



Titelbild: 14. AQUA Forum „Was nicht passend ist ... wird passend gemacht?“

# Jahresbericht 2019

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

## Inhaltsverzeichnis

<b>Erfolgreich für Menschen</b> .....	3
<b>AQUA Mühle Vorarlberg</b> .....	4
<b>14. AQUA Forum</b> .....	7
<b>Aktivitäten 2019</b> .....	14
<b>Arbeit – Beschäftigung</b> .....	24
<b>Bildung – Beratung</b> .....	31
<b>Wohnen – Leben</b> .....	36
<b>Interne Dienstleistungen</b> .....	41
<b>Leitbild / Organigramm</b> .....	46

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

Thomas Vogel, 2014

### Impressum

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

Für den Inhalt verantwortlich:  
Geschäftsführer: Florian Kresser  
Redaktion & Layout: Ulrike Schmid-Santer,  
Eva Maria Dröscher  
Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg

## Erfolgreich für Menschen 2019

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 sinn-erfülltes 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.



## 2019 in Zahlen

### 364 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2019)

- 178 Stamm-MitarbeiterInnen
- 6 geringfügig Beschäftigte
- 13 Lehrlinge
- 164 TransitarbeitnehmerInnen
- 3 Zivildienstler

### 2.770 KlientInnen / begleitete Personen

- 1.278 Personen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 22 Freiwilliges Integrationsjahr
- 48 Kinder (Panama)
- 1.170 SchülerInnen (Zick Zack)
- 81 Personen Wohnbetreuung
- 124 Personen Tagesstruktur all\_tag
- 47 Lehrlinge

**16.307.000 Umsatz in € im Jahr 2019**

### Geschäftsleitung

Florian Kresser  
Prok. Kerstin Mündle

### Gesellschafter

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

### Aufsichtsrat

Vorsitz: Vize-Bgm. Mag. Gudrun Petz-Bechter  
Vorsitz-Stellvertretung: Dr. Klaus Martin  
Dir. Dr. Barbara Bergmeister-Keckeis  
KR Egon Blum  
Notar Mag. Clemens Schmözl  
Bgm. Wolfgang Matt  
Bgm. Mag. Katharina Wöß-Krall

Folgende Personengruppen begleiteten wir 2019:

### Bereich Arbeit – Beschäftigung

- 269 TransitarbeitnehmerInnen
- 314 Personen im Arbeitstraining
- 13 Job Perspektive Vorarlberg
- 22 Freiwilliges Integrationsjahr
- 33 Work 1st - Soziales Integrationsleasing

### Bereich Wohnen – Leben

- 124 Tagesstruktur all\_tag
- 81 Wohnbetreuung
- 17 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung

### Bereich Bildung – Beratung

- 48 Kindertagesbetreuung Panama
- 1.170 Schulsozialarbeit Zick Zack
- 898 KlientInnen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 30 AQUA Lehrwerkstatt



## Aufsichtsrat



Gudrun Petz-Bechter  
Aufsichtsratsvorsitzende

Ich empfinde großes Glück und es erfüllt mich mit ebenso großer Dankbarkeit, dass ich seit ein paar Monaten Mitglied des Aufsichtsrats der „AQUA Mühle“ bin und so dieses für unsere Gesellschaft enorm wertvolle Unternehmen begleiten darf.

Glück deshalb, weil bereits meine Vorgänger gemeinsam mit vielen Mitstreitern die Entwicklung dieses Unternehmens sehr vorausschauend und umsichtig in die Wege geleitet haben, sodass wir auf das **Jahr 2019 als das wirtschaftlich stärkste Jahr der AQUA Mühle** zurückblicken können. An dieser Stelle möchte ich der Geschäftsleitung, allen Mitarbeitenden und sämtlichen aktiven und ausgeschiedenen Funktionärinnen und Funktionären meinen großen Dank aussprechen.

Aber ohne „alte Zeiten“ strapazieren zu wollen, darf ich an dieser Stelle daran erinnern, dass sich die AQUA Mühle in ihrer Geschichte auch schon sehr schwierigen Zeiten ausgesetzt gesehen hat. Und auch künftig – bedingt vor allem durch „Corona“ – ist es teilweise ungewiss, wie sich unsere Wirtschaft, unsere Gesellschaft weiterentwickeln wird. Vieles ist in Bewegung und gerade Menschen, die schon vor Corona mit der Unerbittlichkeit unserer Leistungsgesellschaft konfrontiert waren, verspüren diese Unsicherheit verstärkt.

Allerdings wissen wir nicht erst seit der Pandemie um die Bedeutung des sozialen Zusammenhalts und des sozialen Friedens. Denn das ist es doch in Wahrheit, was unsere Gesellschaft ausmacht. Solidarität und Zusammenhalt bilden ein Netz, das alles andere als selbstverständlich ist und das ständig **Einsatz und Herzblut** erfordert. Und genau das sind die Qualitäten, die bei der gesamten Belegschaft der AQUA Mühle - von der Geschäftsleitung über die MitarbeiterInnen bis hin zu den KlientInnen – feststellbar sind und aufrichtig und mit viel Einsatzfreude gelebt werden.

Der Aufsichtsrat wird von der Generalversammlung bestellt.

Die Generalversammlung besteht aus dem Vorstand des Vereins Wohnheim Mühlegasse und dem Vorstand des Vereins ABF Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein. Sie wird einmal pro Geschäftsjahr einberufen.

Obmann des Vereins Wohnheim Mühlegasse ist Hubert Schneider. Obfrau des Vereins ABF Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein ist Vize-Bgm. Gudrun Petz-Bechter.

Mitglieder des Aufsichtsrats: siehe Seite 3

Gerade in unserer Leistungsgesellschaft, in der viele Menschen den Anschluss wegen immer höherer Anforderungen nicht mehr halten können, brauchen wir diese Netze, die Menschen begleiten, ihnen Sicherheit geben, und wertschätzende Beziehungsarbeit leisten. Daher ist es für mich überhaupt keine Frage, ob wir uns diese Netze leisten wollen. **Ich bin davon überzeugt, dass wir uns diese Netze leisten müssen**, um die bereits erwähnten Qualitäten zu erhalten: unseren sozialen Zusammenhalt, den sozialen Frieden, die gesellschaftliche Solidarität.

Abschließend möchte ich erwähnen, dass neben der Arbeit mit und am Menschen auch unglaublich viele wertvolle Produkte und Dienstleistungen angeboten werden. Ich darf beispielhaft die Kindergarten- und Schulverpflegung oder die wunderschönen Spielplätze erwähnen. Es ist bereichernd zu sehen, dass Menschen, die sonst vielleicht den Anschluss an die Gesellschaft verlieren würden, durch diese sichtbare Arbeit **Sinn und Selbstwert** erlangen. **Wir sollten es deshalb als unsere gesellschaftliche Verpflichtung sehen, die Kooperationen mit der AQUA Mühle zu intensivieren und dieses Netz weiter zu weben.** Aus diesem Grund ist es mir und meinen KollegInnen im Aufsichtsrat ein großes Bedürfnis, den Geist der AQUA Mühle nach Kräften weiterzugeben.

Mag. Gudrun Petz-Bechter  
Aufsichtsratsvorsitzende  
AQUA Mühle Vorarlberg

## Geschäftsleitung

2019 war ein Jahr der Reflexion, der Weiterentwicklung und des Weiterkommens. Neben dem Fokus auf **Innovations- und Verbesserungsprojekte** gab es eine Vielzahl an lebendiger, auf die Ressourcenentwicklung unserer KlientInnen ausgerichtete Projekte. Wir konnten uns auf **Zukunftsthemen** konzentrieren, unsere Qualität in der Arbeit mit unseren KlientInnen auch bereichsübergreifend weiter erhöhen sowie unsere Energie dafür einsetzen, um vergangene Krisen zu reflektieren und uns auch wirtschaftlich zu stabilisieren.

Neue Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote wie „Work 1st“ haben unseren Tätigkeitsbereich und unsere Arbeit für gesellschaftlich am Rande stehende Menschen erweitert. Die Zusammenführung der Tagesstruktur mit Neugestaltung des Kreativ- und Begegnungsraumes, die Erweiterung unseres Beratungsangebots „Basic“, die Neukonzeption des Mühlecafés als Lehrlingscafé sowie zahlreiche weitere positive Entwicklungen haben uns **als Organisation bereichert und die Qualität unserer Angebote gestärkt.**

Das 20-jährige Jubiläum unserer Zick Zack Schulsozialarbeit hat uns zurückblicken lassen in die Wurzeln der sozialen Arbeit bei AQUA und damit auch Energien freigesetzt für unsere tägliche, wertvolle und herausfordernde Arbeit mit Menschen.

2019 war auch ein Jahr, das uns näher zusammengeführt hat. Der ganzjährige Innovationsprozess, das AQUA Forum, das Erntedankfest, unser selbst konzipierter ArbeitsanleiterInnen-Lehrgang sind Beispiele für **verbindende Prozesse bei AQUA**. Es sind wichtige Bausteine in unserer Organisationsentwicklung und ein Garant für einen lebendigen Austausch im näher Zusammenrücken der Bereiche.

AQUA Mühle bietet eine dynamische Mischung zwischen Innovations- und Gestaltungskraft, geprägt von der Vielfalt und Multiprofessionalität der MitarbeiterInnen und ihrer kontinuierlichen Besinnung auf die **Wurzeln der sozialen Arbeit**. Gemeinsam mit dem Hochhalten des immensen Erfahrungswissens aus langjährigen, bewährten Angeboten macht es die AQUA Mühle zu einem **unverzichtbaren Bestandteil des sozialen Netzes in Vorarlberg**.

### Halt und Sicherheit geben - Da Sein können

Mit der Covid-Krise haben viele Menschen Halt und Sicherheit verloren. Die Gesundheitskrise betrifft uns alle, die nachkommende soziale Krise trifft Menschen weit härter, die auch davor schon am Rande der Gesellschaft standen und nun verstärkt von existenzieller Verunsicherung, psychischer Belastung und Armutsgefährdung betroffen sind. Die Krise hat auch uns verunsichert, unsere Beziehungsarbeit vor neue Herausforderungen gestellt und unseren inneren Halt erschüttert.

Viele Menschen haben während der Covid-Krise mehr Zeit im Kreise ihrer Familie genossen und kommen mit einem gestärkten Beziehungsumfeld aus der Krise. Zahlreichen Menschen fehlt Beheimatung und Unterstützung und viele unserer KlientInnen finden diese Beheimatung in einem gewissen Maße bei und mit AQUA. Die Schere von Menschen mit einem behüteten, abgesicherten persönlichen Umfeld und Menschen mit einem ambivalenten Unterstützungssystem, Existenzsorgen und von einem erhöhten psychischen Druck geprägten Alltag, klafft während und auch nach der Krise immer weiter auseinander.

