweg in Nüziders auf. Die Liegen wurden in unseren Werkstätten gefertigt, kommen gut an und wurden 2018 in den Produktkatalog aufgenommen. Nach der Ideenfindung nahm Edgar mit dem Tourismusverein Nüziders Kontakt auf und nach erfolgreicher gemeinsamer Sponsorensuche wurde das Projekt umgesetzt. Die Bänke laden ein, mit Genuss drauf zu liegen, sie bieten Aussichten und neue Perspektiven - in jeder Hinsicht.



Herzliche Gratulation!

Am 10. und 11. Juli 2017 präsentierten 5 weitere MitarbeiterInnen aus dem Bereich Arbeit - Beschäftigung ihre Prüfungsarbeiten und schlossen damit erfolgreich den Lehrgang zu diplomierten ArbeitsanleiterInnen ab:

1. Conny Hezel, Mühlecafé
2. Daniel Lorünser, Industrienahe Fertigung
3. Florian Hoffmann, Gastronomie Küche
4. Matthias Zanona, Gastronomie Catering
5. Yvonne Niepelt, Objektreinigung

Die Diplomfeier fand im WIFI Dornbirn statt. Karin Mokrosch (Lehrgangsleitung), Christa Schweinberger (stv. Landesstellenleiterin AMS Vorarlberg) und Benedikte Hämmerle (Verband Soziale Unternehmen Vorarlberg) waren von den Präsentationen sehr beeindruckt und gratulierten zum Erfolg.



Panama Feldkirch sagt Aufwiedersehen

Am 21. Juli 2017 schloss das Panama Feldkirch für immer seine Türen und hinterließ ein Zitat von Antoine de Saint-Exupéry: **Kinder müssen mit großen Leuten viel Nachsicht haben.**

Wir eröffneten Anfang Mai 2014 im Antoniushaus in Feldkirch die ganztägige Kleinkindbetreuung. Der Auftrag sowie ein Anteil an Förderungen kamen vom AMS, zusätzlich unterstützte das Land Vorarlberg uns großzügig, seit Beginn 2017 auch die Stadt Feldkirch. Die nicht durch Förderungen gedeckten Kosten wurden von AQUA Mühle und den Familien der betreuten Kinder getragen.

Die Stadt Feldkirch übernahm nach der Schließung alle Mitarbeiterinnen unserer Kindertagesbetreuung in die neue Feldkircher Kindertagesbetreuung Carina. Dies freute uns sehr, da die berufliche Zukunft unserer langjährigen Mitarbeiterinnen somit sichergestellt war. Bereits zuvor hatte die Stadt erklärt, dass die von uns betreuten Kinder bei Bedarf ab Mitte August einen Platz in der neuen städtischen Kleinkindbetreuung finden würden.

Für ein friedliches Zusammenleben der Menschen wird es in Zukunft ausschlaggebend sein, ob die Würde des Kindes im Bewusstsein der Erwachsenen einen anderen Stellenwert erhält. Ute Strub

AQUA Gastronomie: neuer Großauftrag in Bregenz

Die Stadt Bregenz erteilte AQUA Mühle den Zuschlag für die „Zubereitung, Lieferung und Bereitstellung von Mittagessen im Cook & Chill - Verfahren an diversen Schulen und Kindergärten der Landeshauptstadt Bregenz“.

Wir liefern daher seit dem Schuljahr 2017/18 rund 325 Essensportionen pro Schultag mehr aus. Die Zustellung von Dornbirn nach Bregenz übernahmen die Kaplan Bonetti Arbeitsprojekte.

Nach der Einreichung des Angebots unterzog sich unser Gastro-Team mit Florian Hoffmann an der Spitze einer hochrangigen Kommission, die die Mustermenüs verkostete und bewertete.

Ulrike Lunacek zu Besuch in Frastanz

Prominente Gäste in Frastanz: Ulrike Lunacek, Harald Walser und Vertreterinnen der Grünen Vorarlberg waren zu Besuch bei AQUA Mühle Vorarlberg. Nach Kaffee und Kuchen im Mühlecafé stellten Peter Hämmerle und Ulli Schmid-Santer folgende Angebote vor:

1. Kunstraum
2. da sein Raum
3. Guats und Schös
4. sinnBuch
5. Industrienahe Fertigung

Ulrike Lunacek kam als Vizepräsidentin des EU-Parlaments, Abgeordnete zum Europaparlament und Spitzenkandidatin für die Nationalratswahl. Harald Walser als Abgeordneter zum Nationalrat.



Foto: © Die Grünen Vorarlberg

Lehrabschlussfeier Modellprojekt Vorarlberg

Am 20. Juli feierten neun Lehrlinge im Kreis der Angehörigen ihren erfolgreichen Abschluss der Betriebsdienstleistungslehre im Mühlecafé. Zu den ersten Gratulierenden zählten neben Peter Hämmerle auch Andrea Walch-Riedmann, Geschäftsstellenleiterin des AMS Feldkirch und stellvertretend für die engagierten Ausbildungsbetriebe Franco Luchetta, Geschäftsführer des Sozialzentrum Josefsheim in Hörbranz.



„Bis heute haben insgesamt 34 junge Menschen die Betriebsdienstleistungslehre erfolgreich abgeschlossen und damit einen wichtigen Grundstein für ihre berufliche Laufbahn gelegt“, betonte GF Peter Hämmerle im Rahmen der Abschlussfeier. Diese Zahlen würden einmal mehr bestätigen, dass die Ursprungsidee des Modellprojektes nach wie vor Gültigkeit hat. „Wir legen ein Fundament und bieten interessierten jungen Menschen die Chance, im Sozial- und Pflegebereich eine Ausbildung zu absolvieren“, sagte Hämmerle.

Das bestätigte auch Landesrätin Katharina Wiesflecker, die persönlich nicht anwesend sein konnte: „Das Modellprojekt zielt darauf ab, junge Menschen für die Pflege zu begeistern. Ich bedanke mich bei AQUA Mühle für die Begleitung der Lehrlinge und die gute Zusammenarbeit mit den Ausbildungsträgern und -betrieben“, so Wiesflecker.



Geschäftsstellenleiterin Walch-Riedmann hob die Bedeutung eines erfolgreichen Lehrabschlusses hervor: „Die Absolventinnen und Absolventen haben mit dem Abschluss der Betriebsdienstleistungslehre einen wichtigen Schritt in die Zukunft getan. Denn Menschen ohne abgeschlossene Erstausbildung sind dreimal häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als solche mit Abschluss.“ Darüber hinaus wären gerade Pflegekräfte am Arbeitsmarkt sehr gefragt, führte Walch-Riedmann weiter aus.

Modellprojekt Vorarlberg: Die Pflegelehre macht Sinn

Vorarlberg ist ein Land, in dem Menschen mit Lehre Karriere machen. Warum soll das in der Pflege nicht möglich sein?

Dass der Ruf nach der Pflegelehre nach wie vor Sinn macht, zeigten VertreterInnen aus dem sozialen Bereich sowie Günter Lampert und Egon Blum als namhafte Fürsprecher anlässlich einer Pressekonferenz im Antoniushaus Feldkirch auf.



Die duale Ausbildung im Pflegebereich bietet die Chance, den dringenden Bedarf an geschultem Personal in Zukunft abzudecken und sie ermöglicht interessierten Jugendlichen eine qualitativ hochwertige und praxisorientierte Ausbildung in der Pflege und Betreuung.



Aktivitäten 2017

AQUA Mühle ist auf Facebook

Mit 1.8. ging die neue Facebook-Seite von AQUA Mühle online. Darauf posten wir Neuigkeiten, informieren über Veranstaltungen und vernetzen uns.

Wir freuen uns über viele Likes und Shares!



Eine frisch gebackene Konditorin

Nach der erfolgreich gemeisterten Generalprobe für ihre Lehrabschlussprüfung bestand Ruth, unser Lehrling aus der Backstube, ihre Lehrabschlussprüfung zur Konditorin positiv. In den Vorbereitungen für die Prüfung wurde Ruth von Bettina tatkräftig unterstützt. Mit vollem Einsatz und viel Motivation übten die beiden in den letzten Wochen gemeinsam.



Ressourcenmodell: Schulung der MultiplikatorInnen

21 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus allen Bereichen von AQUA Mühle wurden zu MultiplikatorInnen geschult und arbeiteten an der Verbesserung des Modells mit. Sie brachten in den darauf folgenden Wochen ihr Wissen in die Abteilungen und Teams ein. Mit dem Bereichsworkshop Arbeit - Beschäftigung Mitte November wurde das Ressourcenmodell endgültig gestartet und umgesetzt.



Lehrlingsmesse 2017

Am 10. und 11. November fand die Lehrlingsmesse 2017 in der Tennishalle in Nenzing statt. Unsere Lehrwerkstatt war mit einem Stand vertreten. Nicola war mit BDL-Lehrlingen vor Ort, um mit BesucherInnen ins Gespräch zu kommen und über unser Angebot zu informieren. Infos gab es auch zur Ausbildungskombination Betriebsdienstleistungslehre und Pflegeassistentin.

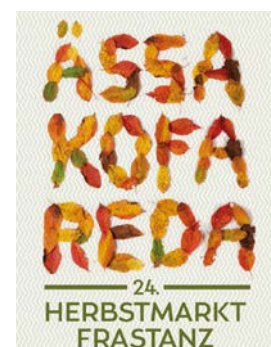
ÜAZ: Frischer Wind...

Christoph und Daniel sind seit Oktober Restaurantfachkraft-Lehrlinge im Mühlecafé. Im Rahmen ihrer Ausbildung gestalten sie selbständig jeden Tag einen Tisch vom Eindecken über's Serviettenfalten bis hin zur Dekoration. Seit Oktober bildet AQUA Mühle im Rahmen des ÜAZ (Überbetriebliches Ausbildungszentrum) zwei Lehrlinge in der IT, zwei Lehrlinge in der Küche und zwei Lehrlinge im Mühlecafé aus.



24. Frastanzer Herbstmarkt

„Ässa, kofa, reda“ – Zum 24. Mal fand am 12. November der Frastanzer Herbstmarkt im Areal der Energiefabrik statt. Wir waren wieder mit einem eigenen Stand vertreten und boten Eingelegtes & Eingelegtes, verschiedene Textilprodukte, Bücher und Dekoratives aus Holz. Das Mühlecafé öffnete seine Türen und hielt warme & kalte Getränke, feine Kuchen und hausgemachte Suppen für hungrige BesucherInnen bereit.



Gratulation zur Lehrabschlussprüfung

Erfreuliche Nachrichten gab es aus der Lehrwerkstatt: Nina Heinzle hat die Lehrabschlussprüfung zur Bürokauffrau am 14. November positiv bestanden.

Weinverkostung in der Breandarei

Weine aus dem Burgenland gab es bereits zum zweiten Mal in der Breandarei in Rankweil zu verköstigen. Winzer Hubert Sandhofer aus Purbach am Neusiedler See verköstigte seine edlen Tropfen in unserem Geschäftslokal.



Tagung zur Jugendforschung Innsbruck

Unter dem Titel „Jugend – Lebenswelt – Bildung“ startete eine spannende, interdisziplinäre Tagung zur Jugendforschung in Österreich an der Universität Innsbruck. Mit unserer Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung waren wir Teil des Programms: Am Samstag (18. November) diskutierten dazu Beteiligte, Betroffene und PartnerInnen unseres Angebots für Menschen mit einer Autismus Spektrum Variante.

Verkaufsquali am Rankler Wochenmarkt

Warm Anziehen hieß es am 15. November für die Verkaufsquali: Am Rankler Wochenmarkt wurde bei Minusgraden aber strahlendem Sonnenschein ein Probiertand der Breandarei aufgestellt. Dort gab es hausgemachte Aufstriche sowie ausgewählte regionale Produkte zur Verköstigung. Das Job House Dornbirn unterstützte die Breandarei und übernahm die Gestaltung und Betreuung des Marktstandes. Vielen Dank an Karin und ihr Team für das große Engagement!



Breandarei: Empfang für die Kaufmannschaft Rankweil-Vorderland

Als Mitglied der Kaufmannschaft Rankweil-Vorderland gestaltete die Breandarei den Empfang zur Jahreshauptversammlung am 15. November. Standortleiter Heinz Lach nutzte die Gelegenheit, die Breandarei vor den rund 30 Gästen zu präsentieren und die Leitlinien Regionalität, Bio-Produkte, gesunde Jause sowie Nachhaltigkeit zu erklären.

Nach dem Auftakt in der Breandarei wurde die Jahreshauptversammlung in der Bäckerei Mangold abgehalten. Zum Ausklang der Veranstaltung gab es für alle Anwesenden eine Kürbiscremesuppe, zubereitet vom AQUA Catering.



Bundesministerin Karmasin besuchte Panama Dornbirn

Das Stichwort Familienfreundlichkeit stand am 27. November im Mittelpunkt eines Besuchs von Bundesministerin Sophie Karmasin in der Kindertagesbetreuung Panama Dornbirn. Gemeinsam mit Landtagsvizepräsidentin Gabriele Nußbaumer und Bürgermeisterin Andrea Kaufmann informierte sich Sophie Karmasin über die Einrichtung und AQUA Mühle als familienfreundlichen Betrieb. Begleitet wurden sie von Markus Amann, stellvertretender Geschäftsführer der Vorarlberger Volkspartei und Michael Walter, Leitung Familien, Kinder und Schulen des Amtes der Stadt Dornbirn.



aqua mobil service schließt mit 30.11.2017

Der Bahnhof in Frastanz wurde 2012 von AQUA Mühle revitalisiert und war ein beliebter SÖB-Arbeitsplatz. Peter Wagner füllte die ehemaligen Schalter- und Warteräume mit Leben und Humor und war mit seinem Team aufmerksamer Gastgeber. Peter ging mit Jahresende in Pension. Immer weniger unserer KlientInnen waren den Anforderungen des selbständigen Arbeitens im Verkauf gewachsen und die Nutzungszahlen sanken auch aufgrund des neuen Eurospars in unmittelbarer Nähe.

Aufgrund dieser Entwicklungen und des Wechsels von Peter in die verdiente Pension, mussten wir das Angebot am Bahnhof Frastanz mit Ende November leider beenden.

Der Sparverein wurde gemeinsam mit der Sparkasse Feldkirch gegründet und trifft sich jeden 1. Freitag im Monat um 14 Uhr im Mühlecafé. Die Mitgliedschaft ist für ALLE möglich, gratis und unabhängig von den Treffen.



5. Auszahlung im AQUA-Sparverein

Schon zum fünften Mal fand am 1. Dezember die Auszahlung im AQUA Sparverein statt. 32 Mitglieder sparten im vergangenen Jahr insgesamt eine Summe von € 955, die Anton Schimmler, Filialeiter der Sparkasse Frastanz, an die TeilnehmerInnen ausbezahlte. Für die fleißigsten SparerInnen gab es auch heuer wieder Überraschungsgeschenke von der Sparkasse.

Die Mitglieder waren erfreut über die hohe Summe, die sie gemeinsam durch regelmäßiges Einwerfen in den Sparvereinschrank im Mühlecafé ersparen konnten. Jede Auszahlung wurde mit kräftigem Applaus honoriert. Im Anschluss lud der Sparverein zum gemütlichen Ausklang mit Kaffee und Kuchen. Die Verpflegung übernahm wie bei allen Treffen des Sparvereins das all_tag-Team mit seinen KlientInnen.

