



„Die Ruhe Die Einsamkeit Die Wut“, J.A. - Job House 2007

# Jahresbericht **2018**

**AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Erfolgreich für Menschen</b> .....	<b>3</b>
<b>AQUA Mühle Vorarlberg</b> .....	<b>4</b>
<b>13. AQUA Forum</b> .....	<b>7</b>
<b>AQUA-FHV-Projektwoche</b> .....	<b>11</b>
<b>Aktivitäten 2018</b> .....	<b>14</b>
<b>Arbeit - Beschäftigung</b> .....	<b>23</b>
<b>Bildung - Beratung</b> .....	<b>29</b>
<b>Wohnen - Leben</b> .....	<b>36</b>
<b>Interne Dienstleistungen</b> .....	<b>41</b>
<b>Leitbild/Organigramm</b> .....	<b>46</b>

## Impressum

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH  
 Obere Lände 5b, 6820 Frastanz  
[www.aqua-soziales.com](http://www.aqua-soziales.com)

Für den Inhalt verantwortlich:  
 Geschäftsführer: Florian Kresser  
 Redaktion & Layout: Ulrike Schmid-Santer,  
 Sarah Scheger und Thomas Ender  
 Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg



# Erfolgreich für Menschen 2018

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.



## 2018 in Zahlen

### 325 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2018)

- 173 Stamm-MitarbeiterInnen
- 9 geringfügig Beschäftigte
- 15 Lehrlinge
- 125 TransitarbeitnehmerInnen
- 3 Zivildienstler

### 2.657 KlientInnen/begleitete Personen

- 1.389 Personen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 12 Freiwilliges Integrationsjahr
- 52 Kinder (Panama)
- 943 SchülerInnen (Zick Zack)
- 86 Personen Wohnbetreuung
- 125 Personen Tagesstruktur all\_tag
- 50 Lehrlinge

**15.761.000 Umsatz in € im Jahr 2018**

### Geschäftsleitung

Florian Kresser  
Prok. Kerstin Mündle

### Gesellschafter

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

### Aufsichtsrat

Vorsitz RR Josef Summer  
Vorsitz-Stellvertretung Bgm. Mag. Katharina Wöß-Krall  
KR Egon Blum  
Bgm. Gottfried Brändle  
Dr. Klaus Martin  
Bgm. Wolfgang Matt  
Notar Mag. Clemens Schmözl

Folgende Personengruppen begleiteten wir 2018:

### Bereich Arbeit - Beschäftigung

- 271 TransitarbeitnehmerInnen
- 294 Personen im Arbeitstraining
- 13 refugees@work/Job Perspektive Vbg.
- 12 Freiwilliges Integrationsjahr

### Bereich Wohnen - Leben

- 125 Tagesstruktur all\_tag
- 86 Wohnbetreuung
- 15 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung

### Bereich Bildung - Beratung

- 52 Kindertagesbetreuung Panama
- 943 Schulsozialarbeit Zick Zack
- 1.082 KlientInnen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 35 AQUA Lehrwerkstatt

# Aufsichtsrat



RR Josef Summer  
Aufsichtsratsvorsitz

## Das Geschäftsjahr 2018

Wenn bereits das Geschäftsjahr 2017 für AQUA Mühle Vorarlberg ein sehr schwieriges war, so muss das Geschäftsjahr 2018 rückblickend als das Jahr mit den wohl größten Herausforderungen in der Unternehmensgeschichte betrachtet werden. Die sehr kurzfristige Kürzung der AMS-Fördermittel durch die Bundesregierung für den Bereich von Schulungen und Fortbildungen für arbeitslose Menschen bekam unser Unternehmen unmittelbar zu spüren. Als Folge der Kürzung der Zuteilung von Schulungsprojekten entstand die Gefahr von Überkapazitäten bei TrainerInnen und anderen MitarbeiterInnen. Nur mit viel Umsicht und großem menschlichem Einfühlungsvermögen konnten die notwendigen Veränderungen im Mitarbeiterbereich sozial abgefedert bewältigt werden.

Die Geschäftsleitung hat diese außerordentlichen Herausforderungen angenommen und konnte durch ihre konsequente und teilweise fast übermenschliche Arbeit zusammen mit der gesamten Belegschaft dennoch ein beachtliches Ergebnis erzielen.

Ich bedanke mich im Namen des Aufsichtsrates bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre geleistete Arbeit unter diesen so ganz besonders erschwerten Bedingungen.

Mein Dank gilt am Ende dieses Jahres aber auch wieder allen Partnern von AQUA Mühle Vorarlberg. Es sind dies namentlich vor allem das AMS Vorarlberg, das Land Vorarlberg, die Fachhochschule Vorarlberg in Dornbirn, die vielen Städte und Gemeinden unseres Landes, die regelmäßig Leistungen von AQUA Mühle in Anspruch nehmen und nicht zuletzt die vielen Firmen, Sponsoren und vielfältigen Institutionen in Vorarlberg, die unserem Unternehmen so wohlgesonnen gegenüber stehen.

RR Josef Summer  
Aufsichtsratsvorsitzender  
AQUA Mühle Vorarlberg

### Gesellschafter

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

### Aufsichtsrat

Vorsitz

RR Josef Summer

Vorsitz-Stellvertretung

Bgm. Mag. Katharina Wöß-Krall

KR Egon Blum

Bgm. Gottfried Brändle

Dr. Klaus Martin

Bgm. Wolfgang Matt

Notar Mag. Clemens Schmözl

# Geschäftsleitung

„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, Leitbild AQUA Mühle Vorarlberg)

2018 war ein sehr bewegtes Jahr. Es hat uns aufgewühlt und gleichzeitig auch die enge Bindung zum Leitbild von AQUA Mühle spüren lassen. Im ersten Halbjahr waren wir konfrontiert mit großen AMS Kürzungen, schmerzhaften Abschieden von Kolleginnen und Kollegen und einem räumlichen Zusammenrücken. In Kombination mit dem überraschenden personellen Wechsel in der Geschäftsführung waren wir alle verunsichert und persönlich stark gefordert. Die Leitung des Unternehmens war bis Anfang 2018 in den Händen von Peter Hämmerle und wir möchten ihm herzlich danken für seinen engagierten Einsatz für AQUA Mühle Vorarlberg.

Aus der Verunsicherung heraus zeigten sich 2018 ein sehr starker Zusammenhalt und Verantwortungsübernahme der Teams und vieler einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sodass wir nach einer turbulenten und konsolidierenden ersten Jahreshälfte im zweiten Halbjahr wieder stärker ins Gestalten kamen. Strukturell veränderte sich im Juli 2018 auch das Organigramm von AQUA Mühle und es wurden alle AMS-Maßnahmen zu einem Bereich zusammengefasst. Aus den Bereichen Beratung - Betreuung und Bildung - Ausbildung entstand der neue Bereich Bildung - Beratung. Ebenfalls wurden alle sozialpsychiatrischen Angebote im Bereich Wohnen - Leben zusammengefasst.

Wir haben uns 2018 intensiv die Fragen gestellt: wie tun wir miteinander, wie wollen wir miteinander tun und vor allem auch „wie müssen wir miteinander tun, damit es uns gut geht und wir etwas bewegen können?“ Im Zuge dieser Fragen haben wir im zweiten Halbjahr das Teilhabe-Modell entwickelt, da Teilhabe nicht nur für unsere Klientinnen und Klienten ein Anliegen ist, sondern auch ein starker intrinsischer Antrieb von uns allen.

Unsere Vision ist es, im Unternehmen die Teilhabe über alle Bereiche hürdenlos zu leben und über die Vielfalt und die Multiprofessionalität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Gestaltungskraft

zu verstärken und mutig in die Zukunft zu gehen. Teilhaben bedeutet „einbezogen sein“, so wollen wir uns gegenseitig einbeziehen um voneinander zu lernen, um uns als Gemeinschaft weiter zu entwickeln.

Diese Entwicklung fruchtet dann, wenn wir die Kernleistungen unserer Bereiche auch in uns selbst wiederfinden:

- Halt und Sicherheit geben - Da Sein können
- In Beziehung treten - Da Sein mögen
- Wertschätzung vermitteln - Da Sein dürfen
- Gestalten beginnen - Da Sein als sinnerfülltes Sein

Auch mit einer Verstärkung der Teilhabe und einer größeren Transparenz im Umgang mit Unternehmensentwicklungen und Entscheidungen sind wir in den letzten Monaten enger zusammengerückt. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Verantwortung im Unternehmen übernommen und Mitte 2019 sind wir nun in einem spannenden Innovations- und Gestaltungsprozess.

Nach schwierigen Jahren konnten wir wirtschaftlich 2018 trotz starkem Gegenwind durch AMS Förderkürzungen positiv abschließen und können somit 2019 mit der stabilen wirtschaftlichen Basis aus der AQUA Vielfalt Neues entstehen lassen. Mit den umgesetzten Sanierungsmaßnahmen, einer schlanken Verwaltung und einer ressourcenschonenden Unternehmenskultur sehen wir uns wirtschaftlich aus aktueller Sicht für zukünftige Herausforderungen gestärkt. Unser Ziel ist es, in allen wirtschaftlich relevanten internen Bereichen (Einkauf, Verkauf, Controlling, Förderabwicklung, etc.) wirtschaftlich, professionell und nach klaren Richtlinien zu agieren, um uns den Freiraum zu ermöglichen, unseren sozialen Kernauftrag, die Begleitung von Menschen am Rand der Gesellschaft, mit aller individuell notwendigen Flexibilität und Professionalität im Sinne unserer Klientinnen und Klienten erfüllen zu können.

Uns beeindruckt die starke Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den teils komplexen Entscheidungsprozessen, die aktive Verantwortungsübernahme der Bereichs- und Abteilungsleitungen und vor allem auch die Solidarität der



Florian Kresser  
Geschäftsführung



Prok. Kerstin Mündle  
stellv. Geschäftsführung

Wie tun wir miteinander, wie wollen wir miteinander tun und vor allem auch: Wie müssen wir miteinander tun, damit es uns gut geht und wir etwas bewegen können?

Teams zu ihren Kolleginnen und Kollegen, mit einem klaren Blick auch für die von außen vorgegebenen Realitäten. Dieser Zusammenhalt macht uns stolz, selbst ein Teil des AQUA Teams sein zu dürfen.

„Wir wissen nicht, wo es uns genau hinführt. Wir wissen nur, dass wir uns auf den Weg machen wollen!“

Wir sehen selbstbestimmte Veränderungen als Experimente, die uns und unsere Umwelt bewegen und antreiben. Veränderung als Experiment trägt auch immer ein mögliches Scheitern mit sich. In Wirklichkeit kann aber jeder neue Anlauf und jedes Experiment niemals ein Scheitern sein, da wir jedes Mal etwas dabei lernen und uns als Individuen, wie auch als Organisation dabei weiterentwickeln.

Wenn wir uns im Sinne des AQUA Leitbilds mit brennenden sozialen Themen aus verschiedensten Perspektiven nähern, sind wir mit unserer AQUA Vielfalt und unserer klaren Haltung für Menschen am Rande der Gesellschaft prädestiniert dazu, passende Lösungsansätze zu finden. Für eine nachhaltige Gestaltung und Weiterentwicklung brauchen wir eine Dynamik und Schaffenskraft aller AQUA Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Unser sozialer Kernauftrag ist, die Begleitung von Menschen am Rand der Gesellschaft mit aller individuell notwendigen Flexibilität und Professionalität im Sinne unserer Klientinnen und Klienten erfüllen zu können.

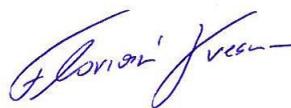
Es ist das Ziel, uns lustvoll mit gesellschaftlichen Veränderungen und sozialen Problemstellungen zu beschäftigen und wir freuen uns darauf, Ideen ans Tageslicht zu bringen, die unsere Neugier anregen und uns Freude am gemeinsamen GESTALTEN ermöglichen.

Die Kunst ist es, die AQUA Vielfalt, die wir verkörpern, zusammen zu führen und uns gemeinsam als Bewegerrinnen und Bewegter zu verstehen. Dies gelingt uns, indem wir immer wieder die Perspektive wechseln, unseren Horizont erweitern, es uns nicht einfach machen und Experimente wagen, immer im Sinne unseres Leitbilds und in der Sinnstiftung für Menschen am Rande der Gesellschaft.

In einer von Leistung geprägten Politik braucht es mehr denn je soziale Unternehmen wie AQUA Mühle, deren SEIN-Grundlage es ist, Nutzen zu schaffen für Menschen, deren Ressourcen von der Gesellschaft oft nur wenig oder gar nicht wahrgenommen werden. Wir wollen die Ressourcen dieser Menschen erkennen und fördern, sowie gesellschaftlich einstehten für Menschen, die meist wenig Fürsprache bekommen.

Wir danken den Auftrag- und Fördergebern Land Vorarlberg und AMS Vorarlberg für ihr Vertrauen und dem AQUA Aufsichtsrat für seine Unterstützung.

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



**Florian Kresser**  
Geschäftsführung  
AQUA Mühle Vorarlberg



**Prok. Kerstin Mündle**  
stellv. Geschäftsführung  
AQUA Mühle Vorarlberg



## 13. AQUA Forum am 27. April 2018

In der jährlich stattfindenden Fachtagung, die rund um den internationalen Tag der Arbeit stattfindet, 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 Fachhochschule Vorarlberg auf das jeweilige Thema ein. Wir präsentieren die Ergebnisse der gemeinsamen Projektwoche mit betroffenen KlientInnen von AQUA Mühle Vorarlberg und Studierenden aus dem Studiengang Soziale Arbeit der Fachhochschule Vorarlberg. Diese Projektwoche fand 2018 bereits zum 8. 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. Durch die Vorträge und die Diskussion wollen wir zu einem Lösungsansatz beitragen.

## „arbeitsLOS – perspektivenLOS. Arbeitsmarkt Vorarlberg – quo vadis?“

### Es darf niemand verloren gehen!

Der Arbeitsmarkt und seine Zukunft standen im Mittelpunkt des 13. AQUA Forums, das am Freitag, den 27. April von AQUA Mühle Vorarlberg in Frastanz veranstaltet wurde. Vorträge zum Konzept der Strukturellen Arbeitslosigkeit und zum Thema Arbeit 4.0 machten die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen deutlich. Ein alternatives Wirtschaftsmodell zeigte Hauptreferent Wilfried Knorr, Direktor Herzogsägmühle Oberbayern, mit seinem Vortrag zur Gemeinwohlökonomie auf. Rund 180 Gäste waren gekommen.

Am Beispiel der Herzogsägmühle in Oberbayern

stellte Wilfried Knorr die Gemeinwohlökonomie vor. Die Idee der Gemeinwohlökonomie ist, den finanziellen Erfolg eines Unternehmens um den ethischen Erfolg zu einer Gemeinwohlbilanz zu ergänzen. Dahinter steckt der Gedanke, dass Geld „nicht Zweck, sondern Mittel zum Zweck“ sei, so Knorr. Er versteht die Gemeinwohlökonomie als Chance, das soziale Netz zu stabilisieren, denn Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes erhalten durch sie Anreize, Menschen mit sogenannten multiplen Vermittlungshemmnissen in ethisch-moralischer Unternehmensverantwortung einzustellen. Zum Thema Stigmatisierung arbeitsloser Menschen durch





Äußerungen wie „soziale Hängematte und Sozial-schmarotzer“ warnte er: **„Wie man über Menschen redet bestimmt, wie man mit ihnen umgeht.“**

In seinem Vortrag „Strukturelle Arbeitslosigkeit: Gibt es eine von der Konjunktur unabhängige Arbeitslosigkeit?“ stellte **Michael Diettrich**, Obmann der Vorarlberger Armutskonferenz und Geschäftsführer von dowas die These infrage, dass **„strukturelle Arbeitslosigkeit“ nicht mit Beschäftigungspolitik, sondern nur mit Strukturveränderungen bekämpft werden könne**. Verbesserungen am Arbeitsmarkt sind laut Diettrich durch Investitionen möglich, die der Staat als Impulsgeber anreizen könne. Als oberstes wirtschaftspolitisches Ziel soll anstelle der Vollbeschäftigung wieder die Senkung der Arbeitslosenquote treten, denn **„Die Wirtschaft ist dazu da, dass Menschen davon leben können“**, so Diettrich.



Eine technologische Perspektive auf den Arbeitsmarkt warf **Karl-Heinz Weidmann**, Leiter Department of Computer Science und Vize-Rektor der Fachhochschule Vorarlberg, in seinem Vortrag „Arbeit 4.0“. Mit der Digitalisierung sei ein Diskurs über die Entwicklungen der Zukunft gestartet, der verschiedene Technologien und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt stellt. Dass neue Technologien die Joblandschaft verändern, sei dabei nicht neu. Vielmehr gehe es um die Frage, wer ihre Wirkmechanismen im Griff habe. **„Als KonsumentInnen sind wir die, die Veränderung schaffen,“** stellte Weidmann fest und betonte, dass es in gesellschaftlicher Verantwortung liege, die Politik zu fordern. **„Die Technologie schafft Möglichkeiten, deren Anwendung liegt bei uns.“**



In der Podiumsdiskussion wies **Benedicte Hämerle**, Verbandsprecherin des Netzwerks Soziale Unternehmen Vorarlberg, auf die negativen Konsequenzen der AMS-Kürzungen für die Sozialen Unternehmen und den Arbeitsmarkt insgesamt hin. **Die Sozialen Unternehmen sieht sie als Innovationstreiber, die als Sozialökonomische Betriebe das derzeit einzige und bewährte Modell zur Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit bieten.** „Wenn das gekürzt wird, haben wir keine Alternativen“, so Hämerle.



Diskussionsteilnehmer **Klaus Gohm** ist 62 Jahre alt und sucht seit rund 1,5 Jahren Arbeit. Er hat den Wert und die Qualität der Betreuungsarbeit sowie den Halt, den soziale Einrichtungen wie AQUA Mühle bieten, als Berufstätiger verkannt. Nach dem Verlust seiner Arbeitsstelle war er „irgendwie verloren. Ich habe erfahren, dass nach einem qualifizierten Mann auch auf dem internationalen Arbeitsmarkt kein Bedarf mehr ist. Bei AQUA Müh-

le wurde mir ein gewisses Maß an Lebensfreude wiedergegeben,“ bekräftigte er die **Notwendigkeit sozialer Einrichtungen für arbeitslose Menschen.**

**Bernhard Bereuter**, Landesgeschäftsführer AMS Vorarlberg, zeigte Strategien auf, um mit den Kürzungen umzugehen. Gemeinsam mit den Unternehmen werde geschaut, wie nötige Qualifikationen laufend im Arbeitsprozess weiterentwickelt werden können. Gleichzeitig soll mit der Einrichtung eines Think Tanks das Modell Soziale Unternehmen weiterentwickelt, verbessert und neu gedacht werden unter der Prämisse, dass „nicht immer der rascheste Weg wichtig ist, sondern der nachhaltige.“

**„Wie man über Menschen redet bestimmt, wie man mit ihnen umgeht.“**

Wilfried Knorr

**Florian Kresser**, Geschäftsführer von AQUA Mühle Vorarlberg machte den Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialem Auftrag am zweiten Arbeitsmarkt deutlich und auf die „Schubladi-sierung“ aufmerksam: „Schon in Begrifflichkeit und der Verallgemeinerung auf die Gruppe „der Langzeitarbeitslosen“ liege eine Stigmatisierung, die es zu vermeiden gilt.“ Er sprach sich für individuelle Lösungen aus. Ziel sei es, die persönlichen Geschichten einzubeziehen. **„Wir müssen die Möglichkeit haben, mit und für individuelle Menschen individuelle Möglichkeiten zu finden,“** fordert Kresser.

Abgerundet wurde das Programm mit berührenden und wachrüttelnden Filmbeiträgen zum Thema „arbeitsLOS – perspektivenLOS“, die in einer gemeinsamen Projektwoche durch Studierende der FH Vorarlberg und KlientInnen von AQUA Mühle entstanden sind. Sie griffen insbesondere die Aspekte Stigmatisierung und soziale Ausgrenzung von arbeitslosen Menschen auf.

**Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit und jeder Mensch soll einen Platz haben. Es darf niemand verloren gehen!**

Einig waren sich alle Mitwirkenden des 13. AQUA Forums: **Jeder Mensch hat ein Recht auf Arbeit und jeder Mensch soll einen Platz haben. Es darf niemand verloren gehen!**

### Leitgedanken zum AQUA Forum von Florian Kresser und Kerstin Mündle

Geschäftsleitung von AQUA Mühle Vorarlberg

Viele Menschen (ca. 2.500 in Vorarlberg) sind langzeitarbeitslos und finden alleine den Weg nicht mehr zurück in den Arbeitsmarkt. Wie kommt das in Zeiten einer guten Wirtschaftsentwicklung, Konjunkturoptimismus und einem aufnahmebereiten Arbeitsmarkt?