Wir stehen vor einer Richtungsentscheidung. **Wo wollen wir uns als Gesellschaft hin entwickeln, welche sozialen Werte stellen wir ins Zentrum unseres gemeinsamen Seins und Tuns ...?** Wir definieren als Gesellschaft, wie wir diese „neue Normalität“ gestalten. Auch das macht die tägliche Arbeit der AQUA Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so wertvoll. Es ist uns wichtig, Menschen, die sich als KrisenverliererInnen bezeichnen, eine Begleitung, Unterstützung, Heimat und auch Stimme zu geben. Wenn wir uns im Sinne des AQUA Leitbilds mit den individuellen und brennenden sozialen Konfliktfeldern aus verschiedensten Perspektiven nähern, sind wir mit unserer AQUA Vielfalt und unserer klaren Haltung für Menschen am Rande der Gesellschaft **prädestiniert dazu, passende Lösungsansätze auch für diese Krise zu finden.**

Es ist eine Zeit, in der tragfähige Beziehungen existentiell wichtig sind. Es ist eine Zeit, in der wir gefordert sind, physisch Abstand zu halten, gleichzeitig aber eng zusammenrücken müssen und als AQUA Mühle



Florian Kresser  
Geschäftsführung



Prok. Kerstin Mündle  
stellv. Geschäftsführung

2019 war ein Jahr,  
das uns näher zusammengeführt hat.

Wo wollen wir uns  
als Gesellschaft hin  
entwickeln?

sowie als gesamte Gesellschaft solidarisch zusammenstehen und das Verbindende über das Trennende stellen sollten. Vor allem ist es eine Zeit, in der wir das durch die soziale Krise verstärkte soziale Ungleichgewicht nicht aus den Augen verlieren dürfen.

Es ist eine Zeit, in der wir als gesamte Gesellschaft solidarisch zusammenstehen und das Verbindende über das Trennende stellen sollten.

Unser Leitbild gibt uns einen Hinweis auf die Arbeitsweise der nächsten Monate:

*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.*



**Florian Kresser**  
Geschäftsführung  
AQUA Mühle Vorarlberg



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

Wir bringen unsere Expertise aktuell an vielen Entscheidungsstellen ein und bieten unsere Erfahrung an, um sinnvolle Wege aus dieser beginnenden, sozialen Krise aufzuzeigen und gemeinsam aufzubauen. In unserer täglichen Arbeit sind wir aktuell und in den kommenden Monaten mehr denn je gefordert, individuelle, oft auch unkonventionelle Lösungswege gemeinsam mit unseren KlientInnen zu suchen und umzusetzen.

Wir danken den AuftraggeberInnen (Land Vorarlberg, AMS Vorarlberg) und allen PartnerInnen für ihr Vertrauen und dem AQUA Aufsichtsrat sowie den Trägervereinen für ihre Unterstützung. Ein spezielles Dankeschön gilt allen AQUA Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre hohe Einsatzbereitschaft, ihr Engagement, ihre Flexibilität sowie Kontinuität und ihre täglichen Leistungen für AQUA Mühle Vorarlberg und für Menschen, die in ihrer Entwicklung begleitet werden.



## 14. AQUA Forum am 26. April 2019

In der jährlichen 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 KlientInnen von AQUA Mühle Vorarlberg und Studierenden aus dem Studiengang Soziale Arbeit der Fachhochschule Vorarlberg. Diese Projektwoche fand 2019 bereits zum 9. Mal statt mit dem Ziel, Menschen aus mitunter sehr unterschiedlichen Bildungs- und Gesellschaftsschichten 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.

## „Was nicht passend ist ... wird passend gemacht?“

Die österreichische Bundesregierung unter Kanzler Kurz und Vizekanzler Strache legte 2018 einen „7-Punkte-Aktionsplan für Vollbeschäftigung“ vor. Rund ein Jahr später – am 26. April 2019 diskutierten ExpertInnen im Rahmen des 14. AQUA Forums über den politischen, moralischen und monetären Druck auf beschäftigungslose Menschen, den dieser „Aktionsplan“ noch weiter verschärft hatte. Über 200 Gäste zeigten sich beeindruckt von der Mehrschichtigkeit des Themas Vollbeschäftigung, das auch beim anschließenden Umtrunk für regen Gesprächsstoff sorgte.

„Wir hören oft *Leistung muss sich wieder lohnen* und *wer will bekommt einen Job*. Es gibt viele Men-

schen die leisten wollen, es aber nicht können. Was passiert, wenn es trotz fördern und fordern nicht funktioniert, Menschen ‚passend‘ für den modernen und leistungsorientierten Arbeitsmarkt zu machen? Wird der Druck weiter erhöht, werden die Menschen aus dem Arbeitsmarkt ausgesteuert oder schafft man passende, dauerhafte und gesellschaftlich bereichernde Arbeitsplätze?“, fragten Florian Kresser und Kerstin Mündle, Geschäftsleitung von AQUA Mühle, die Mitwirkenden des AQUA Forums.

In Vorarlberg waren im April 2019 trotz guter Konjunktur, einer guten Beschäftigungsquote und des politischen Anspruchs auf Vollbeschäftigung mehr



Hauptreferentin Judith Pühringer



Moderatorin Ursula Kremmel

als 2.500 Menschen langzeitarbeitslos. Nicht zuletzt aufgrund der Reform der Invaliditätspension und der Anhebung des Pensionsantrittsalters stieg die Zahl der Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt. Darunter waren im April 2019 auch 49 % der rund 3.600 Notstandshilfe-BezieherInnen in Vorarlberg. Sie haben schlechte Integrationschancen und können im ersten Arbeitsmarkt kaum wieder Fuß fassen.

„Wir brauchen Unterstützung. Diese bieten z.B. soziale Unternehmen wie AQUA Mühle.“

Rainer Hartmann



Katharina Wiesflecker

„Mich macht das sehr betroffen. 95 Prozent der MindestsicherungsbezieherInnen wünschen sich Arbeit und integriert zu sein.“, erklärte Landesrätin Katharina Wiesflecker. „Arbeitsmarkt und Sozialleistungen stehen in enger Beziehung. Wir werden eine sehr gute Abstimmung zwischen Arbeitsmarkt, Bildung und Weiterbildung benötigen und alle Bereiche gut im Fokus haben müssen.“



Rainer Hartmann

Unternehmer Rainer Hartmann, geschäftsführender Gesellschafter der E-Werke Frastanz übernimmt gerne Verantwortung für seine rund 80 MitarbeiterInnen. „Wenn du Weitblick hast, versuchst du alles, um deine Mitarbeitenden im Betrieb zu halten.“, meinte er. Für die Aufnahme von Personen, die mehr Betreuungsbedarf und Begleitung benötigen, fehle den Klein- und Mittelständigen Unternehmen zum Teil die Struktur. „Wir brauchen Unterstützung. Diese bieten zum Beispiel soziale Unternehmen wie AQUA Mühle.“, so Hartmann.



Bernhard Bereuter

Bernhard Bereuter, Geschäftsführer des AMS Vorarlberg setzt ebenfalls auf die Kooperation zwischen Unternehmen, Sozialen Unternehmen und dem AMS. Langzeitarbeitslose Menschen würden über neue niederschwellige Modelle wie „Stufenweise Integration Vorarlberg“ wieder in Beschäftigung gebracht. Damit diese neuen Modelle erfolgreich umgesetzt und evaluiert werden könnten, „brauchen wir Zeit.“, so Bereuter im AQUA Forum.



Doris Böhler

Zunehmend mehr Zeit benötige auch die Soziale Arbeit, erklärte Doris Böhler, Professorin für Soziale Arbeit an der Fachhochschule Vorarlberg ihren Blickwinkel zur Vollbeschäftigung. „Die Themen werden komplexer, die Problemlagen nehmen zu. Schuldebatten und das Argument der sozialen Hängematte sind sehr stark. Wir müssen hinschauen und genau und differenziert betrachten. Es stehen Menschen mit Geschichten hinter den Zielgruppen. Und diese gilt es zu hören.“, forderte Böhler.

„Es stehen Menschen mit Geschichten hinter den Zielgruppen. Und diese gilt es zu hören.“

Doris Böhler

Judith Pühringer, Expertin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und Referentin des AQUA Forums schlug vor, über das klassische Bild der Vollbeschäftigung hinaus und visionär zu denken. Ihr Anliegen ist, dass Soziale Unternehmen weiterhin „echte Jobs“ anbieten, die existenzsichernd sind und ArbeitnehmerInnen eine echte Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. „Soziale Unternehmen zeichnen sich seit jeher dafür aus, dass sie nach dem Motto ‚Arbeiten und Lernen‘ Menschen befähigen, qualifizieren und beschäftigen.“

In Zeiten großer Umbrüche nimmt Pühringer Soziale Unternehmen nicht als Reparaturwerkstätten, sondern „als Unternehmensformen der Zukunft einer Arbeitswelt im Wandel“ wahr und appelliert an die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Sozialen Unternehmen, um Strukturen und Erfahrungen gemeinsam zu nutzen und miteinander zu lernen.

Gute Möglichkeiten für diesen Schulterschluss sah Landesrätin Barbara Schöbi-Fink, die in Vertretung des Landeshauptmanns an der Gesprächsrunde teilnahm. Sie erwarte sich sehr konkrete Vorstellungen aus den Zukunftswerkstätten des Landes Vorarlberg. „Dies ist ein intensiver und andauernder Prozess, wir sind auf dem Weg.“, so die Landesrätin. Schöbi-Fink und Harald Moosbrugger, Leiter für Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten im Amt der Vorarlberger Landesregierung waren sich einig, dass „Menschen befähigt und nicht passend gemacht werden sollten.“

Florian Kresser, Geschäftsführer von AQUA Mühle Vorarlberg, fasste die Lösungsansätze des 14. AQUA Forums zusammen: „Es gibt zu diesen komplexen Themen keine einfachen Lösungen. Es ist Aufgabe der Gesellschaft sich in den Stuhl der „anderen“ zu setzen, die Perspektive zu wechseln und realistische Zugänge zu polarisierenden Themen zu finden. Wir müssen nicht alles automatisch akzeptieren, wir können gestalten.“

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

Im Jahr 2018 stellte sich das 13. AQUA Forum die Frage, wieso trotz guter Wirtschaftsentwicklung, einem Konjunkturrhoch und einem aufnahmebereiten Arbeitsmarkt so viele Menschen (ca. 2.500 in Vorarlberg) aus der Langzeitarbeitslosigkeit nicht mehr zurück in den Arbeitsmarkt finden.

Das Konjunkturrhoch hält 2019 noch an und einige der langzeitarbeitslosen Menschen konnten in der Zwischenzeit eine Arbeitsstelle finden. Dennoch ist ein Großteil dieser Personengruppe nach wie vor beschäftigungslos. In der Zwischenzeit wurde der politische, moralische und monetäre Druck auf diese Menschen erhöht und aus vielen politischen Aussagen ist heraus zu hören, dass diese Vorgehensweise auch weiter verschärft wird.

In unserem täglichen Tun und Begleiten von langzeitarbeitslosen Personen, die bei AQUA eine befristete Beschäftigung und sozialarbeiterische sowie personalvermittlerische Unterstützung finden, erleben wir, dass überwiegend nicht die Motivation, sondern das „nicht-mehr-können“ der Hintergrund einer verfestigten Arbeitslosigkeit ist.