Eröffnung Adventfenster

Mit einem besinnlichen Abend starteten wir in die zweite Adventwoche. Bei der Eröffnung unseres Adventfensters am 04. Dezember gab es für die rund 17 BesucherInnen Tee vom Mühlecafé, Kekse aus der Backstube und eine Lesung von sinnBUCH. Für das adventlich gestaltete Fenster bei Guats und Schös dankten wir Gabriela und ihrem Team. Die Aktion „Adventfenster - Gemeinsam durch die Adventzeit“ wird organisiert vom Arbeitskreis „Lebendige Familie“ in Frastanz. Verschiedene Unternehmen und Institutionen im Ort stellen ein Fenster zur Verfügung, das adventlich gestaltet und enthüllt wird, und zwar jeden Tag eines. Wir sind seit 2015 Teil dieser Aktion.



sinnBUCH auf Amazon

Wer noch auf der Suche nach einem passenden Weihnachtsgeschenk für die Liebsten war, konnte bei sinnBUCH gut erhaltene gebrauchte Bücher, die wir gemeinsam mit unseren KlientInnen sortieren, reinigen und katalogisieren, finden. Handverlesene Werke sind seit kurz vor Weihnachten online bestellbar auf Amazon.



Arbeit - Beschäftigung

Ulrike Schmid-Santer

T 0699/1515 9644
E ulrike.schmid-santer@aqu-soziales.com

Florian Kresser

T 0676/7805 132
E florian.kresser@aqu-soziales.com

Arbeitsuchende Menschen können in unseren Arbeitsangeboten handwerkliche Tätigkeiten in verschiedenen Arbeitsbereichen kennenlernen sowie arbeitsrelevante Abläufe erlernen und trainieren. Die Rahmenbedingungen entsprechen denen, die auch in der Wirtschaft zu finden sind und erhöhen dadurch die Chancen auf einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

„Arbeit“ bedeutet für die meisten Menschen eine Aufgabe zu haben, Sinn im Tun zu spüren, in Bewegung zu sein, Struktur zu erleben - gebraucht zu werden. Die Idee von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) ist die Arbeit während der Arbeitssuche. Nach langer Arbeitslosigkeit ist es von grundlegender Bedeutung wieder in „Bewegung“ zu kommen, wieder gestalten zu beginnen, um dem Dasein wieder Sinn zu geben, um im Leben wieder Richtung und Ziel zu haben.

Unsere KlientInnen werden von erfahrenen ArbeitsanleiterInnen angeleitet und sind mit den realen Anforderungen des freien Arbeitsmarktes konfrontiert. Qualifizierung, Personalbegleitung, Sozialberatung und Personalservice unterstützen auf dem Weg in Richtung regulären Arbeitsmarkt.

Mit jedem Arbeitsauftrag erhalten arbeitsuchenden Personen eine sinnvolle Beschäftigung und erhöhen ihre Chancen auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Arbeit während der Arbeitssuche – Sozialökonomischer Betrieb SÖB

Als soziales Integrationsunternehmen bietet AQUA Mühle in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice und dem Land Vorarlberg Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen an. Sozialökonomische Betriebe bieten ein befristetes Dienstverhältnis, Aus- und Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit, soziale Begleitung und Betreuung sowie Unterstützung beim Umstieg auf einen Dauerarbeitsplatz durch Personalbegleitung und Personalservice.

**SOZIALE
UNTERNEHMEN
VORARLBERG**

AQUA Mühle Vorarlberg
carla – Caritas Vorarlberg
Dornbirner Jugendwerkstätten
INTEGRA Vorarlberg
Kaplan Bonetti Arbeitsprojekte

AQUA Mühle ist Mitglied im [Verband Soziale Unternehmen Vorarlberg](http://www.verbandsozialesunternehmen-vorarlberg.at).
Mehr Informationen unter www.sozialeunternehmen-vorarlberg.at.

Arbeitsangebote und Standorte 2017:

- **Gastronomie:** Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Frastanz, Bludensch
- **Handwerk & Dienstleistungen:** Frastanz, Ludesch
- **Industrienahe Fertigung PROLOG:** Frastanz, Ludesch, Rankweil
- **Kooperation Landeskrankenhaus Feldkirch**
- **Metallwerkstatt:** Frastanz
- **Mikroverfilmung und Digitalisierung:** Frastanz
- **Mobiler Einsatz**
- **Nahversorgung aqua mobil service:** Frastanz (Ende 11/2017)
- **Nahversorgung Garten:** Feldkirch/Meiningen
- **Nahversorgung Postpartner:** Bezirke Bludenz und Feldkirch
- **Nahversorgung sinnBUCH:** Frastanz
- **Nahversorgung Tankstelle:** Satteins
- **Objektreinigung:** Frastanz, Feldkirch, Röthis

Kennzahlen 2017:**Sozialökonomischer Betrieb SÖB**

Anzahl Transitarbeitsplätze:	66 Plätze
betreute Transitarbeitskräfte:	306 Personen
Teilnahme Arbeitstraining:	371 Personen
Frauenanteil Stichtag 31.12.2017:	40 %
Auslastung:	104 %
Frauenanteil 2017:	67 %
Vermittlung an einen Arbeitsplatz:	37 Personen*

refugees@work

Teilnahme:	22 Personen
------------	-------------

* davon 12 Personen bereits während des Arbeitstrainings

Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Im Bereich Arbeit - Beschäftigung besteht unsere Hauptzielgruppe aus Menschen aus der **Langzeitarbeitslosigkeit**, die länger als ein Jahr arbeitslos sind. In den letzten Jahren hat sich die Anzahl dieser TeilnehmerInnen erhöht. Oft sind es Menschen mit sogenannten multiplen Vermittlungshemmnissen, die aufgrund von Alter, Gesundheit, Qualifikation etc. Benachteiligungen erfahren. Die klassische Klientel ist 4 bis 6 Monate bei uns. Aus Stabilitätszwecken gibt es auch Menschen, die länger da sind. Zusätzlich bieten wir Angebote für andere Zielgruppen an, beispielsweise das Beschäftigungsangebot **refugees@work** oder **Arbeitstraining im Rahmen des Integrationsjahrs** für Flüchtlinge. Zusätzlich beschäftigen wir **PraktikantInnen** aus anderen Bereichen von AQUA Mühle.

Das Grundbedürfnis unserer KlientInnen ist einen Ort zu finden, an dem sie **ankommen und mitarbeiten** dürfen, an dem sie ihren Platz und ihre Rolle haben. In diese Rolle finden sie durch eine intensive Begleitung. Das Ziel ist klar definiert: das ist ihr Arbeitsplatz, das ist ihr Arbeitsauftrag.

Damit sie ihre Arbeit leisten können, stellen wir die Anleitung bereit, die sie brauchen. **Beziehungsaufbau, Stabilität und Sicherheit geben, Lernen und Mitarbeiten** spielen dabei eine wichtige Rolle. Parallel dazu beobachten wir, ob es noch Fördermöglichkeit oder Förderbedarf gibt, damit unsere Kli-

entInnen ihre **Fähigkeiten weiter ausbauen** können.

Unsere KlientInnen kommen mit individuellen Themen zu uns. Dementsprechend sehen unsere Begleitung und die jeweilige Entwicklung sehr unterschiedlich aus. **Unser Angebot erstreckt sich von der Tagesstruktur**, also dem Zurückfinden in einen geregelten Ablauf **bis hin zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt**. Das ist ein großer möglicher Entwicklungsspagat.

Unser Angebot

Wir haben ein breites Spektrum an Arbeitsangeboten an verschiedenen Standorten, die verschiedene Möglichkeiten und Anforderungen bieten. Das entspricht unserem **Ressourcenmodell**: von einfachen, monotonen bis hin zu komplexen oder verantwortungsvollen Tätigkeiten, vom Arbeiten in kleinen bis hin zu sehr großen Teams. So können wir verschiedene Situationen ausprobieren um festzustellen, was die Person braucht. Darin liegt unsere Kernkompetenz.

Es ist gerade in der Berufsorientierung und in der persönlichen Orientierung wichtig, herauszufinden, unter welchen Rahmenbedingungen Leistung möglich ist bzw. was verändert werden muss, damit jemand leistungsfähig ist. Unsere KlientInnen haben dabei Mitsprache

Zu uns werden viele Menschen nach dem Prinzip der Gießkanne geschickt – für alle gilt dasselbe. Sie sind als Gruppe vordefiniert bzw. man kann sogar sagen codiert.

Wir nehmen sie aber als Individuum auf und dementsprechend individuell betreuen und begleiten wir sie auch.

Vielfalt ist das, was uns auszeichnet – von verschiedenen Arbeitsangeboten bis zu verschiedenen Ebenen der Entwicklung.



Grafik: Ressourcenmodell von AQUA Mühle

recht. In welchem Angebot sie arbeiten, entscheiden sie im Prinzip selbst.

Unsere Arbeitsweise

Im Bereich Arbeit - Beschäftigung steht „Schaffa“ im Mittelpunkt. Ziel ist es, einen Tag mit Arbeit zu gestalten. Den Weg dorthin unterteilen wir in verschiedene Etappen. Unsere KlientInnen kommen zuerst zu einem Gespräch mit der **Personalkoordination**. Dort finden wir heraus, welche Fähigkeiten mitgebracht werden, was zum Lebenslauf passt, wo die Interessen liegen, wo er oder sie (wieder) hin möchte, wo Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sind. Auf dieser Grundlage weisen wir den oder die KlientIn einer Abteilung

Das Besondere an uns ist, dass wir ein Anbieter sind, der schon längst ein Stufenmodell lebt.

zu, in der das Arbeitstraining startet. Nach oder bei einem Einführungsgespräch lernen die KlientInnen die MitarbeiterInnen der **Personalbegleitung** kennen, die sie bei Themen wie z.B. dem Bewerbungstraining unterstützen. Wenn wir Fähigkeiten erkennen oder einen Platz finden, der besser geeignet ist, ist es möglich, den Arbeitsplatz intern zu wechseln.

Neben der sozialarbeiterischen Beziehungspflege steht das Vernetzen. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, viel handwerkliche Fachlichkeit zu vermitteln. In der Gastronomie lernen unsere KlientInnen zum Beispiel Hygienevorschriften, Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, den Umgang mit Maschinen, Schneidetechniken, bestimmte Abläufe etc kennen. Dieses fachliche Lernen findet in jenen Abteilungen verstärkt statt, in denen wir auch Lehrlinge ausbilden, denn wenn unsere Lehrlinge lernen und üben, profitieren alle davon.

Wenn du möchtest, dann kannst du ganz viel an Ort und Stelle lernen. Unsere Methodik ist: Zuschauen, Mitmachen, sich Einklinken können.

Das ist auch, was wir uns von unseren ArbeitsanleiterInnen erwarten: Möglichkeiten zu bieten, damit sich Interessierte einhaken, einklinken können.



Ulrike Schmid-Santer

Interview mit der Bereichsleitung

In jedem Team gibt es eine Abteilungs- oder Angebotsleitung. Was erwartet ihr euch von diesen Führungskräften?

Ulli: Einerseits muss die **fachliche Verantwortung** gegeben sein. Wir verlangen aber auch **sozialpädagogische Fähigkeiten** und das **Offen-Sein** für unsere KlientInnen. Als MitarbeiterIn im Bereich Arbeit - Beschäftigung muss ich flexibel sein und schnell Lösungen finden, wenn etwas nicht klappt oder wenn z.B. jemand krankheitsbedingt ausfällt. Zudem ist das **Hinschauen** wichtig, etwa um zu erkennen, dass jemand Interesse oder Ängste hat oder es etwas braucht, damit die Person weiter da sein und lernen und leisten kann. Es ist viel Personalmanagement dabei, nach dem Prinzip: Ich muss meinen Leistungsauftrag, Arbeitsauftrag erfüllen und ich muss managen, dass alle leistungsfähig und leistungsbereit sind, bleiben oder werden. Das ist die eigentliche Kunst.

Florian: Zu meinen Erwartungen gehört darüber hinaus auch eine **Verantwortungsübernahme, Offenheit für gesellschaftliche Entwicklungen**, für die **Entwicklungen der KlientInnen** und auch die **Weiterentwicklung unserer Produkte**. Ich erwarte mir Zusammenarbeit und Interesse für andere Themen, dass ich über meinen operationalen Horizont auch hinausgehe. Und wir erwarten uns den **Spagat** zu schaffen **zwischen wirtschaftlicher und sozialer Herausforderung**. Das war 2017 ein ganz starkes Thema.

Ulli: In der Beziehung zwischen Abteilungsleitung und Bereichsleitung erwarte ich mir, dass ich Verantwortung übergeben und vertrauen kann. Wenn eine Unsicherheit da ist, möchte darauf vertrauen können, dass die Betroffenen zu uns kommen. Unser Ziel ist, dass ein Austausch und ein Weiterkommen auf einer gemeinsamen Ebene möglich ist.



Florian Kresser

Florian: Ich erwarte mir ein **Miteinander auf Augenhöhe querdurch:** von den Bereichsleitungen über die Abteilungsleitung, die Mitarbeitenden bis zu den KlientInnen. Dazu gehört ein grundsätzliches, gemeinsames Verständnis von Führung. Unser Grundsatz ist, dass wir auf Augenhöhe arbeiten. Wir wollen, dass jeder und jede Mitarbeitende sich einbringen kann, dass auch KlientInnen eine Austauschmöglichkeit haben. Und das versuchen wir zu leben.

Was bietet ihr Mitarbeitenden in eurem Bereich?

Ulli: Wir bieten die Möglichkeit mitzudenken und zu verändern. Wir sind immer offen für neue Ideen und prüfen, wie wir diese sinnvoll umsetzen können. Wir bieten Teilhabe und Teilnahmemöglichkeit an der Gestaltung von AQUA Mühle.

Florian: Wir bieten die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig bieten wir einen guten Rückhalt. Das heißt, auch bei jeder Verantwortungsübernahme bleiben unsere Mitarbeitenden nicht im Regen stehen. Wir bieten dieselbe Offenheit, die wir von ihnen verlangen und eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe, ein Miteinander. Wir versuchen auch bereichsübergreifende Themen greifbar zu machen z.B. mittels Ressourcenmodell, das den Austausch fördert. Ich finde es sehr befruchtend bei AQUA, dass das auch wirklich möglich ist. Ansonsten bieten wir unseren Mitarbeitenden Weiterbildungsmöglichkeiten, speziell der ArbeitsanleiterInnen-Lehrgang bildet eine Basis in unserem Bereich, den alle absolvieren. Und dann die Ausbildung zu LehrlingsausbilderInnen usw. bis zur Teilnahme an ProDeMa-Schulungen.

Was waren 2017 für euch als Bereichsleitung die größten Herausforderungen?

Florian: 2017 war für mich geprägt von einem Gesundshrumpfen. Es ging darum, wie wir wirtschaftlich wieder auf die Beine kommen ohne dabei unsere **Gestaltungskraft** zu verlieren. Wir haben unsere Angebote hinterfragt, teilweise beendet, andererseits haben wir die Breanderei in Rankweil eröffnet. Das war für mich persönlich eine Herausforderung und von der Denkweise her schwierig zu kommunizieren: In einer Zeit, in der man Sparen muss, etwas Neues zu gestalten. Es mir sehr sehr wichtig, dass wir im Gestalten bleiben. Wenn man zurückschaut, haben wir eigentlich viel gestaltet und vorwärts gebracht:

- Wir haben die LändlePfanna übernommen.
- Wir haben mit Bregenz einen sehr großen Auftrag in der Gastronomie erhalten.
- Wir haben eine große Betriebskantine 2017 ins Laufen gebracht, also insgesamt die Gastronomie erweitert.
- Wir haben den Garten erweitert mit Gewächshäusern.

Gleichzeitig sind wir aber auch gesund geschrumpft.