**These 1:** „Wer Arbeit sucht, der findet eine...“ Arbeitslose Personen haben überwiegend zu hohe Ansprüche an die Arbeit und eine zu weiche und angenehme finanzielle „Hängematte“, die ihnen vom Staat (und somit jeder Steuerzahlerin und jedem Steuerzahler) ermöglicht wird. Darum müssen wir (Politik, Gesellschaft, etc.) den Druck auf diese Menschen verstärken, damit sie die Jobs annehmen, die der Arbeitsmarkt in Zeiten der Hochkonjunktur in allen Qualifikationsbereichen in großer Zahl anbietet. ► *langzeitarbeitslose Menschen zu bequem und wählerisch um zu arbeiten?*

**These 2:** Die überwiegende Anzahl der Menschen, die ihren Job für eine längere Zeit verlieren und damit als langzeitarbeitslos abgestempelt sind, wollen arbeiten, finden aber mit ihrem Alter, ihrem Ausbildungsgrad und ihren gesundheitlichen Beeinträchtigungen keinen Job mehr auf dem äußerst fordernden Arbeitsmarkt. Sie haben sogenannte multiple Vermittlungshemmnisse und ihre Ressourcen sind am Arbeitsmarkt auch bei einer sehr guten Konjunkturlage größtenteils nicht mehr gefragt. ► *langzeitarbeitslose Menschen ohne faire Chance am Arbeitsmarkt und Ungleichheiten strukturell verankert?*

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von AQUA Mühle arbeiten tagtäglich Hand in Hand mit Menschen, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oft auch den Halt im Leben verlieren. Sie wissen, *Arbeitslosigkeit macht Angst, macht krank*, sie wissen auch, wer den *Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt* schaffen will, *der braucht viel Durchhaltevermögen, ein hohes Frustrationspotential und oft eine professionelle Unterstützung, die sich auf alle Lebensfelder erstreckt*.

Den Menschen, die in die Langzeitarbeitslosigkeit geraten, ist der *Mehrwert* sehr bewusst, den Arbeit schafft - wie *Beziehungen, soziale Anerkennung, Autonomie, Selbstverwirklichung*, etc.. Jemand der arbeiten möchte, aber mit seinen bestehenden Ressourcen einfach keine Arbeit mehr findet, ist in unserer Gesellschaft nicht nur wirtschaftlich arm, er ist von der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen und es droht ihm auch der existenzielle Bankrott. Erwerbstätigkeit bedeutet nicht automatisch Glück, Sinn und Beziehung, umgekehrt bedeutet Arbeitslosigkeit nicht gleich Beziehungslo-

sigkeit und Sinnlosigkeit. Da wir Menschen aber aufgrund der Sozialisation wenig Alternativen entwickelt haben, um diese bestehenden Bedürfnisse auf einem anderen Weg zu befriedigen, ist es oft die *empfundene Sinnlosigkeit*, die lähmt und in die soziale Isolation führt. Es entsteht ein fortschreitender Frustzustand, auch wenn sich der oder die Betroffene im Selbstbild oft sehr wohl in der Lage sieht zu arbeiten und eine starke Motivation Richtung Arbeit erlebt.

In Vorarlberg wächst man in einer Umgebung auf, in der „Schaffa, schaffa, Hüsle baua“ als einer der höchsten Ansprüche gilt und die das Streben nach einer guten Arbeit und Geldverdienen in den Mittelpunkt stellt. Arbeit, vor allem Erwerbsarbeit und damit verbundenes Einkommen nehmen einen ganz wichtigen Stellenwert ein und bestimmen weithin den sozialen Status des und der Einzelnen. *Wer keine Arbeit hat, fühlt sich in Vorarlberg damit schnell „sinnlos“, „perspektivenlos“ und arm in seiner bzw. ihrer Existenz.*

*Langzeitarbeitslosigkeit kann auch bei einer guten Konjunkturlage jeden und jede betreffen.* Aufgrund persönlicher Schicksalsschläge, gesundheitlicher Beeinträchtigungen und eventuell damit verbundener Rückschläge, veränderter Auftragslage am Arbeitsmarkt (Rationalisierung, Wegzug von Unternehmen/Abteilungen) passiert es schnell, dass Menschen über ein Jahr lang arbeitslos sind und dementsprechend in den Personenkreis der „Langzeitarbeitslosen“ fallen.

AQUA Mühle qualifiziert und beschäftigt jährlich hunderte Menschen, die genau mit diesen Problematiken konfrontiert sind. So wie jeder und jede Einzelne den eigenen Sinn sucht, stellen wir uns als AQUA Mühle aber auch immer wieder der Sinnfrage.

In welcher Form braucht es uns als AQUA Mühle in Zeiten, in denen die Wirtschaft boomt und die Betriebe laut nach Arbeitskräften rufen?

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, *Vollbeschäftigung* zu erreichen. Ganz oben auf der politischen Agenda steht weiter die Ankurbelung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes. Mit diesem Ziel vor Augen darf nicht eine Personengruppe auf der Strecke bleiben, die ansonsten keine Teilhabe an der arbeitenden Gesellschaft hat. *Die reine Förderung der Wirtschaft mit dem Ziel, auf diese Weise Arbeitsangebote auch für langzeitarbeitslose Menschen zu schaffen, ist zu kurz gegriffen.* Zwar hilft es Unternehmen wie AQUA Mühle, in der Personalvermittlung für einzelne Personen einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wird trotz dieser Maßnahmen der Zugang auf den Arbeitsmarkt meist verwehrt bleiben.



*Langzeitarbeitslosigkeit kann auch bei einer guten Konjunkturlage jeden und jede betreffen.*

Die reine Förderung der Wirtschaft mit dem Ziel, auf diese Weise Arbeitsangebote auch für langzeitarbeitslose Menschen zu schaffen, ist zu kurz gegriffen.

In Deutschland hatte der verstärkte Druck (Stichwort Hartz IV) vor allem eine Erhöhung des Niedriglohnssektors zur Folge. Heute sind in Deutschland zwar so viele Menschen wie noch nie beschäftigt, doch die Zahl der von Transferleistungen abhängigen Menschen hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Durch die „Arbeit um jeden Preis“ wächst der Niedriglohnsektor, der in Deutschland bei 22 Prozent liegt - in Österreich inklusive Saisonjobs bei 15 Prozent. Die Erfahrungen aus Deutschland zeigen: „Aus dem Niedriglohnsektor kommt man kaum mehr raus, das ist eine Sackgasse“ (Karin Schulze Buschoff, Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf). Mehr Arbeit heißt nicht gleich weniger Armut, jeder und jede zehnte Deutsche kann 2016 von seiner oder ihrer Arbeit allein nicht leben, 2009 waren es 6,8 Prozent. Die neue große Koalition setzt in der Diskussion nun auf einen sozialen Arbeitsmarkt, der Personen ohne Vermittlungschance eine staatlich geförderte Beschäftigung und damit soziale Teilhabe ermöglichen soll. Dieser geplante Ausbau des sozialen Arbeitsmarkts ist in Deutschland auf der politischen Agenda, trotz oder gerade aufgrund von Hochkonjunktur und Vollbeschäftigungsanspruch.

In Österreich gehen die politischen Visionen der Regierung eher in die entgegengesetzte Richtung. Dementsprechend stehen wir an einem Wendepunkt der Arbeitsmarktpolitik und die Entscheidung steht an. - **Wollen wir für Menschen in der Langzeitarbeitslosigkeit Beschäftigung und damit neue Perspektiven und Aufbruch ermöglichen oder finanzieren wir Beschäftigungslosigkeit und damit Perspektivenlosigkeit, Stigmatisierung und Rückzug?** Dabei ist es laut aktuellen Studien nicht einmal günstiger, Beschäftigungslosigkeit in Form von Mindestsicherung und Notstandshilfe zu finanzieren. Die Ausgaben gleichen sich innerhalb von 5 Jahren aus (Studie „Fiscactive Group“, 2016) – bei einer Finanzierung von Beschäftigung in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen liegt der Return on Investment bei 100 Prozent. 30 Prozent der Ausgaben werden durch Rückflüsse aus Steuern und Sozialversicherungsabgaben wettgemacht und 70 Prozent über Einsparungen bei Mindestsicherung und Notstandshilfe.

**Fakt ist:** Die Langzeitarbeitslosigkeit als verfestigte Form der Arbeitslosigkeit wird mittel- und langfristig steigen, da die Zahl der älteren Menschen stetig ansteigt, es zu weiterem Abbau von Arbeitsplätzen für niedrigqualifizierte Personengruppen kommen wird (Digitalisierung) und auch weiterhin nicht alle Menschen am regulären Arbeitsmarkt unterkommen.

Es muss daher **weiterhin Aufgabe der Politik** sein, für alle Menschen, auch für die mit wenigen oder nicht nachgefragten Qualifikationen, höheren Alters oder mit Einschränkungen, **Teilhabe und Arbeit zu gewährleisten**.

**Kernaufträge von AQUA Mühle sind:** Das Hin-führen zur und Erreichen der Arbeitsfähigkeit, weiters die Vermittlung von arbeitssuchenden Menschen in den regulären Arbeitsmarkt sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen. Als soziales Unternehmen sind wir der Region und dem Gemeinwohl verpflichtet. Alles diesem Dienende leitet uns in unserer Arbeit. **Dem Gemeinwohl verpflichtet**, heißt einen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen und dass wir unsere Leistung als Unternehmen und unseren Wert für die Gesellschaft aus verschiedenen Perspektiven betrachten wollen. AQUA Mühle legt Wert auf eine lebendige Beziehung zur Region, den Gemeinden und den Menschen, die dort leben und arbeiten. Übergeordnetes Ziel ist das Schaffen eines größtmöglichen Gemeinwohls. Eine ganzheitliche Betrachtung der gesellschaftlichen Leistungen darf sich hierbei nicht auf die Wirtschaftlichkeit reduzieren. Auch Menschen am Rand der Gesellschaft können mit diesem Zugang und ihren Ressourcen viel zum Gemeinwohl beitragen und sind damit eingebunden in eine Gemeinschaft und ein Gemeinwesen.

AQUA Mühle ist neben den beauftragten Maßnahmen im Bereich der Bildung-Beratung, der Sozialpsychiatrie und dem sozialökonomischen Betrieb in weiteren gesellschaftlich bereichernden Feldern tätig. Mit Angeboten wie der Lehrwerkstatt und hier speziell die Ausrichtung für Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen oder der Kleinkinderbetreuung Panama, **schafft AQUA Mühle einen gesellschaftlichen Mehrwert**, der sich nicht mit rein wirtschaftlichen Maßstäben bewerten lässt.

Wir als AQUA Mühle können nur unsere tägliche Arbeit mit Sinn erfüllen und damit Gemeinwohl schaffen. Die Rahmenbedingungen, unter denen wir unsere Arbeit verrichten, werden zumeist von unseren Fördergebern und übergeordnet der Politik vorgegeben. **Es ist uns darum ein großes Anliegen, dass die Politik, unsere Fördergeber und die Gesellschaft immer wieder den Blick auf das Gemeinwohl legen, in dem nicht nur leistungsfähige Menschen einen Anspruch auf ein sinnerfülltes Leben generieren.** Viele der gemeinwohlorientierten Leistungen außerhalb der beschriebenen Kernaufträge kann AQUA Mühle nur mit Unterstützung von Fördergebern abdecken. Es ist uns wichtig, auch weiterhin diesen gesellschaftlichen Mehrwert bereitstellen zu können und darum wollen wir unsere Leistungen verstärkt sichtbar machen.

## Beiträge zum 13. AQUA Forum



**Michael Diettrich**  
Sprecher Vorarlberger  
Armutskonferenz,  
Geschäftsführer dowaS,  
Dipl. Sportlehrer,  
Dipl. Sozialarbeiter

### Strukturelle Arbeitslosigkeit. Gibt es eine von der Konjunktur unabhängige Arbeitslosigkeit?

Abgesehen von den Krisenjahren 2009/10 wies die Arbeitslosigkeit in Vorarlberg im Jahr 2015 einen historischen Spitzenwert auf: 12.588 Arbeitslose (inkl. SchulungsteilnehmerInnen) bei einer Arbeitslosenquote von 6,1% nach nationaler Rechnung. Bis ins Jahr 2017 sanken die Zahlen leicht auf 12.295, was einer Quote von 5,8% entspricht. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch bei den Langzeitarbeitslosen: Deren Zahl ging von 2.988 in 2015 auf 2.772 in 2017 zurück. Beide Trends halten auch zu Beginn 2018 an.

Diese leichte Entspannung veranlasste Landeshauptmann Wallner auf einer Pressekonferenz im Jänner dieses Jahres zu der Feststellung, Vorarlberg sei in der Nähe der Vollbeschäftigung angekommen. Die These des Landeshauptmanns ist insofern bemerkenswert, als wir 2017 in Vorarlberg immer noch 80 Prozent mehr arbeitslose Menschen hatten als im Jahr 2000 und gut doppelt so viele Langzeitarbeitslose wie im Jahr 2004. Auch sein Verweis auf die sog. Rekordbeschäftigung mit 162.343 Erwerbstätigen in 2017 ist nicht wirklich stichhaltig: Das sind zwar rund 22 Prozent mehr als 2000, aber die vorhandene Arbeit (Arbeitsvolumen in Stunden) ist nicht einmal halb so stark gewachsen. D.h., wir verteilen einfach unwesentlich mehr Arbeit auf mehr Erwerbstätige, was u.a. die hohe Zahl derjenigen erklärt, die von ihrer Arbeit nicht leben können.

Man sollte folglich genauer nachfragen, was wirklich gemeint ist, wenn heutzutage jemand von Vollbeschäftigung spricht. In jedem Fall ist es nicht dasselbe, wenn Markus Wallner und Bruno Kreisky von Vollbeschäftigung sprechen bzw. sprachen. Nach herrschender Denkrichtung beinhaltet Vollbeschäftigung 3 bis 5 Prozent Arbeitslosigkeit – wohlgermerkt nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation, die auf Grund anderer Berechnungsmethoden niedrigere Quoten als unsere nationale Berechnung ausweist. Nach deren Lesart hätte der Landeshauptmann gar nicht mal

so unrecht mit der Behauptung, Vorarlberg sei nahe an der Vollbeschäftigung.

Dass derart hohe Arbeitslosigkeit als Vollbeschäftigung bezeichnet wird, hat viel mit den derzeit dominierenden Konzepten von struktureller Arbeitslosigkeit zu tun. Der herrschenden Lehre zufolge wird darunter diejenige Arbeitslosigkeit verstanden, die unabhängig von den Konjunkturzyklen existiert. Da sie nach dieser Definition empirisch nicht beobachtbar ist, erschließt sie sich nur aus Modellrechnungen. Die zugehörige Annahme ist, dass eine tatsächliche Arbeitslosigkeit, die der strukturellen Arbeitslosigkeit entspricht oder niedriger ist, nicht mehr mit konjunkturfördernden Maßnahmen zu bekämpfen ist, sondern ausschließlich mit Strukturreformen.

Nicht nur, weil der Doyen des deutschen Journalismus Wolf Schneider den Begriff „Struktur“ völlig zu recht als Soziologendeutsch bezeichnete, der für alles und nichts steht, ist ein genauerer Blick auf die Modellrechnungen zur strukturellen Arbeitslosigkeit sinnvoll. Auch im Regierungsprogramm der neuen Bundesregierung finden sich zahlreiche wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitische Vorhaben, die mit irgendwelchen publikumswirksamen Begründungen versehen sind, letztlich aber auf diese Modellannahmen zurückgehen. Auch wissen nur die wenigsten, welche Breitenwirkung die Modellrechnungen haben: So geht bspw. die Höhe der strukturellen Arbeitslosigkeit in die Berechnung des strukturellen Defizits der öffentlichen Haushalte ein und hat damit unmittelbare Auswirkungen auf die staatliche Ausgabenpolitik. Zugespitzt kann man sagen: **Wenn Vorarlberg tatsächlich nahe der Vollbeschäftigung ist, sind den Modellannahmen zufolge Beschäftigungsprogramme wie die Aktion 20.000 oder Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose wirtschaftspolitisch nicht sinnvoll, da sie keine beschäftigungsfördernde Wirkung mehr haben.**

Mein Vortrag will einige der grundlegenden Annahmen der Modellrechnungen zur strukturellen Arbeitslosigkeit beleuchten und dabei auch darlegen, dass sie methodisch höchst fragwürdig bzw. empirisch nicht belegbar sind.





### Karl-Heinz Weidmann

Leiter Department of Computer Science  
Vizekanzler Fachhochschule Vorarlberg  
Hochschullehrer, Prof. (FH) Dipl.-Ing. Dr. techn.

**Arbeit 4.0**  
**Digitalisierung! Technik-, Wirtschaftsentwicklung und ein kritischer Blick auf die gesellschaftliche Sichtweise**

Die Wirtschaft verändert sich und damit die Gesellschaft. Das ist nichts Neues. Derzeit verändern zunehmend digitale Systeme mit ihren verschiedenen technologischen Treibern (Cyber-Physischen (Produktions-) Systemen, Assistenzsysteme an der Schnittstelle Mensch-Maschine (AR und VR), Big Data-Analytik, Cloud-Technologien, additive Fertigungsverfahren wie 3D-Druckverfahren, Robotik, „intelligente“ Werkstoffe, Verschlüsselungstechnologien, etc.) nicht nur die Industrie, sondern auch die Dienstleistung und das Gewerbe.

Ändern sich die Prozessmodelle und sogar die Geschäftsmodelle, verändert sich auch die Joblandschaft bis hin zu dem, was wir als Regelarbeitsverhältnisse wahrnehmen.

Alt Bekanntes und Bewährtes verschwindet. Neues entsteht.

Die Technologie bietet, wenn man den Ankündigungen Glauben schenken mag, beinahe jedes Jahr neue bisher ungeahnte Möglichkeiten und Potentiale. Für die Einen geht der technologische Innovationstakt zu schnell. Für die Anderen ist er immer noch zu langsam und es wird uns konstatiert, dass wir im Vergleich zu anderen Wirtschaftsräumen nachhinken.

Technologie ist aber gleichzeitig auch nur eine Möglichkeitsform, denn **Technologie bedarf Akzeptanz, um zu wirken**. Nicht zuletzt braucht es die Akzeptanz in der Gesellschaft.

Um uns aber zu beteiligen, zu Beteiligten im Meinungsdiskurs und in der sich verändernden Arbeitswelt zu werden, **müssen wir in unsere Bildung, auch in unser technisch-naturwissenschaftliches Verständnis, investieren**, jeder einzelne aber auch als Gesellschaft, und uns ganz wesentlich die Neugierde und Kreativität bewahren, denn **es darf in unserem eigenen Interesse nicht Hip sein diese Dinge nicht zu begreifen**.



### Wilfried Knorr

Sprecher Gemeinwohlökonomie, Direktor Herzogsägmühle, Direktor und Vorstandsmitglied Innere Mission München, Diplompädagoge

**Gemeinwohlökonomie und ihre Auswirkungen**  
Warum die Gemeinwohlbilanz ein intelligentes Anreizsystem bieten kann, Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu fördern.

**Gerechtes und nachhaltiges Wirtschaften, die Finanzierung des Sozialen neu denken!**

Wir betrachten den Ansatz der Gemeinwohlökonomie nicht nur als alternatives Wirtschaftsmodell mit Anschlussfähigkeit an andere wissenschaftliche Erkenntnisse (Nachhaltigkeit, Suffizienzforschung), sondern auch als Chance, das soziale Netz trotz demographisch alarmierender Entwicklung tragfähig zu halten. Anreizsysteme für die Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes, Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen, können durch die Orientierung an der GWÖ an Kraft gewinnen. Kaufverhalten kann beeinflusst werden, wenn Produkte uns „ihre ganze Geschichte erzählen“.



### Benedicte Hämmerle

Verbandskoordination SUV Soziale Unternehmen Vorarlberg, Vorstandsmitglied Bundesverband arbeit plus, Unternehmensberaterin

**Eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ist der Schlüssel zum selbstbestimmten Leben und ein unterstützenswertes Menschrecht!**

Moderne Sozialstaaten haben die Aufgabe, Menschen vor gewissen Risiken wie z.B. Arbeitslosigkeit zu schützen. Dabei fordert die Langzeitarbeitslosigkeit als eine verfestigte Form der Arbeitslosigkeit besonderes Augenmerk, da sie eigenen Gesetzmäßigkeiten zugrunde liegt. Demographische Entwicklungen, Veränderungen von Arbeitswelten und der fortschreitende Strukturwandel haben einen direkten Einfluss auf die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit. Alter, Ausbildungsgrad und gesundheitliche Einschränkungen sind

ausschlaggebend für die Teilhabe am regulären ersten Arbeitsmarkt. Wer die Bedingungen unserer leistungsorientierten Gesellschaft nicht erfüllt, fällt gnadenlos durch. Genau hier **braucht es Lösungen, um allen Menschen, unabhängig von Alter, Qualifikation und Leistungsfähigkeit die Chance auf eine existenzsichernde Beschäftigung anbieten zu können.** Angepasste Beschäftigungsangebote wie sie der 2. Arbeitsmarkt derzeit zur Verfügung stellt, sind (noch) alternativlos.