Aus diesen Erfahrungswerten stellen wir den aktuellen politischen Diskurs der Verstärkung des Drucks und die damit einhergehende Stigmatisierung dieser Personengruppe zur Diskussion. Wir fragen uns, wie können wir sinnvoll realistische Bilder schaffen und uns mit der Frage beschäftigen, wie wir die Ressourcen und die Motivation dieser Menschen gesellschaftlich sinnvoll nutzen können?

Politische Vorgabe der Regierung ist eine „Pflicht auf Arbeit“, das heißt ein verpflichtendes „Wollen“ der langzeitarbeitslosen Personen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Wenn es jedoch eine Pflicht auf Arbeit gibt, ist dann abgeleitet auch ein gesellschaftliches „Recht auf Arbeit“ und damit auf Teilhabe an wichtigen gesellschaftlichen Prozessen vorhanden?

Es ist legitim allen Menschen eine gewisse Leistungswilligkeit abzuverlangen, aber dann benötigt es auch realistische Arbeitsmarktchancen für alle. Wenn das „Recht auf Arbeit“ ernst genommen wird, müssen Menschen, die trotz hohem Druck auf dem modernen Arbeits-

markt keine Beschäftigung mehr finden, die Chance bekommen, sich im Rahmen ihrer vorhandenen Ressourcen und individuellen Leistungsfähigkeit einbringen zu können. Wenn uns dies als Gesellschaft wichtig erscheint, braucht es längerfristige, angepasste Arbeitsplätze, die der Gesellschaft sowie dem Einzelnen einen Nutzen schaffen. Sollte die leistungsorientierte Wirtschaft diese Arbeitsplätze trotz struktureller Unterstützung nicht anbieten können, wird es zum gesellschaftspolitischen Thema, das die Politik sowie uns als Gesellschaft vor Grundsatzfragen stellt.

Wir wollen diese Fragen im Rahmen des AQUA Forums von allen Seiten betrachten und damit einen Perspektivenwechsel und alternative Blickwinkel wagen.

Wir sprechen mit UnternehmerInnen und Personalverantwortlichen, die für die Stellenbesetzungen in den Unternehmen verantwortlich sind. Die Fragen an die UnternehmerInnen lauten:

- Sind Personen, die mit ihren bestehenden Ressourcen auch in einer guten Wirtschaftslage keine Arbeitsstellen finden, noch passend für den modernen Arbeitsmarkt?
- Und ganz konkret, haben Unternehmen in unserer Region die Möglichkeiten/Fähigkeiten/Kapazitäten, diese Personen „passend zu machen“? (Umschulung, Reintegration, Lehrausbildung ...)
- Sind sie mit dieser Verantwortung glücklich, können sie diese Verantwortung tragen und wenn ja, was brauchen sie zur Umsetzung?

Früher konnten die meisten Firmen einige Arbeitsplätze anbieten, bei denen die Leistung an die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden angepasst wurde. In unserer leistungs- und profitorientierten Arbeitswelt ist für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nun meist kein Platz mehr.



„Wenn es eine Pflicht auf Arbeit gibt, gibt es dann auch ein Recht auf Arbeit?“

„Es benötigt realistische Arbeitsmarktchancen für alle.“

Wir sprechen mit der Politik und dem AMS und fragen:

- Was kommt nach dem Druck?
- Was passiert und was ist der politische Ansatz, wenn ein Großteil dieser Menschen trotz allen Bemühungen, trotz Erhöhung des Druckes und trotz Unterstützung der Unternehmen in der Arbeitsintegration auch weiterhin keinen Zugang zum Arbeitsmarkt findet, da sie nach AMS-Definition „multiple Vermittlungshindernisse“ haben?

Vier Leitlinien aus dem ÖVP Programm:

- „Wer arbeitet und Leistung erbringt, darf in Österreich nicht der Dumme sein.“
- „Wer Leistung beziehen will, müsse zuerst Leistung erbringen, denn der Sozialstaat könne nur funktionieren, wenn alle einzahlen.“
- „Wem Leistung zusteht, der solle sie unbürokratisch bekommen“ und zuletzt:
- „Wer sich selbst nicht helfen kann, dem muss geholfen werden.“

Wir wollen politisch Verantwortliche fragen:

- Was passiert, wenn nichts passiert?
- Was ist der nächste Schritt, sollte der vorgelegte Plan zur Vollbeschäftigung scheitern?
- Was ist der Plan, wenn die Wirtschaft wieder stockt? Ist ein Notfallprogramm angedacht?
- Wie gehen wir zukünftig mit der Langzeitarbeitslosigkeit um?

Studien gehen mit hoher Wahrscheinlichkeit davon aus, dass die Langzeitarbeitslosigkeit als verfestigte Form der Arbeitslosigkeit mittel- und langfristig steigen wird, 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 werden.

Ebenso wollen wir betroffene Menschen fragen, was diese politische und gesellschaftliche Debatte mit ihnen macht, wie sich der geführte Diskurs mit ihrer Lebensrealität deckt und was ihnen aus ihrer Sicht am meisten helfen würde.

Mit diesem Rundumblick wollen wir versuchen, **realistische Bilder zur Vollbeschäftigung zu schaffen und realistische Zielsetzungen für betroffene Menschen und den heimischen Arbeitsmarkt abzuleiten**. Nur so können wir den Menschen ehrliche und erreichbare, statt unehrliche und unerreichbare Chancen und Perspektiven bieten und damit auch die Motivation schaffen, einen individuellen Beitrag zu leisten.

„Nichts tun macht nur dann Spaß, wenn man eigentlich viel zu tun hätte.“

Sir Noel Coward, engl. Schauspieler, Komponist und Schriftsteller

Florian Kresser und Kerstin Mündle  
Geschäftsleitung AQUA Mühle Vorarlberg



## Beiträge zum 14. AQUA Forum



**Judith Pühringer**

GF arbeit plus, Expertin in Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Aufsichtsrätin Bank für Gemeinwohl, Lektorin für Soziale Innovation und Change Management, FH Campus Wien und Donauuni Krems



**Katharina Wiesflecker**

Landesrätin für Soziales, Frauen, Pflege, Kinder- und Jugendhilfe sowie für Kleinkindbetreuung, Vorarlberger Landesregierung

Menschen wollen arbeiten, tätig sein und sich einbringen. Nicht alle Menschen können das zu den Bedingungen, die der Arbeitsmarkt von ihnen verlangt. Diese Bedingungen werden sich in Zukunft durch den demographischen Wandel und durch Digitalisierung noch mehr zuspitzen. Soziale Unternehmen zeichnen sich seit jeher dafür aus, dass sie nach dem Motto „Arbeiten und Lernen“ Menschen befähigen, qualifizieren und beschäftigen. In Zeiten großer Umbrüche wollen Soziale Unternehmen nicht als „Reparaturwerkstätten“ gesehen werden. Sie wollen als das Gesehene werden und eingesetzt werden, was sie sind: Zukunftslabore einer Arbeitswelt im Wandel.

arbeit plus appelliert an die Bundesregierung, sie durch die Sicherung der notwendigen Rahmenbedingungen dabei zu unterstützen, dass sich alle Menschen in Österreich ihren Bedürfnissen, Talenten und Fähigkeiten entsprechend beruflich einbringen können. Dazu legt arbeit plus eine Wegbeschreibung für die neue Bundesregierung vor, die in 10 Punkten zu einem inklusiven Arbeitsmarkt für alle führt.

Vollbeschäftigung ist jedenfalls erstrebenswert – aber ebenso wichtig sind sozialpolitische Rahmenbedingungen. Das heißt u.a. faire Löhne und ein vernünftiges, letztes staatliches Auffangnetz, das jenen Menschen, die das hohe Tempo einer Leistungsgesellschaft nicht mitgehen können, eine menschenwürdige Lebensführung ermöglicht.



**Johannes Berger**

Leiter Verwaltungsentwicklung, Amt der Vorarlberger Landesregierung  
ehem. Personalleiter Julius Blum GmbH

Ausbildung, Kurse oder Veränderungen der Aufgabe sind rasch gefundene Instrumente, wenn jemand aktuell keinen Beitrag zu einer konkreten Fragestellung leisten kann. Aber was führt zu der Situation, dass jemand nicht (mehr) leisten kann?

Leistenkönnen und Leistenwollen hängen auch davon ab, ob und wie einem Menschen Würde zugesprochen wird. Aus der Würde, die mir von anderen (und von mir selbst) zugesprochen wird, erwächst ein neues Können und Wollen.



**Doris Böhler**

Professorin Soziale Arbeit FH Vorarlberg  
Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit kann Problemlagen beschreiben und hat ein Mandat die Stimmen der Betroffenen hörbar zu machen. Wir wissen, dass Menschen die Einbindung in den Arbeitsmarkt und einen strukturierten Alltag benötigen. Auch wenn es der Wirtschaft gut geht, wird es immer auch Arbeitslosigkeit geben.

Ältere Menschen, die noch nicht in den Ruhestand eintreten können, brauchen Arbeitsangebote. Menschen, die wenig stabil aufgrund psychischer Erkrankungen sind, benötigen Unterstützung. Personen, die diskriminiert werden, benötigen die Zusage, dass sich die Strukturen verändern können. Die Praxis der Arbeitsmarktintegration hat viele Erfahrungen gesammelt und hat Strategien, die es gilt umzusetzen.

**Barbara Schöbi-Fink**

Landesrätin für Gesetzgebung, Bildung, Schulen, Kindergärten, Wissenschaft und Weiterbildung sowie Sport, Vorarlberger Landesregierung

Bildung ist die Basis für einen erfolgreichen Karriereweg. Durch ein gutes und breites Weiterbildungsangebot in Vorarlberg wird das lebenslange Lernen bewusst gefördert. Es ist unser Ziel, dass die Menschen in Vorarlberg bestmögliche Chancen am Arbeitsmarkt haben. Das Land Vorarlberg unterstützt deshalb tatkräftig die Weiterbildungseinrichtungen und -institutionen. Neben der starken Landesunterstützung der Basisförderung werden unter anderem auch die Angebote zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses aktiv gefördert, um die Chancen auf einen erfüllenden Arbeitsplatz zu erhöhen.

Vorarlberg ist ein starker, innovationsorientierter und wettbewerbsfähiger Wirtschaftsstandort mit Fokus auf der Sachgüterproduktion. Forschung und Entwicklung geschieht in den Vorarlberger Unternehmen auf sehr hohem Niveau und findet über-

wiegend in den Unternehmen statt. Das Ziel des Landes ist es, die F&E-Ausgaben für das Bundesland Vorarlberg insgesamt hoch zu halten bzw. weiter zu steigern, wie dies auch in der Vergangenheit gelungen ist und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bzw. des Wirtschaftsstandortes insgesamt zu stärken. Dazu braucht es Forschungstätigkeiten in den Unternehmen, universitären Einrichtungen, wie z.B. die Fachhochschule Vorarlberg oder das Institut für Textilchemie und Textilphysik der Universität Innsbruck und außeruniversitärer Einrichtungen wie V-Research. Auch die Kooperationen mit Forschungseinrichtungen außerhalb des Landes sind wichtig.