Wir haben Angebote verkleinert, mussten auch Mitarbeitende gehen lassen, weil wir einfach gesehen haben, dass wir nicht genug Arbeit hatten. 2017 kam auch die Entscheidung, dass wir die Poststellen 2018 auflassen. Das waren sehr große Herausforderungen.

Mit dem **Ressourcenmodell** sind wir eine weitere große Herausforderung angegangen, die stark noch mit der Fusion 2015 zusammenhängt. Damals sind der sozialarbeiterische Ansatz von aqua mühle frastanz und der sehr stark arbeitsgeprägter Ansatz, die Arbeitsmarktnähe, von ABO und ABF zusammengekommen. Im Zuge einer Arbeitsgruppe und mit dem Neudenken des Ressourcenmodells haben wir den Austausch zwischen den Bereichen und den Coaches sehr forciert, wir haben voneinander und miteinander gelernt.

Eine weitere große Herausforderung sind natürlich die **Einsparungen**, denen wir momentan jährlich gegenüber stehen. In einer solchen Situation trotzdem den Zusammenhalt innerhalb der Firma und des Bereiches zu behalten, das sehe ich als die größte Herausforderung. Weil wir doch auch immer Entscheidungen vertreten muss, die an die Substanz gehen.

Ulli: Für mich persönlich war die größte Herausforderung, mich im Juli 2017 der neuen Aufgabe als Bereichsleiterin zu stellen, mit meinem eigenen Anspruch an mich selbst zurechtzukommen und die Aufgaben und Tätigkeiten einer Bereichsleitung zu lernen.

Wenn ihr auf 2017 zurückblickt – worauf seid ihr besonders stolz? Was waren Highlights für euch?

Ulli: Das war der Bereichsworkshop, der im November stattgefunden hat. Wir haben gemeinsam zwei Nachmittage verbracht und ich war sehr stolz, dass wir so vielfältig, so ein riesiges Team sind und eine gute Stimmung war. Da habe ich mich das erste Mal als Bereichsleiterin richtig stolz gefühlt - stolz darauf, dass ich dabei sein und ein Teil davon sein konnte.

Florian: Wenn ich im Rückblick auf 2017 die Themen anschau, dann bin ich sehr stolz auf die Breanderei und auf das Ressourcenmodell. Auch wenn man bei letzterem auf den ersten Blick „nur Papier produziert“ hat, haben wir uns wirklich dem Prozess gestellt. Ich habe das Gefühl, dass sich seit der Fusion sowohl der Bereich als auch die Mitarbeitenden sehr weiterentwickelt haben. Es haben sich Teams geformt, die wirklich sehr gut zusammenarbeiten. Das macht Spaß.

Ein absolutes Highlight im Jahr 2017 und eine große Bereicherung war für mich, die Ulli mit an Bord der Bereichsleitung zu bekommen – jemanden zu haben, der Verantwortung übernimmt und mit dem man sich gegenseitig spiegeln kann. Das war für mich ein großer Entwicklungsschritt im Jahr 2017.

Ein Beispiel ist ein Spruch von Ulli, der mich sehr stark geprägt hat. Sie hat zu mir gesagt: „**In dem Moment, in dem ich etwas gemacht habe, habe ich es bestmöglich gemacht.**“ Und das war für mich ein extremer Lernprozess, auch in dieser gleichen „Perfektionssucht“, die wir vielleicht beide ein bisschen haben.

Man will nie irgendwelche Lücken hinterlassen. Das tut man aber einfach, weil jedeR von uns Fehler macht. JedeR von uns trifft einmal eine Entscheidung, die vielleicht noch nicht zu 100 Prozent von allen Seiten betrachtet worden ist. Da kommt man vielleicht ein paar Monate später drauf: puh, das hätte ich mir damals besser überlegen müssen. Aber in dem Moment, in dem man die Ent-

scheidung trifft, trifft man sie bestmöglich. Und das ist etwas, das 2017 mich ganz stark geprägt hat.

Was ist euch noch wichtig zu sagen, auch wenn ihr auf 2018 blickt?

Florian: Für mich ist das Thema „gemeinsam Gestalten“ ganz wichtig. Es hat jede und jeder eine laute Stimme im Bereich und jede und jeder darf diese Stimme äußern und darf sich einbringen.

Ulli: Was wir 2018 anstreben ist, dass diese Stimmen lauter werden. Wir haben jeden Monat einen Jour Fixe, bei dem alle Abteilungen vertreten sind. Jede und jeder soll über die eigene Abteilungsleitung hinaus denken, mitdenken und vernetzt denken. Das zweite Ziel für 2018 ist, dass wir dieses Mitdenken noch über die Bereichsgrenze hinaus bringen. So können wir noch mehr Einblicke und Perspektiven gewinnen.

Highlights 2017

Gastronomie

- Neues Produkt Landle PFANNA
- Auftrag Verpflegung der Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen der Stadt Bregenz

Nahversorgung

AQUA Garten

- Erweiterung der Fläche auf 7 ha
- **sinnBUCH**
- Übersiedelung nach Frastanz
- Lesung mit Michael Köhlmeier und Bastian Kresser
- Themen im Jahreskreis

Breandarei

- Eröffnung Ende Juni 2017 in Rankweil

Johann meldet sich aus dem schönen Burgenland

Sehr geehrte Frau Antoft, hallo Christina, ich war vom November 2016 bis November 2017 bei der AQUA Mühle Vorarlberg in der Zentralküche in Dornbirn beschäftigt. Mein Aufgabenbereich umfasste am Anfang das Schälen von allen Gemüsesorten, die in der Küche benötigt wurden. Anschließend war ich für die Lagerbewirtschaftung bis zu meinem Austritt zuständig.

Meine Vorgesetzten, dabei ist der Chef Thomas Wachter besonders hervorzuheben mit welcher Geduld und viel Einfühlungsvermögen er gewisse Mitarbeiter an ihre Tätigkeit heranzuführt, sowie die Arbeitsanleiter (alles gelernte Köche) schaffen es immer wieder die Mitarbeiter zu motivieren und es wird versucht, sämtliche Nationen die hier tätig sind ohne großes Aufheben zu einer akzeptablen Leistung heranzuführen.

Manchen scheint es aber nicht bewusst zu sein, dass dieser zeitlich begrenzte Arbeitsplatz die letzte Chance ist, um anschließend am normalen Arbeitsmarkt eine Arbeitsstelle zu finden.

Weiter möchte ich noch hervorheben, dass es alles andere als selbstverständlich ist, am Arbeitsplatz ein kostenloses Mittagessen zu bekommen und wenn etwas übrig bleibt auch noch die Möglichkeit besteht, das Essen auch mit nach Hause zu nehmen.

Ich traue mich aus Erfahrung des letzten Jahres zu sagen dass sehr viele die hier arbeiten, nicht in der Situation sind, das täglich auf den Tisch zu bringen was hier als selbstverständliches Mittagessen zubereitet wird.

Ich wünsche allen ein besinnliches Weihnachtsfest und eine guten Rutsch ins neue Jahr. Mit weihnachtlichen freundlichen Grüßen
Johann



Beratung - Betreuung

In allen unseren Abteilungen und Angeboten versuchen wir, auf aktuelle gesellschaftliche Anforderungen zu reagieren und den von uns beratenen und betreuten Personen im Rahmen unserer Möglichkeiten und in Zusammenarbeit Ängste und Druck zu nehmen und ihnen dadurch neue Perspektiven, Orientierung und Möglichkeiten aufzuzeigen. Die Stärkung, die Erhaltung und die Wiedererlangung von Sozial-, Selbst- und Sachkompetenzen bilden dabei einen zentralen Punkt in der Beratung, Begleitung und Betreuung. Unser Ziel ist, individuelle Lösungswege und -strategien zu entwickeln, zu erarbeiten bzw. wiederzuentdecken und dann zu versuchen, diese zum Wohle des/der KlientIn umzusetzen.

Für eine möglichst konstruktive Lebensbewältigung ist es wichtig, auf die Sozialisierungserfahrungen jedes/r Einzelnen in seinem persönlichen Lebensumfeld wie auch auf die Solidaritätserfahrungen in der Gruppe und der Gesellschaft zurückgreifen zu können. Diese Erfahrungen zu erfragen, um neben Verständnis Ressourcen für die konstruktive Lebensbewältigung zu aktivieren und/oder gemeinsam in Korrespondenz zu gestalten, ist ein Grundsatz unserer Arbeit. Durch „soziales Sinnverstehen“ können „Ursachen hinter den Ursachen“ und „die Folgen nach den Folgen“ erkannt werden.

Serpil Yilmaz

T 0699/1515 9665

E serpil.yilmaz@aquasoziales.com

Andreas Nuncic

T 0699/1515 9632

E andreas.nuncic@aquasoziales.com

Philipp Salzmann

T 0699/1515 9669

E philipp.salzmann@aquasoziales.com

Arbeitsangebote und Abteilungen 2017:

- Panama Kindertagesbetreuung an den Standorten Frastanz, Feldkirch (bis 07/2017) und Dornbirn
- Zick Zack Schulsozialarbeit
- Job Fit Ober- und Unterland
- Kompass Bregenz und Kompass Feldkirch
- all_tag Tagesstruktur
- Sparverein
- Klärung/Testpsychologie
- SinnLEBEN
- Erlebnispädagogik
- Personalservice
- Arbeitsplatzcoaching

Kennzahlen 2017:

Angebot/Abteilung	KlientInnen
all_tag Tagesstruktur	124
AMS-Angebote	682
Panama Kindertagesbetreuung	63
Zick Zack Schulsozialarbeit	619
gesamt	1.488

Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Wir haben ein breites Spektrum an KlientInnen, das von Kleinkindern im Alter von 1 Jahr bis zu Personen kurz vor dem Pensionsantrittsalter reicht. Für die verschiedenen Altersgruppen gibt es unterschiedliche Angebote. So werden Kinder in der Kindertagesbetreuung Panama betreut, es gibt die Schulsozialarbeit für Jugendliche im Alter von 6 bis 15 bzw. 16 Jahren, das DBT-A Skillstraining für Jugendliche von 12/13 bis 18 Jahre. Darüber hinaus haben wir ein breites Angebot für junge Erwachsene und Erwachsene, das vom Personalservice über Maßnahmen wie JobFit, Tagesstrukturangebote aus all_tag und Kreativangebote aus sinnLEBEN reicht.

Unsere KlientInnen brauchen das Gefühl, hier mit all ihren Herausforderungen und Problemen in der aktuellen Lebenslage **ankommen zu können**. Erst einmal zählt das Zuhören. Das schafft eine gute Vertrauensbasis, damit sich die KlientInnen auf unsere Angebote – Therapiesituationen, sozialarbeiterische Kontexte, Vermittlung – einlassen können. Die KlientInnen brauchen auch das Gefühl, wieder **Wert zu sein**

Unsere Arbeitsweise

In unserer täglichen Arbeit ist es wichtig, dass unsere KlientInnen ihr **eigenes Leben mitgestalten** können. Wir arbeiten transparent und informieren unsere KlientInnen über jeden Schritt. Es soll nicht das Gefühl entstehen, dass über sie hinweg entschieden wird, denn da liegen oft Kränkungen. Wir legen ganz bewusst offen, welche Möglichkeiten, welche Punkte es gibt und entscheiden dann gemeinsam, was wir machen. Wir arbeiten ressourcenorientiert statt defizitorientiert. Das bedeutet, den **Fokus auf die Stärken** zu legen, versuchen zu motivieren und immer wieder zu sagen: du kannst es, du

schaffst es. Unsere Mitarbeitenden leisten das durch viel **Beziehungsarbeit, Zeit und Vertrauen**, die sie zu unseren KlientInnen aufbauen. Wenn wir das den KlientInnen geben können, können wir sie gewinnen.

Teams und Strukturen

In unserem Bereich arbeiten multiprofessionelle Teams, die sich aus Fachpersonen wie KrankenpflegerInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, JuristInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, KunsttherapeutInnen und PsychotherapeutInnen zusammensetzen. Alle MitarbeiterInnen bringen eigene Werkzeuge mit, die sie auch einsetzen können und sollen. Der Bereich Beratung - Betreuung und AQUA Mühle insgesamt zeichnen sich durch eine **große Methodenvielfalt** aus. Im Zentrum stehen die Bedürfnisse der KlientInnen. Was ihnen dienlich ist und der **Wertehaltung** von AQUA entspricht, darf in Verwendung kommen. Eine Ausnahme ist, wenn wir therapeutisch arbeiten, z.B. bei DBT-A. Da gibt es ganz klare Vorgaben, an die wir uns halten.

Der Vorteil von multiprofessionellen Teams ist, dass sich unsere Fachpersonen je nach Fragestellung ergänzen können.

Im Team ergänzen wir uns sehr gut und unterstützen uns gegenseitig.

Es geht um das Miteinander, dass wir miteinander in Diskurs, in Austausch gehen. Wenn das nicht gegeben ist, wird auch nie Beziehungsarbeit stattfinden können.



Interview mit der Bereichsleitung

Was erwartet ihr euch von euren Teams, was erwartet ihr euch von euren Führungskräften?

Serpil: Ganz wichtig ist für mich, dass es insgesamt gut funktioniert mit den Mitarbeitenden, weil ohne Mitarbeitende, Leitungen, AbteilungsleiterInnen funktioniert auch AQUA Mühle nicht. Mein Anspruch ist, dass ich die AQUA-Kultur, die AQUA-Philosophie und unser Leitbild vorlebe. Wenn ich es nicht vorlebe, kann ich es auch nicht weitergeben. Dazu gehört, dass ich bewusst Abteilungsleitungen und Mitarbeitende frei gestalten lasse. Es entsteht dadurch ein Gefühl, dass man selbst auch wert ist, mitgestalten darf. Mir geht es um eine gute Balance zwischen Forderung und Förderung.

Philipp: Es gibt einen Stamm von MitarbeiterInnen, die die AQUA-Philosophie seit der Zeit von Thomas Vogel mittragen. Es gibt mittlerweile auch sehr viele neue MitarbeiterInnen und dort müssen wir gut dazuschauen, dass sie unsere Philosophie kennenlernen und leben können.

Serpil: Für mich ist auch Beziehungsarbeit ganz wichtig. Kommunikation, Transparenz ein offener Umgang miteinander – die Möglichkeit zu konstruktiver Kritik zählt nicht nur auf KlientInnenebene, sondern auch auf Ebene der Mitarbeitenden. Das möchte ich nicht nur vorleben, das erwarte ich auch – ein gegenseitiges Geben und Nehmen, von MitarbeiterInnen über Abteilungsleitungen bis hin zur Bereichs- und zur Geschäftsleitung. Das ist für mich auf allen Ebenen gleich.

Philipp: Mir ist auch das gegenseitige Vertrauen zwischen den einzelnen Ebenen und zwischen den MitarbeiterInnen besonders wichtig. Als Ergänzung zur Offenheit: Was ich mir erwarte ist, dass man Dinge offen und direkt anspricht, die vielleicht auch kritisch sind.

Serpil: Ich bin mit den Werten, Normen, der Philosophie und Kultur von AQUA aufgewachsen und war immer stolz, hier zu arbeiten. Ich kann mich mit AQUA identifizieren. Das ist auch ein Ziel von uns, das unseren Mitarbeitenden weiterzugeben.

In den 13 Jahren, die ich hier arbeite, ist AQUA für mich eine Heimat geworden, ein Ort, der Halt gibt.

Was ist für euch als Bereichsleitung die größte Herausforderung?