Solange der reguläre Arbeitsmarkt nicht in der Lage ist, alle Menschen adäquat zu beschäftigen, müssen die sozialökonomischen und gemeinnützigen Beschäftigungsbetriebe als anerkanntes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit unterstützt und gefördert werden. **Ziel muss sein, existenzsichernde Beschäftigungsangebote für alle Menschen im Land zu fördern statt Arbeitslosigkeit zu verwalten.** Wer hier kürzt, kürzt Perspektiven und Chancen jener Menschen, die auf dem mühsamen Weg zurück in ein selbstbestimmtes Leben bereits am Rand der Gesellschaft angekommen sind.



**Bernhard Bereuter**  
Landesgeschäftsführer  
AMS Vorarlberg

#### ArbeitsLos – perspektivenLos Arbeitsmarkt Vorarlberg –qua vadis?

Das positive Wirtschaftswachstum des Jahres 2017 soll sich laut Prognose des WIFO auch im Jahr 2018 fortsetzen und um 3,2 Prozent zulegen. Wir erwarten in Vorarlberg einen Rückgang der Arbeitslosigkeit von rund 6,8 Prozent und einen Anstieg der unselbstständig Beschäftigten von 3,1 Prozent.

Leider werden nicht alle Personengruppen von diesen günstigen Entwicklungen profitieren. Die größten Schwierigkeiten bei der Integration in den Arbeitsmarkt haben gesundheitlich belastete, ältere, geringqualifizierte und langzeitarbeitslose Menschen.

Bei Personen, denen es trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt eine Arbeit zu finden, wird durch eine Beschäftigung in einem sozialökonomischen Betrieb die Chance für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

**Damit wir wieder Perspektiven für arbeitslose Menschen schaffen können, ist es aus meiner Sicht notwendig, dass wir einen zweiten Arbeitsmarkt gestalten, der**

1. als Brücke in den ersten Arbeitsmarkt dient.
2. als erweiterter Arbeitsmarkt für jene Personen dient, die zu den Bedingungen, die der reguläre Arbeitsmarkt fordert, nicht mehr arbeiten können. Also Personen, die keine Chance auf eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt haben.

Beide Modelle haben eines gemeinsam: Sie haben viele **positive Effekte wie Stabilisierung, Vermeidung des Abrutschens in Krankheit, Würde, Respekt und Teilhabe an der Gesellschaft.**

Beide Modelle für einen erweiterten Arbeitsmarkt schaffen Perspektiven.



## Aktivitäten 2018

### Rankweiler Miniköche in der Breandarei



Frisch und fröhlich machte sich das Breandarei-Team am 17. Jänner 2018 mit den Rankweiler Miniköchchen ans Werk: In der Breandarei stellten die Kinder verschiedene Aufstriche, bunte Gemüse-Sticks und frisch gepresste Säfte her. Anschließend wurden Eltern und Gäste eingeladen, die selbstgemachten Speisen zu verkosten und sich mit Franz Abbrederis als Vertreter von Slow Food über verschiedene Gemüsesorten zu informieren. Das Team der Breandarei sagt Dankeschön an alle TeilnehmerInnen! Es hat uns sehr viel Spaß gemacht und gerne stehen wir den großen Kleinen weiter mit Rat und Tat zur Seite.



Die Rankweiler Miniköche werden von der Kaufmannschaft Rankweil-Vorderland in Zusammenarbeit mit der Erlebnis Rankweil Gemeindeförderung GmbH und Slow Food Vorarlberg veranstaltet. Kinder von neun bis elf Jahren dürfen hinter die Kulissen von Rankweiler Gastronomen blicken und selbst den Kochlöffel schwingen. Der Start der diesjährigen Staffel fand in der Breandarei statt. Fotos: Erlebnis Rankweil GmbH

### AQUA Mühle ist Ausgezeichneter familienfreundlicher Betrieb

Bereits zum 5. Mal wurden wir vom Land Vorarlberg als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet. Die Verleihung fand am 02. Februar 2018 in Dornbirn statt.

Ein Ziel von AQUA Mühle ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unabhängig von der familiären Situation zu ermöglichen. Wir achten darauf, dass Kriterien wie flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen rund um die Karenz und den Wiedereinstieg, Elternförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, familienbewusste Serviceleistungen... für alle MitarbeiterInnen zugänglich sind. Mit der Auszeichnung zählen wir zu einem von 103 famili-

enfreundlichen Betrieben in Vorarlberg. Insgesamt beschäftigen diese Betriebe rund 21.000 Mitarbeitende.

### Postdienststelle Feldkirch-Tisis an Nachfolger übergeben

Am 28.02.2018 beendeten wir die Postdienststelle Feldkirch-Tisis und übergaben sie an unseren Nachfolger. Mit 1.3. übernahm Baris Esen die Partnerschaft und bietet sie gemeinsam mit seinem Schlüsselnotdienst in der Wolf-Huber-Straße an.

### Veränderungen in der Geschäftsführung, -leitung sowie im Aufsichtsrat

Mit 1.3.2018 erhielt AQUA Mühle Vorarlberg eine neue Geschäftsleitung: Florian Kresser ist Geschäftsführer und Kerstin Mündle ist stellvertretende Geschäftsführerin.

Personelle Veränderungen im Aufsichtsrat: Josef Summer (Obmann Verein Wohnheim Mühlegasse) übernahm den Vorsitz, Katharina Wöß-Krall (Verein ABF, Bürgermeisterin Rankweil) übernahm die Vorsitzstellvertretung. Barbara Schöbi-Fink (Verein ABF, Landesrätin, ehem. Vizebürgermeisterin Feldkirch) konnte aufgrund ihres Wechsels in den Landesrat die Aufsichtsratsfunktion nicht weiter wahrnehmen und schied aus dem Aufsichtsrat aus.

### Neue Spielgeräte in Schlins und Koblach



Schaukeln, klettern, rutschen: Der AQUA Holzbau errichtete neue Spielgeräte für die Volksschule Schlins und den Kindergarten Koblach. In der Volksschule entstanden eine Kletterkombination und eine Rutsche mit 12 Metern Länge. Der Kindergarten Koblach erhielt eine Doppelschaukel. Die Spielgeräte errichteten wir gemeinsam mit Günter Weiskopf vom Büro für Spielräume.



## AK-Kraftwagen Tour 2018



Eine erfolgreiche Generalprobe zur „Kraftwagen Tour 2018“ gab es für unser Gastro-Team in Feldkirch. Mit dem Food Truck wurden rund 70 MitarbeiterInnen der AK verpflegt.

Die „Kraftwagen Tour 2018“ veranstaltet die Arbeiterkammer Vorarlberg. Betriebe in ganz Vorarlberg wurden mit dem Food Truck besucht und die MitarbeiterInnen zu einem gesunden Mittagessen eingeladen. Die AQUA Gastronomie war als Partner verantwortlich für den Auf- und Abbau des Food Trucks und übernahm die Verpflegung vor Ort. Wir machten aus der Kraftwagen Tour ein Projekt mit unseren ÜAZ-Lehrlingen und wurden zusätzlich von Transitarbeitskräften unterstützt.

30 Stopps wurden in der Kraftwagen Tour bis Ende Mai geplant. Offizieller Auftakt war am 19.3. in Kenelbach bei der Firma Head. Von den 30 Stationen waren 20 fix vergeben. 10 Stopps wurden von Antenne Vorarlberg verlost.

### Pflegelehre: Es ist Zeit zu handeln!

Klaus Müller, Stiftung Liebenau, zeigte sich als Arbeitgeber äußerst unzufrieden Fachkräfte nicht selbst ausbilden zu dürfen. Barbara Bergmeister-Keckeis unterstützt eine Weiterentwicklung des derzeitigen „Kompromiss-Modells“ Richtung Pflegelehre. Auch die Absolventin Sarah Vogel sprach sich für die Einführung einer dualen Pflegelehre als Ergänzung zum schulischen Bildungsweg aus.

Das Regierungsprogramm 2017-2020 sieht die Etablierung von neuen Lehrberufen z.B. im Bereich Pflege vor. Es ist Zeit zu handeln - darüber waren sich alle TeilnehmerInnen unseres Pressegesprächs einig.

### Nachfolger gewährleisten Nahversorgung

Im Sinne der Nahversorgung übernahm AQUA Mühle ab 2005 die Postpartnerschaft für Gemeinden im Walgau, in Dalaas, Koblach und Feldkirch.

Ende Juni 2018 stiegen wir aus der Postpartnerschaft aus. Die Österreichische Post AG bemühte sich erfolgreich Nachfolger zu finden. Wir übergaben folgende Postdienststellen:

- 13.04.2018 PP Bludesch Übergabe an Café Restaurant Reblaus, Gaisriedle 1
- 19.04.2018 PP Frastanz Übergabe an Ulmer Automotive, Sonnenbergerstraße 30
- 30.04.2018 PP Feldkirch-Nofels Übergabe an Fam. Hubmann, gleicher Standort

Wir freuen uns, dass die Postdienststellen in diesen Gemeinden weiter betrieben werden.

### Vernetzungstreffen DBT Dialektisch Behaviorale Therapie



Am 10. April fand das erste DBT-Vernetzungstreffen Vorarlbergs bei AQUA Mühle statt. Folgende Institutionen/Personen nahmen teil, um vor allem Vernetzungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu thematisieren:

- LKH Rankweil
- Dr. Daniel Kaufmann
- pro mente
- aks
- IfS
- Schloss Hofen
- PsychotherapeutInnen in freier Praxis.

Der Bedarf an Angeboten bestätigte sich: 2018 gab es sowohl für Erwachsene (LKH Rankweil) als auch für Kinder- und Jugendliche (AQUA Mühle) Wartelisten für die Teilnahme an DBT-Angeboten.

### Industriennahe Fertigung: Auflösung Standort Ludesch

Aufgrund der vom AMS angekündigten Einsparungen für die Jahre 2018 und 2019 und der schwierigen Zuweisungssituation von KlientInnen im Bezirk Bludenz (nahezu Vollbeschäftigung) begannen Überlegungen, den Standort Ludesch für die Industriennahe Fertigung aufzulösen.

Nach einem Gespräch mit unserem Hauptauftraggeber für den Standort Ludesch, in dem uns ein

gravierender Auftragsrückgang von über 60% angekündigt wurde, fiel die Entscheidung, den Standort Ludesch für die Industrienahe Fertigung mit 30.06.2018 zu beenden und die Tätigkeiten an den Standorten Rankweil und Frastanz verstärkt weiterzuführen.

Das Ziel aller Überlegungen war, unseren KlientInnen weiterhin eine gute Möglichkeit zu bieten, sich in der Struktur und in den Tätigkeiten zu festigen und sich auf den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dies unter der Berücksichtigung der Zumutbarkeit für KlientInnen aus dem Bezirk Bludenz. Ein weiteres Ziel war, den bestehenden Kundschaften weiterhin ein zuverlässiger Partner zu sein.

Durch die Reduktion von drei auf zwei Standorte konnten wir die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verbessern und für die Zukunft weiterhin eine stabile Industrienahe Fertigung im Angebot führen.

Markus Brunner, Leiter Industrienahe Fertigung: „Ich sehe in der Standortzusammenlegung sehr viele Vorteile, die unter anderem unsere Möglichkeiten und die Angebotsvielfalt für unsere KlientInnen und auch für die Kundschaft erhöhen. Ein besonderer Vorteil ist für mich, dass durch die räumliche Nähe die Möglichkeiten und das Angebot für die Perspektivenwerkstätten, für Job House und die Brücke zur Arbeit verbessert werden.“

### 13. AQUA Forum: Es darf niemand verloren gehen!

Der Arbeitsmarkt und seine Zukunft standen im Mittelpunkt des 13. AQUA Forums, das wir am 27. April in Frastanz veranstalteten. Vorträge zum Konzept der Strukturellen Arbeitslosigkeit und zum Thema Arbeit 4.0 machten die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen deutlich. Ein alternatives Wirtschaftsmodell zeigte Hauptreferent Wilfried Knorr, Direktor Herzogsägmühle Oberbayern, mit seinem Vortrag zur Gemeinwohlökonomie auf. Rund 180 Gäste waren gekommen.

### Gelungenes Essen der Gastro-Quali

In der Schulungsküche am Kirchplatz in Frastanz fand am 25. April 2018 das Gastro-Quali-Essen von Job House statt. Am feierlich gedeckten Tisch nahmen vier geladene Gäste Platz: Andrea Blum-Scheiber, Ebru Ahi-Duezgoeren, Serpil Yilmaz und Irina Wieser.

Zum Aperitif gab es einen Frühlingsdrink nach Geheimrezept. Anschließend servierten die Jugendlichen ein ausgezeichnetes 3-Gang-Menü mit gemischtem Salat, gefüllter Hühnerroulade mit Kartoffel-Talern und Spiegelei-Kuchen.



Wie die köstlichen Speisen zubereitet werden, blieb kein Geheimnis: Nach dem Essen erklärten die TeilnehmerInnen der Gastroquali die Rezepte mit viel Fachwissen und Kompetenz. Eine kurze Führung durch die Räumlichkeiten der Küche rundete das gelungene Essen ab.

Die Gäste waren beeindruckt von den hervorragenden Speisen, dem kompetenten Auftreten der TeilnehmerInnen, der Dekoration und dem schönen Ambiente.

### Das AQUA-Kommunikationsrad



Die AG Kommunikation und Transparenz schafft Rahmenbedingungen, damit Kommunikation und Information regelmäßig stattfinden können. Ein erstes Ergebnis der Arbeitsgruppe war das Kommunikationsrad von AQUA Mühle. Es zeigt, wann Möglichkeiten für Information und Austausch stattfinden:

- MitarbeiterInnentreffen
- die Begrüßung neuer MitarbeiterInnen
- Quartalsnews aus den Bereichen
- das AQUA Forum
- und unsere Weihnachtsfeier

Sie alle wurden Fixpunkte im Arbeitsjahr.

### AQUA erhielt ÖKOPROFIT-Zertifikat 2018

Am 15. Mai erhielt AQUA Mühle erneut das ÖKOPROFIT-Zertifikat. Harald Herschmann vom SGU-Team und Ulli Schmid-Santer nahmen die Auszeichnung in Feldkirch entgegen.



## Aktivitäten 2018

„ÖKOPROFIT-Betriebe sind oft Pioniere im Bereich Energieeffizienz und erneuerbare Energie“, sagte Landesstatthalter Karlheinz Rüdisser bei der Übergabe. 2018 wurden 177 Betriebe zertifiziert, die insgesamt knapp 25.000 Mitarbeitende beschäftigen.



Das Audit zur Zertifizierung erfolgte bei uns im April wobei vor allem folgende Punkte untersucht wurden:

- Treibstoffverbrauch / Transportwesen
- Energie Heizwärme
- Energie Strom
- Abfallwirtschaft

ÖKOPROFIT steht für „ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte UmweltTechnik“ und wurde von der Stadt Graz Anfang der 90er Jahre entwickelt. ÖKOPROFIT ist als Marke geschützt und wird in mehreren europäischen Ländern und außerhalb Europas umgesetzt. In Vorarlberg wird ÖKOPROFIT seit 1996 praktiziert.

### Spielplatz am Kristberg



Drei neue Holzkanäle lieferte unser Team von Handwerk & Dienstleistungen kürzlich ins Silbertal. Am Kristberg stehen sie für ein nasses Vergnügen bereit.

### Abschluss der Kraftwagen Tour



Der 30. und letzte Stopp des AK Food Trucks ging am 25. Mai bei Mayr-Melnhof Holz in Reuthe über

die Bühne. Von März bis Mai waren unsere ÜAZ-Lehrlinge gemeinsam mit Matthias Teigräber und dem Team der AK Vorarlberg bei Regen, Schnee und Sonnenschein in ganz Vorarlberg unterwegs und gepflegten heimische Betriebe.

Für uns war es ein tolles Projekt, das sowohl bei den Lehrlingen als auch bei den Betrieben sehr gut angekommen ist.

Einen Blick hinter die Kulissen gibt es auf unserer Homepage. Alle Bilder und Informationen sind auf [www.schaffainvorarlberg.at](http://www.schaffainvorarlberg.at) zu finden.

### Energiebewusster Genuss: 2000-Watt-Menüs

Als einer von rund 40 Gastronomiebetrieben in der Dreiländerregion Deutschland-Österreich-Schweiz nahm unsere AQUA-Großküche wieder an den Aktionstagen von „Wir leben 2000 Watt“ teil.

Beim Einkaufen, Aufbewahren und Kochen lässt sich viel Energie einsparen, ohne auf Genuss zu verzichten. Deshalb achteten wir diese Woche ganz bewusst darauf, den Energieverbrauch pro Menü unter 2000 Watt zu halten.

### Villa Müller – Impulse für AQUA?

Die Villa Müller am Ardetzenberg in Feldkirch stand seit Jahren leer. Ein junges ArchitektInnen-Team zeigte sich offen für Ideen und Kooperationen. Die Objektreinigung von AQUA Mühle unterstützte bei den letzten Reinigungsarbeiten vor der Eröffnung.



### Ausbildungskombination muss in Pflegelehre übergehen!



Im Antoniushaus Feldkirch informierte sich August Wöginger, Klubobmann der ÖVP und Bundesobmann des Österreichischen Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbundes (ÖAAB), am 07. Juni über die Ausbildungskombination Betriebsdienstleistung und Pflegeassistentin, die in Vorarlberg als Modellprojekt geführt wird. Begleitet wurde er von Martina Ess, Harald Wittwer, Norbert Sieber und Jochen Weber von der Vorarlberger Volkspartei. Der gemeinsame Austausch mit namhaften FürsprecherInnen der Pflegelehre machte eines ganz

deutlich: Das Kompromissmodell Ausbildungskombination muss in eine österreichweite Pflegelehre nach Schweizer Vorbild übergehen.



### Abschlussfest mit den MittagsbetreuerInnen der Stadt Feldkirch



Ein gemütliches Abschlussfest gab es am 12. Juni mit den MittagsbetreuerInnen der Stadt Feldkirch im AQUA Garten. Trotz Regen war die Laune bestens. Ernährungswissenschaftlerin Angelika Stöckler erklärte die Hintergrundidee der Leitlinie Gemeinschaftsverpflegung für Kinder und Jugendliche. Anschließend ging der Abend in ein gemütliches Grillfest über.



### Hygieneschulung in der Messeküche

Am 15. Juni fand in der Messeküche in Dornbirn eine Hygieneschulung des gesamten Gastro Teams mit Ernährungswissenschaftlerin Angelika Stöckler statt. Nach dem informativen Vortrag gab es einen gemeinsamen Wochenausklang mit „Schwein“ auf dem Vorplatz der Messeküche. Geladen waren neben Angelika Stöckler auch die Familien der ArbeitsanleiterInnen der AQUA Gastronomie.

### Geburtstag Breandarei und Weltladen



Die Breandarei feierte gemeinsam mit dem Weltladen Rankweil den ersten Geburtstag. In den Festtagen von 25. bis 30. Juni fanden tolle Aktionen für alle Gäste statt.

Neben Verköstigungen von ausgewählten Produkten gab es Luftballons, Löss und Geburtstagskuchen für alle. Heinz und sein Team freuten sich über viele BesucherInnen!

### Spielplatz Lech



In Lech entstand ein Spielplatz, den unser AQUA Holzbau gemeinsam mit Landschaftsplanerin Dipl.-Ing. Angelika Manner, dem Büro für Spielräume und der Gemeinde Lech errichtete.

Ab Mai wurde fleißig gewerkelt und auf der Website des Bauhof Lech der Baufortschritt in Bildern dokumentiert. Alle Fotos sind unter [www.bauhof-lech.at](http://www.bauhof-lech.at) zu sehen.



### Jungle Camp in Gantschier

Wie im „Jungle Camp“ sah es bei den Mäharbeiten in Gantschier aus. Unterwegs waren Edgar Capelli mit Team.

Auch in Röthis wurde fleißig gewerkelt: eine Lokomotive aus Holz und eine Schaukel mit Überhöhe wurden errichtet.



### Gratulation zum erfolgreichen Abschluss!



Fünf MitarbeiterInnen aus dem Bereich Arbeit - Beschäftigung schlossen 2018 den Lehrgang zu diplomierten ArbeitsanleiterInnen ab. Die Präsentation der Prüfungsarbeiten und die Diplomfeier fanden im WIFI Dornbirn statt.

## E-Bike Testaktion: 23. Juli – 03. August



Welches Elektrorad passt für mich? Wer auf diese Frage eine Antwort sucht, hatte die Möglichkeit zu testen, denn wir nahmen an der „Probier amol: E-Bike Testaktion für Betriebe“ vom Energieinstitut Vorarlberg teil.

E-Bikes konnten kostenlos ausgeliehen und nach Belieben ausprobiert werden. Die Räder wurden vom Energieinstitut Vorarlberg zur Verfügung gestellt.

## Mikroverfilmung & Digitalisierung: rekordverdächtige Leistung



Die E-Werke Frastanz beauftragten uns, 177 gefüllte Ordner zu digitalisieren und zu OCR gelesenen PDF-Dateien zu verarbeiten. Diesen Auftrag konnten wir in nur 7 Arbeitstagen mit vier voll motivierten Mitarbeitenden erledigen.