**Bernhard Bereuter**

Landesgeschäftsführer AMS Vorarlberg

„Was nicht passend ist – wird passend gemacht?“ Trifft diese Aussage wirklich auch auf den Arbeitsmarkt zu? Können wir tatsächlich Menschen passend für den Arbeitsmarkt machen?

Das waren meine ersten Gedanken nach dem Erhalt der Einladung zum 14. AQUA Forum.

Das AMS unterstützt tatsächlich viele Menschen dabei, dass ihre beruflichen Kompetenzen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Eine Hauptursache für niedrige Arbeitsmarktchancen und damit verbunden hoher Arbeitslosigkeit ist die fehlende Qualifizierung. Daher stellt das AMS Vorarlberg die berufliche Qualifizierung in den Mittelpunkt der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten.

Berufliche Kompetenzen können in vielen Fällen passend gemacht werden. Was ist aber mit Menschen, die gesundheitliche Einschränkungen haben, die die kognitiven Fähigkeiten für eine Ausbildung nicht mitbringen oder denen soziale Kompetenzen fehlen?

Wenn diese Merkmale zusammentreffen, dann verringern sich die Chancen auf eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt und damit steigt das Risiko langzeitarbeitslos zu werden deutlich. Wir versuchen, langzeitarbeitslose Personen über neue Modelle, wie dem Modell „Stufenweise Integration Vorarlberg“ (S.I.V.) in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Neue Betreuungsformate für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen sollen die

Chancen auf die Integration in den Arbeitsmarkt wahren. Das AMS bietet sehr niederschwellige Beratungs- und Betreuungsleistungen mit folgenden Zielen an:

- Persönliche Stabilisierung und Unterstützung bei der Alltagsbewältigung
- Stärkung und Aktivierung des Selbsthilfepotentials
- Erhöhung der Chancen für perspektivische Integration über das Modell S.I.V. in den Arbeitsmarkt

Damit wir diese Modelle erfolgreich umsetzen können brauchen wir Zeit, damit Menschen an den Arbeitsmarkt „angepasst“ werden können und Unternehmen die Menschen Chancen bieten.

**Rainer Hartmann**

geschäftsführender Gesellschafter E-Werke Frastanz

Jeder Mensch braucht Anerkennung und Wertschätzung. Verantwortungsbewusste Führungskräfte wissen das und sind auch für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter da, wenn es einmal nicht so gut läuft. Nur so kann eine langfristig tragfähige Beziehung im Arbeitsprozess aufgebaut werden.



Der Besucherandrang beim 14. AQUA Forum im Adalbert-Welte-Saal in Frastanz war groß.

**Harald Moosbrugger**

Leiter Allgemeine Wirtschaftsangelegenheiten, Amt der Vorarlberger Landesregierung

Der Fokus der Arbeitsmarktpolitik des Landes liegt auf der Qualifizierung und damit bei der Schaffung von Perspektiven und Chancen.



## Aktivitäten 2019

### Jobmesse 2019 Fachhochschule Vorarlberg in Dornbirn

Diesmal präsentierten Susanne und Stefanie unsere Tätigkeiten in den Bereichen Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Sozialbetreuung und Coaching. Sie standen für Fragen und Informationen zur Verfügung.



### Was gibt's zu essen?



Wie kommen wir zu preiswertem Essen in entsprechender Qualität? Landen auch ausreichend heimische Lebensmittel auf den Tellern der Kinder? Was sind die maßgeblichen Kriterien für kinder- und jugendgerechtes Essen? Wer sichert die Qualität? Diesen und vielen anderen Fragen aus der Praxis gingen wir bei der Veranstaltung "Was gibt's zu essen?" am 23. Jänner im Rahmen der inatura Sonderausstellung „Wir essen die Welt“ in Dornbirn nach und präsentierten Beispiele guter Praxis.

### Eröffnung Ausstellung „20 Jahre Zick Zack Schulsozialarbeit“

Zick Zack feierte 2018 das 20-jährige Jubiläum. Die Ausstellung wurde am 31. Jänner im Landhaus in Bregenz unter dem Motto „Wertschätzung vermitteln, Menschen stärken“ eröffnet. Sie zeigte Aufgabenbereiche, Themen und Methoden sowie Meilensteine, Alltag, Geschichte und Aktualität der Zick Zack Schulsozialarbeit, die 1998 im Auftrag der Vorarlberger Landesregierung entstanden ist.



### Zick Zack in Neues bei Neustädter

Nach der erfolgreichen und gut besuchten Eröffnung unserer Ausstellung im Landhaus in Bregenz stellte Bertram Seewald am 5. Februar in „Neues bei Neustädter“ unsere Schulsozialarbeit vor und sprach mit Hörerinnen und Hörern sowie mit Matthias Neustädter über Themen wie Suspendierung bereits in der Volksschule, Konflikte in der Schule und mit der Schule, etc.

### Sprachkompetenztraining für unsere Lehrlinge

Der Workshop begann im Oktober 2018 und endete im Juni 2019. Er fand einmal pro Woche in Frastanz statt. Dabei nahmen AQUA-Lehrlinge aus dem Bereich Gastronomie teil. Die verschiedenen Themen können im Berufsalltag und Privatleben verwendet werden.



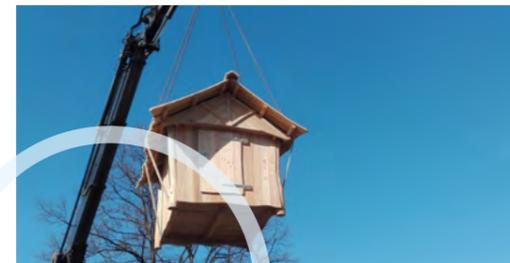
### HAK Matura-Diplomarbeit Übergabe

Drei Schülerinnen der HAK Feldkirch beforchten unser Angebot der Tagesstruktur und schrieben darüber ihre Matura-Diplomarbeiten. Ende Februar übergaben sie die Diplomarbeit an unsere Geschäftsführung.



### Ein neues Spielhaus für Götzis

Im Holzbau begann Ende Februar der Betrieb der Außenbaustellen. Während des Winters liefen zahlreiche Vorarbeiten. So wurde z.B. ein Spielhaus in der Werkstatt in Frastanz gebaut, nach Götzis geliefert und auf dem Spielplatz aufgestellt.



### Besuch des CJD Erfurt

Ende März beehrte uns das CJD Erfurt mit einem Besuch. Das CJD Erfurt ist ein Bildungs- und Sozialunternehmen, welches Menschen in unterschiedlichsten Lebenswirklichkeiten aktiv unterstützt, ihr Leben selbst zu gestalten. Sie besichtigten das Mühlecafé, die Abteilungen Holzbau & Landshaftspflege, Mikroverfilmung & Digitalisierung sowie Industrienahe Fertigung. In der Breanderei gab es einen inhaltlich spannenden Austausch.



### Neues Spielhaus in Hard

Am 27. März stellte unser Team vom Holzbau ein Kinder-Spielhaus in Hard auf. Die Gemeinde investierte in einen super coolen neuen Spielplatz mit Niederseilparcours, Schaukelkombinationen und einer Seilrutsche. Wir freuen uns, diesen Auftrag gemeinsam mit Integra ausgeführt zu haben!



### MitarbeiterInnenTREFFEN im Mühlecafé

Am 28. März fand das erste MitarbeiterInnen-TREFFEN des Jahres statt. Es erwartete uns ein spannender Input zum Innovationsprozess sowie ein Rundgang durch die neu gestalteten Räumlichkeiten vom Kreativraum und der Textilwerkstatt. Danach gab es wie gewohnt viel Zeit und Raum für Fragen und für Austausch untereinander.



### Austausch mit Judith Pühringer

„Was nicht passend ist ... wird passend gemacht?“ Mit dieser Frage betrachteten wir den 7-Punkte-Aktionsplan zur Vollbeschäftigung der Bundesregierung, der am 1. Mai 2018 vorgestellt wurde. Was war seither passiert? Wo standen wir ein Jahr später und wie geht es weiter? Welche Rahmenbedingungen brauchen wir, damit der Ansatz funktionieren kann?

Sozial- und Arbeitsmarktexpertin Judith Pühringer war Vortragende beim AQUA Forum 2019. Ergänzt wurden ihre Ausführungen mit hochkarätiger Besetzung aus den Blickwinkeln Wirtschaft, Arbeitgeber, Sozialarbeit, Landesregierung und AMS Vorarlberg.



### Setzlingsmarkt Feldkirch

Auf dem Setzlingsmarkt „erdreich“ am 26. und 27. April am Sparkassenplatz in Feldkirch waren wir mit einem Stand vertreten. Edgar vom Holzbau-Team präsentierte unsere Hochbeete und Genussliegen.



#### 14. AQUA Forum

Ein klares Bekenntnis dazu, benachteiligten Menschen in Vorarlberg eine Chance am Arbeitsmarkt sowie Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen, war ein Ergebnis des AQUA Forums am 26. April. Dabei kommt Sozialen Unternehmen eine bedeutende Rolle in der Arbeitsmarktpolitik zu. Es herrschte Einigkeit darüber, dass die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung zwischen Wirtschaft, Arbeitsmarktservice, Politik und Sozialen Unternehmen äußerst wichtig sind.



#### Pressekonferenz „Tag der Arbeitslosen“

Am 30. April - dem Tag der Arbeitslosen - hielt der Verband der Sozialen Unternehmen Vorarlbergs, dem AQUA Mühle angehört, eine Pressekonferenz in unserer Großküche in Dornbirn ab, um auf neue Projekte für die Reintegration Langzeitarbeitsloser aufmerksam zu machen.



#### Pilotprojekt „Work 1st - Soziales Integrationsleasing“

Mit 2. Mai startete unser Angebot Work 1st - Soziales Integrationsleasing. Es bietet bleibeberechtigten, geflüchteten Menschen, die aufgrund ihrer schwachen Sprachkenntnisse mehrfach an der A1-Prüfung scheiterten, einen Arbeitsplatz bei AQUA. Das Angebot wurde vom Land Vorarlberg ins Leben gerufen und wird vom AMS Vorarlberg umgesetzt, es ist vorerst auf 2 Jahre ausgelegt. Ziele sind die Vorbereitung auf den Vorarlberger Arbeitsmarkt, die Förderung und Verbesserung der Deutschkenntnisse „on the job“ und die Vermittlung an einen Leasingarbeitsplatz mit dem Ziel der Übernahme des Leasingmitarbeiters durch den Leasing-Arbeitgeber.

#### Gartentag in Dornbirn

Am 10. Mai präsentierten wir unsere Hochbeete und die Relaxliege beim Gartentag auf dem Dornbirner Marktplatz. Die BesucherInnen konnten angreifen, ausprobieren und Probe liegen.



#### Besuch Stiftung Waldheim

Unsere Erlebnispädagogen David und Marco gestalteten am 22. Mai einen Teambuilding-Halbtage mit der Stiftung Waldheim aus der Schweiz.