Philipp: Eine sehr große Herausforderung für mich ist die Vielzahl von Informationen und Aufgaben, die auf mich hereinprasseln. Das liegt vielleicht an mir, an meiner Person. Ich bin jemand, der die Sachen gerne gleich erledigt hat und dasselbe erwarte ich von anderen. Daher mache ich mir teilweise selbst Stress. Das ist ein Feld, wo ich sicher an mir arbeiten kann.

Serpil: Ich habe in letzter Zeit – seit 2017 und auch schon davor – immer öfter das Gefühl, dass ich in einem Tornado bezüglich der Auftragslage bei AQUA bin. Ich weiß nicht, ob es morgen einen Auftrag gibt oder nicht, denn heute ist es so, morgen ist es anders und übermorgen ist es doch nicht anders. Das ist für mich die größte Herausforderung.

Eine weitere Herausforderung ist, allen Seiten – sowohl den Auftraggebenden als auch unseren Mitarbeitenden – gerecht zu werden. Es gibt ganz klare Rahmenbedingungen, doch die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen dürfen wir auch nicht aus dem Auge verlieren. Sie sollen das Gefühl haben, gehört und gesehen zu werden. Durch Entscheidungen entstehen mitunter Kränkungen und Verletzungen. Ich würde oft gerne anders reagieren, aber ich kann nicht, weil meine Funktion das nicht zulässt. Ich muss auf das Budget, die Zahlen und auf das Ganze schauen. Das ist für mich eine Herausforderung in der Bereichsleitung.

Worauf seid ihr stolz, wenn ihr auf 2017 zurückschaut?

Serpil: Stolz bin ich auf ganz vieles (lacht). Durch die Krisenphasen ist mir bewusst geworden, wie stark unser Zusammenhalt ist. In der turbulenten Phase hat man gemerkt, wie wir uns gegenseitig wirklich Halt, Sicherheit und Stütze waren. Ohne unsere Mitarbeitenden und die KollegInnen in der Bereichsleitung hätte ich die Krisen von 2017 gar nicht bewältigen können. Wenn es das Team nicht so gegeben hätte, wäre ich nicht mehr bei AQUA.

Philipp: Ich bin auch stolz: Einerseits auf den Zusammenhalt – gerade in diesen Phasen. Wir haben uns 2017 um viele Maßnahmen beworben und immer wieder Absagen bekommen. Und das war



Serpil Yilmaz



Philipp Salzmann

Es ist immer besser, Kritik direkt zu transportieren als dass sich etwas aufstaut und man den Ärger an anderen Stellen raus lässt.

Das hat gezeigt, wie stark unsere Mitarbeitenden alle an einem Strang ziehen.

sehr frustrierend. Aber trotzdem haben wir immer weitergemacht und neue Versuche gestartet.

Gab es 2017 ein besonderes Highlight?

Serpil: Ein besonderes Highlight ist für mich das Angebot DBT-A. Wir als Team haben die DBT-A-Ausbildung in Kooperation mit dem LKH Rankweil und der Caritas gemacht. Nun sind wir in ganz Österreich die ersten, die DBT-A für Kinder und Jugendliche anbieten. Für Erwachsene gibt es DBT bereits in Salzburg und in Rankweil.

Und was mich besonders freut, sind die türkischen Frauengruppen, also Psychotherapiegruppen nur für türkische Frauen. Das haben wir zuletzt doch noch durchbekommen. Das Angebot wurde 2017 einmal finanziert und jetzt bin ich weiter dran mit dem Bundesministerium für Frauen und Gesundheit. Vielleicht bekomme ich es für 2018 auch finanziert, das wäre mein Ziel. Aber einmal haben wir es durchgeführt - mit Erfolg. Auf das bin ich stolz.

Philipp: Was mir gleich eingefallen ist, auch wenn

es vielleicht einen traurigen Hintergrund hat, das war das Abschlussfest vom Panama Feldkirch. Das hat mir wirklich gut gefallen. Die Kinder waren voll eingebunden. Die Eltern aus den verschiedenen Ländern haben Salat, Speisen, Torten mitgebracht. Das war für mich ein Erlebnis letztes Jahr, ein tolles Fest zum Abschluss.

Serpil: Ein Highlight war auch, dass alle Panama Feldkirch Mitarbeiterinnen von der Stadt Feldkirch übernommen wurden. Das ist mir hängen geblieben, die gute Zusammenarbeit und die Anerkennung für die qualitativ hochwertige Arbeit der Mitarbeiterinnen.

Ausblick 2018:

Serpil: Für 2018 habe ich mir die Weiterfinanzierungen von DBT-A und der türkischen Frauengruppen vorgenommen.

Philipp: Datenschutzrechtlich so gut zu sein, dass wir Ende 2018 einigermaßen gut da stehen (lacht). Das könnte zum Highlight nächstes Jahr werden, wenn wir es wirklich schaffen.

Highlights 2017

DBT-A Skillstraining

- ein Behandlungsangebot für 14- bis 18-jährige Jugendliche
- für einen gesunden Umgang mit den eigenen Gefühlen

„Wenn ich traurig bin und weinen muss, habe ich Angst, nie wieder aufhören zu können. Deshalb weine ich nicht.“

DBT-A steht für Dialektisch-Behaviorale Therapie für Kinder und Jugendliche. Im **Skillstraining** von AQUA Mühle erlernen Jugendliche sich auszutauschen und mit ihren Gefühlen nicht alleine zu sein. Wir erarbeiten u.a. Gefühlsprotokolle zum Reflektieren der Gefühlswelt. Durch das Erlernen von Skills (Fertigkeiten) können sie Gefühle besser aushalten. Durch **Achtsamkeitsübungen** wird der Dynamik von selbstverletzendem Verhalten entgegengewirkt.

DBT-A gilt als eine der erfolgreichsten Therapien bei **Impulskontrollstörungen**. Sie umfasst Einzeltherapie, Fertigkeitentraining in der Gruppe sowie Telefonkontakt im Notfall. Die Jugendlichen bringen **sehr viel Mut und Engagement** mit, um an ihrer Situation etwas zu verändern. Sie nehmen harte Arbeit auf sich. Eine achtsame Haltung und große Unterstützung durch Familie bzw. Bezugspersonen sind für das Entstehen positiver Veränderungen notwendig.

Ziel ist, Kinder und Jugendliche, die von Impulskontrollstörungen betroffen sind, durch das Training zu befähigen, mit ihren eigenen Symptomen und Gefühlen umzugehen und dadurch ihre Lebensqualität zu steigern. Selbstschädigendes impulsives Verhalten, die Beziehungsfähigkeit sowie Selbstzuwendung und Selbstannahme werden verbessert. Die Anzahl von stationären Aufenthalten in der Kinder- und Jugendpsychiatrie verringert sich.

AQUA Mühle bietet als 1. Institution in Österreich DBT-A ambulant an. Eine Jugendliche bestätigt:

„Gruppen- und Einzeltreffen helfen mehr als nur das eine oder andere Therapieangebot. Die Kombination wird selten angeboten. Im Training begleiten uns zusätzlich Fachärzte der Kinder- und Jugendpsychiatrie Rankweil. Besser geht's eigentlich nicht. Ich war sehr froh, dass es das Angebot in Vorarlberg gibt, und auch noch für Jugendliche! Als ob das Universum gewollt hätte, dass ich da mitmache.“

Danke an unsere Netzwerkpartner:

Caritas

LANDESKRANKENHAUS RANKWEIL
Allgemeines Gefühlsklinikum

Gefördert aus den Mitteln
GEMEINSAME GESUNDHEITZIELE
aus dem Rahmen-Pharmavertrag
eine Kooperation von österreichischer
Pharmawirtschaft und Sozialversicherung



Manchmal fühle ich mich wie eine tickende Zeitbombe.



Grenzen, Wahrnehmung und Gefühle sind unklar

Erfahrungsbericht DBT-A Skillstraining

Wegen Anzeichen von Depressionen und vor allem wegen dem Selbstverletzen hat mir mein Arzt das Skillstraining von AQUA Mühle empfohlen. Anfangs war ich wenig begeistert, da man mir gesagt hat, dass diese Therapie sehr viel Zeit benötigen würde. Darüber sah ich mich zuerst nicht hinaus, weil die Schule und meine Hobbys sehr viel Zeit beanspruchen. Immer wieder aber wurde mir das Skillstraining vorgeschlagen und schließlich habe ich mich getraut und dort angerufen. Eine Woche später hatte ich ein Erstgespräch, zu welchem mich meine Mama begleitet hat. Mir waren die Therapeutinnen trotz meiner Nervosität und Unsicherheit sofort sympathisch.

In der darauffolgenden Woche durfte ich der Gruppentherapie beitreten, was für mich am Anfang eines der größten Hindernisse war, diese Therapie zu starten, da ich glaubte, mit einer Gruppe nicht gut umgehen zu können. Völlig unbegründet fand ich diese anfänglich negative Sicht schon nach den ersten Gruppentherapien. Die LeiterInnen und auch die Gruppenmitglieder zeigten sich nämlich schnell als sehr nette Menschen, mit denen man gut arbeiten kann. Ich lerne durch die Therapie in der Gruppe und im Einzelgespräch sehr viel über mich und kann von negativen zu positiven Perspektiven wechseln, was für mich sehr bedeutsam ist. Durch die regelmäßige Hausaufgabe, nämlich das tägliche Ausfüllen einer Diary-Card, achte ich mehr darauf, wie ich mit meinem Leben umgehe. Mir fallen Probleme auf, die ich erst durch das Erkennen und Aufschreiben lösen kann. Ich kann meine Gefühle und Gedanken genau betrachten und Präventionen vornehmen, um negative Verstimmungen und Handlungen zu vermeiden. Mit dem Skriptum, das in jeder Gruppentherapiestunde ausgeteilt wird, kann ich sehr gut arbeiten und vieles lernen. Skills werden beschrieben und es wird aufgefordert, diese zu üben.

Mir ist diese Therapie äußerst wichtig geworden, da sie mir hilft, mein Leben zu verbessern. Durch sie bekommt mein Dasein mehr Qualität, da ich mich und mein Leben als wichtig empfinde und daraus resultiert eine achtsame und gesunde Lebensweise. Jedem und jeder, der bzw. die mit sich kämpft würde ich diese Therapie empfehlen und ich werde weiterhin gerne zur Therapie gehen.





Bildung - Ausbildung

Serpil Yilmaz

T 0699/1515 9665

E serpil.yilmaz@aqua-soziales.com

Andreas Nuncic

T 0699/1515 9632

E andreas.nuncic@
aqua-soziales.com

Philipp Salzmann

T 0699/1515 9669

E philipp.salzmann @
aqua-soziales.com

Der Bereich Bildung - Ausbildung umfasst Schulungsangebote, die im Auftrag des AMS Vorarlberg durchgeführt werden. Weiters sind die AQUA Lehrwerkstatt sowie die Lehrwerkstatt ASD (Autism Spectrum Disorder) Teil unserer Aufgaben. So richten sich unsere Angebote an zwei Gruppen von KlientInnen.

- **AMS geförderte Maßnahmen**

Sie richten sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die auf Arbeitssuche sind und vom AMS an uns verwiesen wurden. Themen wie Berufsorientierung, Qualifizierung, Analyse der Stärken und Schwächen stehen bei diesen Angeboten im Vordergrund. Zu den AMS-geförderten Maßnahmen zählten 2017 die Brücke zur Arbeit (BZA), Job House, die Perspektiven Werkstätten, Neuland, Projektraum und Netzwerk.

- **AQUA-Lehrwerkstatt | Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung (ASD)**

Für Jugendliche und junge Erwachsene, die auf Lehrstellensuche sind, bieten wir geeignete Ausbildungsplätze an. Das Angebot richtet sich in erster Linie an Personen, die noch keine Lehrstelle gefunden haben und Personen mit Autismus-Spektrum-Störung.

Kennzahlen AMS-Angebote 2017

Angebot	Anzahl KlientInnen unter 25 Jahre	männlich	weiblich
Brücke zur Arbeit	110	72	38
Job House	392	237	155
	Anzahl KlientInnen über 25 Jahre		
Perspektiven Werkstätten	104	60	44
Neuland*	205	157	48
Projektraum*	17	9	8
Netzwerk*	24	16	8
Gesamt	852	551	301

* Angebote die 2017 ausliefen bzw. beendet wurden

Kennzahlen Lehrwerkstatt 2017

Lehrberufe	Anzahl Lehrlinge	erfolgreiche Abschlüsse
Betriebsdienstleistung	12	3
Bürokaufmann/frau	2	2
GärtnerIn	4	1
IT-TechnikerIn	3	
Koch/Köchin	6	1*
Konditorin	1	1
Restaurantfachmann/frau	9	1
Gesamt	37	9

*Teilqualifizierung

Kennzahlen Lehrwerkstatt ASD

Stand 12/2017 seit Start des Angebotes	
TeilnehmerInnen gesamt	25
Lehrlinge im aktiven Lehrverhältnis	10
Lehrlinge mit positiv absolvierter LAP	8
Lehrabbrüche	2
Abklärung und Orientierung	5

KooperationspartnerInnen

Wir können auf Kooperationen mit verschiedenen Partnerorganisationen zurückblicken:

- Berufsschule Feldkirch
- Doppler Seminare
- Fachhochschule Vorarlberg
- Krankenpflegeschule Feldkirch
- Volkshochschule Götzis
- Ausbildungsbetriebe der Ausbildungskombination „Betriebsdienstleistung und Pflegeassistenz“

Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Unsere KlientInnen sind meist auf der Suche nach einem Ort, der ihnen Halt und Sicherheit gibt, an dem sie sagen können, was sie denken und was sie brauchen – und an dem ihre Anliegen auch gehört werden. Wir geben die nötige Unterstützung, damit sie das passende Angebot für sich finden, von einer Ausbildung bis hin zur regulären Arbeitsstelle.

Derzeit bemerken wir eine Zunahme an KlientInnen mit Boarderline-Syndrom und bei Autismus-Spektrum-Störungen. Das heißt aber nicht, dass es mehr Erkrankungen gibt, sondern dass die Diagnosen häufiger gestellt werden. Lange Zeit wurde die Diagnose erst im Erwachsenenalter gestellt, heute schaut man schon bei Jugendlichen. In der Kinder- und Jugendpsychiatrie werden insgesamt deutlich mehr Diagnosen gestellt. Weniger geworden sind in unserem Klientel schwere Fälle von Drogenmissbrauch.

Unser Ziel

Das übergeordnete Ziel unseres Angebotes ist die Begleitung in Richtung Arbeit, das „In Arbeit kommen“. Darin besteht auch unser vom AMS formulierter Grundauftrag. Je nachdem, welche psychische, physische oder soziale Problemstellungen jemand mitbringt, können die Wege dorthin unterschiedlich ausschauen oder alternative Möglichkeiten als Ziel gesetzt werden. Im Mittelpunkt steht für uns, eine individuelle und für jede und jeden stimmige Lösung zu finden.

Unsere Arbeitsweise

Bei unserer Arbeitsweise steht der Mensch im Vordergrund: Wir suchen nach passenden Methoden, um eine Person so unterstützen zu können, dass sie ihr Ziel erreicht.

Dem liegt eine Art bio-psycho-soziale und auch kulturelle Herangehensweise zugrunde. Einerseits achten wir darauf, was die Person selbst körperlich-psychisch mitbringt. Andererseits spielt auch die Frage nach Anforderungen aus der Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt eine große Rolle. - Wo liegen dort die Hindernisse? Damit treten wir Schulzuweisungen nach dem Motto „die Personen müssen nur wollen“ entgegen.

Teams und Strukturen

In erster Linie verstehen wir uns als ein großes Team, das alle MitarbeiterInnen im Bereich Bildung - Ausbildung umfasst. Darin gibt es MitarbeiterInnen, die vor allem im Jugendbereich tätig sind und solche, die hauptsächlich mit Erwachsenen arbeiten.