Fakten: 177 Ordner, 65.649 Seiten

Unsere Leistungen:

- vorbereiten: Heft-, Büroklammern etc. entfernen
- digitalisieren
- OCR lesen (Volltextsuche)
- PDF/A erstellen
- kontrollieren und ausliefern

Die Originale wurden, wie vom Kunden gewünscht, einer datenschutzgerechten Entsorgung zugeführt.

## Erfolgreicher Lehrabschluss

Mit großer Freude konnte Nicola Lins, unsere Leiterin der Lehrwerkstatt, berichten, dass Mojtaba Rashidi die Lehrabschlussprüfung zum Betriebsdienstleistungskaufmann positiv bestanden hat.



## Mittagsverpflegung Stadt Feldkirch

Die Mittagsverpflegung an Feldkircher Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wurde 2018 EU-weit neu ausgeschrieben und: WIR haben GEWONNEN!

Nicht zuletzt bei der Verköstigung des Mustermenüs konnte unser Gastro-Team die Kommission von der hohen Qualität unserer Küche überzeugen.

Bewertet wurden u.a.:

- Preis
- Qualität des Menüplans und Essensqualität
- Reduktion der Umweltbelastung durch Verringerung von Transportkilometern bei der Auslieferung
- Verkürzung der Reaktionszeit bei Nach- und Sonderbestellung
- Beschäftigung von Menschen mit Behinderung und von langzeitarbeitslosen Personen

Das Auftragsvolumen umfasst rund 62.600 Portionen an 230 Tagen im Jahr.

## Schaffarei



Schaffarei? Was ist denn das? Es war Vorarlbergs erstes Festival zur Arbeitskultur mit einem sehr spannenden Programm. Das reichte von Vorträgen über Konzerte, Gesprächsrunden, Yoga und Meditation bis hin zu ganz viel leckerem Essen - zubereitet von unserem Gastro-Team. Auch der Food Truck war mit dabei und wurde von unseren Lehrlingen betreut.

Die Schaffarei war ein Projekt der AK Vorarlberg und tourte bis Herbst 2018 durch das Land.

### Lehrabschluss Bürokaufmann



Bereits 2017 hat unser Kollege Christoph Gmeinder seine Lehre als Bürokaufmann erfolgreich abgeschlossen. Seither kümmert er sich um den Standort Bregenz.

### Abschluss der Gastroquali mit Kaffee und Kuchen



Bei der Abschlussveranstaltung der Job House Gastroquali in der Schulungsküche in Frastanz waren BewohnerInnen des Sozialzentrums Frastanz und des Antoniushauses in Feldkirch zu Kuchen und Kaffee, Musik und Spielen geladen.

Mit viel Engagement und Kompetenz bereiteten die neun TeilnehmerInnen von Job House die leckeren Kuchen und Süßspeisen vor, dekorierten den Raum nach eigenem Motto und übernahmen den gesamten Service. Den rund 15 Gästen wurden fein angerichtete Pop Cakes, fruchtiger Kirschkuchen und die besonders beliebte Raffaellocreme serviert. Anschließend sorgten Brettspiele, Karten und ein eigens organisierter Plattenspieler für gute Unterhaltung.

Im Rahmen des gelungenen Nachmittages legten die TeilnehmerInnen ihre praktische Prüfung für die Fachqualifizierung Tourismus ab. Ein besonderer Dank ging an Fachtrainerin Hatice Yilmaz-Düzgün, die die vier Wochen gemeinsam mit den TeilnehmerInnen mit viel Herzblut gestaltet hatte.

### AQUA Personalrat erhielt eine neue Form

Der AQUA Personalrat wurde auf neue Beine gestellt. Die neue Form des Personalrats soll Rollen-

klarheit schaffen und die Beteiligung der MitarbeiterInnen stärken.

Der Personalrat hat die Rolle der ArbeitnehmerInnen-Vertretung bei AQUA Mühle inne. Er vertritt die Sicht der MitarbeiterInnen und schafft einen Interessensausgleich in ihrem Sinne. Dabei arbeitet er konstruktiv mit der Geschäftsleitung zusammen, hat immer ein Ohr bei den MitarbeiterInnen und steuert seine Wahrnehmungen aus ihrer Sicht und Position bei.

Durch die neue Form des Personalrates soll die Beteiligung aller MitarbeiterInnen in der Gestaltung von AQUA Mühle und in Entscheidungsprozessen gestärkt werden. Der Personalrat brachte sich bereits stark in die Entwicklung des Teilhabe-Modells ein und wird auch in Zukunft am Modell mitarbeiten, um Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Eigeninitiative der Mitarbeitenden weckt und stärkt.

### Neun Hochbeete in einem Garten



Eine seltene Großbestellung gab es im AQUA Holzbau: Ganze neun Hochbeete liess ein Schweizer Kunde für den Privatgarten liefern.

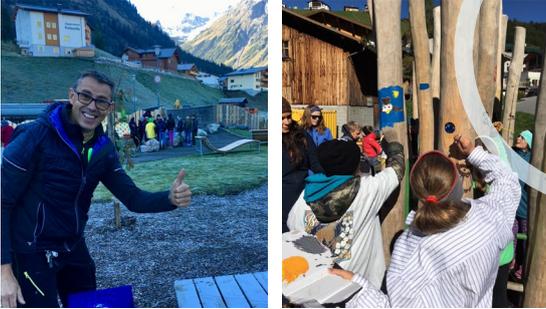
### Spielplatzöffnung in Lech



Am 25.09. wurde der von AQUA Mühle und dem Bauhof Lech errichtete Spielplatz offiziell von Bgm. Ludwig Muxel an die Kinder der Gemeinde übergeben. Die Geräte verleiteten zum Spielen - das ist für alle Beteiligten wunderbar zu sehen. Erich Dobler war unser Projektverantwortlicher. Er

hob bei der Eröffnung die hervorragende Zusammenarbeit mit dem Bauhof Lech und mit Landschaftsplanerin Angelika Manner hervor. Ein gutes Holzbau-Team, bestes Wetter und Spaß zeichneten die Großbaustelle aus.

Der Spielplatz ist eine „Reise“ nach Lech auf jeden Fall wert!



Austausch, gute Fragen und gemütliches Beisammensein. Für das leibliche Wohl wurde natürlich auch gesorgt. Unser AQUA Food-Truck verwöhnte uns mit Falafelburgern im Paprikabrot, Rinderspiessen oder Hühnerbrustfilet im Kräuterbrot.

Es war erneut eine gute Gelegenheit, sich auszutauschen, KollegInnen aus allen Bereichen zu treffen und kennenzulernen und natürlich einen wunderschönen Ausblick zu genießen.



**Exkursion Herzogsägmühle**



Führungskräfte von AQUA Mühle statteten der Herzogsägmühle in Oberbayern einen Besuch ab.

**AQUA Wanderpokal ging an Klaudia Gobald-Piuk**



2018 ging der AQUA Wanderpokal an Klaudia Gobald-Piuk, die knapp 2.500 km für uns beim Radius Fahrradwettbewerb zurückgelegt hatte. Wir gratulieren sehr herzlich!

2018 traten insgesamt 25 Teilnehmende für AQUA Mühle in die Pedale und erradelten gemeinsam rund 13.300 km. Wir freuen uns über diese stolze Gesamtwertung und wünschen uns viele weitere Radbegeisterte für die kommenden Wettbewerbe!

**2. MA-Treffen in der Villa Müller**



Das zweite MitarbeiterInnenTREFFEN fand am 10. Oktober in der Villa Müller in Feldkirch statt.

Zum Start konnten die MitarbeiterInnen sich zu zwei Fragestellungen austauschen. Hier stand vor allem im Vordergrund, was es jedem Einzelnen Wert ist hier zu sein bzw. auf was man verzichtet, damit man heute Abend hier sein kann.

Nach einem kurzen offiziellen Begrüßungsteil der Geschäftsleitung und der Verkündung der Ergebnisse der Personalratswahl, gab es wieder Zeit für

**Ässa, Kofa, Reda:  
25. Frastanzer Herbstmarkt**

Der 25. Frastanzer Herbstmarkt startete am 11. November im Areal der Energiefabrik. Wir waren wieder mit einem eigenen Stand dabei: Textilprodukte, Kreatives & Selbstgemachtes sowie Köstlichkeiten aus dem AQUA Garten konnten bei uns erworben werden. Das Mühlecafé öffnete seine Türen und bot warme & kalte Getränke, feine Kuchen und hausgemachte Suppen für hungrige BesucherInnen.

## Wir sind zum fünften Mal Ausgezeichneter Lehrbetrieb



Seit 1997 bilden wir Lehrlinge erfolgreich aus. Unsere Motivation liegt in der Unterstützung junger Menschen bei ihrer Zielerreichung und im gegenseitigen Lernen und Weitergeben von Kenntnissen, basierend auf Geduld, Achtsamkeit, Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander.

2018 erhielt AQUA Mühle zum 5. Mal den Titel „Ausgezeichneter Lehrbetrieb“. Die Preisverleihung dazu fand am 19. November in der Kulturbühne AMBACH in Götzis statt. Insgesamt wurden 131 Unternehmen in den Kategorien Dienstleistung, Gewerbe und Handwerk, Handel, Industrie und Tourismus vergeben. Die Auszeichnung ist für drei Jahre gültig.



## Schwarzwälder Kirsch im Mühlecafé



Fruchtige Kirschen, Schokoladenteig und Rosetten aus Sahne - die Schwarzwälder Kirschtorte gelingt meist erst mit etwas Übung. Christoph hat sich dieses Konditorenstück für seinen Einstieg in die AQUA Backstube ausgesucht. Im Rahmen des Tagesstruktur-Angebots übte und probierte er mit Unterstützung von Bettina so lange, bis er die Torte ganz alleine meisterte.

Mit viel Begeisterung war Christoph bei der Sache und verfolgte sein Ziel. Erste Erfolge waren schon bald sichtbar: eine selbstgebackene Schwarzwälder Kirschtorte stand im Mühlecafé bereit.

## 3. Platz Bank Austria Sozialpreis 2018



Mit unserem DBT-A Skillstraining erreichten wir 2018 den dritten Platz beim Voting zum Bank Austria Sozialpreis Vorarlberg. Die Preisverleihung fand im Mädchenzentrum des Vereines Amazone in Bregenz statt. Wir freuen uns sehr über diesen Erfolg und danken allen UnterstützerInnen!

Mehr Infos zum Bank Austria Sozialpreis 2018 und zu den eingereichten Projekten unter: <https://www.bankaustria.at/ueber-uns-verantwortung-soziales-sozialpreis-die-gewinner.jsp>

## Ausstellung 20 Jahre Zick Zack



Am 12.12. eröffneten wir unsere Ausstellung „20 Jahre Zick Zack Schulsozialarbeit“ in der Sparkasse Feldkirch. Unter dem Motto „Wertschätzung vermitteln, Menschen stärken“ zeigten wir Meilensteine, Alltag, Geschichte und Aktualität der Zick Zack Schulsozialarbeit.

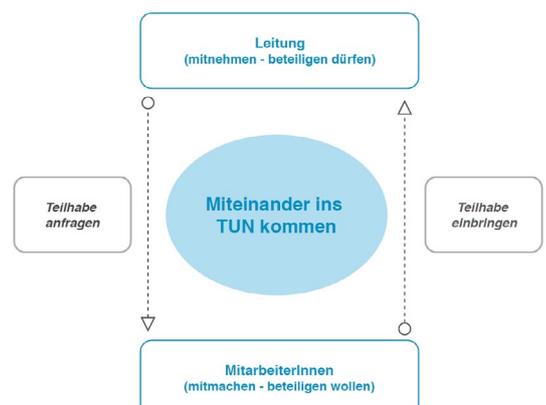
LSI Christian Kompatscher und Schuldirektorin Gudrun Brunner stellten die Arbeit sowie ihre eigenen Erfahrungen mit Zick Zack mit sehr persönlichen Worten vor. Besonders schön war, dass das Zick Zack Team vollständig da war und wir es miteinander hochleben lassen konnten!

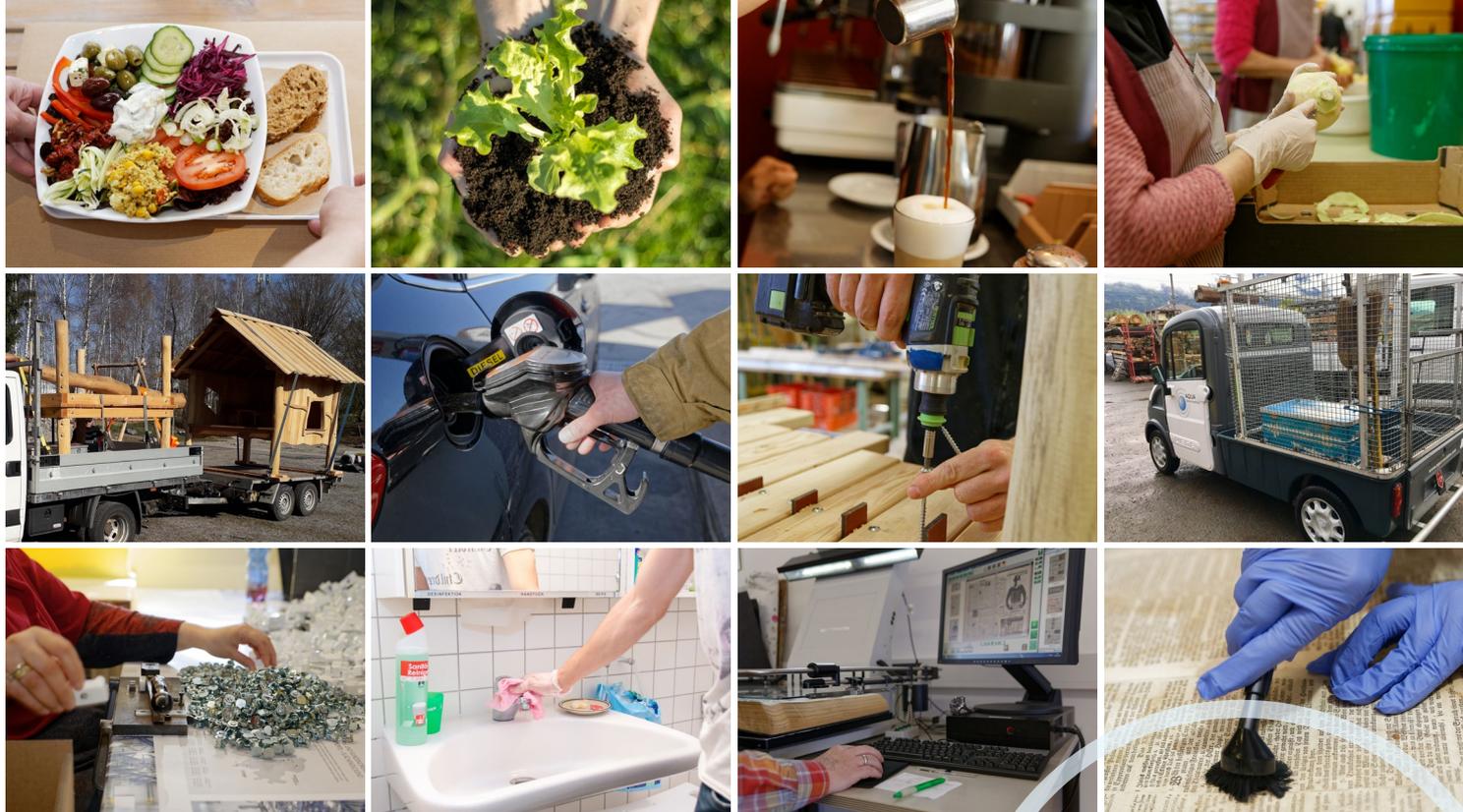
Die Ausstellung konnte bis zum 07.01.2019 in der Sparkasse Feldkirch-Stadt besichtigt werden.

## AQUA-Teilhabe-Modell

Um Teilhabe und aktive Mitarbeit zu ermöglichen und zu fördern, wurde das **AQUA-Teilhabe-Modell** für MitarbeiterInnen entwickelt. Das zentrale Instrument sind unterschiedlich zusammengesetzte Arbeitsgruppen (AG), die wichtige, brennende Themen aufgreifen und Projekte dazu entwickeln. Das Teilhabe Modell ist ein offener Prozess – **ein Modell, das sich noch entwickeln kann, darf und soll**. Jede und jeder kann sich in diesen Prozess einbringen.

- **Mitnehmen – beteiligen dürfen:** Themen können von Leitungsteams definiert werden. MitarbeiterInnen werden für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe angefragt.
- **Mitmachen – beteiligen wollen:** MitarbeiterInnen bringen von sich aus Themen bzw. Ideen ein und gründen Arbeitsgruppen oder organisieren Workshops. Die Themenvorschläge werden im Rahmen des Bereichsleistungs-Jour-Fixe besprochen und freigegeben.





## Arbeit - Beschäftigung

Gestalten beginnen - Da Sein als sinnerfülltes Sein

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 Transitarbeitskräfte werden von erfahrenen ArbeitsleiterInnen 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 arbeitsuchende 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.

#### Ulrike Schmid-Santer

T 0699/1515 9644  
E [ulrike.schmid-santer@aqu-soziales.com](mailto:ulrike.schmid-santer@aqu-soziales.com)

#### Florian Kresser

T 0676/7805 132  
E [florian.kresser@aqu-soziales.com](mailto:florian.kresser@aqu-soziales.com)

AQUA Mühle ist Mitglied von [arbeit plus Soziale Unternehmen Vorarlberg](http://www.arbeit-plus.at).  
Mehr Informationen unter [www.sozialeunternehmen-vorarlberg.at](http://www.sozialeunternehmen-vorarlberg.at).

**arbeit**  
SOZIALE UNTERNEHMEN  
VORARLBERG

**Kennzahlen 2018:****Sozialökonomischer Betrieb SÖB**

66	Transitarbeitsplätze in Vollzeit
294	Personen im Arbeitstraining
271	beschäftigte Transitarbeitskräfte
49	Prozent Frauenanteil (31.12.2018)
91	Prozent Auslastung
6,51	Monate Verweildauer Ø
59	Personen an Arbeitsplatz vermittelt

**refugees@work/Job Perspektive Vorarlberg\***

13	TeilnehmerInnen
9.214	geförderte Arbeitsstunden

\* mit 08/2018 umbenannt

**Freiwilliges Integrationsjahr:**

12	TeilnehmerInnen
----	-----------------

**319 KlientInnen****Arbeitsangebote und Standorte 2018:**

- **Gastronomie:** Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Frastanz, Thüringen
- **Handwerk & Dienstleistungen:** Frastanz, Ludesch
- **Industriennahe Fertigung PROLOG:** Frastanz, Ludesch, Rankweil
- **Kooperation Landeskrankenhaus:** Feldkirch
- **Mikroverfilmung & Digitalisierung und Archiv-aufarbeitung & Spezialreinigung:** Frastanz
- **Mobiler Einsatz**
- **Nahversorgung Breandarei:** Rankweil
- **Nahversorgung Garten:** Feldkirch/Meiningen
- **Nahversorgung Tankstelle:** Satteins
- **Objektreinigung:** Frastanz, Feldkirch, Röthis

Wir übernehmen Aufträge in ganz Vorarlberg.

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

**Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse**

Im Bereich Arbeit - Beschäftigung besteht unsere Hauptzielgruppe aus Menschen aus der **Langzeitarbeitslosigkeit**, die länger als ein Jahr arbeitslos sind. 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 Personen, die länger da sind. Zusätzlich bieten wir Angebote für andere Zielgruppen an, beispielsweise das Beschäftigungsangebot **refugees@work**, das im August 2018 in **Job Perspektive Vorarlberg** umbenannt wurde oder das **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 Fördermöglichkeit oder Förderbedarf gibt, damit unsere KlientInnen 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 Beschäftigung bis hin zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt.** Das ist ein großer möglicher Entwicklungsspatagat.

**Unser Angebot**

Wir haben ein breites Spektrum an Arbeitsangeboten an mehreren 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 unterschiedliche Situationen ausprobieren und feststellen, was die Person braucht. Darin liegt unsere Kernkompetenz.

**Wir bieten einen Ort, an dem unsere KlientInnen ankommen und mitarbeiten dürfen, an dem sie ihren Platz und ihre Rolle haben. Auf dem Weg dorthin begleiten wir sie.**

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 Mitspracherecht. 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 zur Mitarbeit als Transitarbeitskraft unterteilen wir in Etappen. Die BewerberInnen führen zuerst ein Gespräch mit der **Personalkoordination**. Dabei 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 zu, in der das Arbeitstraining startet. Die KlientInnen lernen unsere MitarbeiterInnen der **Personalbegleitung** kennen, die sie bei The-

Unsere MitarbeiterInnen bieten Möglichkeiten zu lernen und Erfahrung zu sammeln, damit sich interessierte KlientInnen einhaken, einklinken können.

men wie 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



Grafik: Ressourcenmodell von AQUA Mühle

großen Wert darauf, viel Fachwissen zu vermitteln. Zum Beispiel erlernen unsere KlientInnen Hygienevorschriften, Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, den Umgang mit Maschinen, 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.

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

## Interview mit der Bereichsleitung

Arbeit - Beschäftigung ist ein sehr großer Bereich von AQUA Mühle Vorarlberg. Was waren aus Eurer Sicht die großen Herausforderungen im Jahr 2018?