#### USE WHAT YOU HAVE - Festival

Wir waren mit unserem Foodtruck am 31. Mai in Bludenz dabei und gaben unser volles kulinarisches Verwöhnprogramm zum Besten! Zum Entspannen hatten wir unsere Relaxliege dabei.



#### 2. Lehrlingstag im Mühlecafé

Am 12. Juni wurden wir von den Lehrlingen im Mühlecafé mit einem tollen Menü bekocht. Es gab Salat und Vorspeisen vom Buffet, Kalbsvögerl mit

glacierten Karotten und hausgemachten Schupfnudeln oder hausgemachte Rucola-Gnocchi auf Käsesauce. Als Nachtisch wurde Grießflammerie mit Kardamom-Sauerkirsche serviert. Es war ein voller Erfolg und sowohl die Lehrlinge aus der Küche, als auch im Service, leisteten tolle Arbeit!

#### Wir sind ÖKOPROFIT rezertifiziert

Anlässlich des Weltumwelttages am 15. Juni freuten wir uns über die erfolgreiche ÖKOPROFIT® Rezertifizierung.



#### DANKE von der VS Schendingen aus Bregenz für das gute Essen

Am 18. Juni bedankten sich die Kinder der Ganztagsklassen mit einem Lied und Plakaten bei unserem Küchenteam und den MittagbetreuerInnen. Wir freuen uns, dass das Essen so gut schmeckt! Das gab uns noch einmal Kraft für den Endspurt des Schuljahres.



#### Lehrlingsabschlussfeier im Garten

Am 19. Juni fand im AQUA Garten die Lehrlingsabschlussfeier mit fachlichem Input und gemütlichem Beisammensein mit gemeinsamen Mittagessen statt. Geschäftsleitung und AusbilderInnen waren zum Essen eingeladen worden. Zum Ausklang

zauberten die Restaurantfachlehrlinge für alle einen Cocktail.

Besondere Highlights waren: Rundgang durch den Garten mit Gemüse- und Kräuterkunde, Kräuter-Quiz, angeln, die gefangenen Fische filetieren und grillen und danach die Cocktail-Zubereitung nach fachlichen Vorgaben. Alle genossen diesen Tag sehr!



#### MitarbeiterInnenTREFFEN AQUA-Garten

Das zweite MitarbeiterInnenTREFFEN fand am 24. Juni bei herrlichem Sommerwetter im AQUA Garten in Feldkirch/Meiningen statt. Es gab gemütlichen Austausch, frische Informationen und einen Rundgang durch den Garten. Anschließend wurde gegrillt (auch vegetarisch). Ein mobiles Sound-Getränke-Mobil sorgte für Stimmung vor Ort.

#### Archivbearbeitung und Digitalisierung im Dreischwestern TV

Unsere Angebote Archivbearbeitung & Spezialreinigung und Mikroverfilmung & Digitalisierung wurden vom Dreischwestern TV besucht und es entstand eine informative Reportage.



#### Vorarlberger Zukunftstag „ich geh mit“

Am 27. Juni nahmen wir wieder am Vorarlberger Zukunftstag „ich geh mit“ teil, bei dem Mädchen und Jungs von 10 - 14 Jahren ihre Eltern, Verwandten und Bekannten ins Unternehmen begleiteten. Der Vorarlberger Zukunftstag „ich geh mit“ ist ein Pro-

jekt des Landes Vorarlberg und der Wirtschaftskammer Vorarlberg, durchgeführt von BIFO – Beratung für Bildung und Beruf.

### Abschlussfeste mit den MittagsbetreuerInnen der Städte Feldkirch und Bregenz



Viel Spaß hatten die BetreuerInnen der Stadt Feldkirch im AQUA Garten. Vom Team der Zick Zack Schulsozialarbeit gaben Bertram und Fabian spielerisch sozialpädagogische Tipps, um „aus einem furchtbaren Moment einen fruchtbaren“ zu machen. Danke an die BetreuerInnen, Anna Müller und Vizebgm. Gudrun Petz-Bechter für die gute Zusammenarbeit in der Mittagsverpflegung der Feldkircher Schulen!



Was brauchen Kinder, um gesund aufzuwachsen? Was schmeckt Kindern? Wie viel Zirkus ums Essen tut gut? Und wie können heikle Kinder gesundes Essverhalten entwickeln? Das beschäftigte die BetreuerInnen der Landeshauptstadt Bregenz. Ernährungswissenschaftlerin Angelika Stöckler beantwortete die Fragen und hatte zahlreiche Tipps auf Lager. Wir bedankten uns für das gemeinsam erfolgreich gemeisterte Schul- und Kindergartenjahr.



### Erstes Work 1st Menü



Am 3. Juli servierten wir in unseren Schul- und Betriebskantinen Güveç-Kebab, gekocht von unserer Mitarbeiterin Zainab. Zainab war über das Angebot Work 1st bei uns angestellt und in der Messeküche tätig. Sie stellte uns das Rezept aus ihrer Heimat zur Verfügung. Unser Gastro-Team nimmt regelmäßig Menüs aus den Herkunftsländern unserer Work 1st-MitarbeiterInnen

nen in den Wochenmenüplan auf. Dem gegenseitigen Kennenlernen und Wertschätzen der Kulturen wird damit Rechnung getragen.

### Abwasch Gymnaestrada

75.000 Schüsseln, Teller und Besteck gingen während der World Gymnaestrada 2019, die in Dornbirn stattfand, täglich durch unsere Hände. Sie fand von 7. bis 13. Juli statt und somit gab's eine ganze Menge an Geschirr, das täglich in unserer Großküche in der Messe Dornbirn von uns abgewaschen wurde.



### Lehrlings- und Job House Exkursion



An der Exkursion am 25. Juli nahmen AQUA-Lehrlinge und TeilnehmerInnen der Job House-Lagerqualifizierung teil. Bei fast schon tropischen Temperaturen wurden wir bei der Firma Fruchtxpress vom Geschäftsführer begrüßt. Er erläuterte das Tätigkeitsgebiet der Firma, anschließend wurden die Jugendlichen durch die verschiedenen Lagerräume geführt. Nach dem sehr aufschlussreichen Rundgang durch die teilweise doch sehr kalten Räumlichkeiten, waren wir nach einer Stunde froh, wieder ins Freie gehen zu können. Auch die Führung zur Firma Farben Morscher war sehr interessant.

### Abenteuerpark Kiese in Hard



Am 31. Juli war es soweit: Das Spielhaus aus dem AQUA Holzbau wurde am Spielplatz in Hard aufgestellt.

### Dreharbeiten Messeküche für Work 1st

„Migration - Integration. Was ist gut gelaufen und was nicht?“ Filmemacher Igor Hauzenberger stellte uns am 7. und 8. August diese Fragen. Für seinen Kino-Dokumentarfilm mit dem Arbeitstitel „Nach dem Protest“ begleitete er an zwei Tagen das Angebot „Work 1st - Soziales Integrationsleasing“ in der AQUA Gastronomie.



Wir hatten wunderschöne Tage mit viel Zusammenhalt, Humor und tollen Gesprächen. Danke an alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer!



### Dreischwestern TV zu Besuch im Holzbau in Frastanz

Anfang September besuchte uns Journalist Henning Heilmann, um für einen Bericht über Spielplätze von AQUA Mühle zu recherchieren. Im Interview erklärte Erich Dobler den Weg von der Auftragsanfrage bis zur Übergabe des Spielplatzes an die Kinder der Gemeinden. In Fontanella machten wir uns vor Ort ein Bild von der Baustelle. Christian Bischof stellte Konzept und Umsetzung vor.



### Erntedankfest im Garten

Bei allerfeinstem Herbstwetter sagten wir am 13. September gemeinsam Danke für alle gelungenen Projekte, Begegnungen und Erfahrungen des letzten Jahres. Es konnten Blumenzwiebeln gesetzt und Kräutersalz mit frischen Kräutern, die vor Ort geerntet wurden, hergestellt werden. Das Gartenteam und die Breanderei haben uns mit vegetarischen Eintöpfen und Smoothies aus Produkten unseres Gartens bekocht. Das AQUA-Catering hat für Nachspeisen und Getränke gesorgt sowie reichlich Teig für Stöckleibrot zur Verfügung gestellt.



### Projektwoche Kreativraum

Mitte September fand die Projektwoche unserer Tagesstruktur all\_tag statt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich auf vielfältige Weise aktiv betätigen: Es wurden Stühle kreativ verziert, leckeres Fingerfood gezaubert, Wanderungen unternommen und sogar Naturkosmetik selbst gemacht!



### AQUA Foodtruck auf Kraftwagen Tour

Der AQUA Mühle Foodtruck war wieder unterwegs: Die Kraftwagen-Tour der Arbeiterkammer Vorarlberg führt die Foodtruck-Belegschaft durch's ganze Land. Mit dabei waren auch unsere Lehrlinge Ann und Stefan. Insgesamt verköstigten wir an 20 verschiedenen Standorten von Bludenz bis Bregenz MitarbeiterInnen der jeweiligen Firmen.



### Teambuilding Wochenende

Köche, KantinenmitarbeiterInnen, Personalbegleiterinnen und die Bereichsleitung Arbeit - Beschäftigung verbrachten 2 Tage mit wandern, guten Gesprächen, Ideen schmieden und planen im Maisäß Gampaping.



### Besuch der Fachhochschule Vorarlberg Studiengang Soziale Arbeit

Am 27. September besuchten uns Studierende der FH aus dem Studiengang Soziale Arbeit. Florian und Ulli stellten Bereiche und Aufgabengebiete von AQUA Mühle vor, standen für Fragen bereit und führten durch einige unserer Angebote.



### Neue Leitung Mühlecafé

Wir freuten uns sehr, als am 1. Oktober Angela Horneber die Leitung unseres Mühlecafés übernahm. Sie begann gleich damit das Angebot gemeinsam mit dem neuen Küchenchef Sandro und den Gastro-Lehrlingen g'hörig umzukrempeln.



### Lange Nacht der Museen

Für die „Lange Nacht der Museen“ am 5. Oktober organisierten Bettina und Tanja vom Kreativraum ein Kultur-Projekt mit TeilnehmerInnen aus dem Kreativraum. Sie besuchten das Atelier der Bregenzer Künstlerin Petronilla Bührl-Anwander, das Kunsthaus in Bregenz und das Vorarlberger Museum. Zum Abschluss feierten sie gemeinsam den gelungenen Abend.



### Infoveranstaltung ProDeMa

Was tun, bei Bedrohungssituationen am Arbeitsplatz? Am 7. Oktober hielten wir zusammen mit Philipp Diermaier von Lösungsmittel GsbR eine Informationsveranstaltung ab. Zielgruppe waren Bedienstete in Gemeinden und Ämtern, die gelegentlich aggressivem Verhalten und Bedrohungen ausgesetzt sind.

Für diese werden unsere zertifizierten TrainerInnen in den kommenden Monaten ProDeMa (Professionelles Deeskalationsmanagement) Schulungen

und Trainings abhalten, damit es zu keinen Übergriffen kommt und sich die Bediensteten an ihrem Arbeitsplatz sicher fühlen können.