Jeder und jede bringt eine eigene Profession oder Fachrichtung, eigene Schwerpunkte mit, nach denen wir uns in kleinere Einheiten aufteilen. Das erlaubt ein Arbeiten in multiprofessionelle Teams, in denen unterschiedliche Methoden zum Einsatz kommen. Weitere fachspezifische Teams (z.B: Personalservice, PsychologInnen) können unterstützend hinzugezogen werden.

Konkret bieten wir zwei Formen von Coachings:

- **Einzelcoaching:** persönliche Themen werden im 1:1-Setting geklärt.
- **Gruppencoaching:** je nach Angebot geht es um Berufsorientierung, Bewerbungstraining, vorhandene Qualifizierungen, Vermittlung.

Eine große Stärke dieser Struktur liegt darin, dass sich die Teams autonom organisieren. Sie stehen in direktem Austausch miteinander und können sich gut gegenseitig unterstützen. Das macht uns sehr flexibel und wir können auf Ausfälle gut reagieren.

Die Idee ist immer, eine individuelle Lösung zu finden für die Person, die zu uns kommt.

Das für uns wichtigste ist: Der Mensch steht im Vordergrund.

Wir haben multiprofessionelle Teams mit vielfältigen Durchmischungen von Professionen.

Interview mit der Bereichsleitung



Kerstin Mündle
(bis 5/2018, dann Wechsel zu Wohnen - Leben)



Andreas Nuncic

Was erwartet ihr euch von euren Führungskräften?

Andy: Was ich bei unseren Mitarbeitenden erlebe, ist dass sie den **Spagat** zwischen AMS-Vorgabe und konkretem Alltagsgeschehen bewältigen - sehr engagiert und eigenverantwortlich.

Eine **enorme Flexibilität** ist bei uns notwendig: Wir können maximal mehrere Monate voraus planen, durch äußere Vorgaben (Kürzungen, Verschiebungen) ändert sich dieser Plan ständig. Der Planungsprozess muss parallel zur täglichen Betreuung unserer KlientInnen geschehen. Dazu kommt die Leitung von MitarbeiterInnen als hochkomplexer und sensibler Teil – das ist, was tagtäglich passiert und was auch meine Erwartungen sind, die unsere AngebotsleiterInnen erfüllen. Und ich erwarte auch die **Offenheit**, den **Mut in Austausch** zu gehen mit den Team-MitarbeiterInnen aber auch mit den Bereichsleitungen.

Kerstin: Eine weitere Erwartung ist die Verantwortung für administrative Themen und für fachlichen Themen zu übernehmen, damit alle Personen individuell, gut und professionell unterstützt werden.

Was ist für euch als Bereichsleitung die größte Herausforderung?

Andy: Für mich ist die größte Herausforderung diese ständige Spannung durch sehr viele Aufgabenstellungen auf Leitungsebene, die sich über das ganze Jahr hinziehen (z.B. Ausschreibungen, Veränderungsprozesse AMS, interne Themen). Es gibt wenig Ruhephasen in denen es einfach läuft, in denen man in die Entwicklung investieren kann. Seit 2013 sind wir Feuerwehr. In eine Ruhephase zu kommen, ist uns nicht gelungen – nicht nur wegen interner Entwicklungen, auch durch externe Veränderungen.

Kerstin: Für mich ist es der Spagat zwischen Anliegen und Wünschen von Seiten der KlientInnen, der MitarbeiterInnen und Fördergeber.

Andy: Und der internen Strukturen.

Was ist die Priorität, was ist wichtig dabei?

Kerstin: Das wichtigste ist, dass wir nie den Klient, die Klientin aus den Augen lassen – dass man sich immer wieder hinsetzt und sagt: **für das bin ich da, es ist meine primäre Aufgabe, den Menschen ein passendes Angebot zu bieten, und alles andere ordnet sich darum herum an.**

Wenn ihr auf 2017 zurückblickt – welche Probleme gab es? Und worauf seid ihr besonders stolz?

Andy: 2017 war ein anstrengendes Jahr aufgrund externer Bewegungen und Veränderungen. Wir waren von Kürzungen betroffen und haben die Rückmeldung bekommen, dass weniger Plätze eingekauft werden. Wir haben bei einigen Ausschreibungen mitgemacht, deutlich mehr als in anderen Jahren. Dahinter stand der Versuch, neue Türen aufzumachen, was leider nicht geklappt hat. Hinzu kam die Spannung in Richtung Job House: es war notwendig, dass wir diesen Auftrag bekommen - und dann kam der Schock, dass es gar nicht funktioniert hat. Einen Teil haben wir mittlerweile für 2018 wieder zugesprochen bekommen. Insgesamt bin ich einfach froh, dass wir, dass die Teams 2017 so gut bewältigt haben. Trotz vieler herausfordernder Punkte haben wir das Jahr gut herbekommen.

Kerstin: Erfreulich ist, dass wir als Subunternehmen bei einem **Integrationskurs** mitwirken können. Der Bescheid dafür kam 2017. Gerade die Kooperation mit anderen Institutionen wie FAB oder Comino ist positiv.

Zudem hat sich die **Gastroquali** mit dem neuen Standort Schulungsgastronomie Kirchplatz sehr gut etabliert. Dort ist alles so eingerichtet, dass wir unsere Angebote bestmöglich durchführen können. Immer wieder sind wir zu Abschlussessen eingeladen, die sehr berührend sind. Man sieht, was die jungen Leute alles leisten und was sie gelernt haben. Das ist ein Highlight.

In der Lehrwerkstatt haben einige im Jahr 2017 die **Prüfung erfolgreich abgeschlossen**. Das hat uns speziell gefreut, weil wir merken, dass sich die ganzen Bemühungen auch gelohnt haben. Von diesen haben auch fast alle einen Arbeitsplatz gefunden. Das ist ein toller Erfolg.

Was sind die speziellen Herausforderungen für die Lehrwerkstatt?

Andy: Eine große Frage, die dort auftaucht, ist die Frage der Vermittlung im Anschluss an die Lehrausbildung.

Kerstin: Für Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischer, physischer, sozialer Problemstellung ist es schwierig, eine reguläre Stelle am Arbeitsmarkt zu finden, bei der sie auch langfristig bleiben können. Damit das funktioniert, braucht es aus Sicht des Arbeitsmarktes entweder entsprechend finanzielle Förderungen oder eine Stelle mit Fachpersonen, an die ich mich als Betrieb jederzeit

Das wichtigste ist, dass wir NIE den Klient, die Klientin aus den Augen lassen.

und langfristig wenden kann. Ob eine solche Stelle hierzulande finanziert wird, hängt von der aktuellen Fördersituation, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitslosenquote ab.

Andy: Bei von ASD betroffenen Personen ist gerade der Wechsel eine große Herausforderung.

Dort wäre es günstig, wenn die Begleitung über Grenzen hinweg funktioniert – der Wechsel von Lehrstelle zu Arbeitsplatz plus eine wechselnde Betreuung gibt meistens einen unlösbaren Knoten. Hier braucht es auf die jeweiligen Menschen zugeschnittene Lösungen.

Highlights 2017

Brücke zur Arbeit

Mit der Maßnahme „Brücke zur Arbeit“ ist es auch 2017 wieder gelungen, junge Menschen nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu bringen. Wie schon in den Vorjahren waren die wesentlichsten Anforderungen an die eingesetzten Trainer und Trainerinnen sie zu stabilisieren, ihnen dabei zu helfen, psychische Belastungssituationen zu bewältigen und natürlich auch ganz konkrete berufliche Qualifikationen zu vermitteln. Damit konnten die Vorgaben des Auftraggebers AMS etwa in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg erfüllt werden.

Selbst einzelne Jugendliche mit Fluchthintergrund konnten in Lehrverhältnisse vermittelt werden und stehen so mittelfristig dem Vorarlberger Arbeitsmarkt als gefragte Fachkräfte zur Verfügung.

LehrabbrecherInnen konnten die „Brücke zur Arbeit“ als Chance nutzen, ihre Ausbildung abzuschließen. Alles in allem war es ein gutes Jahr für die „Brücke zur Arbeit“.

Job House

Erlebnispädagogik bildet einen wichtigen Bestandteil des Bildungskonzeptes im Job House. Gruppen-Erfahrungen in der Natur stehen dabei im Vordergrund, um die Persönlichkeit zu entwickeln und den Teamgeist zu fördern. Schlüsselqualifikationen wie soziale Kompetenz und Wagnisbereitschaft spielen eine zunehmende Rolle in der Arbeitswelt

und können durch vielfältige Erlebnisse in der Natur trainiert werden.

Lehrwerkstatt

2017 standen 37 Lehrlinge in 7 Lehrberufen in Ausbildung. Davon traten 9 Personen über Stiftungen ein. 2 Lehrlinge wurden im Rahmen der Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung ausgebildet.

Seit Oktober 2017 ist AQUA Mühle ein Subunternehmen des Ausbildungszentrum Vorarlberg. Junge Erwachsene können somit überbetrieblich von AQUA ausgebildet werden. Das ÜAZ (Überbetriebliches Ausbildungszentrum) ist eine Maßnahme des AMS. Wir haben 10 Ausbildungsplätze im Bereich Gastro (Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/mann) und 2 Plätze für InformationstechnologInnen. 10 Plätze konnten 2017 belegt werden.

Exkursion Fastanzer Brauerei Genossenschaft

Am 27.3.2017 besuchten die Auszubildenden von AQUA Mühle die Brauerei in Frastanz. Ein Lehrling der Brauerei führte uns durch die verschiedenen Abteilungen und führte uns in die Kunst des Bierbrauens ein. Anschließend gab es eine feine Jause. Alle Teilnehmenden genossen den lehrreichen Vormittag





Wohnen - Leben

Susanne Ebner

T 0699/1515 9626

E susanne.ebner@
aqua-soziales.com

Der Bereich Wohnen - Leben coacht, betreut, begleitet und unterstützt Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in einem Zeitraum, welcher gemeinsam festgelegt wird. Die Vermittlung von Halt und Sicherheit hat dabei eine zentrale Bedeutung. Auf diesem Boden können jene Fähigkeiten entstehen, die ein eigenständiges Handeln und Leben ermöglichen.

Kerstin Mündle

T 0699/1515 9673

E kerstin.mündle@
aqua-soziales.com

Kennzahlen 2017

- Im Jahr 2017 waren durchschnittlich 28 MitarbeiterInnen im Bereich Wohnen - Leben beschäftigt.
- Es wurden ca. 37.000 Leistungsstunden erbracht.
- Insgesamt wurden 66 KlientInnen begleitet.

Die länderübergreifende Arbeitsgemeinschaft [Ländernetzwerk Bodenseeregion - seelisch gesund am See](#) wurde 2016 gegründet. AQUA Mühle ist in diesem Ländernetzwerk durch Susanne Ebner und Corinna Loacker vertreten.

NetzwerkpartnerInnen

Wichtige NetzwerkpartnerInnen für AQUA Mühle sind:

- LKH Rankweil
- niedergelassene FachärztInnen
- HPE
- Verein Omnibus
- psychosoziale Einrichtungen
- pro mente
- aks
- Wohnungsloseneinrichtungen
- Caritas
- Bundesministerium für Justiz
- Exekutive (Posten Frastanz)

Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Zu unseren KlientInnen zählen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen im Regelfall ab einem Alter von 18 Jahren, in Ausnahmen auch unter 18 Jahren – je nach Betreuungsangebot im Land. Der Diagnosepool geht dabei quer durch die psychiatrische Diagnostik, allerdings sind wir nicht auf Suchtfälle spezialisiert. In den letzten Jahren gab es vermehrt Klientel mit Mehrfachdiagnose, z.B. Schizophrenie mit Suchterkrankung. Auch diese Menschen finden Platz bei uns. Die Betreuung ist sehr fordernd, da es von den Betreuungskonzepten unterschiedliche Herangehensweisen gibt.

Unsere KlientInnen brauchen in erster Linie **Halt und Sicherheit**, aber auch **Perspektiven, Motivation, Aufklärung und Begleitung**. Wir versuchen sie in ihrer Identitätsbildung zu stärken und sie in Fragen zu begleiten wie: Was ist meine Erkrankung? Was bringt die Zukunft? Wo und wie will ich leben? Wo bekomme ich welche Hilfestellungen? Was kann sich gesundheitlich verbessern und was bedeutet überhaupt Genesung?

Ziel ist es, Reflexion und Feedback zu geben und sich kritisch mit sich selbst auseinanderzusetzen.

Unser Angebot

Im Bereich Wohnen - Leben gibt es verschiedene Angebotsformen. Dazu zählt das **Wohncoaching**, unterteilt in ambulant betreutes Wohnen, Übergangswohnen, Betreutes Wohnen, Unterstütztes Wohnen und das Wohnen in Gastfamilien. Darüber hinaus bieten wir **Einzelcoaching**, **Gruppencoaching** und **Tagesstrukturangebote** wie Klettern und Erlebnispädagogik, Gruppenarbeit, tiergestützte Arbeit oder das integrierte psychologische Therapieprogramm IPT.

Zentrale Elemente unserer Arbeit sind Vielfalt und Individualität, die sich bis in die einzelnen Angebote hinein erstrecken. Die verschiedenen Angebotsformen geben zwar einen Rahmen vor der für alle KlientInnen gleich ist, innerhalb des Rahmens arbeiten wir jedoch mit individuell zugeschnittenen Maßnahmen. Beim intensiv betreuten Wohnen beispielsweise leben zwar alle in der gleichen Wohngruppe, es werden jedoch unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, die vom sich Selbstversorgenden bis zur 1:1-Begleitung reichen können. Unter einem Produkt oder Angebot gibt es also **verschiedene Handlungspläne**, die auf das Klientel und die MitarbeiterInnen angepasst sind.

Das lässt sich schwer in Worte fassen, dieses tatsächlich Individuelle. Wir schauen, wo MitarbeiterInnen stehen, wo das Klientel steht, was es braucht und was wir anpassen können.

Unsere Arbeitsweise | Prozessbegleitung

In unserem Bereich arbeiten wir in Form der Prozessbegleitung, die Ähnlichkeiten mit einer Prozesskarte in der Organisationsentwicklung hat. Der Prozess läuft in folgenden Schritten ab:

1. Aufnahmeanfrage | Erhebung

Nach einer Aufnahmeanfrage führen wir eine Erhebung durch, in der wir feststellen, ob unser Angebot zum **Hilfebedarf** des/der KlientIn passt. Wenn das Ergebnis positiv ist, erfolgt die Aufnahme.

2. Aufnahme

Bei der Aufnahme arbeiten wir mit der systemischen Denkfigur nach Staub-Bernasconi als diagnostisches Instrument. Dahinter steckt unser Anspruch des Ganzheitlichen: Auf Basis der Anamnese/Analyse bedienen wir uns der drei Fachsäulen **Psychiatrie, Soziale Arbeit und Sozialpädagogik**. Daraus schnüren wir das beste Handlungspaket für die Zielsetzung des Klienten/der Klientin.

3. Umsetzung

Bei der Umsetzung geht es um das Erproben und Testen der erarbeiteten Maßnahmen, es wird laufend weiterentwickelt.

4. Zwischenprüfung

Es kommt zu einer Zwischenprüfung, ob die gewünschten Ziele mit den gesetzten Maßnahmen erreicht wurden. Daraus ergibt sich der nächste Schritt zu neuen Zielen bzw. einer neuerlichen Begleitung.