**Florian:** Es gab 2018 große Umbrüche. Speziell das erste Halbjahr war sehr geprägt von Sanierung, Konsolidierung und schlechter Auftragslage, vor allem im Bereich Bildung - Ausbildung. In den letzten Jahren kamen immer wieder Wellen in den verschiedenen Bereichen. Die Hauptwelle für den Bereich Arbeit - Beschäftigung kam eigentlich 2017, zeigte sich aber 2018 auch noch auslaufend. Mit der Schließung der Postdienststellen ging ein langjähriges Angebot zu Ende. Die Industrienahe Fertigung in Ludesch, das ehemalige Kernstück von ABO, verlegten wir nach Frastanz. Das ohnehin schon reduzierte Angebot sinnBUCH wurde mit dem Umzug nach Frastanz nochmals verändert. Der AQUA Garten wurde verkleinert und vollständig neu konzipiert. Im ersten Halbjahr 2018 war also viel in Bewegung, wir hielten „den Laden zusammen“, im Sinne von „okay, das halten wir durch bis zum Licht am Horizont. - Schauen wir gemeinsam nach vorne!“.

**Ulli:** Für mich war die große Herausforderung alle Abteilungen und Angebote wegen der veränderten finanziellen Mittel durchforsten zu müssen nach Effizienz, Investitions- und Einsparpotential. Wir wollten mittels Transparenz alle Mitarbeitenden einbeziehen und gleichzeitig als Bereichsleitung einen gewissen Schutz bieten, damit unsere Abteilungsleiter nicht unter Druck und in Sorge geraten. Also einerseits alle an Bord holen und sie andererseits vor den großen Wellen schützen. Das war für mich emotional und inhaltlich die größte Herausforderung.

**Florian:** Im zweiten Halbjahr konnten wir unseren Blick wieder nach vorne richten, weil wieder eine gewisse Normalität in den Arbeitsalltag einkehrte. Diese Normalität war ein wichtiger Prozessbeginn, da damit auch wieder eine positive und zukunftsfähige Stimmung in den Teams entstand, die eine gute Basis für neue Entwicklungen mit sich brachte.

**Kommunikation ist kein einfaches Thema, besonders bei der Menge an nicht so guten Nachrichten. Wie gelang es euch, dass es wieder zu einem hoffnungsvollen „Kribbeln“ kam?**



Ulrike Schmid-Santer



Florian Kresser



Ich erlebe ein sehr offenes und direktes Kommunizieren. Fragen, die auftauchen, werden auch gestellt.

**Ulli:** Ich erlebe in unserem Bereich ein sehr offenes und direktes Kommunizieren ohne spürbare Hürden. Fragen, die auftauchen, werden auch gestellt: im direkten Gespräch, beim Telefonieren oder beim Kaffee zwischendurch. In unserem monatlichen Beratungs-Jour Fixe mit den Abteilungsleitern berichteten wir ergebnisorientiert woran wir gerade mit den anderen BereichsleiterInnen und in der Geschäftsleitung arbeiteten. Wir haben ganz bewusst versucht, sehr schnell und sehr ausführlich zu informieren und haben uns viel Zeit für Diskussionen und Gespräche genommen. Es war uns wichtig, dass alle mit einem „Wir“-Gefühl rausgehen und sagen „Wir schaffen das“. Ich denke, dass es uns gelungen ist.

**Florian:** Das glaube ich auch. Wir haben es geschafft, sehr transparent miteinander zu leben, uns auf Augenhöhe zu begegnen und jedem/jeder eine potentiell laute Stimme zu geben. Unsere MitarbeiterInnen wussten, dass sie sich beteiligen und auch Negatives ansprechen können. Ich habe das Gefühl, dass unsere MitarbeiterInnen sowohl an Bord als auch sehr nah am Steuerruder waren. Und ich glaube, uns ist es gelungen, durchwegs positive Vorbilder zu sein.

**Welchen Einfluss hatte das auf KlientInnen und KundInnen? Haben sie gespürt oder mitbekommen, wie viel los war?**

**Ulli:** Aus KlientInnensicht ist mir nicht bekannt, dass die Förderkürzungen ein großes Thema waren. Im Bereich Arbeit - Beschäftigung ist die tägliche gute Umsetzung des Auftrags wichtig. Zum Beispiel müssen wir in der Messeküche miteinander die Anzahl an bestellten Mittagessen kochen, egal wie die Rahmenbedingungen sind. Unsere MitarbeiterInnen vor Ort haben sehr gute Arbeit geleistet.

**Florian:** Ich glaube, wir handelten relativ transpa-

rent und schafften früh Klarheit, wen die Kürzungen betreffen. Bei der Post, beispielsweise, hatten wir Ende 2017 ausgesprochen, dass wir das Angebot schließen und hatten dafür eine Übergangsphase von sechs Monaten einberaumt. Daher bestand auch rasch Klarheit für Angebote, die nicht betroffen waren. Das heißt, dass wir unseren ArbeitsanleiterInnen und somit indirekt auch unseren KlientInnen Stabilität und Sicherheit geben und den Druck von außen abfedern konnten.

**Was habt ihr in Bezug auf Partnerbetriebe verspürt?**

**Florian:** Bei jedem Pressestatement und bei jedem Artikel in der Zeitung kamen verunsicherte Anrufe mit der Frage: „Wir brauchen Stabilität. Könnt ihr diese Sicherheit auch weiterhin bieten?“ Die Betriebe nehmen uns als professionelle Partner wahr, suchen sich jedoch bei Instabilität neue Partner. 2018 steckten wir viel Arbeit in die Netzwerkpflege.

**Ihr sagtet, in der Krise sei der Schlüssel, die MitarbeiterInnen im Boot zu haben. Was ist der Kitt in euren Teams? Was ist das besondere und worauf seid ihr stolz?**

**Florian:** 2018 zeigte mir wieder, wie wichtig es ist, ein guter Arbeitgeber zu sein. Dreiviertel unserer Arbeit als Arbeitgeber besteht darin, auf alle MitarbeiterInnen zu schauen, auf das Miteinander und dass es allen gut geht. Wir möchten gute Arbeitgeber sein, ein Miteinander in den Vordergrund stellen und die Vielfalt von AQUA leben. Aus meiner Sicht ist im Bereich Arbeit - Beschäftigung spürbar, dass wir die Fähigkeiten unserer MitarbeiterInnen kennen. Wir binden unsere KollegInnen auch sehr gerne in Projekte ein, die nicht ihren eigentlichen Aufgabenbereichen entsprechen. Ich glaube, wir leben in unserem Bereich die Vielfalt, nutzen die vielen Potenziale der MitarbeiterInnen und die vorhandenen Ressourcen.

**Ulli:** In der Teamstruktur nehme ich uns als Leitfigur wahr. Ich habe das Gefühl, dass unsere Abteilungsleitungen sehr genau hinschauen und beobachten, ob wir uns bei Themen einig sind. Meistens sind wir das, manchmal gibt es kleine Nuancen, die wir offen kommunizieren. Diese Diskussionsbasis ist ein Teil des Kitts. Dadurch haben andere Meinungen Platz, denn es gibt nicht nur „eine wahre Meinung“. In den Jour Fixes erlebe ich, dass in den letzten Jahren eine besonders gute Austauschkultur

Wir leben in die Vielfalt, nutzen die Potenziale der MitarbeiterInnen und die vorhandenen Ressourcen.

entstanden ist, von der jede Abteilung profitiert. Ein weiterer Teil des Kitts sind die Überzeugung und das Gefühl, dass wir im selben Boot sitzen und in die gleiche Richtung lenken. Das empfinden wir auf der Bereichsleitungsebene und das überträgt sich. Jede Klarheit, die wir in der Leitung haben, durchdringt jedes Team und ist dadurch wieder ein Teil vom Kitt.

**Florian:** Wir haben eine Reihe von sehr starken Persönlichkeiten bei uns in den Teams, unter anderem auch Ulli und mich. Wir haben klare Überzeugungen und oft auch klare Vorstellungen, wie Dinge zu funktionieren haben. Ich glaube, das was wir alle gelernt haben, ein offenes Ohr für die Erfahrungswerte und für die Sichtweisen von anderen zu haben. Wir erzielen dadurch weitaus bessere Ergebnisse und Perspektiven, als wenn wir nur unserem eigenen Kopf folgen. Das überträgt sich auch auf die Bereichskultur.

**Sprechen wir noch über die schönen Momente und eindrucksvollsten Projekte von 2018 und eure persönlichen schönsten Momente im Bereich Arbeit - Beschäftigung.**

**Florian:** Für mich zählten die Foodtruck-Aktionen in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer zu den Highlights, weil dort unsere Lehrlinge stark eingebunden waren. Ich war ebenfalls relativ viel vor Ort und habe die positiven Emotionen von allen Seiten gespürt. Unsere Lehrlinge machten eine tolle Entwicklung und strahlten vor Freude vor Ort.

Auch die Partnerschaft mit der Villa Müller in Feldkirch war so ein Highlight, wo ich diese Vielfalt, dieses miteinander Überlegen und Projekte machen, spürte. Die Villa ist ein toller Ort an dem ich eine Art Lebendigkeit verspüre, die auch dieses vorher erwähnte Kribbeln ausgemacht hat.

Auch im Garten, als wir ein neues klares Konzept vor Augen hatten, spürte ich die positive Wirkung der AQUA Vielfalt. Es war vieles in Bewegung und wir erhielten zahlreiche vielversprechenden Impulse von allen Seiten.

Für mich war die größte Herausforderung und zugleich das größte Highlight als ich Anfang 2018 mit der Übernahme der Geschäftsleitung Verantwortung im Bereich abgeben musste. Bis Anfang 2018 war Ulli für die Nahversorgung und ich für die restlichen Abteilungen zuständig. Dann haben wir entschieden, dass in Zukunft Ulli die Betreuung der Abteilungen Holzbau & Landschaftspflege und Mikroverfilmung & Digitalisierung übernimmt. Für mich war das einerseits ein sehr schwerer Prozess des Loslassens, aber andererseits auch sehr schön mit anzusehen, wie es neues Leben gibt, wenn jemand anderer die Abteilungen betreut, dort Beziehungen aufbaut und dabei sehr gute Arbeit leistet. Ich bin sehr stolz auf Ulli, wie sich das ent-

wickelt hat, und auch stolz auf mich selbst, dass ich das Abgeben geschafft habe.

Ein bewegender Moment ist auch, wenn ich spüre, dass unsere Abteilungsleiter den Spagat zwischen sozialem und wirtschaftlichem Auftrag schaffen - oft ohne es zu realisieren. Wenn mir ein Arbeitsanleiter oder eine Arbeitsanleiterin erzählt, welche Entwicklung ein Klient oder eine Klientin erreicht hat, dann zeigt es, dass wir in unseren Abteilungen gute Arbeitgeber sind und die Aufgaben von unseren ArbeitsanleiterInnen hervorragend erfüllt werden, da sie die Potentiale und Ressourcen unserer temporären MitarbeiterInnen trotz des wirtschaftlichen Drucks fördern.

Wir bieten professionelle und effiziente Angebote am Markt an, haben dabei unseren sozialen Auftrag im Sinne unserer temporären MitarbeiterInnen immer klar vor Augen.

**Ulli:** Für mich gab es viele Highlights: Dazu gehören Situationen, in denen MitarbeiterInnen vor Freude strahlen und mir ein Erfolgserlebnisse aus dem Alltag erzählen. Wenn Aufträge positiv erledigt oder wir neue Aufträge bekommen haben, wie die Aufforstungsarbeiten nach den zwei großen Stürmen in Feldkirch. Oder wenn unsere Leistung gelobt und anerkannt wurde und daraus Folgeaufträge entstehen.

Ein anderer bleibender Moment war, als ich in den AQUA Garten kam und dort zwei MitarbeiterInnen begeistert sagten „Schau, jetzt ist es hier wieder so schön wie früher. Jetzt sind wir wieder zuhause.“ Wir hatten die Fläche auf den ursprünglichen AQUA Garten reduziert.

Oder in der Zusammenarbeit mit der Villa Müller, als die Agentur Nest auf uns zukam und sagte: „Wir würden euch gerne als Denkpartner dabei haben“. Das war wie ein Zertifikat für mich - „UNS wollen sie dabei haben?!“

Wir schaffen den Spagat zwischen sozialem und wirtschaftlichem Auftrag.





Meine Highlights sind die strahlenden Gesichter in den Teams und dass unsere MitarbeiterInnen gerne da sind.

Wie geht es weiter? Was passiert 2019?

**Ulli:** Für 2019 haben wir uns vorgenommen, in einen Innovationsprozess zu gehen und in neue und vor allem in alle Richtungen zu denken. Unser Ziel ist, möglichst viele KollegInnen in diesen Prozess mitzunehmen nach dem Motto „Du DARFST weit denken und dein Gedanke ist wertvoll“.

Im Bereich Arbeit - Beschäftigung können alle gestalten, das möchten wir 2019 festigen und bewusster machen. Es ist ein Zielprozess.

Wir sind uns als Bereichsleitung über unsere Werte im Klaren und wissen, dass die Richtung stimmt. Von messbaren Zielen haben wir 2019 keine Liste gemacht.

**Florian:** Wir spüren, es geht in die richtige Richtung und jeder zieht mit. Mit „Work 1st“ haben wir seit April 2019 ein neues großes Projekt in Umsetzung, in dem wir viele interne, bereichsübergreifende Kompetenzen verbinden und intensiv mit externen Partnern zusammenarbeiten.

AQUA Mühle befindet sich aktuell in einem Innovationsprozess, der versucht, die AQUA Vielfalt zusammen zu führen. Ebenfalls wollen wir unsere Prozesse weiterhin professionalisieren, so zum Beispiel Einkauf und Verkauf.

Nach außen treten wir wirtschaftlich als soziale Unternehmer auf, um nach innen die Flexibilität zu gewinnen, unseren sozialen Auftrag bestmöglich und individuell für die Bedürfnisse unserer KlientInnen gestalten zu können.

Was würdet ihr noch gerne im Jahresbericht aus Sicht vom Bereich Arbeit - Beschäftigung sagen?

**Ulli:** Dass es Spaß macht in diesem Bereich und mit unseren Teams zu arbeiten (lacht).

**Florian:** Dass ich in meinen dreieinhalb Jahren bei AQUA Mühle noch nie so viel Spaß beim Arbeiten empfand, dass es Freude macht, es kribbelt. Und: Voller Blick voraus!

Meine Highlights sind die strahlenden Gesichter in den Teams und dass unsere MitarbeiterInnen gerne da sind.





## Bildung - Beratung

In Beziehung treten - Da Sein mögen

Wertschätzung vermitteln - Da Sein dürfen

Der Bereich Bildung - Beratung umfasst Angebote, die im Auftrag des AMS Vorarlberg durchgeführt werden. Weiters sind die AQUA Lehrwerkstatt, die Kindertagesbetreuung Panama, die Zick Zack Schulsozialarbeit, das Personalservice, DBTA-Skillstraining, Erlebnispädagogik und Klärung - Testpsychologie unsere Aufgaben.

**Serpil Yilmaz**

T 0699/1515 9665

E [serpil.yilmaz@aqua-soziales.com](mailto:serpil.yilmaz@aqua-soziales.com)

**Philipp Salzmann**

T 0699/1515 9669

E [philipp.salzmann@aqua-soziales.com](mailto:philipp.salzmann@aqua-soziales.com)

- **AMS-geförderte Maßnahmen**

Sie richten sich an Jugendliche und Erwachsene, die auf Arbeitssuche sind und vom AMS an uns verwiesen wurden. Themen wie **Berufsorientierung**, **Qualifizierung**, **Analyse der Stärken und Schwächen** und **Vermittlung in den Arbeitsmarkt** stehen bei diesen Angeboten im Vordergrund.

- **weitere Angebote:**

Unsere Angebote sind entsprechend komplex und beinhalten sowohl pädagogische als auch therapeutische Strukturen. Die Stärkung und (Wieder-)Erlangung der Sozial-, Selbst- und Sachkompetenz ist Ziel aller Bemühungen und wird durch individuell vereinbarte Lösungswege umgesetzt.

- Panama Kindertagesbetreuung an den Standorten Frastanz und Dornbirn
- Zick Zack Schulsozialarbeit
- Lehrwerkstatt
- Klärung/Testpsychologie
- Erlebnispädagogik
- Personalservice
- DBTA Skillstraining - Dialektisch Behaviourale Therapie (DBT)

**Kennzahlen 2018:****AMS-geförderte Angebote**

1.082	TeilnehmerInnen
61	BBEN Basic
124	Brücke zur Arbeit
199	Job House Oberland
301	Job Fit Oberland und Unterland
101	Perspektiven Werkstätten
265	Arbeitsplatzcoaching
31	Integrations Sprachkurs*

\* Hauptverantwortung: Comino

Subunternehmen: AQUA Mühle / FAB

**Panama Kindertagesbetreuung**

52	Kinder
27	in Dornbirn
25	in Feldkirch

**Zick Zack Schulsozialarbeit**

943	SchülerInnen
207	Einzelfallhilfe
95	Elternberatungen
121	außerschulische Projekte
520	innerschulische Projekte

**AQUA Lehrwerkstatt**

35	Lehrlinge
8	Betriebsdienstleistung
2	Bürokaufmann/frau
3	GartenfacharbeiterIn
3	IT-TechnikerIn
10	Koch/Köchin
1	Reinigungsfachmann/frau
6	Restaurantfachmann/frau
2	Systemgastronomiefachmann/frau
4	erfolgreiche Lehrabschlussprüfungen
3	Betriebsdienstleistung
1	IT-TechnikerIn

**Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse**

Unsere KlientInnen sind oft auf der Suche nach einem Ort, an dem sie da sein mögen und dürfen, 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 ihr Leben wieder mitgestalten können, das passende Angebot für sich finden, von einer Ausbildung bis hin zur regulären Arbeitsstelle.

**Unser Ziel**

In den AMS-geförderten Angeboten ist das übergeordnete Ziel 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 aussehen oder alternative Möglichkeiten als Ziel gesetzt werden. Im Mittelpunkt steht für uns, eine individuelle und für jede und jeden stimmige Lösung zu finden.

In den weiteren Angeboten zeigen wir unsere KlientInnen im Rahmen unserer Möglichkeiten **neue Perspektiven, Orientierung und Möglichkeiten** auf. Die Stärkung, die Erhaltung und die Wiedererlangung von Sozial-, Selbst- und Sachkompetenzen bilden dabei einen zentralen Punkt in der Beratung, Begleitung und Betreuung.

**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 eigenes Leben mitgestalten kann und 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 Schuldzuweisungen nach dem Motto „die Personen müssen nur wollen“ entgegen.

Wir arbeiten **ressourcenorientiert** statt defizitorientiert. Das bedeutet, den Fokus auf die Stärken zu legen, zu motivieren und immer wieder zu sagen: du kannst es, du schaffst es. Wir leisten das durch **viel Beziehungsarbeit, Zeit und Vertrauen**, das wir zu unseren KlientInnen aufbauen.

Der Mensch steht im Vordergrund.

Wir arbeiten ressourcenorientiert statt defizitorientiert.

# Interview mit der Bereichsleitung

2018 wurden die Bereiche Bildung - Ausbildung und Beratung - Betreuung zum Bereich Bildung - Beratung zusammengelegt. Was waren in eurem neuen Bereich die Meilensteine im Jahr 2018?

**Philipp:** Genau wie du sagst, dass AQUA insgesamt neu aufgestellt worden ist, dass aus vier Bereichen drei gemacht wurden. Unser Bereich Bildung - Beratung umfasst seither die AMS Maßnahmen und die Zick Zack Schulsozialarbeit, die Kinderbetreuung Panama und die Lehrwerkstatt von AQUA Mühle. Das gesamte große Angebot der Tagesstruktur inklusive Kunstraum, Produktionswerkstatt und Textilwerkstatt wurde dem Bereich Wohnen - Leben angegliedert. Diese Umstrukturierung ergab Wirbel bei den MitarbeiterInnen, vor allem bei relativ neu dazugekommenen, da sie mitunter nach einem halben Jahr Mitarbeit bereits den Bereich wechseln mussten. Das war ein großer Umbruch.

Generell hatten wir 2018 Turbulenzen durch die Einsparungen seitens des AMS. Anfang Jahr wurde uns das Angebot Job House nicht mehr zugesprochen. Wir mussten darum kämpfen und konnten wenigstens Job House Oberland zurückgewinnen. Nun führen wir Job House als gemeinsame Maßnahme mit IBIS Acam, die es im Unterland anbieten, durch. Im Herbst 2018 gab es nochmals massive Einsparungen, was insgesamt dazu geführt hat, dass wir MitarbeiterInnen reduzieren mussten und dass einzelne von sich aus AQUA Mühle verlassen haben.

Es gab aber auch positives: Ein toller Meilenstein war zum Beispiel das 20-jährige Jubiläum von Zick Zack, wozu es in der Sparkasse Feldkirch und im Landhaus Ende des Jahres eine Ausstellung gab.