### Neue Obfrau im Trägerverein ABF

Am 9. Oktober übergab Bgm. Gottfried Brändle nach 17 Jahren den Vorsitz an die Feldkircher Vize-Bürgermeisterin Mag. Gudrun Petz-Bechter, die damit in den Aufsichtsrat von AQUA Mühle eintrat. Weitere VertreterInnen des Vereins ABF im Aufsichtsrat sind Rankweils Bürgermeisterin Katharina Wöss-Krall als Obfrau-Stellvertreterin sowie Bgm. Wolfgang Matt aus Feldkirch. Mit Gudrun Petz-Bechter ist unser Aufsichtsrat zu 43 Prozent weiblich besetzt.

Die Mitglieder des Trägervereins ABF sind alle 24 Gemeinden des Bezirks Feldkirch. Der Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein (ABF) hat gemeinsam mit dem Verein Wohnheim Mühlegasse die Trägerschaft von AQUA Mühle inne.

### MitarbeiterInnenTREFFEN Haus Panama

Das dritte MitarbeiterInnenTREFFEN des Jahres fand am 8. Oktober im Haus Panama in Frastanz statt. Die Kolleginnen führten durch die Räumlichkeiten und stellten die dort angesiedelten Angebote (Kindertagesbetreuung, all\_Tag, Wohngemeinschaft) vor. Danach gab es ein feines Buffet von der AQUA-Gastronomie und ein gemütliches Beisammensein.



### E-Bike Testaktion

Der Personalrat organisierte auch 2019 eine E-Bike-Testaktion, die am 10. Oktober stattfand. Auf dem Platz vor dem Mühlecafé gab es Informationen rund ums E-Bike und unsere MitarbeiterInnen konnten sie selbstverständlich ausprobieren. Auf einem eigens aufgebauten Parcours konnten die Eigenschaften der unterschiedlichen Bikes genauestens getestet werden. Sechs Räder standen uns für zehn Tage zur Verfügung und konnten ausgeliehen und für ausgiebige Testfahrten genutzt werden. Vielleicht motivierte die Aktion einige vom Auto aufs E-Bike umzusteigen?

### Baustart für einen neuen Pavillon im Wildpark Feldkirch

Der Anfang war getan! Unser Holzbau-Team aus Ludesch begann am 9. Oktober mit dem Bau eines Pavillons im Wildpark in Feldkirch. Das 8-eckige Gebäude aus Lärchenholz hat einen Durchmesser von 3,5 Metern und ein Spitzdach. Bis auf das Blechdach wird alles vom 6-köpfigen AQUA-Team gefertigt.



### Fertigstellung Spielplatz Fontanella

Ein Spielplatz in besserer Lage findet sich kaum: Mit herrlichem Ausblick auf die Alpen liegt der Spielplatz mitten in Fontanella, direkt neben Kirche, Gemeindeamt und Kindergarten. Mit entsprechendem Aufwand und Grabungsarbeiten konnte der wunderschöne Spielplatz trotz der starken Hanglage wie geplant umgesetzt werden.



### Work 1st Menüs fix im Speiseplan

Kebbeh mit Reis und Tomaten servierte die AQUA Gastro als eines von drei Menüs am 16. Oktober in Kindergärten, Schulen und Betrieben in Vorarlberg. Im Team der AQUA Gastro sind im Projekt „Work 1st – Soziales Integrationsleasing“ Frauen und Männer mit Fluchthintergrund beschäftigt. Wir haben sie gebeten, mit uns Lieblingsrezepte aus ihrer Heimat zu teilen. Diese finden sich monatlich im Menüplan der AQUA Gastronomie. Das Kebbeh-Menü kam sehr gut an: „Ein Riesen-Lob an euch vom gesamten Team der Schülerbetreuung Nofels und Danke für das tolle Essen. Wir freuen uns jetzt schon auf weitere Work 1st-Menüs!“



### Bio-Kontrolle im AQUA Garten

Sechs Stunden Prüfung und keine Beanstandung! Am 23. Oktober fand im AQUA Garten die jährliche Bio-Austria-Kontrolle statt. Geprüft wurden die Herkunft der Pflanzen und Samen, die Art der Düngung, die korrekte Dokumentation der Bewirtschaftung und die biologische Weiterverarbeitung der Produkte.

Herzliche Gratulation an unser Garten-Team!



### Tourismusqualifizierung erfolgreich abgeschlossen

Anfang November fand im Rahmen des AMS-Schulungsangebots „Brücke zur Arbeit“ die praktische Prüfung der Tourismusqualifizierung statt, die Küche und Service beinhaltet. Die Gäste wurden mit einem tollen 3-gängigen Menü, unter dem Motto „Weihnachten“, kulinarisch verwöhnt. Es schmeckte wunderbar und alle sieben Teilnehmerinnen und Teilnehmer bestanden die Prüfung mit Auszeichnung! Herzlichen Glückwunsch!



### Lehrabschlussprüfungessen von Kochlehrling Nadine Volz

Unser Lehrling Nadine begeisterte mit ihrem 3-Gänge-Menü, bestehend aus Saibling, Hirsch und Schokomousse-Törtchen, die Jury und bestand bravourös die Lehrabschlussprüfung zur Köchin! Herzlichen Glückwunsch!



### Frastanzer Herbstmarkt

Der Markt fand am 10. November, wie jedes Jahr, direkt vor den Toren unseres Mühlecafés statt und das ganze Team freute sich, die BesucherInnen bewirten zu dürfen.

Ein kleiner Auszug aus unserer Speisekarte:

- Kürbiscremesuppe
- Pulled Pork Burger
- Röstitoast
- Kotelett an Pfeffersauce
- Gebackener Kürbis

### Eröffnung Kantine Gantner Electronic

Am 20. November war es soweit: Die Betriebskantine bei Gantner Electronic in Nüziders öffnete ihre nagelneuen Türen. Seitdem werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Essen aus der AQUA Küche verwöhnt.

Nach wochenlangen Bauarbeiten, Aufräumen und Herrichten eröffneten Matthias und sein Team die Kantine gekonnt.



### Preisverleihung Bank Austria Sozialpreis

Wir gewannen beim Bank Austria Sozialpreis 2019 den 2. Preis und konnten anlässlich der Preisverleihung am 21. November unsere Siegesprämie von 2.000 Euro entgegennehmen. Das eingereichte Projekt „Auf dem Weg zur Pflegelehre“ liegt uns und vor allem Projektleiterin Nicola sehr am Herzen.

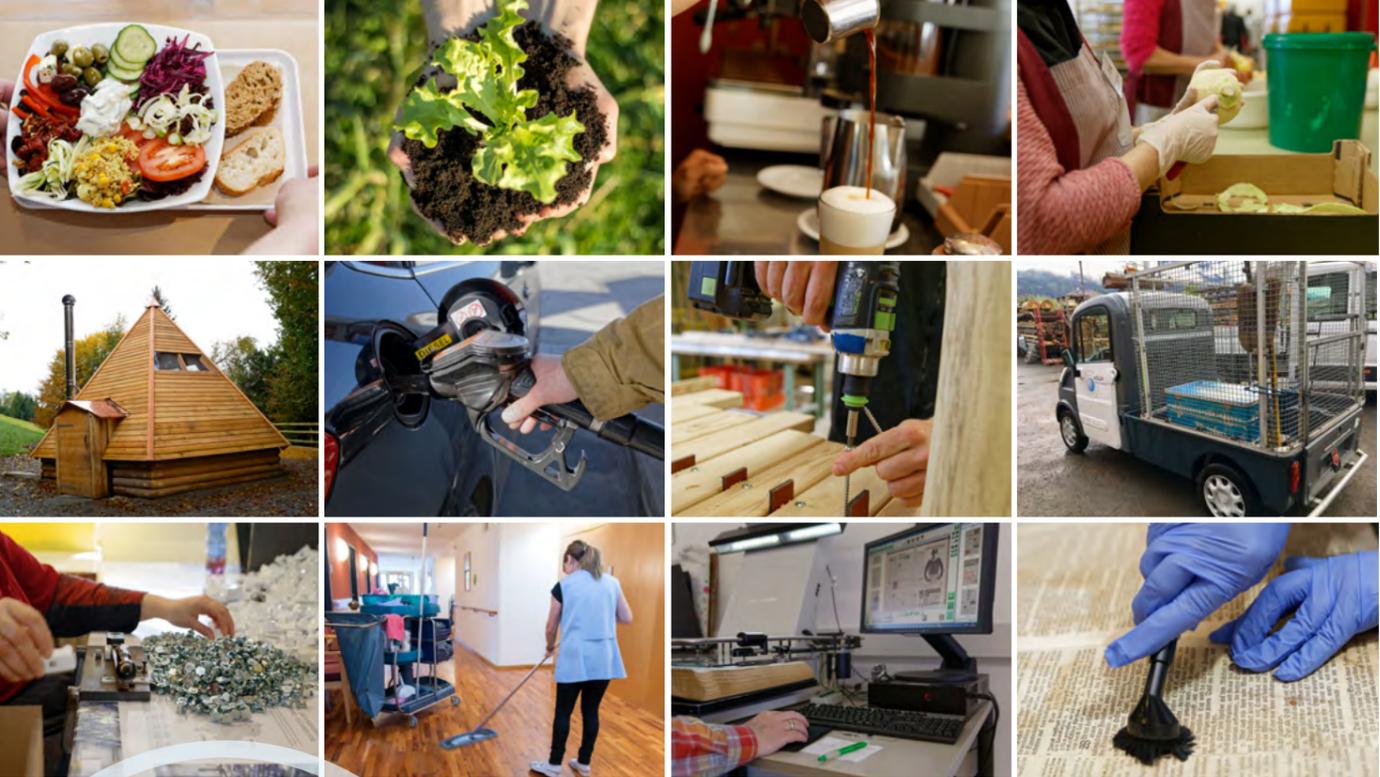
Wir sagen DANKE und freuen uns sehr!



### Tauschrausch statt Kaufrausch

Am 2. Dezember fand im Panama-Haus ein Kleidertausch statt. Es war eine Veranstaltung, die im Sinne des Spargedankens und der Nachhaltigkeit stattfand: Statt nicht mehr getragene oder nicht mehr passende Kleider und Schuhe wegzuwerfen, konnte man sie dort an andere Menschen weitergeben. Alle Artikel, die am Ende übrig blieben, wurden vom all\_Tag-Team der Caritas gespendet.





# Arbeit – Beschäftigung

Gestalten beginnen - Da Sein als sinnerfülltes Sein

**Ulrike Schmid-Santer**  
T 0699 1515 9644  
E ulrike.schmid-santer@aqu-soziales.com

**Florian Kresser**  
T 0676 7805 132  
E florian.kresser@aqu-soziales.com

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

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

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

Mit jedem Arbeitsauftrag erhalten 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 Arbeitsmarktsservice und dem Land Vorarlberg Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen an. Der Sozialökonomische Betrieb AQUA Mühle ermöglicht befristete Dienstverhältnisse, Aus- und Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit, soziale Begleitung und Betreuung sowie Unterstützung beim Umstieg auf einen Dauerarbeitsplatz durch Personalbegleitung und Personalservice.