5. Neue Zielsetzung | Neue Prozessbegleitung

Teams und Strukturen

2017 wurde im Bereich Wohnen – Leben ein **struktureller Entwicklungsprozess** gestartet, um den Ist-Stand des Bereichs in ein gewünschtes Soll zu führen. Eine große Herausforderung lag in der Überlastung und dem Zuviel an Aufgaben, die sich auf die Bereichsleitung konzentriert haben. Als Lösungsansatz haben Bereichsleitung und Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit einem externen Berater eine **Hausverantwortungsebene** erarbeitet.

Hausverantwortliche sind eine Art Abteilungsleitung, die Entlastung bringt. Ziel ist, eine Möglichkeit zu schaffen, um Aufgaben im Wissen zu delegieren, dass diese auch gut erledigt werden.

Die Umsetzung dieser Hausverantwortungsebene ist prozessual zu sehen und noch nicht abgeschlossen. Die Mitarbeitenden werden auf diesem Weg nach wie vor begleitet. Gleichzeitig gibt es die Hausverantwortungsteams, um untereinander in Austausch zu kommen und Probleme und Fragen definieren zu können. So wurden die Hausverantwortlichen ebenfalls in den **Bereichsentwicklungsprozess** einbezogen. Grundsätzlich arbeiten die Mitarbeitenden und Hausverantwortlichen im Bereich Wohnen - Leben nach einem Wochenplan, in dem sie ihre Aufgaben selbstständig und frei einteilen können. Eine Herausforderung liegt jedoch in der Beson-

derheit des Bereichs: Es kann sehr schnell zu Ressourcenknappheit kommen. Nicht nur durch Eventualitäten, die das Klientel mitbringt, sondern auch durch unvorhersehbare, z.B. krankheitsbedingte Ausfälle im Personal. Es kommt daher laufend zu Verschiebungen und die MitarbeiterInnen müssen schnell reagieren.

Ich bin überzeugt davon, dass wir einen großen Schritt weitergekommen sind in der internen Entwicklung des Bereichs.

Interview mit der Bereichsleitung



Susanne Ebner

Was ist die Erwartungshaltung der Bereichsleitung an ihre Teams und an die Führungskräfte?

Susanne: Die Erwartungshaltung im Bereich Wohnen - Leben ist aus der Sicht der Leitung sicherlich keine kleine. Das liegt einerseits am Auftrag den wir haben und andererseits daran, dass Mitarbeitende viel alleine im Feld unterwegs sein müssen. Eine große Erwartung ist in erster Linie die Auseinandersetzung mit sich selbst, dem (mitunter auch neuen) Arbeitsfeld und meinem Handeln. Entwicklung ist immer möglich, egal aus welchem vorigen Feld ich komme. Dazu braucht es aber die Bereitschaft, **sich kritisch auseinander zu setzen**. Das ist die Erwartung Nummer eins, die ich habe. Dazu kommt die Auseinandersetzung mit Flexibilität und Selbstorganisation. In unserem Bereich haben wir eine freie Dienstplangestaltung und als MitarbeiterIn kann ich mir meine Arbeitszeit selber einteilen. Das erfordert aber auch ein sehr hohes Maß an **Selbstmanagement** und die Bereitschaft, mich darauf einzulassen.

Für mich gehört auch die Verlässlichkeit dazu – in dem Sinne, dass Vereinbarungen, die im Team getroffen wurden auch eingehalten und umgesetzt werden. Diese Verlässlichkeit braucht es einfach. Trotzdem muss ich sehr wohl kritisch hinterfragen und Rückmeldungen an den richtigen Ort bringen. Wenn ich im Feld bemerke, dass eine Vereinbarung nicht funktioniert, transportiere ich das unmittelbar zurück und probiere nicht auf eigene Faust herum. Gleichzeitig ist es notwendig, schnell reagieren zu können, weil z.B. ein Klient aggressiv, übergriffig ist, eine Psychose aufweist oder andere Probleme da sind. Da gibt es keinen Handlungsplan, da muss ich jetzt entscheiden können, was zu tun ist.

Was bietet ihr euren MitarbeiterInnen? Was ist die Basis, auf der das möglich ist?

Susanne: Die Grundbasis ist die Einstellung, dass alle Fähigkeiten haben und alle ihre Fähigkeiten einsetzen, erweitern und auch neue Fähigkeiten entwickeln können.

Hans-Peter: Was wir auch bieten, sind offene Türen: Wenn es etwas gibt, können Mitarbeitende jederzeit kommen. Wir wollen unsere MitarbeiterInnen befähigen, die Dinge selber zu tun und sie begleitet wissen - fachlich durch Susanne und organisatorisch, ablaufmäßig durch mich.

Susanne: Zudem bieten wir ein MentorInnensystem. Jüngere MitarbeiterInnen arbeiten gerade in Einzelfallarbeit mit älteren zusammen und wir können dadurch automatisch Wissen in der täglichen Arbeit verbreiten.

Wir stellen unser Werkzeug, unser Wissen den Mitarbeitenden zur Verfügung indem wir sagen: Wenn es etwas gibt, kannst du jederzeit kommen.

Bei uns finden sehr häufig MitarbeiterInnengespräche statt, auch während des Jahres. Es geht dabei um eine **tiefgehende Reflexion**: „Wo stehst du mit deiner Arbeit, in diesem Bereich, mit dem Team, mit den KlientInnen...“. Wir machen

das in unterschiedliche Formen – einzeln, in Gruppen, thematisch geordnet oder nach Professionen gemischt. Dies findet in unserem Bereich wesentlich häufiger statt, als es wahrscheinlich in anderen Bereichen notwendig ist. Dahinter steht die Idee, als Leitung möglichst effizient und mitarbeiterInnenorientiert zu arbeiten und laufend die Frage zu stellen: **Was braucht der oder die MitarbeiterIn?**



Hans-Peter Bickel
(bis 12/2017, dann Leitung
Abteilung Organisation)

Welche Herausforderungen gab es 2017 für dich Hans-Peter in der Bereichsentwicklung?

Hans-Peter: 2017 gab es einigen Wechsel im Personal, weil uns MitarbeiterInnen verlassen haben oder krankheitsbedingt in längere Auszeiten gegangen sind. Das war eine große Herausforderung denn organisationale Entwicklungsprozesse sind dadurch gehemmt. Verstärkt wurde das durch die Besonderheit des Bereichs: Wer schon mal hier gearbeitet hat weiß, wie schnell es zu einer Ressourcenknappheit kommen kann. Zum Beispiel weil auf KlientInnenseite plötzlich etwas losbricht, das niemand auf dem Radarschirm hatte oder weil Mitarbeitende sich für einen anderen Weg entscheiden. In diesem Werk auch organisational etwas weiterentwickeln, ist eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. In einem Unternehmen, das so fluide ist, das sich ständig verändert, auch durch die Anforderungen von außen, ist es extrem schwierig Entwicklung zu machen. Weil du von heute auf morgen auf ganz andere personelle, umweltgegebene Dinge reagieren musst. Das kostet Kraft, das kostet Energie, da fehlen dir oft die Ressourcen.

Immer wieder die Fäden aufzunehmen oder dran zu bleiben ist auch eine Ressourcenfrage.

Positiv war für mich zudem der Entschluss, eine externe Beratung für die Bereichsentwicklung zu holen. Wir als Bereichsleitung haben gemeinsam mit der Geschäftsführung in Workshops daran gearbeitet, einige Dinge zu verbessern und umzusetzen, die wir schon zu Beginn, schon vor Start des Workshops geplant hatten, zum Beispiel die Installation von Hausverantwortlichen.

Die Zusammenarbeit mit dem externen Berater war ein Highlight, denn er konnte uns sehr viel aufzeigen. Es gibt auch jetzt noch einiges zu tun und es wird 2018 daran weitergearbeitet.

Ein weiteres Highlight war für mich auch die Einführung von ProDeMa - Professionelles-Deeskalations-Management, das aus dem EFQM-Verbesserungsprojekt hervorgegangen ist. Corinna

Loacker und Manuel Hammerle schlossen die Ausbildung zu lizenzierten ProDeMa-TrainerInnen im März 2017 ab und stellten ihr Wissen allen Mitarbeitenden in Basis- und Auffrischungsschulungen zur Verfügung. Die MitarbeiterInnen nehmen die Kurse in Anspruch. Damit haben wir nachhaltig etwas nicht nur für den Bereich Wohnen - Leben sondern öffnend für gesamt AQUA Mühle auf die Beine gestellt.

Unsere MitarbeiterInnen haben großes Durchhaltevermögen gezeigt

Und was waren die Highlights?

Hans-Peter: Es ist uns trotz dieser Wirrnisse, die während des Jahres entstanden sind, immer wieder gelungen, neue MitarbeiterInnen an Bord zu holen. Das Rekrutieren haben wir echt gut in den Griff bekommen. Letztes Jahr sind laufend Bewerbungen eingelangt. Das hat gezeigt, dass Leute bei uns arbeiten wollen. Im Großen und Ganzen haben wir es schon ziemlich stabil hergebracht.

Susanne: Wir hatten letztes Jahr einen extremen Personalwechsel und gleichzeitig haben länger gediente Mitarbeitende, die wirklich händeringend mit sich selber bis zum Anschlag gearbeitet haben, so lange durchgehalten, bis die neuen angekommen waren. Dass uns diese Mitarbeitenden – sowohl bestehende als auch neue – geblieben sind und uns das Vertrauen entgegengebracht haben, dafür habe ich die höchste Anerkennung.

Hans-Peter: Unsere MitarbeiterInnen haben großes Durchhaltevermögen gezeigt, das ist mir wichtig zu sagen. Auch wenn wir im Rekrutierungsprozess versucht haben, mit offenen Karten zu spielen – es war ein Abenteuer, auf das sich bestehende und neue MitarbeiterInnen eingelassen haben.

Susanne, was ist deine größte Herausforderung in deiner Funktion als Bereichsleiterin?

Susanne: Diese Vielfalt im Rahmen zu behalten. Vielfalt hat ja auch immer das Risiko, dass es irgendwann einmal den Rahmen sprengt. Ich finde, die größte Herausforderung ist dieses Riesending so im Rahmen zu behalten, dass der Rahmen trotzdem beweglich bleibt.

Und dann der eigene Anspruch – den Anspruch zu haben, klientInnenorientiert zu sein, nicht einzuschlafen – nicht in der fachlichen Entwicklung. Aber auch auf MitarbeiterInnenseite einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten. Über allem steht ja die Begeisterung für das, was wir tun. Ich möchte vermitteln, dass es sich lohnt hier zu arbeiten, Klientel mit Gefahrenpotential aufzunehmen und bei Klientel, das uns einfach fordert, fordert, fordert, auch dran zu bleiben.

Was sind für dich aus Sicht der Bereichsleitung Highlights, die 2017 passiert sind?

Susanne: Ein Highlight war das gemeinsame Grillfest mit den KlientInnen, bei dem wir das 30-jährige Jubiläum Wohnen - Leben gefeiert haben. Es hat intern in kleinem Rahmen stattgefunden. Wir haben miteinander ein Fest auf Augenhöhe gefeiert.

ert. Es gab nicht „Ihr und Wir“, es wurde das „Wir“ gelebt. „Wir“ arbeiten hier, „wir“ wohnen hier und arbeiten gemeinsam, „wir“ gestalten ein Fest. Mit wie viel Motivation und Freude KlientInnen dabei waren, die schon 30 Jahre da sind. Wie sie auch geblieben sind, wie sie teilgenommen haben: sie waren aktiv, sie waren da, sie haben erzählt, sie haben Fotos angeschaut. Das war cool. Das ist für

mich Wohnen - Leben. So gehört es. So gehört nicht nur die Arbeit, sondern auch das miteinander Leben.

Und ein Highlight ist schon auch die unkomplizierte, angenehme Zusammenarbeit mit unseren PartnerInnen, unseren GeldgeberInnen, anderen Einrichtungen, allen Anbietern, mit dem Land Vorarlberg.

30 Jahre Wohnen - Leben

Bilder vom 12. AQUA Forum



Finanz- und Rechnungswesen

Zu den Aufgaben des Finanz- und Rechnungswesen von AQUA Mühle Vorarlberg zählen Buchhaltung, Fakturierung, Förderwesen, Lohnverrechnung und Kostenrechnung/Controlling.

Unser Budget setzt sich zusammen aus den Förderbeiträgen des AMS, Land Vorarlberg, ESF, Sozialministerium Service sowie einem Eigenerwirtschaftungsanteil.

Sonja Meyer
 T 0699/1515 9692
 E sonja.meyer@aqua-soziales.com

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Arbeit - Beschäftigung	1.768	2.164	2.378	2.315	2.652	2.329	2.404	3.623	3.377	3.975	5.991	8.691	8.195
Bildung - Ausbildung	1.192	1.682	1.829	2.061	3.178	4.038	4.208	3.602	3.518	3.834	3.064	3.747	3.594
Beratung - Betreuung	1.058	1.064	970	1.133	1.404	1.380	1.506	2.467	2.455	2.858	3.073	3.121	3.112
Wohnen - Leben	1.281	1.500	1.690	1.732	1.860	2.152	2.111	1.920	2.442	2.710	2.521	2.713	2.760
sonstige	43	50	30	112	33	43	283	17	75	115	65	86	106
Summen*	5.342	6.460	6.897	7.353	9.127	9.942	10.512	11.629	11.867	13.492	14.714	18.358	17.767

* in Tausend Euro

Informationstechnologie

Die Abteilung Informationstechnologie besteht aus vier MitarbeiterInnen und zwei Lehrlingen. Diese Personen decken die Bereiche Systemadministration, Eigenentwicklung Software in IBM Notes, Netzwerkinstandhaltung, Lehrlingsbetreuung und Telefonie ab.

- Helpdesk
- Informationsplattform TWiki
- IT-Hotline
- Lehrlingsausbildung
- Ressourcenverwaltung
- Sicherung der Systeme
- Überwachung der Systeme

Georg Dörn
 T 0699/1515 9636
 E georg.doern@aqua-soziales.com

Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt liegt in der Zur-Verfügung-Stellung einer möglichst unterbrechungsfreien IT-Infrastruktur sowie in der Leistung von IT-Hilfestellungen und Unterstützung der MitarbeiterInnen in ihrer täglichen Arbeit mit den IT-Arbeitswerkzeugen.

Rückblick 2017

- Einführung SIGN App
- Onlinebestellungen für die Zentralküche
- Ausbildung zwei IT-Lehrlinge über ÜAZ
- Vorbereitung auf die DSGVO EU-Datenschutz-Grundverordnung
- Neue Außenstelle Breandarei in Rankweil
- Umzug in das neue Büro

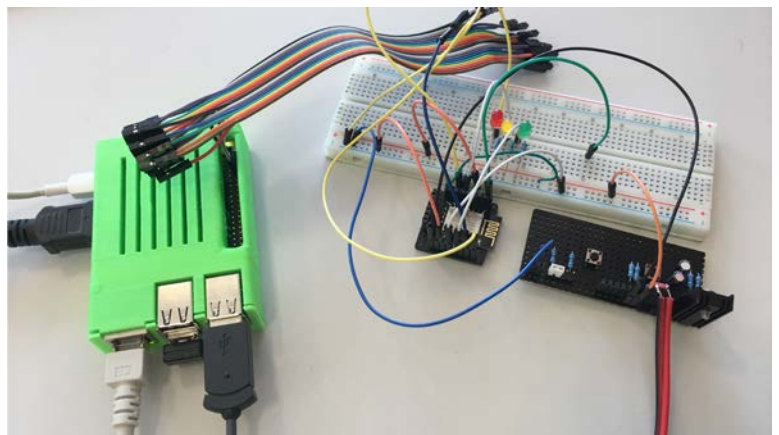
Unterstützt werden zudem das Antoniushaus in Feldkirch und das Haus St. Elisabeth in Hall in Tirol.