**Serpil:** Ich würde das Thema Kürzungen gerne etwas weiter ausführen. Wie Philipp schon erwähnt hat, haben wir recht spät Bescheid bekommen, im Dezember 2017. Die Bereichsleitungen, damals also Andreas, Kerstin, Philipp und ich, mussten unglaublich rasch reagieren, weil wir von einem Tag auf den anderen 1,6 Millionen Euro an Fördergeldern verloren hatten. Wir haben bestmöglichst gehandelt, wobei uns das leider nicht immer gelungen ist. Wir hatten keine Zeit, den Verlust länger als einen Tag zu verdauen, weil wir in Handlung gehen mussten. Mit dem Verlust der Angebote Neuland und Job House fehlten uns dann rund 3 Millionen Euro. Das ist mit einer Reduktion, wie es sie im Herbst 2018 gab, nicht zu vergleichen. Natürlich verursachten die Reaktionen

Kränkungen. Wir bemühten uns, den betroffenen MitarbeiterInnen immer ein Angebot innerhalb von AQUA Mühle anzubieten. Dennoch kamen Fragen auf, wie „Wieso hat man MICH ausgewählt?“.

Die Absetzung unseres Geschäftsführers in dieser turbulenten Zeit stellte für uns alle eine weitere enorme Herausforderung dar. Dies führte sowohl intern als auch extern zu Irritationen. Mit der Zusage, dass wir Job House im Oberland doch durchführen konnten, hoffte ich auf mehr Stabilität. Mein Wunsch war, dass die MitarbeiterInnen wieder Vertrauen in den AMS-Bereich fassen können.

Ihr habt in eurem Bereich mit dem Jubiläum von Zick Zack und den massiven Unsicherheiten von Hoch bis Tief alles erlebt. Wie hat sich das auf die MitarbeiterInnen, die Teams und den Bereich ausgewirkt? War der ganze Bereich oder waren einzelne Teams in Turbulenzen?

**Philipp:** Im AMS-Bereich habe ich erlebt, dass es eigentlich mehr oder weniger alle Maßnahmen traf und daher auch die MitarbeiterInnen des gesamten Bereichs betroffen waren. In den Teams war mitunter ein toller Zusammenhalt zu spüren, um diese schwierige Situation gemeinsam zu tragen. Es wurde z.B. überlegt, wie sie als Gesamtteam beitragen und reduzieren könnten.

Wie hat sich das auf die KlientInnenarbeit ausgewirkt? Ihr hattet zu der Zeit im Bereich ein sehr breites Spektrum an Klientel, von Sozialpsychiatrie über arbeitssuchende Menschen bis zu SchülerInnen in der Schulsozialarbeit und Kindern im Panama. Welche Herausforderungen gab es zu der Zeit? Ist es gelungen, sich auf die KlientInnenarbeit zu konzentrieren?

**Serpil:** In der Tagesstruktur all\_tag haben wir immer wieder im Team mitgearbeitet und konnten Sorgen gut auffangen. In den Bildungsmaßnahmen, also Job House und Brücke zur Arbeit war verständlicherweise die Irritation der MitarbeiterInnen teilweise auch für unsere KlientInnen spürbar. Die Abteilungsleitungen litten in der Situation. Sie konnten die Balance zwischen Motivation und der Tatsache nicht mehr finden, dass es bei AQUA Mühle immer wieder Wirbel und Wellen gibt. Und viele machten sich bereits im März Gedanken, was im November passieren würde, wenn die nächsten Vergaben oder Kürzungen feststünden - „Hab ich im November noch meinen Job?“.

**Philipp:** In den Jugendmaßnahmen merkten die KlientInnen, dass Turbulenzen am Laufen waren, da die TrainerInnen fast täglich in den Gruppen waren.



Serpil Yilmaz



Philipp Salzmann

Im Mittelpunkt steht für uns, eine individuelle und für jede und jeden stimmige Lösung zu finden.

Dass einzelne TrainerInnen nicht mehr da waren, warf Fragen auf und brachte eine gewisse Unruhe und Unsicherheit mit sich. Nichtsdestotrotz glaube ich, dass das im Einzelcoaching gut aufgearbeitet wurde. In den Beratungsmaßnahmen Job Fit, Basic, Arbeitsplatzcoaching und Perspektiven Werkstätten hatte ich nicht das Gefühl, dass das die KlientInnen beschäftigt hätte.

**Was schweißt euren Bereich zusammen? Was ist das Verbindende in eurem Bereich?**

**Phillipp:** Im AMS-Bereich ist es die Tatsache, dass wir alle im selben Boot sitzen. Alle wissen, dass wir von außen wegen der Förderungen stark beeinflusst sind. Das Wissen, dass wir nie sicher sein können, wie es nächstes Jahr weitergeht, macht eigentlich den Kitt aus und ist gleichzeitig auch das Schwierige. Das ist allen MitarbeiterInnen im AMS-Bereich in den letzten zwei Jahren sehr bewusst geworden. Gut gezeigt hat sich das an dem Beispiel, das wir bereits erzählt haben, dass MitarbeiterInnen in einem Team zusammenhielten, indem alle ein paar Stellenprozent reduzierten, um zu verhindern, dass jemand gehen muss.

**Serpil:** Das Verbindende sind für mich auch die Abteilungsleitungen. Wir mussten zusammenwachsen. Früher hatten wir zwei getrennte Teams: eines für Bildungsmaßnahmen, das dem Bereich Bildung - Ausbildung zugehörte und eines für die Beratungsmaßnahmen, das dem Bereich Beratung - Betreuung angehörte. Jetzt haben wir ein AMS-Team. Wir haben langjährige AbteilungsleiterInnen, bei denen wir merken, dass die Philosophie, die Werte, unser Leitfaden, so verständlich sind, dass wir nicht viel erklären müssen. Bereichs- und Abteilungsleitung sind ein Team geworden, auch wenn wir manchmal unterschiedlicher Meinung sind. Die AbteilungsleiterInnen sind bei ihren Abteilungen gleichzeitig sehr präsent. Sie sind das wirklich Verbindende.

**Was war Rückblickend eure größte Herausforderung 2018, wenn ihr euch eure Rollen als Bereichsleiterin bzw. -leiter anschaut?**

**Phillipp:** Für mich waren das diese Personalgeschichten. Sie sind zermürend und frustrierend und es tut mir selbst sehr leid, wenn MitarbeiterInnen gehen müssen. Und natürlich auch die Situation mit dem Geschäftsführungswechsel. Das waren große Herausforderungen für mich.

**Serpil:** Ja, das mit den MitarbeiterInnen war für mich auch so. Der Geschäftsleitungswechsel hatte aber auch etwas positives, weil wir in der Bereichsleitung noch mehr zu einem Team zusammenwachsen. Und ich möchte mich natürlich bei Kerstin und Florian bedanken, für ihr Vertrauen. Sie lassen uns

machen und sie sind präsent, wenn wir sie brauchen. Die Verbindlichkeit ist ebenfalls da. Das ist sehr wichtig für mich. Wir können immer zu ihnen kommen, die Türen sind offen, das gibt Sicherheit und Halt. Jetzt kommen immer wieder neue Themen dazu, wir kreieren neue Projekte, wir sind innovativ, aber ich habe die Sicherheit und den Halt im Hintergrund.

**Gab es 2018 Situationen, über die ihr euch sehr freut oder über die ihr im Nachhinein jetzt noch schmunzelt? Geschichten, über die ihr sagt „kannst du dich noch erinnern?“, Geschichten der Leichtigkeit?**

**Phillipp:** Der Erfolg, dass wir Job House zurückgewonnen haben, war ein ganz gutes Gefühl. Jeder von der Bereichsleitung Andy, Kerstin, Serpil, ich, sowie damals noch Peter Hämmerle zogen gemeinsam an einem Strang und jeder/jede setzte sich entsprechend seiner Fähigkeiten dort ein. Und es hat geklappt, das war ein gutes Gefühl. Und, auch wenn es heute nicht mehr unseren Bereich betrifft, habe ich mich sehr gefreut, dass Nina so einen tollen Job gefunden hat, nachdem sie so lange bei uns war.

**Serpil:** Was mich sehr gefreut hat, war die DBT Abschlussfeier mit den TeilnehmerInnen während meines Sabbats im Sommer. Die gewonnene Stabilität der Jugendlichen zeigte mir, dass wir PsychotherapeutInnen und SkillstrainerInnen einen guten Job gemacht hatten. Wir hatten es als Team geschafft, dass die Jugendlichen stabiler wurden und ihre Selbstverletzungen reduzieren konnten. Es war wirklich ein tolles Ergebnis. Mit dem Angebot DBT haben wir 2018 beim Bank Austria Sozialpreis den dritten Platz gewonnen. Aktuell kämpfen wir immer noch um eine Förderungszusage für dieses Angebot.

**Wie stärkt ihr eure Teams? Wie stärkt ihr eure Abteilungsleitung? Was ist die Kraft, die euren Bereich ausmacht? Was können die MitarbeiterInnen und AbteilungsleiterInnen immer von euch erwarten, wenn sie zu euch kommen?**

**Serpil:** Unser Team zeichnet Ehrlichkeit, Transparenz und Offenheit aus. Gefühle haben Platz, wenn Tränen kommen, kommen Tränen, wenn Freude da ist, kommt Freude. Durch die offene und ehrliche Kommunikation entsteht etwas Verbindendes. Obwohl wir größtenteils teilzeitbeschäftigt sind, wissen alle, dass wir offene Türen und Ohren für unsere MitarbeiterInnen haben und dass sie immer zu uns kommen können.

**Phillipp:** Ich kann das, was Serpil gesagt hat, durch-

„Hab ich im November noch meinen Job?“

Wenn Tränen kommen,  
kommen Tränen,  
wenn Freude da ist,  
kommt Freude.

aus bestätigen. Ich glaube auch, dass wir ein „Wir“-Gefühl haben, so wie ich sagte, „wir sitzen alle in einem Boot“, denn wir hängen ja alle von Fördergebern ab. Da besteht das gegenseitige Verständnis, auch von den Abteilungsleitungen, dass es stark von außen beeinflusst ist, wie wir handeln können. Ich denke, dass wir aus der Erfahrung gelernt haben und seither unsere Entscheidungsfindungsprozesse stärker mit den Abteilungsleitungen gemeinsam beschreiten.

**Habt ihr euch am Jahresbeginn etwas vorgenommen für 2019? Gibt es etwas, von dem ihr sagt „aus dem letzten Jahr nehme ich das mit und das nehme ich mir vor“?**

**Serpil:** Ja, dass ich weiterhin innovativ bin und Projekte starte. Ich bin ganz dabei und gebe auch nicht auf. Wir haben immer wieder neue Ideen, die die Geschäftsleitung unterstützt. Das ist das Schöne. Schon früher hab ich mir vorgenommen, dass wir DBT fix bekommen, auch wenn ich bis zum Schluss kämpfen muss, da lass ich nicht locker.

**Phillipp:** Bei mir ist das eher auf persönlicher Ebene, dass ich etwas gelassener werde. Aber ich bin so der Typ, der gerne überall Bescheid wissen möchte, damit wenn zum Beispiel Serpil nicht da ist, ich mich auch auskenne und alles schnell erledigen kann. Das möchte ich etwas zurücknehmen und etwas lockerer werden. Unbewusst verlange ich von anderen zum Beispiel auch, dass sie schnell auf Mails antworten, weil ich selbst das gerne sofort erledige. Da ist mein Thema, dass ich das ein paar Tage besser aushalten kann.

**Gibt es noch etwas was euch wichtig wäre, es im Jahresbericht zu verankern?**

**Serpil:** Bei den MitarbeiterInnen, AbteilungsleiterInnen und bei der Bereichs- und Geschäftsleitung und den anderen Sozialinstituten mit denen wir zusammenarbeiten, möchte ich mich bedanken.

**Phillipp:** Dem kann ich mich nur anschließen.



FH Vorarlberg Jobmesse: Vorstellung Zick Zack Schulsozialarbeit



AQUA Lehrwerkstatt: Elternabend



# 20 Jahre Zick Zack Schulsozialarbeit

Wertschätzung vermitteln, Menschen stärken

## Meilensteine in der Geschichte

### erste 10 Jahre

#### Entwicklung und Ausbau Ausprobieren und Testen

Schulsuspendierungen stehen zunächst im Vordergrund. Gemeinsam mit den Schulen werden längerfristige Projekte vorerst vor allem im Oberland entwickelt. Es folgt ein sukzessiver Ausbau des Angebotes.

1997

Start mit Einzelfallhilfe im Auftrag der Kinder- und Jugendwohlfahrt. Im Zentrum stehen „Feuerwehraufträge“: Familienbegleitung, Betreuung sind innerhalb von 24 Stunden vor Ort.

1998

Nach Entscheidung des Landes Vorarlberg wird die Zick Zack Schulsozialarbeit unter der Leitung von Thomas Vogel (Gründer von AQUA Mühle Vorarlberg) als tertiäre Intervention und Prävention aufgebaut. Erstes Einsatzgebiet: Einzelfallarbeit

2004 | 2005

Bezug des ersten eigenständigen Büros in der Bildgasse in Dornbirn. Das Zick Zack-Team setzt sich mit der Kinderrechtskonvention intensiv auseinander und implementiert diese in ihre Arbeit.

2009 | 2010

10 Jahre Zick Zack Schulsozialarbeit wird mit einer Veranstaltung zum Thema Kinderrechte und best practice-Beispielen an Schulen gefeiert. Das Kinderrechte-Buch wird präsentiert und Zick Zack erhält den 2. Platz beim Kinderrechtepreis für Buch und Veranstaltung an der Fachhochschule Vorarlberg.

2007 | 2008

Ein neues Konzept für Suspendierungsbegleitung wird erarbeitet und implementiert. Vermehrt kommt es zu Anfragen aus Volksschulen – erste Teilnahme von VolksschülerInnen an der Reitgruppe und in Einzelbegleitung. Das Klientel weitet sich auf eine breitere Altersgruppe aus und lange Begleitungsverläufe werden möglich.

2011 | 2012

„Gemeinsam sind wir stark“ – ein neues Konzept für Klassenprojekte wird erarbeitet. In Ludesch und anschließend in Bludenz findet die Eröffnung neuer Standorte und Büros statt. Durch bessere Anbindung steigen Anfragen und die Betreuung deutlich.

2013 | 2014 | 2015

Mit „aqua drop in“ startet ein Pilotprojekt für die Schnittstelle von Schule und Beruf: Jugendliche können über einen längeren Zeitraum in verschiedene Bereiche schnuppern. Das Angebot von Zick Zack wird laufend ausgebaut und neue Methoden werden in die Arbeit implementiert (z.B.: Neue Autorität, No Blame Approach).

2017

Zick Zack betreut 619 SchülerInnen in der Einzelfallhilfe sowie in innerschulischen und außerschulischen Projekten an insgesamt 136 Schulen im ganzen Land.

Bis heute

zeichnet sich das Angebot der Zick Zack Schulsozialarbeit durch einen freiwilligen und offenen Zugang und bedarfsorientiertes Arbeiten aus. Die Feuerwehrfunktion von Zick Zack war und ist immer noch ein Markenzeichen.

Die Zick Zack Schulsozialarbeit von AQUA Mühle Vorarlberg ist seit 1998 im primären und sekundären Pflichtschulbereich tätig. Im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung begleitet Zick Zack SchülerInnen, die vorübergehend oder längerfristig mit Problemen in der Schule konfrontiert sind.

fixe Klettergruppe für Kinder und Jugendliche

Theaterprojekt  
Generationentheater

Reitgruppe als Bestandteil der sozialen Gruppenangebote

Kochprojekt „Der Nase nach“

„Mann oh Mann“

erste gender-orientierte Gruppe für männliche Jugendliche

„Abenteuer Natur“

erlebnispädagogisch-orientiertes soziales Gruppenprojekt

Reine Mädchengruppe

Peermeditation

Bienengruppe  
Zusammenarbeit mit Imker

Theaterworkshop

für die 10-Jahres-Feier

Lernwerkstatt für VolksschülerInnen

Meditation in Schulen

Filmprojekt  
Kurzfilme werden gedreht

Reine Bubensache

Phantasiegruppe

Einfach  
draußen

Baumhaus in  
Dornbirn

Großgruppenprojekt im Sommer

Rai-Methode  
in der Reitgruppe

Part vivo Gesundheitsprojekt

Das Team aus SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen, PsychologInnen und Systemischen BeraterInnen setzt sich umfassend mit den individuellen Situationen der SchülerInnen auseinander und bietet bedarfsgerechte Begleitung im Sinne von Einzelfallhilfe, sozialen Gruppenprojekten, Elternberatung, Schulgesprächen und Begleitung bei einer Suspendierung.

Die Gemeinwohlpartner AQUA Mühle Vorarlberg und Sparkasse Feldkirch zeigten im Rahmen des Jubiläumsjahres 800 Jahre Feldkirch vom 6.12.2018 bis 7.1.2019 die Meilensteine, Geschichte und Aktualität von Zick Zack.

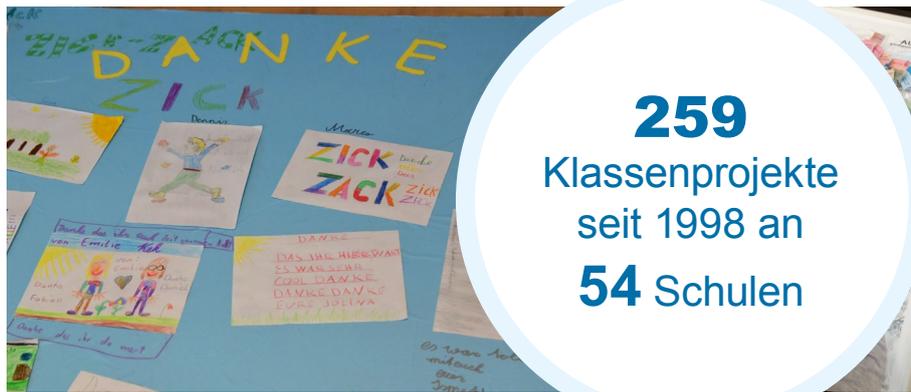


Am 12.12.2018 eröffnete Daniel Mierer von der Sparkasse Feldkirch gemeinsam mit Florian Kresser und Kerstin Mündle die Ausstellung. LSI Christian Kompatscher und Schuldirektorin Gudrun Brunner stellten die Arbeit sowie ihre eigenen Erfahrungen mit Zick Zack mit sehr persönlichen Worten vor. Besonders schön war, dass das Zick Zack Team vollständig da war und wir es miteinander hochleben lassen konnten!



**2.999**  
KlientInnen  
wurden von 1998  
bis 2018 begleitet

(Krisen-, Einzelbegleitungen  
sowie Einzelberatungen)

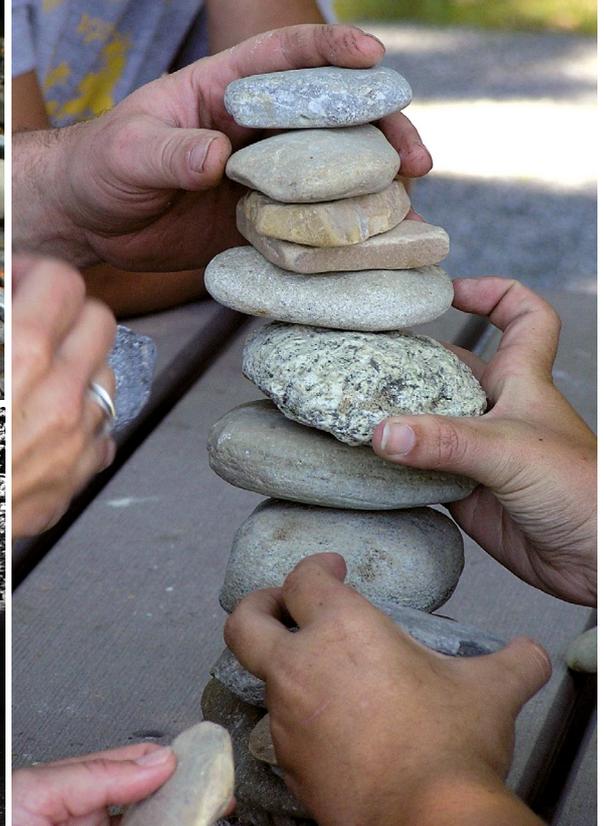


**259**  
Klassenprojekte  
seit 1998 an  
**54** Schulen



**691**  
Suspensionen  
seit 2008





## Wohnen - Leben

Halt und Sicherheit geben - Da Sein können

### 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

Das Tagesstrukturierungsangebot all\_tag bietet ein individuell auf soziale Situation und Bedürfnisse zugeschnittenes Strukturierungs- und Betreuungsangebot. Die TeilnehmerInnen erhalten eine verlässliche Orientierung und sinnvolle Beschäftigungsangebote, die notwendige Sozialkontakte und persönliche Entwicklungsschritte ermöglichen.

Weiters bieten wir Personen, die von einer Autismus-Spektrum-Störung betroffen und auf der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle sind, Unterstützung bei der Lehrausbildung an. Aufgrund ihrer Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion, den ungewöhnlich ausgeprägten Interessen und stereotypen Verhaltensmustern ist eine Integration dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt ohne professionelle Begleitung nur selten erfolgreich.