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



## Arbeit – Beschäftigung

### Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Im Bereich Arbeit - Beschäftigung besteht unsere Hauptzielgruppe aus Menschen aus der **Langzeitarbeitslosigkeit**. Oft haben sie sogenannte multiple Vermittlungshemmnisse aufgrund von Alter, Gesundheit, Qualifikation etc. 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 **Work 1st - Soziales Integrationsleasing** für asylberechtigte Personen, die aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse keinen Zugang auf den Arbeitsmarkt haben. Zusätzlich beschäftigen wir **PraktikantInnen** aus anderen Bereichen von AQUA Mühle.

Das Grundbedürfnis unserer temporären MitarbeiterInnen 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, um **Fähigkeiten weiter ausbauen** zu können.

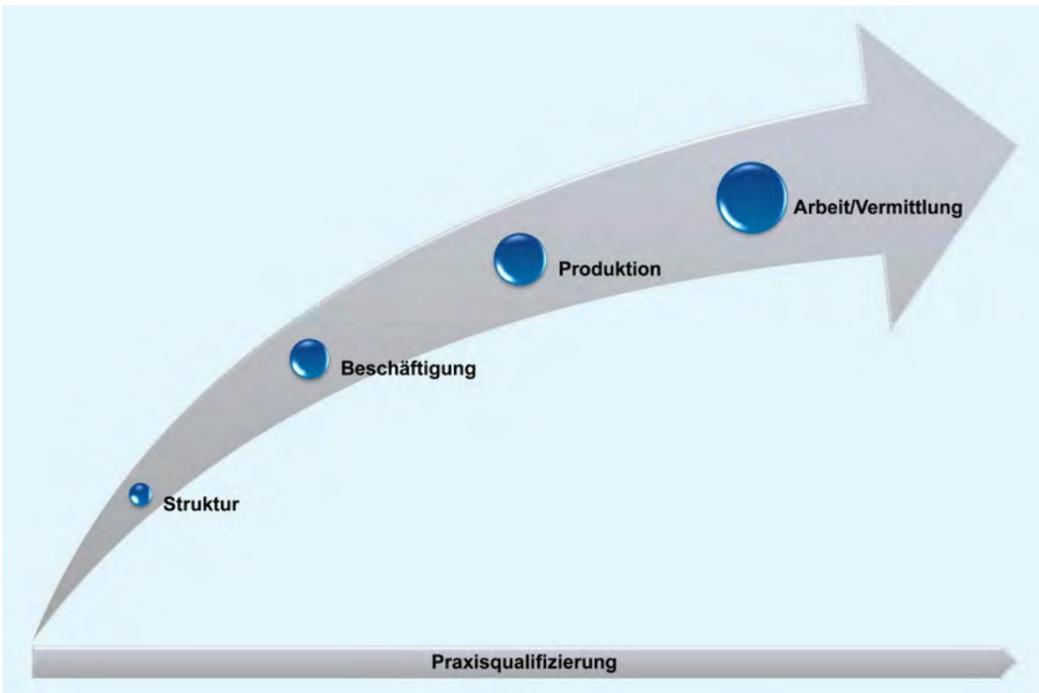
Unsere MitarbeiterInnen kommen mit sehr individuellen Themen zu uns. Dementsprechend sehen unsere Begleitung und die jeweilige Entwicklung sehr unterschiedlich aus. **Unser Angebot erstreckt sich von der Beschäftigung bis hin zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt**. Das ist ein großes Entwicklungsspektrum.

### Unser Angebot

Wir haben eine breite Vielfalt 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.

Es ist in der Berufsorientierung und in der persönlichen Orientierung wichtig herauszufinden, unter welchen Rahmenbedingungen Leistung möglich ist bzw. was verändert werden muss, damit jemand leistungsfähig sein kann.



Grafik: Das Ressourcenmodell von AQUA Mühle

**Kennzahlen 2019:****StammmitarbeiterInnen**

15 männlich  
38 weiblich

**Sozialökonomischer Betrieb SÖB**

68 Transitarbeitsplätze in Vollzeit  
314 Personen im Arbeitstraining  
269 beschäftigte Transitarbeitskräfte  
53 Prozent Frauenanteil (31.12.2019)  
103 Prozent Auslastung  
8,43 Monate Verweildauer Ø  
43 Personen an Arbeitsplatz vermittelt

**Job Perspektive Vorarlberg**

13 TeilnehmerInnen  
6.681 geförderte Arbeitsstunden

**Work 1st - Soziales Integrationsleasing:**

33 TeilnehmerInnen

**Freiwilliges Integrationsjahr:**

22 TeilnehmerInnen

**415 begleitete Personen**

**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 MitarbeiterInnen der **Personalkoordination**. Dabei finden wir heraus, welche Fähigkeiten mitgebracht werden, welche Tätigkeit zum Lebenslauf passt, wo die Interessen liegen, wo er oder sie (wieder) hin möchte, wo Chancen am Arbeitsmarkt sind. Auf dieser Grundlage weisen wir die Person einer Abteilung zu, in der das Arbeitstraining startet. Die TeilnehmerIn-

**Arbeitsangebote und Standorte 2019:**

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

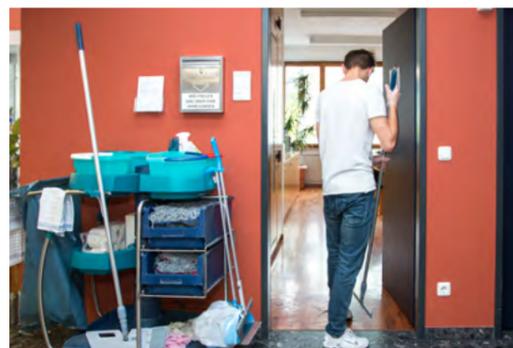
Wir übernehmen Aufträge in ganz Vorarlberg.

nen lernen unser Team der **Personalbegleitung** kennen, das sie bei Themen wie dem Bewerbungstraining unterstützt. 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 im Fokus. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, viel Fachwissen zu vermitteln. Zum Beispiel erlernen unsere TransitmitarbeiterInnen Sicherheitsvorschriften, Hygienevorschriften 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.

Von unseren ArbeitsanleiterInnen erwarten wir uns, dass sie Möglichkeiten zeigen, bieten und finden, um Interesse zu wecken, um sich einhaken und einklinken zu können.

Im Bereich Arbeit – Beschäftigung steht „Schaffa“ im Mittelpunkt.



Seit 1996 ist AQUA Mühle für die Objektreinigung im Sozialzentrum Frastanz verantwortlich.

## Interview mit der Bereichsleitung

**Könnt ihr euren Bereich in ein paar Sätzen beschreiben?**

**Ulli:** Ich erkläre den Bereich Arbeit – Beschäftigung gerne anhand des **Ressourcenmodells**: Unser Bereich bietet Arbeit und Beschäftigung für Menschen, denen aufgrund ihrer Ressourcen eine Erwerbstätigkeit möglich ist oder möglich werden soll.

**Florian:** Ich finde diese Definition sehr gut. Es geht nach **Eignung und Neigung auch um eine Ressourcenentwicklung**. Bei uns findet jeder seinen Platz in seiner individuellen Leistungsfähigkeit. Nach einer längeren Arbeitslosigkeit wieder in Bewegung zu kommen, dem Dasein einen Sinn zu geben und wieder beginnen zu gestalten, das sind die Kernpunkte unseres Bereiches. Unabhängig von unseren verschiedenen Branchen ist die Arbeit unserer AnleiterInnen insofern immer dieselbe, als dass sie Personen in der Arbeit begleiten und in den Ressourcen fördern. Ein großes Alleinstellungsmerkmal in Vorarlberg dabei ist, dass wir einem sehr breiten Klientel dieses Angebot bieten können, dass wir von der ersten bis zur letzten Stufe des Ressourcenmodells alles abdecken. Damit können wir auch KlientInnen aus den anderen beiden Bereichen von AQUA Mühle sinnvolle Beschäftigung und Praktika in unseren Arbeitsangeboten zur Verfügung stellen.

**Was bedeutet das für eure temporären MitarbeiterInnen?**

**Ulli:** Dass wir für alle einen Platz finden, dass wir jede und jeden gut teilhaben

lassen können. Die Aufgabe der ArbeitsanleiterInnen ist es, die Aufträge so zu stückeln, dass alle Ressourcen sinnvoll eingesetzt werden. Der Leitsatz ist und bleibt: „Es gibt niemanden, der nichts kann“. Wichtig ist ein gemeinsames Hinschauen: Was kann die Person, was braucht die Person, was möchte sie und wie können wir sie auf ihrem Weg unterstützen?

**Florian:** Wir haben oft die Situation, dass man von Fördergeberseite die Menschen wie mit einer Gießkanne über uns ausgießt. Bei uns wird aber ein sehr individueller Ansatz gewählt. Durch die Breite unseres Angebots können wir jedem einen individuellen Platz bieten.

**Ulli:** Wir bieten den Menschen einen idealen Arbeitsplatz. Eigentlich müsste jeder Arbeitsplatz so gestaltet sein, dass man erst schaut, was kann die bzw. der Mitarbeitende und wie kann ich jede Person so in meine Arbeitsprozesse integrieren, dass sie da sein, sich wohl fühlen und sich einbringen kann.

**Florian:** Wir schauen immer auf den Menschen und definieren das Stellenprofil so, dass er seine Fähigkeiten optimal einbringen kann. Das ist ein ganz anderer Blickwinkel. Im Endeffekt bieten wir trotzdem normale Arbeitsplätze und versuchen, ganz besonders gute Arbeitgeber zu sein, die auf die Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen eingehen.

„Dem Dasein einen Sinn zu geben und wieder beginnen zu gestalten, das sind die Kernpunkte unseres Bereiches.“



Ulrike Schmid-Santer



Florian Kresser



Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit: Obst und Gemüse aus der bio-zertifizierten AQUA Landwirtschaft in Feldkirch/Meiningen wird frisch in die Breandarei in Rankweil geliefert.

### Wer sind dann eigentlich eure nicht-temporären, eure Stamm-MitarbeiterInnen?

**Florian:** Wir haben ein multiprofessionelles Team. Unsere ArbeitsleiterInnen sind alle Fachkräfte und überwiegend QuereinsteigerInnen in den Sozialbereich. Außerdem haben wir PraktikantInnen und Lehrlinge, sowohl AQUA-Lehrlinge als auch Lehrlinge im Überbetrieblichen Ausbildungszentrum.

**Ulli:** Es gibt auch viele MitarbeiterInnen mit zwei Standbeinen. In der AQUA-Landwirtschaft haben wir z.B. Daniela, die sowohl Sozialarbeiterin ist, als auch Facharbeiterin für Feldgemüseanbau. Es ist jeder Quereinstieg bereichernd. So können wir uns gegenseitig ergänzen und erweitern.