Vorschau 2018

- Stabilisierung und Verbesserung der IT
- Umsetzung DSGVO EU-Datenschutz-Grundverordnung

Kernleistungen sind:

- Benutzerverwaltung
- Bestellung neuer Hard- und Software
- Betreuung der Hardware
- Datenbankverwaltung
- Einschulung neuer MitarbeiterInnen
- Erweiterung der IT-Infrastruktur je nach Anforderung



```

Showing 1 changed file with 19 additions and 16 deletions
AVR-NET-IO/mqta.c
...
152 int main(void)
153 {
154     // *****
155     // *****
156     // *****
157     // *****
158     // *****
159     // *****
160     // *****
161     // *****
162     // *****
163     // *****
164     // *****
165     // *****
166     // *****
167     // *****
168     // *****
169     // *****
170     // *****
171     // *****
172     // *****
173     // *****
174     // *****
175     // *****
176     // *****
177     // *****
178     // *****
179     // *****
180     // *****
181     // *****
182     // *****
183     // *****
184     // *****
185     // *****
186     // *****
187     // *****
188     // *****
189     // *****
190     // *****
191     // *****
192     // *****
193     // *****
194     // *****
195     // *****
196     // *****
197     // *****
198     // *****
199     // *****
200     // *****
201     // *****
202     // *****
203     // *****
204     // *****
205     // *****
206     // *****
207     // *****
208     // *****
209     // *****
210     // *****
211     // *****
212     // *****
213     // *****
214     // *****
215     // *****
216     // *****
217     // *****
218     // *****
219     // *****
220     // *****
221     // *****
222     // *****
223     // *****
224     // *****
225     // *****
226     // *****
227     // *****
228     // *****
229     // *****
230     // *****
231     // *****
232     // *****
233     // *****
234     // *****
235     // *****
236     // *****
237     // *****
238     // *****
239     // *****
240     // *****
241     // *****
242     // *****
243     // *****
244     // *****
245     // *****
246     // *****
247     // *****
248     // *****
249     // *****
250     // *****
251     // *****
252     // *****
253     // *****
254     // *****
255     // *****
256     // *****
257     // *****
258     // *****
259     // *****
260     // *****
261     // *****
262     // *****
263     // *****
264     // *****
265     // *****
266     // *****
267     // *****
268     // *****
269     // *****
270     // *****
271     // *****
272     // *****
273     // *****
274     // *****
275     // *****
276     // *****
277     // *****
278     // *****
279     // *****
280     // *****
281     // *****
282     // *****
283     // *****
284     // *****
285     // *****
286     // *****
287     // *****
288     // *****
289     // *****
290     // *****
291     // *****
292     // *****
293     // *****
294     // *****
295     // *****
296     // *****
297     // *****
298     // *****
299     // *****
300     // *****
301     // *****
302     // *****
303     // *****
304     // *****
305     // *****
306     // *****
307     // *****
308     // *****
309     // *****
310     // *****
311     // *****
312     // *****
313     // *****
314     // *****
315     // *****
316     // *****
317     // *****
318     // *****
319     // *****
320     // *****
321     // *****
322     // *****
323     // *****
324     // *****
325     // *****
326     // *****
327     // *****
328     // *****
329     // *****
330     // *****
331     // *****
332     // *****
333     // *****
334     // *****
335     // *****
336     // *****
337     // *****
338     // *****
339     // *****
340     // *****
341     // *****
342     // *****
343     // *****
344     // *****
345     // *****
346     // *****
347     // *****
348     // *****
349     // *****
350     // *****
351     // *****
352     // *****
353     // *****
354     // *****
355     // *****
356     // *****
357     // *****
358     // *****
359     // *****
360     // *****
361     // *****
362     // *****
363     // *****
364     // *****
365     // *****
366     // *****
367     // *****
368     // *****
369     // *****
370     // *****
371     // *****
372     // *****
373     // *****
374     // *****
375     // *****
376     // *****
377     // *****
378     // *****
379     // *****
380     // *****
381     // *****
382     // *****
383     // *****
384     // *****
385     // *****
386     // *****
387     // *****
388     // *****
389     // *****
390     // *****
391     // *****
392     // *****
393     // *****
394     // *****
395     // *****
396     // *****
397     // *****
398     // *****
399     // *****
400     // *****
401     // *****
402     // *****
403     // *****
404     // *****
405     // *****
406     // *****
407     // *****
408     // *****
409     // *****
410     // *****
411     // *****
412     // *****
413     // *****
414     // *****
415     // *****
416     // *****
417     // *****
418     // *****
419     // *****
420     // *****
421     // *****
422     // *****
423     // *****
424     // *****
425     // *****
426     // *****
427     // *****
428     // *****
429     // *****
430     // *****
431     // *****
432     // *****
433     // *****
434     // *****
435     // *****
436     // *****
437     // *****
438     // *****
439     // *****
440     // *****
441     // *****
442     // *****
443     // *****
444     // *****
445     // *****
446     // *****
447     // *****
448     // *****
449     // *****
450     // *****
451     // *****
452     // *****
453     // *****
454     // *****
455     // *****
456     // *****
457     // *****
458     // *****
459     // *****
460     // *****
461     // *****
462     // *****
463     // *****
464     // *****
465     // *****
466     // *****
467     // *****
468     // *****
469     // *****
470     // *****
471     // *****
472     // *****
473     // *****
474     // *****
475     // *****
476     // *****
477     // *****
478     // *****
479     // *****
480     // *****
481     // *****
482     // *****
483     // *****
484     // *****
485     // *****
486     // *****
487     // *****
488     // *****
489     // *****
490     // *****
491     // *****
492     // *****
493     // *****
494     // *****
495     // *****
496     // *****
497     // *****
498     // *****
499     // *****
500     // *****
501     // *****
502     // *****
503     // *****
504     // *****
505     // *****
506     // *****
507     // *****
508     // *****
509     // *****
510     // *****
511     // *****
512     // *****
513     // *****
514     // *****
515     // *****
516     // *****
517     // *****
518     // *****
519     // *****
520     // *****
521     // *****
522     // *****
523     // *****
524     // *****
525     // *****
526     // *****
527     // *****
528     // *****
529     // *****
530     // *****
531     // *****
532     // *****
533     // *****
534     // *****
535     // *****
536     // *****
537     // *****
538     // *****
539     // *****
540     // *****
541     // *****
542     // *****
543     // *****
544     // *****
545     // *****
546     // *****
547     // *****
548     // *****
549     // *****
550     // *****
551     // *****
552     // *****
553     // *****
554     // *****
555     // *****
556     // *****
557     // *****
558     // *****
559     // *****
560     // *****
561     // *****
562     // *****
563     // *****
564     // *****
565     // *****
566     // *****
567     // *****
568     // *****
569     // *****
570     // *****
571     // *****
572     // *****
573     // *****
574     // *****
575     // *****
576     // *****
577     // *****
578     // *****
579     // *****
580     // *****
581     // *****
582     // *****
583     // *****
584     // *****
585     // *****
586     // *****
587     // *****
588     // *****
589     // *****
590     // *****
591     // *****
592     // *****
593     // *****
594     // *****
595     // *****
596     // *****
597     // *****
598     // *****
599     // *****
600     // *****
601     // *****
602     // *****
603     // *****
604     // *****
605     // *****
606     // *****
607     // *****
608     // *****
609     // *****
610     // *****
611     // *****
612     // *****
613     // *****
614     // *****
615     // *****
616     // *****
617     // *****
618     // *****
619     // *****
620     // *****
621     // *****
622     // *****
623     // *****
624     // *****
625     // *****
626     // *****
627     // *****
628     // *****
629     // *****
630     // *****
631     // *****
632     // *****
633     // *****
634     // *****
635     // *****
636     // *****
637     // *****
638     // *****
639     // *****
640     // *****
641     // *****
642     // *****
643     // *****
644     // *****
645     // *****
646     // *****
647     // *****
648     // *****
649     // *****
650     // *****
651     // *****
652     // *****
653     // *****
654     // *****
655     // *****
656     // *****
657     // *****
658     // *****
659     // *****
660     // *****
661     // *****
662     // *****
663     // *****
664     // *****
665     // *****
666     // *****
667     // *****
668     // *****
669     // *****
670     // *****
671     // *****
672     // *****
673     // *****
674     // *****
675     // *****
676     // *****
677     // *****
678     // *****
679     // *****
680     // *****
681     // *****
682     // *****
683     // *****
684     // *****
685     // *****
686     // *****
687     // *****
688     // *****
689     // *****
690     // *****
691     // *****
692     // *****
693     // *****
694     // *****
695     // *****
696     // *****
697     // *****
698     // *****
699     // *****
700     // *****
701     // *****
702     // *****
703     // *****
704     // *****
705     // *****
706     // *****
707     // *****
708     // *****
709     // *****
710     // *****
711     // *****
712     // *****
713     // *****
714     // *****
715     // *****
716     // *****
717     // *****
718     // *****
719     // *****
720     // *****
721     // *****
722     // *****
723     // *****
724     // *****
725     // *****
726     // *****
727     // *****
728     // *****
729     // *****
730     // *****
731     // *****
732     // *****
733     // *****
734     // *****
735     // *****
736     // *****
737     // *****
738     // *****
739     // *****
740     // *****
741     // *****
742     // *****
743     // *****
744     // *****
745     // *****
746     // *****
747     // *****
748     // *****
749     // *****
750     // *****
751     // *****
752     // *****
753     // *****
754     // *****
755     // *****
756     // *****
757     // *****
758     // *****
759     // *****
760     // *****
761     // *****
762     // *****
763     // *****
764     // *****
765     // *****
766     // *****
767     // *****
768     // *****
769     // *****
770     // *****
771     // *****
772     // *****
773     // *****
774     // *****
775     // *****
776     // *****
777     // *****
778     // *****
779     // *****
780     // *****
781     // *****
782     // *****
783     // *****
784     // *****
785     // *****
786     // *****
787     // *****
788     // *****
789     // *****
790     // *****
791     // *****
792     // *****
793     // *****
794     // *****
795     // *****
796     // *****
797     // *****
798     // *****
799     // *****
800     // *****
801     // *****
802     // *****
803     // *****
804     // *****
805     // *****
806     // *****
807     // *****
808     // *****
809     // *****
810     // *****
811     // *****
812     // *****
813     // *****
814     // *****
815     // *****
816     // *****
817     // *****
818     // *****
819     // *****
820     // *****
821     // *****
822     // *****
823     // *****
824     // *****
825     // *****
826     // *****
827     // *****
828     // *****
829     // *****
830     // *****
831     // *****
832     // *****
833     // *****
834     // *****
835     // *****
836     // *****
837     // *****
838     // *****
839     // *****
840     // *****
841     // *****
842     // *****
843     // *****
844     // *****
845     // *****
846     // *****
847     // *****
848     // *****
849     // *****
850     // *****
851     // *****
852     // *****
853     // *****
854     // *****
855     // *****
856     // *****
857     // *****
858     // *****
859     // *****
860     // *****
861     // *****
862     // *****
863     // *****
864     // *****
865     // *****
866     // *****
867     // *****
868     // *****
869     // *****
870     // *****
871     // *****
872     // *****
873     // *****
874     // *****
875     // *****
876     // *****
877     // *****
878     // *****
879     // *****
880     // *****
881     // *****
882     // *****
883     // *****
884     // *****
885     // *****
886     // *****
887     // *****
888     // *****
889     // *****
890     // *****
891     // *****
892     // *****
893     // *****
894     // *****
895     // *****
896     // *****
897     // *****
898     // *****
899     // *****
900     // *****
901     // *****
902     // *****
903     // *****
904     // *****
905     // *****
906     // *****
907     // *****
908     // *****
909     // *****
910     // *****
911     // *****
912     // *****
913     // *****
914     // *****
915     // *****
916     // *****
917     // *****
918     // *****
919     // *****
920     // *****
921     // *****
922     // *****
923     // *****
924     // *****
925     // *****
926     // *****
927     // *****
928     // *****
929     // *****
930     // *****
931     // *****
932     // *****
933     // *****
934     // *****
935     // *****
936     // *****
937     // *****
938     // *****
939     // *****
940     // *****
941     // *****
942     // *****
943     // *****
944     // *****
945     // *****
946     // *****
947     // *****
948     // *****
949     // *****
950     // *****
951     // *****
952     // *****
953     // *****
954     // *****
955     // *****
956     // *****
957     // *****
958     // *****
959     // *****
960     // *****
961     // *****
962     // *****
963     // *****
964     // *****
965     // *****
966     // *****
967     // *****
968     // *****
969     // *****
970     // *****
971     // *****
972     // *****
973     // *****
974     // *****
975     // *****
976     // *****
977     // *****
978     // *****
979     // *****
980     // *****
981     // *****
982     // *****
983     // *****
984     // *****
985     // *****
986     // *****
987     // *****
988     // *****
989     // *****
990     // *****
991     // *****
992     // *****
993     // *****
994     // *****
995     // *****
996     // *****
997     // *****
998     // *****
999     // *****
1000    // *****

```

Organisations- und Qualitätsentwicklung

Hans-Peter Bickel
T 0699/1515 9657
E hans-peter.bickel@
aqua-soziales.com

AQUA Mühle Vorarlberg befindet sich weiterhin in einer Phase des Wandels. Die **aktive Mitarbeit** der Organisations- und Qualitätsentwicklung in allen Unternehmensbereichen soll allen MitarbeiterInnen und Interessengruppen von AQUA Mühle Vorarlberg dienen:

- Erhalt und Ausbau der Innovationskraft
- Förderung der positiven Kommunikationskultur
- Einbindung der MitarbeiterInnen in die Entwicklung von AQUA Mühle Vorarlberg
- Mitwirkung am Auf- und Ausbau von haltgebenden Strukturen im Unternehmen
- Bestmögliche Vermeidung von Bürokratie

Der eingeschlagene Weg in Sachen **Organisations- und Qualitätsentwicklung** wurde mittels **EFQM¹-Modell** fortgesetzt. 2016 wurden dazu drei EFQM-Verbesserungsprojekte definiert und 2017 validiert:

- Ressourcenmodell
- Wissensträgerkarten
- ProDeMa²

Die Projekte wurden im Juli 2017 von einem externen EFQM-Berater geprüft. AQUA Mühle erhielt das Qualitäts-Level **Committed to Excellence** für weitere zwei Jahre zugesprochen.

Das **Ressourcenmodell** soll KlientInnen ermöglichen, an allen Arbeitsangeboten von AQUA Mühle teilzunehmen. Diese umfassende Teilhabe ist ein absolutes Alleinstellungsmerkmal von AQUA Mühle in der Vorarlberger Soziallandschaft und bietet eine große Chance für KlientInnen in ihrer Entwicklung. Im Mittelpunkt stehen die individuellen Ressourcen und Fähigkeiten einer Person, die bestmöglich gefördert werden sollen.

Alle MitarbeiterInnen bei AQUA Mühle verfügen neben beruflichem Wissen über einen einzigartigen persönlichen Wissensschatz in Form von Interessen, Erfahrungen und besonderen Fähigkeiten. Mit den **Wissensträgerkarten** wird es möglich, dieses Wissen über eine Datenbank zugänglich und für alle MitarbeiterInnen einfach auffindbar zu machen. Erhöhte Transparenz und Wertschätzung unserer MitarbeiterInnen stehen bei diesem Projekt im Vordergrund.