### Kennzahlen 2018:

125	Tagesstruktur all_tag
86	Wohnbetreuung
15	Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung
4	erfolgreiche Lehrabschlussprüfungen

**226 KlientInnen**

### NetzwerkpartnerInnen

- LKH Rankweil, Lukasfeld, KH Maria Ebene
- niedergelassene FachärztInnen
- HPE
- Verein Omnibus
- psychosoziale Einrichtungen
- aks, Caritas, Lebenshilfe, pro mente
- Wohnungsloseneinrichtungen
- a- plus, dafür
- Büro für Berufsintegrationsprojekte
- Ausbildungsbetriebe
- Bundesministerium für Justiz
- Land Vorarlberg
- Exekutive

### Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Zu unseren KlientInnen zählen in der Tagesstruktur und in der Wohnbetreuung 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

Die **Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung ASD** bietet eine auf Bedürfnisse abgestimmte Lehrausbildung in einem möglichst natürlichen betrieblichen Umfeld. Die berufliche Inklusion von Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung wird dadurch nachhaltig verbessert. Wir begleiten von der Berufsorientierung, der Klärung von Ressourcen und möglichen Ausbildungen bis hin zur

Schnittstelle Betrieb-Schule-Familie-Lehrling.

In der **Tagesstruktur** bestehen unsere Kernleistungen aus sozialpädagogischen, soziotherapeutischen und therapeutischen Gruppenangeboten. Wir bieten arbeitstherapeutische Elemente, Projektwochen, begleitete Freizeitgestaltung, Sozialarbeit und ein Bezugsbetreuungssystem.

In der **Wohnbetreuung** gibt es verschiedene Angebotsformen. Dazu zählt das **Wohncoaching**, unterteilt in ambulant betreutes Wohnen, Übergangswohnen, Be-  
treutes 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.

Zentrale Elemente unserer Arbeit sind Vielfalt und Individualität.

## Interview mit der Bereichsleitung

Im Jahr 2018 hat sich von der Bereichs- und Organisationsstruktur einiges geändert. Welche Meilensteine kommen euch in den Sinn, wenn ihr jetzt auf das Jahr 2018 zurückblickt? Was ist 2018 passiert?

**Kerstin:** 2018 war für uns ein sehr einschneidendes Jahr. Nach dem Start mit dem Wechsel in der Geschäftsführung wurden die Bereiche umstrukturiert. Wir einigten uns darauf, die damals vier Bereiche aufzusplitten und zusammenzulegen, um sie in drei Bereichen aufgehen zu lassen. Für Susanne und mich hieß das, dass ich in den Bereich Wohnen - Leben wechselte und mit ihr gemeinsam die Bereichsleitung übernahm. Zusätzlich kamen die beiden Angebote all\_tag Tagesstruktur und Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung, die bis dahin dem Bereich Bildung - Ausbildung angegliedert waren, zum Bereich Wohnen - Leben. Wir übernahmen gemeinsam die Bereichsleitung und

die Zuständigkeit für alle sozialpsychiatrischen Angebote und führten diese unter unserem Dach Wohnen - Leben zusammen. Das hieß natürlich für alle sehr viel Veränderung: in der Leitung, strukturell, räumlich...

**Habt ihr eure Zuständigkeit aufgeteilt oder seid ihr beide miteinander für alles zuständig?**

**Susanne:** Interessant ist vielleicht, dass wir am Anfang die Idee einer Verschmelzung hatten, also tatsächlich eine Fusion der beiden Unterbereiche Tagesstruktur und Wohnen, damit es Ergänzungen und kurze Wege gibt. Dennoch erwies sich eine Trennung, auch unserer Funktionen, als sinnvoll, da wir intern und extern wohnende KlientInnen mit unterschiedlichem Hilfebedarf haben. Kerstin leitet die Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung und die Tagesstruktur und ich leite das Wohnen.



Susanne Ebner



Kerstin Mündle

Wie seid ihr während der Umstrukturierungen vorgegangen? Habt ihr die Entscheidungen getroffen oder habt ihr sie mit euren Teams entwickelt? Habt ihr versucht, eure Mitarbeitenden vor den Prozessen zu schützen oder habt ihr sie miteinbezogen? Wie hat sich das alles stimmungsmäßig und gruppendynamisch ausgewirkt?

**Susanne:** Die MitarbeiterInnen des Wohnbereichs spürten die räumliche Verschlankung stark. Aufgrund der Situation des Gesamtbetriebs mussten wir luxuriöse, sonnendurchflutete Räume im dritten Stock gegen etwas kleinere, dunklere Räume im Erdgeschoss eintauschen. Das passt natürlich gut ins Leitbild, weil wir immer schon schlanke Strukturen hatten, um einen möglichst großen Teil der Ressourcen den KlientInnen zukommen lassen zu können. Dennoch hat der Umzug etwas gemacht und war ein Prozess für das ganze Team. Die KlientInnen hat das weniger betroffen.

**Kerstin:** Bei der Tagesstruktur gab es 2018 ebenfalls räumliche Veränderungen. In die Räumlichkeiten der ehemaligen Wäscherei und des Angebots SinnBUCH legten wir einen großen Kreativbereich, der ein Zusammenschluss aus den Angeboten Kunstraum und Textilwerkstatt ist sowie einen Begegnungsraum, in dem unterschiedliche Gruppenangebote stattfinden. Die ehemaligen Räumlichkeiten des Kunstraums, die Da-Sein Räumlichkeiten und das Angebot sinnBuch mit der Bücherreinigung mussten aufgrund der Einsparungen aufgegeben werden. In dem Prozess haben wir gemeinsam im Team und mit MitarbeiterInnen von Wohnen - Leben und Arbeit - Beschäftigung einen Workshop durchgeführt, um herauszuarbeiten, wie wir mit unseren Räumen ein möglichst gutes Angebot für unsere KlientInnen bieten können. Wir haben das Beste rausgeholt und miteinander die Räume umgestaltet.

Wie seht ihr euren Weg für 2019? Habt ihr gemeinsam Ziele entwickelt, die für den Bereich Wohnen - Leben gelten sollen?

**Kerstin:** Einige Ziele vom letzten Jahr sind noch offen. Wir haben auf der MitarbeiterInnen-Ebene Workshops und Klausuren für engeren Kontakt und Austausch geplant. Übergreifend wollen wir schauen, was an unseren Handlungsabläufen optimierbar ist. Psychohygiene und die Frage nach guter gegenseitiger Unterstützung sind übergreifende Themen.

**Susanne:** Wir haben das visionäre Ziel, dass wir mit der Sozialpsychiatrie AQUA Mühle eines der

besten Angebote für unsere KlientInnen im Land sind. Bei dieser Vision sollen unsere KlientInnen ganz individuell im Fokus stehen. Dieses ständige Nach-Vorne-Entwickeln ist etwas, was ich eigentlich gar nicht unser Ziel nennen möchte, sondern eher unsere Haltung, die wir haben.

Hat sich der Entwicklungs- und Umstrukturierungsprozess im Bereich Wohnen - Leben positiv für eure KlientInnen ausgewirkt hat?

**Kerstin:** Das sehr wohl auf allen Ebenen, weil wir damit ein sehr buntes, wirklich individuelles Angebot für die Bedürfnisse, Wünsche, Stärken und Schwächen der KlientInnen schaffen konnten und auf sie eingehen und reagieren können.

**Susanne:** Ich finde die Frage nach Verbesserung immer schwierig, weil sie impliziert, dass es vorher schlechter gewesen ist. Ich sage lieber, dass es Entwicklungen gibt: vom Menschen, vom Hilfebedarf, von den Institutionen, vom Gesundheitssystem.

Verändern sich Herausforderungen in der KlientInnenbegleitung? Sind es andere Diagnosen? Kommen sie früher zu AQUA Mühle?

**Kerstin:** Stark verändert hat sich die Sensibilisierung der gesamten Gesellschaft. Heutzutage wird in der Regel viel rascher reagiert und schneller abgeklärt, weswegen beispielsweise bei Kindern und Jugendlichen die Diagnosen heute zeitnah gestellt werden als noch vor wenigen Jahren. Die Frage „Was könnten die Ursachen für diese Symptome sein, die ich habe?“ ist normal geworden. Meiner Ansicht nach hat das positive und negative Seiten für die Betreuung. Auf der einen Seite kann viel genauer, individueller und schneller reagiert werden. Die andere Seite dieser frühen Diagnosen können Stigmatisierungen und Schubladisierungen sein. Die Herausforderung und der Auftrag an alle, die mit Menschen mit Diagnosen zu tun haben oder arbeiten ist, dass diese negative Seite nicht auftritt, sondern dass die Diagnose zu einer individuellen und guten Unterstützung verwendet wird.

**Susanne:** Ich würde sagen, dass KlientInnen in der heutigen Psychiatrie mündiger sind als früher. Wir haben KlientInnen, die das frühere geschlossene Psychiatriesystem noch erlebt haben, das es ja zum Glück schon lange nicht mehr gibt. Heute gibt es KlientInnen, die sich besser einstehen

Psychohygiene und die Frage nach guter gegenseitiger Unterstützung sind Themen für 2019.

Das ständige Nach-Vorne-Entwickeln ist unsere Haltung, die wir haben.

trauen und auch mal in Konfrontation und Auseinandersetzung gehen können. Spürbar ist, wenn auch nicht wissenschaftlich belegt, dass vielen jungen Menschen in der Psychiatrie Bodenhaftung und Verwurzelung fehlt. Das ergibt meiner Ansicht nach Spannungsfelder: Auf der einen Seite bin ich mündiger und kann besser für mich einstehen und auf der anderen Seite fehlen mir Halt und Verwurzelung.

**AQUA Mühle ist ein grosser und wichtiger Teil der Sozialpsychiatrie in Vorarlberg. Ihr habt den Wunsch bzw. die Vision angesprochen, noch weiter zu wachsen. Was wünscht ihr euch von der Systempartnerschaft für die Sozialpsychiatrie im Land?**

**Susanne:** Ich wünsche mir, dass Individualität und Flexibilität in der Betreuung erhalten bleiben. Derzeit haben wir innerhalb unserer vorgegebenen Produkte Spielräume und können individuell arbeiten.

**Kerstin:** Ein großes Thema ist auch Inklusion, wozu jetzt schon viele Veranstaltungen durchgeführt werden, es aber noch viel zu tun gibt in unserem Bereich - vor allem an Vernetzungs- und Aufklärungsarbeit. Wenn wir uns sensibilisieren und öffnen, können wir unseren KlientInnen ein tolles Angebot bieten. Gerade in der Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung haben wir kürzlich ganz tolle Erfahrungen gemacht, die mich selbst überrascht haben. Zwei Lehrlinge haben tolle Lehrstellen bekommen! Daran konnte man gut sehen, was mit guter Unterstützung möglich ist. Die Betriebe waren gut informiert und offen, die Lehrlinge wirklich anzustellen. Noch besonderer fand ich allerdings, dass die Betriebe bei den Bewerbungen die jeweiligen Stärken – und nicht die Schwächen - in den Vordergrund stellten. Dass es Firmen gibt, die so handeln, zeigt, dass in unserer Gesellschaft diesbezüglich schon viel passiert ist. Ich wünsche mir, dass es weiter in diese Richtung geht.

**Erzählt uns bitte eine eindrückliches oder bewegendes Erlebnis von 2018 aus eurem Bereich. Fällt euch eine Geschichte ein, die ihr gerne erzählt und an die ihr euch gerne erinnert?**

**Kerstin:** Ein Jugendlicher erzählte mir in einem Berufsorientierungsgespräch, dass er gerne viel liest und sich gerne mit Geschichte beschäftigt. Als es mehr um die handwerklichen Fähigkeiten ging, erwähnte er, dass er seinem Vater oft beim Baumfällen helfe. Und dann dachte ich mir, „ok, wow, dann sind in dem Fall auch noch handwerkliche Stärken da, er hat Kraft, er bringt Power mit und hat dann vermutlich auch noch viel Ausdauer“. Ich war dann gleich viel zu schnell in Gedanken. Der Vater ergänzte: „Ok, und dann musst Du Kerstin noch erzählen wie das genau aussieht, wenn Du dem

Papa beim Baumfällen hilfst.“ Dann sagte er mir, dass er dabei ungefähr fünf Meter mit Meterstab und Maßband daneben steht und immer genau abmisst, wie groß die Stücke sein müssen, wonach der Vater dann dort genau durchsägen darf. - Für mich ist das nicht nur eine Geschichte sondern auch ein Beispiel dafür, dass man sich oft schnell selbst ein Bild macht, anhand dessen man gleich weiterarbeitet ohne genau nachzufragen. - Und ich hatte ihn mir schon als Tischlerlehrling vorgestellt! (lacht)

**Susanne:** Mir fällt ein, dass ich von einer ehemaligen Klientin einen Brief bekam, in dem sie sich nach Jahren noch einmal bei uns bedankte. Sie beschrieb den Weg, den sie bei uns beschritt mit einem Stock, den sie eine Zeitlang als Gehhilfe benötigte, den wir ihr übergeben hätten und wir ihr zur Verfügung gestanden hätten.

Sie konnte diesen Stock aber auch sehr gut wieder zurückgegeben als sie ihren Weg wieder selbst weiter beschreiten konnte. Dieser Brief hat mich sehr beeindruckt. Wie nachhaltig offenbar diese kurze Zeit, die wir zusammen hatten, wirkte. Für mich sind es wiederkehrende Highlights, wenn KlientInnen, die nicht mehr bei uns in Betreuung sind, mit uns Kontakt halten und vorbeikommen oder anrufen, weil es schön ist, zu sehen, wie Menschen sich entwickeln.

**Kerstin:** Was mir sehr speziell schien, war das Fußballer-Projekt, das auf Eigeninitiative eines Mitarbeiters entstanden ist.

**Susanne:** Das ist eine coole Sache. Ein Mitarbeiter, der Fan vom FC Lustenau ist, stellte neben seiner Anstellung als Mitarbeiter bei AQUA Mühle ein Projekt auf die Beine: Er organisierte, dass Profifußballer regelmäßig mit KlientInnen Fußball spielen. Und letzten Samstag war wieder so ein Treffen. Wir sind es in der Psychiatrie nicht so gewöhnt, dass KlientInnen schon eine Stunde vor Treffpunkt anwesend sind - das war letzte Woche der Fall. Um zwei war Treffpunkt und um eins waren sie schon da und haben sich gefreut. Also wenn so etwas gelingt, wenn Impulse weitergetragen werden und etwas daraus entsteht, wenn MitarbeiterInnen sagen, da komme ich auch und in ihrer Freizeit Fußball spielen, weil es ein lässiges Projekt, eine lässige Sache ist - das ist schön.

Es sind Highlights, wenn KlientInnen, die nicht mehr bei uns in Betreuung sind, mit uns Kontakt halten und vorbeikommen oder anrufen.

## 2018 aus Sicht der KlientInnenvertretung (KV)

Im Oktober letzten Jahres wurden einige Klienten und Klientinnen von Wohnen - Leben durch die Bereichsleitung von Susanne Ebner eingeladen und gefragt, ob Interesse und Lust bestehe, einer Verantwortung nachzugehen und als „Sprecher oder Sprecherin“ die eigene WG zu vertreten. Nach vielem hin und her Überlegen entschieden sich dann zum Schluss alle von AQUA Mühle betreuten KlientInnen für eineN VertreterIn, der/die in den KVS (KV Sitzungen) konstant dabei sein wird.

Somit entstand [die erste KV Gruppe in der AQUA Mühle](#). Sie sitzt immer am letzten Freitag im Monat unter der Leitung von Frau Ebner zusammen, um sich miteinander auszutauschen und zu diskutieren.

Bei den ersten zwei Sitzungen ging es um die Findungsphase, was es überhaupt heißt, einE VertreterIn zu sein und wie wichtig es ist, einer so anspruchsvollen Aufgabe nachzugehen.

Daraufhin wurden die Zuständigkeitsbereiche der KV in den WGs besprochen und die Regeln fixiert.

In den nächsten Sitzungen sprachen die VertreterInnen über einige Themen, wie „Feedback geben“ und „auf gleicher Augenhöhe“ miteinander kommunizieren. Dieser Punkt scheint in der Betreuung von einigen Klienten und Klientinnen ein großes Thema zu sein: Nach Nachfrage gaben einige an, sich von den Einzelcoaches und der Bereichsleitung nicht ernst genommen zu fühlen.

Diese Gedanken und Empfindungen kommen auf, da manchmal Entscheidungen oder auch Konsequenzen gezogen werden, die in diesem Moment notwendig sind, aber für den Klienten oder Klientin nicht gerecht scheinen. Dadurch begeben sich die meisten in die „Opferrolle“. Da ist die große Herausforderung, sich NICHT als Opfer zu sehen, sondern nachzudenken und zu analysieren.

Trotz Veränderungen und trotz von den Coachs oder der Bereichsleitung getroffener Entscheidungen wäre es richtig, darüber zuerst zusammen zu sprechen und dann gemeinsam eine Lösung zu finden.

[„Zufrieden ist derjenige, der glaubt, sein Schicksal selbst in die Hand nehmen zu können und trotz widriger Umstände seines Glückes Schmied zu sein.“](#)

Solche aber auch viele andere Punkte besprachen die KVS und Frau Ebner schon in acht gemeinsamen Sitzungen. Verlässlichkeit, Vertrauen, aber auch Humor sind feste Bestandteile der Gruppe geworden. Das Lobenswerte jedoch ist, dass man auch bei jeder Sitzung sieht, dass man gehört und auch wahrgenommen wird, und dass zu jedem Problem eine Lösung zu finden ist, man muss nur den Mut dazu haben, darüber zu reden.

[„Miteinander statt gegeneinander“](#)  
In Vertretung: Ezge, Alessandro, Ines und David

# Finanz- und Rechnungswesen

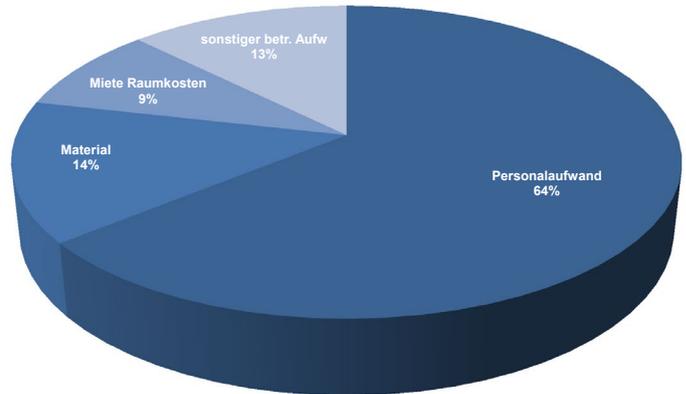
Zu den Aufgaben des Finanz- und Rechnungswesen von AQUA Mühle Vorarlberg zählen Buchhaltung, Fakturierung, Förderwesen, Lohnverrechnung und Kostenrechnung/Controlling.

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

	2015	2016	2017	2018
Arbeit - Beschäftigung	5.991	8.691	8.195	8.092
Bildung - Ausbildung	3.064	3.747	3.594	
Beratung - Betreuung	3.073	3.121	3.112	
Bildung - Beratung				4.030
Wohnen - Leben	2.521	2.713	2.760	3.538
sonstige	65	86	106	101
Summen*	14.714	18.358	17.767	15.761

\* in Tausend Euro



# Informationstechnologie

Die Abteilung Informationstechnologie besteht aus vier MitarbeiterInnen und zwei Lehrlingen, die die Bereiche Systemadministration, Eigenentwicklung Software in IBM Notes, Netzwerkinstandhaltung, Lehrlingsbetreuung und Telefonie abdecken. 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. Unterstützt werden zudem das Antoniushaus in Feldkirch und das Haus St. Elisabeth in Hall in Tirol.

Unsere Kernleistungen sind:

- IT-Hotline
- Helpdesk
- Benutzerverwaltung
- Bestellung neuer Hard- und Software
- Betreuung der Hardware
- Ressourcenverwaltung
- Überwachung der Systeme
- Einschulung neuer MitarbeiterInnen
- Datenbankverwaltung
- Sicherung der Systeme
- Erweiterung der IT-Infrastruktur nach Bedarf
- Informationsplattform TWiki
- Lehrlingsausbildung

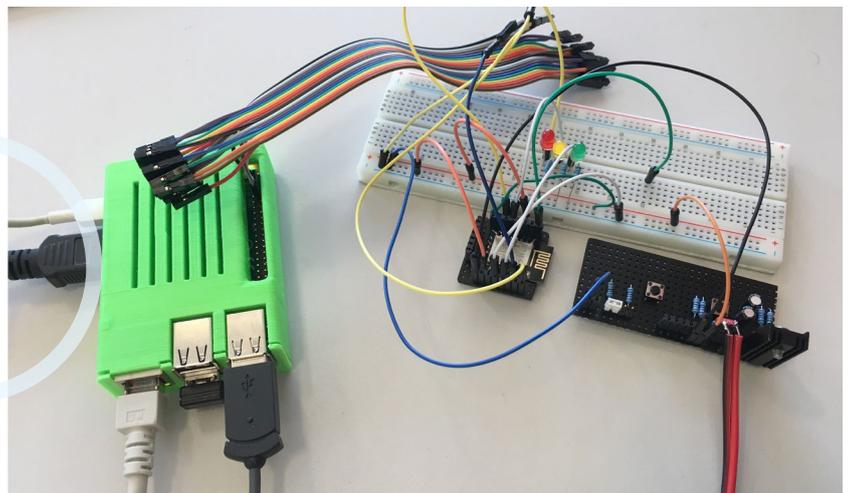
**Georg Dörn**  
T 0699/1515 9636  
E georg.doern@aqua-soziales.com

## Rückblick 2018

- EU-Datenschutz-Grundverordnung TOMs
- Vorbereitung Einführung Mobile Device Management
- Zahlreiche Standorte abgebaut / zusammengelegt
- Erfolgreicher Lehrabschluss

## Vorschau 2019

- Stabilisierung und Verbesserung der IT
- Neue Server Hardware
- Citrix Umstellung auf Windows 2019
- Entwicklung Risikoanalyse (RiskCube)



# Organisations- und Qualitätsentwicklung

## DATENSCHUTZ

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

Die Europäische Datenschutzgrundverordnung ist mit 25.05.2018 in Kraft getreten. AQUA Mühle Vorarlberg hat ein Datenschutzteam ins Leben gerufen, bestehend aus Leitung IT, Leitung Organisation und einem Juristen. Das Team musste einige gesetzlich vorgeschriebene Arbeiten vor Inkrafttreten der Verordnung erledigen:

- Erstellung von diversen Datenverarbeitungsverzeichnissen
- Ausarbeitung, Umsetzung von technisch organisatorischen Maßnahmen (TOMs)
- Ausbildung von Datenschutzbeauftragten (Philipp Salzmann, Hans-Peter Bickel)
- Sichere Entsorgung von Dokumenten, deren Aufbewahrungsfrist abgelaufen ist, organisieren und durchführen (Kellerarchiv).
- Erstellung Datenlöschkonzept
- Organisation und Durchführung Datenschutz-Grundgrundschulungen für MitarbeiterInnen
- Durchführung Datenschutzfolgenabschätzung für mögliche Datenschutzrisiken
- Erstellung der Ablaufprozesse: Auskunftrecht, Recht auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Widerspruchsrecht und Data Breach Notification
- laufende Vernetzungstreffen mit dem AGV

Der „Datenschutz-Prozess“ ist ständiger Begleiter für AQUA Mühle Vorarlberg und seine MitarbeiterInnen geworden. Weitere, vertiefende Schulungen und weitere MitarbeiterInnen-Sensibilisierung in diesem Prozess sind unumgänglich und mit die wichtigsten Aufgaben der Datenschutzbeauftragten. Das Datenschutzteam hat sich 2018 regelmäßig zum Austausch und Festlegen nächster Schritte getroffen. Dies wird auch 2019 so weitergeführt.

Was sind die Aufgaben der Datenschutzbeauftragten:

- Überwachung der Einhaltung der DSGVO
- Unterrichtung über Vorkommnisse, Änderungen sowie Beratung der Geschäftsführung
- Unterrichtung über Vorkommnisse, Änderungen sowie Beratung der MitarbeiterInnen
- Sensibilisierung, Motivierung und Schulung der MitarbeiterInnen
- Überwachung der Durchführung der Datenschutzfolgenabschätzung
- Überwachung der Umsetzung der Risikoanalysen

- Zusammenarbeit mit Aufsichtsbehörde
- AnsprechpartnerIn für betroffene Personen

MitarbeiterInnen sind verantwortlich für den Umgang mit den ihnen zur Verfügung gestellten und von ihnen erhobenen personenbezogenen Daten. Für die gesetzeskonforme Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung ist die Geschäftsführung verantwortlich. Die Geschäftsführung lässt sich dabei von Datenschutzbeauftragten unterstützen.

## ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Tätigkeiten in der Organisationsentwicklung sind darauf ausgerichtet, allen MitarbeiterInnen und Interessensgruppen von AQUA Mühle zu dienen. Interne Unternehmensentwicklungen sollen angestoßen, auf den Weg gebracht und in weiterer Folge begleitet werden. So arbeitet die Organisationsentwicklung aktiv mit in

- Geschäftsleitungsassistenten
- Bereichsleitungs-Jour-Fixe
- diversen Arbeitsgruppen
- Datenschutzteam

Die Organisationsentwicklung übernimmt Leitungs- und Begleitungsaufgaben wahr im

- Sicherheit-Gesundheit-Umwelt-Team
- Datenschutz-Team
- in diversen Workshops und Klausuren

Die Personalentwicklung-Steuergruppe beschäftigte sich 2018 damit, welche Personalentwicklung-Werkzeuge in AQUA Mühle existieren und gegebenenfalls angepasst beziehungsweise ausgebaut werden sollen. Dazu soll es 2019 Workshop-Gruppen, unter Begleitung und Lenkung der Personalentwicklung-Steuergruppe, geben. Weiters wurde über das Thema „Zentralisierung versus Dezentralisierung von Personalagenden“ nachgedacht.

## QUALITÄTSSICHERUNG

2019 steht wiederum der Start eines EFQM-Projektes an, da unsere EFQM-„Zertifizierung“ im Juli 2019 ausläuft. Im Vorfeld dazu wurde 2018 nachgedacht, welchen Weg wir in Sachen Qualitätssicherung weiter beschreiten möchten. Wir sind übereingekommen, den eingeschlagenen EFQM-Weg weiter zu gehen. Wir werden 2019 wiederum die Stufe „C2E Committed to excellence“ anstreben und über einen Selbstbewertungs-Workshop drei Verbesserungsprojekte dingfest machen.

Der  
Datenschutzprozess  
ist ständiger Begleiter  
für AQUA Mühle und  
alle MitarbeiterInnen  
geworden.

## SICHERHEIT – GESUNDHEIT – UMWELT (SGU)

### ArbeitnehmerInnenschutz:

Im Rahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes fanden Begehungen diverser Arbeitsstätten in Zusammenarbeit mit Barbara Wiesner und Firma Safe Side statt. Festgestellte Sicherheitslücken wurden erhoben und Verbesserungsmaßnahmen dazu in die Umsetzung gebracht, Dokumentationen aktualisiert und auf Stand gebracht.

Weiters wurde die Abteilung Holzbau & Landschaftspflege in Ludesch evaluiert und in der Kindertagesbetreuung Panama Frastanz eine Mutterschutzevaluierung in Zusammenarbeit mit unserem Arbeitsmediziner, Dr. Stephan Konzett, durchgeführt.

Beanstandete Mängel bei Prüfungen durch das Arbeitsinspektorat wurden umgehend behoben und die Erledigung der Mängelbehebung entsprechend an das Arbeitsinspektorat rückgemeldet.

In Sachen Brandschutz wurde 2018 der Ist-Stand in diversen Niederlassungen erhoben, mögliche Maßnahmen für 2019 sind bereits in Planung.

Ein gesetzliches Erfordernis ist die umfassende Dokumentation von ArbeitnehmerInnenschutzmaßnahmen. So wurde 2018 eine Unterweisungsmatrix bei AQUA Mühle installiert, die jederzeit darüber Auskunft geben kann: wer, wann, welche Sicherheitsschulung erhalten hat, wer noch zu schulen ist, wer die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) sind, wer die ErsthelferInnen (EHs) sind, wer an Datenschutzschulungen teilgenommen hat, etc.

Das Vermeiden von Arbeitsunfällen durch Bewusstmachen von Gefahrenquellen und Behebung derselben an den Arbeitsplätzen war auch 2018 eine der Hauptaufgaben des SGU-Teams. 2018 mussten neun Arbeitsunfälle der AUVA gemeldet werden. Nach Genesung des/der jeweiligen MitarbeiterIn fanden die gesetzlich vorgeschriebenen „Nachevaluierungen“ statt. Im Vergleich dazu waren 2017 noch 14 und 2016 noch 17 Arbeitsunfälle zu verzeichnen.

### Ausblicke für ArbeitnehmerInnenschutz in 2019:

- Weitere Verringerung von Arbeitsunfällen durch Präventionsarbeit in Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauenspersonen.
- Planung und Durchführung der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung

- Ausbildung einer internen Sicherheitsfachkraft
- Zusammenarbeit zwischen Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsvertrauenspersonen intensivieren
- Gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsstättenbegehungen durch Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizin und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen
- Planung, Koordination und Durchführung von Übungen zu Brandschutz und Evakuierung

Durch eine verstärkte Vor-Ort-Präventionsarbeit an den jeweiligen Arbeitsstellen soll die Sicherheit unserer MitarbeiterInnen weiter verbessert werden. Dazu werden die Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) künftig verstärkt in die Präventionsarbeit mit einbezogen. In der 2019 stattfindenden ASA-Sitzung werden die Aufgaben der Sicherheitsvertrauenspersonen neuerlich vorgestellt und gemeinsam erörtert.

### Gesundheit:

Corinna Loacker, ausgebildete ProDeMa\*-Trainee, hat 2018 wiederum ProDeMa-Schulungen und ProDeMa-Refresherkurse intern angeboten und durchgeführt.

### Ausblick für ProDeMa 2019:

- Ausbau der Präventionsarbeit bei AQUA Mühle und weitere Verringerung von Übergriffen
- Steigerung des individuellen Sicherheitsgefühls der einzelnen MitarbeiterInnen, indem sie leicht anwendbares Handwerkszeug zur Deeskalation erhalten (Hilfe zur Selbsthilfe)
- Regelmäßig stattfindende Basisschulungen (3-tägig) für MitarbeiterInnen
- Weitere Refresher für MitarbeiterInnen, um bestehendes Wissen aufzufrischen und die eigene Arbeit und Arbeitshaltung zu reflektieren.

### Umwelt:

Durch das aktive Umsetzen von Verbesserungsmaßnahmen im Rahmen des Ökoprotitprogrammes leisten die MitarbeiterInnen von AQUA Mühle Vorarlberg einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz. So wurden die MitarbeiterInnen auch 2018 mittels Informationen, Schulungen und Unterweisungen in Themen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit weiter sensibilisiert. 2018 konnte wiederum die Ökoprotit-Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen werden.

\* ProDeMa (Professionelles Deeskalationsmanagement)

## Personalrat – ich bin wer bei AQUA!

### Thomas Ender

T 0699/1515 9603

E thomas.ender@aqua-soziales.com

Mit einer neuen Vereinbarung wurde die Zusammenarbeit des Personalrats mit der Geschäftsleitung auf neue Beine gestellt. Im Wesentlichen wurde das Profil geschärft und die Rolle des Personalrats klar definiert. Zudem wurde die Möglichkeit zur Teilhabe für die Mitarbeitenden gestärkt.

Eine konkrete Umsetzung kam aus der „AG Kommunikation und Transparenz“ mit MitarbeiterInnen-TREFFEN, die seit Juni 2018 regelmäßig statt finden und durch den Personalrat organisiert werden. Beim ersten Treffen im Mühlecafé gab es einen kurzen Input durch die Geschäftsleitung sowie eine kleine Aufgabe zum Mitmachen. Danach stand der Food-Truck bereit, um uns zu verköstigen.

### Personalratswahl 2018

Im Oktober fanden Personalratswahlen statt. Erstmals konnte eine Liste von zehn Personen gewählt werden. Die Liste wurde im Vorfeld erstellt. Die Stimme konnte per Computer im Intranet abgegeben werden.

### Ergebnis der Personalratswahl 2018

- Wahlbeteiligung: 78 Stimmen
- Ja Stimmen: 69 88,5 %
- NEIN Stimmen: 9 11,5 %

### Was hat bei mir bewirkt, mich (wieder) für AQUA Mühle zu entscheiden?

- Tolles und spannendes Arbeitsumfeld
- Philosophie und derzeitiger Leitfaden in guter Richtung
- Möglichkeit zu gestalten und die Möglichkeit mitzugestalten
- Ich liebe meine Arbeit und mein Team!
- Unterstützung von MitarbeiterInnen, Leitung (Rücken stärken)
- Vertrauen in mein / unser Arbeiten
- Die Liebe zur Arbeit und der Spaß mit den KlientInnen
- Die Nettigkeit und Freundlichkeit der MitarbeiterInnen, Loyalität, Motivation
- SINN-VOLLE Tätigkeit
- Tolle Veranstaltungen, coole Weihnachtsfeier, sehr köstliches und gutes Essen, super Catering
- Stabilität für KlientInnen; Heimat / Familie sein dürfen
- Der Zusammenhalt des super Teams
- Lust und Möglichkeit zur Mitgestaltung
- Ich liebe meine Arbeit mit Menschen und KollegInnen
- Freie Arbeitseinteilung; eigene Ideen einbringen zu können
- Täglicher Umgang mit KlientInnen, Gästen und Lehrlingen
- Vielfältigkeit der Aufgaben / KlientInnen
- Trotz schwieriger Situationen ein guter Zusammenhalt im Team
- Viel Eigenverantwortung
- Engagement, Toleranz, Pünktlichkeit
- Ein paar sehr liebgewonnene Menschen
- Neuer interessanter Arbeitsbereich / gutes Team
- Wundervolle und angenehme MitarbeiterInnen
- Die Motivation, für Menschen mit anderen Blickwinkeln da zu sein, wenn notwendig.



# 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@  
 aqua-soziales.com

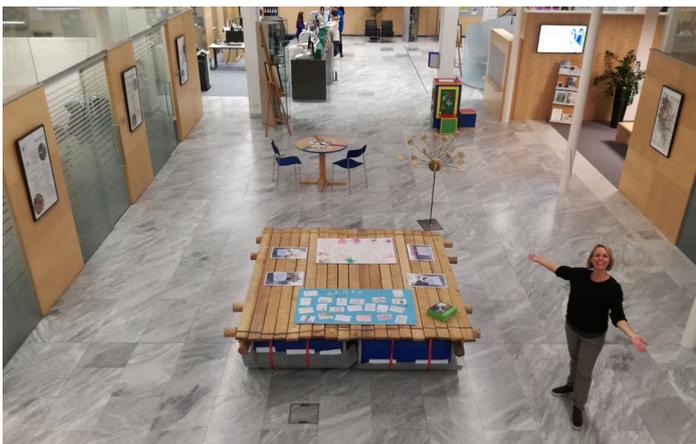
## Aktivitäten 2018

- 13. AQUA Forum
- Adventfenster Frastanz
- Ausstellung Sparkasse Feldkirch
- Begrüßung neuer MAInnen
- Beschilderung Standorte
- Beschwerdemanagement
- Geburtstag Breanderei Rankweil
- Homepage- und Intranetbetreuung
- Informationsmaterial: Aktualisierung und Erstellung
- Jahresbericht
- Kunstraum Kalender
- Pressearbeit
- Pressekontakte (Interviews...)
- Pressespiegel
- Projektbegleitung
- Projektkoordination Herbstmarkt Frastanz
- Stellenausschreibungen
- Unternehmensvorstellungen
- Veranstaltungsmanagement
- Vernetzungstreffen
- Weihnachtspost

## Vorstellung AQUA Mühle 2018

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

- PH Vorarlberg NeulehrerInnen
- BAKIP Feldkirch
- Mittagsbetreuung Stadt Feldkirch
- Mittagsbetreuung Stadt Bregenz
- S. Müller-Koberstein, Agentur für Arbeit Lindau und M. Preisendanz, Jobcenter Lindau
- FH Vorarlberg, Soziale Arbeit
- Elternabend 1. und 5. Klassen BORG Schoren
- VS Feldkirch-Sebastianplatz
- Lebenshilfe Vorarlberg
- dafür
- Institut für Soziopädagogik Stams



# 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.

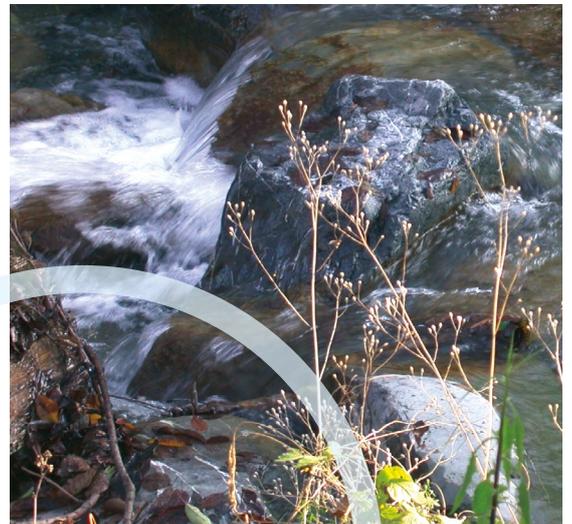
MitarbeiterInnen und KlientInnen sollen sich bei AQUA Mühle wohl fühlen.

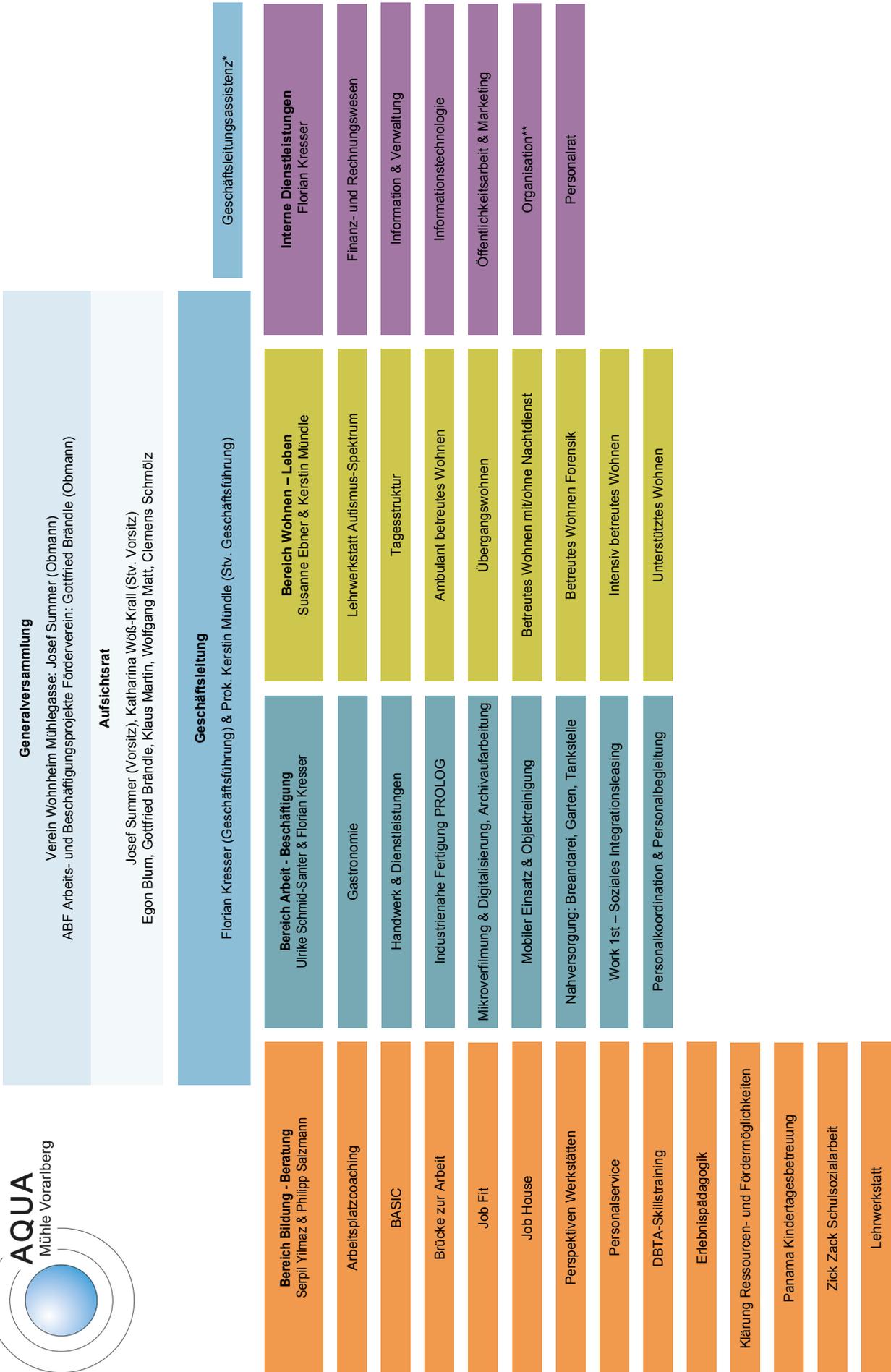
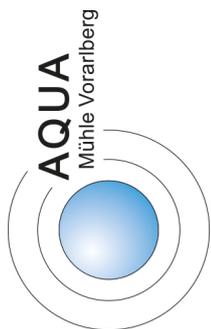
Wer die verschiedenen Angebote zur Lebensgestaltung nützt, bei AQUA Mühle wohnt, arbeitet, lernt oder eine Ausbildung absolviert, kann mitwirken und mitgestalten. Wir fördern selbstverantwortliches, kooperatives und kreatives Arbeiten und sind offen für neue Ideen und Entwicklungen. Unsere Kultur, einander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





**Legende:**

\* Geschäftsleistungsassistentz: 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 **QUALifizierung** 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.