Professionelles DeeskalationsManagement (ProDeMa) ist ein umfassendes, patentiertes und praxisorientiertes Präventions-, Handlungs- und Trainingskonzept, das der Sicherheit von MitarbeiterInnen und KlientInnen dient. KlientInnen mit aggressiven oder herausfordernden Verhaltensweisen werden frühzeitig in ihrer inneren Not abgeholt, um Aggressionen durch wertschätzenden Umgang zu vermindern. Das stärkt gleichzeitig die Qualität der bei AQUA Mühle geleisteten Betreuung und Begleitung.

Die **drei Verbesserungsprojekte** wurden in die Handlungsabläufe der verschiedenen Bereiche von AQUA Mühle Vorarlberg implementiert.

Vorgaben und Anforderungen an die von AQUA Mühle geleistete Arbeit können sich rasch ändern und stellen die gesamte Organisation und deren MitarbeiterInnen vor große Herausforderungen. Dementsprechend sind wir gefordert, unsere Prozesse immer wieder zu überdenken, anzupassen, gegebenenfalls zu verbessern sowie neue Abläufe umzusetzen. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass AQUA Mühle bestrebt ist, mit dem dafür benötigten Ressourceneinsatz möglichst schonend umzugehen. Die erfolgreich bestandene Validation „Committed to Excellence“ im Juli 2017 bestärkt uns darin.

Aus dem Validation-Report:

Wesentliche Stärken

- Der enorme Ressourceneinsatz in den C2E-Projekten von AQUA Mühle (mehr als 1.340 Personenstunden) ist Beleg für die hohe Bedeutung, die AQUA Mühle der eigenen Weiterentwicklung im Sinne von C2E und im Sinne des Excellence-Modells nach EFQM zuspricht.
- Neben dem hohen Ressourceneinsatz waren/sind vor allem die große Überzeugung und die Motivation der MitarbeiterInnen von AQUA Mühle ausschlaggebend dafür, dass sämtliche C2E-Projekte eine klare und nutzenstiftende Verbindung zu anderen Projekten und zum Tagesgeschäft aufweisen.
- Die C2E-Aktivitäten von AQUA Mühle zeichnen sich durch eine breite Einbindung vieler MitarbeiterInnen aus. In diesem Sinne wurde bereits auch der Startworkshop im erweiterten Führungsteam abgehalten und damit breit aufgesetzt.
- Die Abwicklung der C2E-Projekte nach klaren Regeln des Projektmanagements sowie die umfassende Projektdokumentation und Protokollführung zählen nachweislich zu den Stärken von AQUA Mühle.
- Auf Seiten der Geschäftsführung liegt eindeutig ein besonders hohes Ausmaß an „Markt- & Funktionsverständnis“ (Herausforderungen, Entwicklungen, Trends etc. im Geschäftsumfeld) vor.
- Das Durchlaufen des C2E-Prozesses hat bei allen Beteiligten zu einer Schärfung der gemeinsamen Sichtweise auf das eigene „Geschäft“ geführt. Ebenso ist den MitarbeiterInnen von AQUA Mühle noch bewusster geworden, dass eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu besonders guten Lösungen führt.

1 EFQM = European Foundation for Quality Management
2 ProDeMa = Professionelles-Deeskalations-Management

Personalrat – ich bin wer bei AQUA!

Die personellen Veränderungen und die schwierige Auftragslage gegen Ende des Jahres 2017 hat auch den Personalrat gefordert. In vielen Gesprächen mit betroffenen MitarbeiterInnen, der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat, konnten wir Unterstützung anbieten und vermitteln. Vor allem in der Kommunikation im Unternehmen konnte der Personalrat seinen Beitrag leisten.

Bei der Weihnachtsfeier im Dezember standen trotz der schlechten Nachrichten der Zusammenhalt und das Miteinander im Vordergrund, ohne dabei die Betroffenheit über die personellen Konsequenzen zu vergessen.

In dieser Phase wurden auch Schwächen der bestehenden Personalrats-Struktur sichtbar. Ganz

im Sinne des Personalrats, der sich auf ein gutes Vertrauensverhältnis mit der Belegschaft und der Geschäftsleitung stützt, haben wir diese Struktur kritisch hinterfragt. Im Jahr 2018 ist diese Neustrukturierung vorrangiges Thema.

Auszug der Aktivitäten 2017

Im Jahresverlauf war der Personalrat bei Klärungsgesprächen involviert. Wir haben Initiativen von MitarbeiterInnen unterstützt, wie z.B. die Laufgruppe in Dornbirn. Die AG Mobilität hat jeden Mittwoch einen Preis für MitarbeiterInnen, die mit Bus, Bahn oder Rad zur Arbeit kommen, gezogen. Es wurden Betriebsfeiern organisiert, wie z.B. das Tischtennisturnier und die Weihnachtsfeier.

Thomas Ender

T 0699/1515 9603

E thomas.ender@aquaso-ziales.com

Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Das interne Dienstleistungsangebot „Öffentlichkeitsarbeit und Marketing“ kommuniziert zu Inhalten und Veranstaltungen von AQUA Mühle Vorarlberg. Das kleine Team unterstützt und begleitet

bereichsübergreifend interne Prozesse und vernetzt auf wirtschaftlicher, sozialer und gesellschaftlicher Ebene.

Ulrike Schmid-Santer

T 0699/1515 9644

E ulrike.schmid-santer@aquaso-ziales.com

Aktivitäten 2017

- 12. AQUA Forum
- Adventfenster Frastanz
- Auszahlung Sparverein
- Begrüßung neuer MAInnen
- Beschilderung Standorte
- Beschwerdemanagement
- Einführung facebook
- Eröffnung Breanderei
- Frühjahrsausstellung Sparkasse Feldkirch
- Homepage- und Intranetbetreuung
- Informationsmaterial: Aktualisierung und Erstellung
- Jahresbericht
- Karenzcafé Projektbegleitung
- Kunstraum Kalender
- Pressearbeit
- Pressekontakte (Interviews...)
- Pressespiegel
- Projektbegleitung
- Projektkoordination Figurinen Vorarlberg Museum
- Projektkoordination Herbstmarkt Frastanz
- Stellenausschreibungen
- Veranstaltungsmanagement
- Vernetzungstreffen
- Vorarlberger Zukunftstag
- Weihnachtspost

BesucherInnen 2017

254 Personen wurden im Rahmen von Betriebsbesichtigungen und -präsentationen über AQUA Mühle informiert:

18.01.2017	fit4work, Marion Sonnleitner
08.02.2017	Caritas Sucht
21.03.2017	Stadt Feldkirch
22.03.2017	Simon Hagen, Sozialsprengel OL
27.03.2017	AMS Bludenz
05.04.2017	Institut für Soziopädagogik Stams
08.06.2017	Kankenpflege Vorderland
29.06.2017	Vorarlberger Zukunftstag
30.06.2017	Mittagsbetreuung Stadt Feldkirch
03.08.2017	Christa Schweinberger AMS Vbg.
12.10.2017	BG Gallus Bregenz
17.11.2017	FH Vorarlberg Soziale Arbeit
23.11.2017	Institut für Soziopädagogik Stams
27.11.2017	BM Sophie Karmasin, Gabriele Nussbaumer, Andrea Kaufmann



Foto: © Die Grünen Vorarlberg

Leitbild AQUA Mühle Vorarlberg

Unsere Zukunft

„AQUA Mühle soll niemals die Fähigkeit verlieren, gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen und wert zu schätzen mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen.“ *Thomas Vogel, 2014*

Gesellschaftliche Veränderungen nehmen wir frühzeitig wahr und machen auf soziale Problemstellungen aufmerksam. Auf neue Erfordernisse oder Krisen reagieren wir rasch und flexibel und entwickeln gemeinsam mit Trägern und Verantwortlichen im Land fachlich fundierte, mitunter auch unkonventionelle Lösungen.

Unser Auftrag

Die Gesellschaft entwickelt sich aufgrund ihrer Vielfalt. Wir achten die Persönlichkeit, Individualität, die Fähigkeiten und Fertigkeiten jedes Menschen. Unser Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität der Menschen, die von uns beraten, betreut und begleitet werden.

Wir sind ein soziales Dienstleistungsunternehmen, das der Region, dem Gemeinwohl und dem Verbessern der Lebensqualität von Menschen in unserer Gesellschaft verpflichtet ist. Als innovative, lernende und selbstkritische Organisation halten wir unser Unternehmenswissen ‚im Fluss‘.

Wir sind offen für Kooperationen und interessiert an der Zusammenarbeit mit anderen sozialen Einrichtungen und der Wirtschaft.

Fachlichkeit, Menschlichkeit und die hohe Qualität ihrer Arbeit zeichnen unsere MitarbeiterInnen aus.

Unser Weg

Ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander ist Teil der Firmenkultur. Wir unterstützen Menschen dabei, Lern- und Entwicklungsräume optimal nutzen zu können, um die Autonomie, Mitverantwortung und Teilhabe zu fördern.

Wir erreichen das durch:

1. gemeinsames Hinsehen: Was sind die Bedürfnisse, Probleme, Ressourcen, Fähigkeiten und Ziele? Wie können wir unterstützen?
2. gemeinsames Überlegen in vielschichtigen Teams und mit Partnerinstitutionen des Vorarlberger Sozialnetzes
3. flexibles und bedarfsorientiertes Handeln
4. gemeinsame Reflexion, um aus der Erfahrung zu lernen.

MitarbeiterInnen und KlientInnen sollen sich bei AQUA Mühle wohl fühlen.

Wer die verschiedenen Angebote zur Lebensgestaltung nützt, bei AQUA Mühle wohnt, arbeitet, lernt oder eine Ausbildung absolviert, kann mitwirken und mitgestalten. Wir fördern selbstverantwortliches, kooperatives und kreatives Arbeiten und sind offen für neue Ideen und Entwicklungen. Unsere Kultur, einander zu vertrauen, ermöglicht Mitverantwortung, Teilhabe und Teilnahme.

Wir haben Verständnis für private und familiäre Bedürfnisse. Flexible Arbeits- und Ausbildungsbedingungen machen die individuelle Gestaltung von Beruf und Privatleben möglich.

In Bezug auf Management, Prozessabläufe und Ergebnisse streben wir nach bestmöglicher Transparenz und kontinuierlicher Weiterentwicklung. Ein bereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem dient der Umsetzung dieser Ziele.

Alle organisatorischen Entscheidungen werden in Hinblick auf fachliche wie wirtschaftliche Aspekte geprüft. Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen ist Teil der Firmenkultur.





Generalversammlung

Verein Wohnheim Mühlegasse: Josef Summer (Obmann)
ABF Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein: Gottfried Brändle (Obmann)

Aufsichtsrat

Josef Summer (Vorsitz), Katharina Wölz-Krall (Stv. Vorsitz)
Egon Blum, Gottfried Brändle, Klaus Martin, Clemens Schmölz

Geschäftsleitung

Florian Kresser (Geschäftsführung) & Prok. Kerstin Mündle (Stv. Geschäftsführung)

Geschäftsleitungsassistentz*

Bereich Bildung - Beratung Serpil Yilmaz & Philipp Salzmann & Andreas Nuncic	Bereich Arbeit - Beschäftigung Ulrike Schmid-Santer & Florian Kresser	Bereich Wohnen – Leben Kerstin Mündle & Susanne Ebner	Interne Dienstleistungen Florian Kresser
Arbeitsplatzcoaching	Gastronomie	Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum	Finanz- und Rechnungswesen
Brücke zur Arbeit	Handwerk & Dienstleistungen	Tagesstruktur	Information & Verwaltung
Job Fit	Industrienaher Fertigung PROLOG	Ambulant betreutes Wohnen	Informationstechnologie
Job House	Mikroverfilmung & Digitalisierung	Betreutes Wohnen	Öffentlichkeitsarbeit & Marketing
Perspektiven Werkstätten	Mobiler Einsatz & Objektreinigung	Betreutes Wohnen Forensik	Organisation**
Personalservice	Nahversorgung	Gastfamilien	Personalrat
DBTA-Skillstraining	Personalkoordination & Personalbegleitung	Intensivbetreutes Wohnen	
Erlebnispädagogik		Unterstütztes Wohnen	
Klärung Ressourcen- und Fördermöglichkeiten			
Panama Kindertagesbetreuung			
Zick Zack Schulsozialarbeit			
Lehrwerkstatt			

Legende:

* Geschäftsleitungsassistentz: Geschäftsleitung, Finanz- und Rechnungswesen, Informationstechnologie, Öffentlichkeitsarbeit, Organisationsentwicklung, Personalrat, Qualitätssicherung, Recht

** Organisation: Datenschutz, Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung, SGU Sicherheit-Gesundheit-Umwelt



AQUA Mühle Vorarlberg gemeinnützige GmbH

Der Name ist gleichzeitig Programm der gemeinnützigen Gesellschaft AQUA Mühle Vorarlberg, die in der Energiefabrik an der Samina in Frastanz beheimatet ist.

Arbeit und **QUAL**ifizierung sollen Menschen neue Perspektiven eröffnen. Das Hinführen zur Arbeitsfähigkeit bildet mit der Vermittlung von arbeitsuchenden Menschen in den regulären Arbeitsmarkt Kernaufträge von AQUA Mühle Vorarlberg.

Mühle steht für die Wohnbetreuung von Menschen mit psychischen Erkrankungen, mit der 1987 in der Mühlegasse in Frastanz begonnen wurde.

Vorarlberg steht für die Region, in der AQUA Mühle tätig ist.

AQUA Mühle Vorarlberg bemüht sich um Menschen, denen es aus unterschiedlichen Gründen nicht gelungen ist, an der Gesellschaft teil zu haben oder denen ein Ausschluss aus der Gesellschaft droht. Die Gründe dafür sind vielfältig und erfordern **individuelle Lösungen**.

Als **innovatives** Vorarlberger Unternehmen bietet AQUA Mühle Vorarlberg ein großes Angebot an **Dienstleistungen** aus dem sozialen Sektor an, das beständig an neue Erfordernisse der Gesellschaft angepasst wird.

Als soziales Dienstleistungs- und **Integrationsunternehmen** ist AQUA Mühle der **Region** und dem **Gemeinwohl** verpflichtet. Dazu zählen der Erhalt von sozialen Kontakten, die ökologisch wertvolle Vermeidung von „langen Wegen“ und die Chance, Waren aus der Region zu vertreiben.

Für das Vertrauen und die gute Zusammenarbeit bedanken wir uns bei...

unseren Fördergebern:



unserem Sponsor:



AQUA Mühle Vorarlberg lebt von guten und vielfältigen Partnerschaften. Wir bedanken uns für das entgegengebrachte Vertrauen und für die vielen Möglichkeiten in unserer Arbeit, die uns diese Partnerschaften ermöglichen.



Mit **1. Jänner 2005** vereinten sich die drei in Frastanz ansässigen gemeinnützigen Gesellschaften
BIF - Beschäftigungsinitiative Frastanz gGmbH
mühle - verein für soziales
Phönix - Werkstatt für Soziales gGmbH

Als **aqua mühle frastanz soziale dienste gGmbH** wurden sämtliche bisher von den drei Einzelgesellschaften in ihren verschiedenen Projekten angebotenen vielfältigen sozialen Dienstleistungen weitergeführt und erweitert.

Mit **1. Oktober 2015** fusionierten
ABF Arbeitsinitiative Feldkirch
ABO Arbeit und Beschäftigung Oberland gProjekt-GmbH
aqua mühle frastanz soziale dienste gGmbH
zu **AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH**.

Die Fusion ermöglichte vor allem die Ausweitung der Vielfalt unserer Arbeit und Dienstleistungen. Das kommt unseren KlientInnen ebenso zugute wie unseren Auftrag- und FördergeberInnen und unseren Partnerbetrieben.