### Was ist euch wichtig bei euren MitarbeiterInnen, worauf achtet ihr bei Neueinstellungen?

**Florian:** Grundsätzlich wünsche ich mir lösungsorientierte QuerdenkerInnen, die über ihre Tätigkeits- und Abteilungsgrenzen hinweg agieren. Ich erwarte mir Authentizität, bin aber der Überzeugung, dass das Unternehmen erst den Raum dafür bieten muss. Nur dann haben sie auch Zugriff auf ihre Stärken. Ich erwarte mir Teamfähigkeit und Offenheit, weil dadurch der Spagat zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialem Auftrag möglich ist.

**Ulli:** Mir ist ganz wichtig, dass man dafür statt dagegen ist. Proaktives und positives Denken sowie faires Handeln finde ich sehr wertvoll und Ehrlichkeit ist ganz wichtig. Wir haben nichts davon, wenn man sich selbst nur gut darstellt. Es braucht eine ehrliche und selbstkritische Haltung, damit wir miteinander den Bereich weiter entwickeln können.

**Florian:** Es soll einfach gemeinsam an einem Strang gezogen werden. Die MitarbeiterInnen müssen mit konstruktiver Kritik umgehen können, sich gegenseitig sehen und gemeinsam Verantwortung übernehmen. Führungskräfte sollen in breiten Teams denken und MitarbeiterInnen teilhaben lassen.

**Ulli:** Zusätzlich sollen unsere MitarbeiterInnen das AQUA Leitbild kennen und leben. Da muss einfach jeder mitkönnen, sonst ist man nicht am richtigen Platz.

**Florian:** Bei Neueinstellungen ist mir das Menschenbild sehr, sehr wichtig. Vor allem in Bezug auf unseren Auftrag und auf die gemeinsame Arbeit. Beim Bewerbungsgespräch geht es mir hauptsächlich um Authentizität, dass da nicht jemand sitzt, der sich nur gut verkauft. Natürlich ist der fachliche Hintergrund auch wichtig, aber das Bauchgefühl muss einfach stimmen.

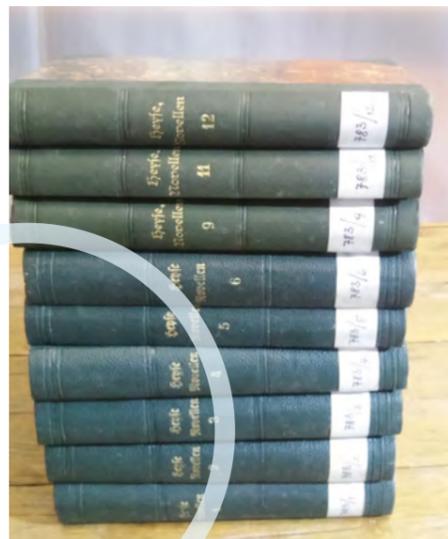
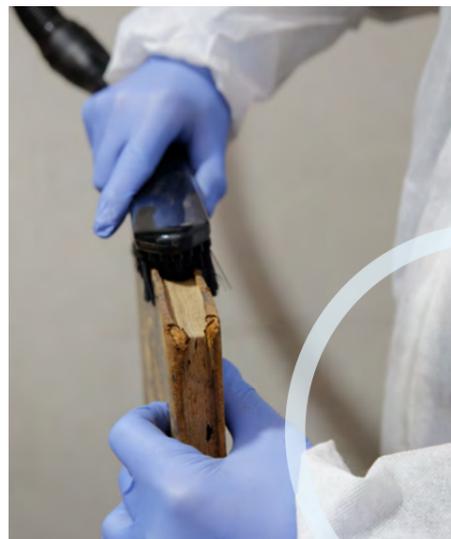
**Ulli:** Wenn man jemanden neu einstellt, muss man auch immer das gesamte Team betrachten. Der oder die Neue muss gut zum und ins Team passen.

### Ist es einfacher oder schwieriger geworden gute neue Leute zu finden?

**Florian:** Ich habe das Gefühl, dass es viele Leute gibt, die etwas „Anderes“ suchen. Wenn man sich anschaut, wie Firmen sich aufgrund des Fachkräftemangels darstellen, dann merke ich, dass BewerberInnen auf der Suche nach etwas Echtem sind, nach Glaubwürdigkeit und Ehrlichkeit beim Arbeitgeber. Und auch nach Arbeitgebern suchen, die etwas Gutes bewirken wollen. Unsere BewerberInnen wissen, dass AQUA Mühle das bietet. Das habe ich bei den letzten Bewerbungsgesprächen gemerkt.

„Der Leitsatz ist und bleibt: ‚Es gibt niemanden, der nichts kann‘.“

Neue Dienstleistung „Spezialreinigung“: Wertvolles Kulturgut wird schonend von Buchschimmel und anderen Verschmutzungen befreit.



**Ulli:** Wir bekommen auf unsere Stellenausschreibungen in letzter Zeit sehr, sehr viele Bewerbungen. Das ehrt uns, das ist wie ein Zertifikat, dass wir als Arbeitgeber auf dem richtigen Weg sind.



In der Industrienahen Fertigung verpacken wir 2,8 Millionen Besteckeinheiten pro Jahr.

### Kommen wir zu euch als Bereichsleiterin und Bereichsleiter: Wie geht's euch damit? Wo liegen eure größten Herausforderungen?

**Ulli:** Ich bin sehr gerne Bereichsleiterin und meistens bin ich selbst die größte Herausforderung, weil ich sehr hohe Ansprüche an mich und meine Arbeit hab. Und oft stehe ich vor dem Problem, dass ich mehr Ideen als Energie hab.

**Florian:** Mehr Ideen als Energie kann ich nur unterschreiben. Eine Herausforderung für mich ist die Branchenbreite, dass man sich am Morgen mit einer völlig anderen Branche beschäftigt als am Nachmittag. Und natürlich Entscheidungen zu treffen, im Spagat zwischen wirtschaftlichem und sozialem Auftrag, das ist oft eine große Herausforderung. Nichtsdestotrotz fühle ich mich sehr wohl mit meinen Aufgaben.

### Was ist euch besonders wichtig?

**Florian:** In der Bereichsleitungsarbeit ist mir eine gute Teamarbeit, Vertrauen, Offenheit, Authentizität und Zusammenarbeit auf Augenhöhe sehr wichtig. Und natürlich ein positives Menschenbild, das ist einfach essentiell. Auch wenn wir nicht alle gleich sind und unterschiedliche Zugänge haben, wollen wir positiv miteinander arbeiten.

**Ulli:** Ich habe es vorhin schon erwähnt, dieses Dafür und nicht Dagegen sein. Und Ehrlichkeit ohne übertriebenes Selbstmarketing. Wir kennen uns alle schon so lange, da braucht man sich nicht zu verstellen, sondern es braucht Ehrlichkeit und Offenheit, um Themen anzugehen. Auf unserer Bereichsleitungsebene ist mir besonders wichtig,

dass Florian und ich uns einig sind. Das heißt, dass wir auch diskutieren können bis wir dieses Ziel erreichen. Ich sehe es als unseren Auftrag, dass wir gemeinsam entscheiden, welchen Weg wir mit unseren Teams gehen.

**Florian:** Genau. Den Weg gemeinsam gehen ist in jeder stabilen Beziehung wichtig. Man hat natürlich verschiedene Sichtweisen und muss teilweise Kompromisslösungen suchen, aber am Ende vertritt man dann den gemeinsamen Weg.

**Ulli:** Wir müssen klar handeln und unsere Meinungen vertreten können. Und wenn wir merken, es gibt eine bessere Lösung, müssen wir offen sein für Veränderungen.

### Wie unterstützt ihr eure MitarbeiterInnen und wie sie euch?

**Florian:** Ich habe auf jeden Fall das Gefühl, dass unsere MitarbeiterInnen uns den Rücken stärken, dass sie hinter den Entscheidungen stehen und diese auch wieder ihren eigenen MitarbeiterInnen gegenüber vertreten. Das zieht eigentlich immer positive Kreise.

**Ulli:** Wir kennen einander schon ziemlich gut und es ist sehr viel Vertrauen und Loyalität vorhanden. Wir unterstützen durch gutes Zuhören und Fragen und vor allem durch ernst nehmen. Und durch einen starken Willen, unseren Weg mit allen Abteilungsleitungen gemeinsam zu gehen.

**Florian:** Ich versuche, offene Türen und offene Ohren zu bieten sowie eine positive und lösungsorientierte Haltung. Und mir ist auch wichtig, dass sich die MitarbeiterInnen ernst genommen fühlen und es einen Austausch auf Augenhöhe gibt. Außerdem versuche ich individuelle Lösungen im Sinne der MitarbeiterInnen zu suchen und dabei nicht zu viel organisatorische und hierarchische Starrheit zu haben.

### Worauf seid ihr stolz, wenn ihr auf 2019 zurück schaut?

**Ulli:** Auf jeden Fall auf Work 1st. Dieses Angebot hat im Frühjahr 2019 begonnen und war für mich ein Highlight, weil es einfach ein ganz anderer Ansatz ist. Wir haben ein sehr gutes Konzept erarbeitet und setzen es in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Götzis um. Und ein weiteres Highlight war für mich die Teamklausur im Herbst, durch die uns David und Marco, unsere AQUA-Erlebnispädagogen geführt haben. Wir haben uns alle besser kennen gelernt und auf einer ganz anderen und neuen Ebene gesehen und kommuniziert.

„Den Weg gemeinsam gehen ist in jeder stabilen Beziehung wichtig.“



Der Spielplatz in Fontanella ist aktuell unser höchstgelegener. Er wurde im Herbst 2019 fertig gestellt.

**Florian:** Ein weiteres Highlight war der ArbeitsleiterInnenkurs, den wir intern durchgeführt haben. Diesen zu konzipieren, die Euphorie und Wertschätzung zu spüren, das war ganz schön.

**Ulli:** Genau. Zu merken, wie gerne unsere MitarbeiterInnen teilnehmen und sich miteinander weiterbilden, das war begeisternd.

**Florian:** Und der Workshop im Herbst, wo man gemerkt hat, dass alle an einem Strang ziehen. Das war ganz stark. Außerdem fand ich die Job-Rotation-Tage super. Da konnten MitarbeiterInnen in anderen Abteilungen als der eigenen, einen Tag lang mitarbeiten. Ich selbst hab im Holzbau mitgearbeitet und hatte tolle Erlebnisse und schöne Erfahrungen.

**Ulli:** Ich habe in der Gastro mitgearbeitet, genauer gesagt beim Abwasch der Gymnastrada.

**Florian:** 2019 war auch der Start des Innovationsprozesses mit einer sehr aktiven Teilhabe von MitarbeiterInnen des Bereichs Arbeit – Beschäftigung, darauf bin ich sehr stolz. Und auf

das neue Produkt „Teamtage im Garten“, bei dem Firmen mit ihren Teams einen Tag im AQUA Garten verbringen können.

**Ulli:** Wir hatten 2019 auch das beste wirtschaftliche Ergebnis des Bereichs Arbeit – Beschäftigung jemals! Das ist natürlich auch ein Highlight!

**Florian:** Generell war 2019 ein sehr positives Jahr mit wenig Krisenarbeit und viel Entwicklungsarbeit.

#### Was habt ihr euch für 2020 vorgenommen?

**Ulli:** Wir wollen den guten Weg von 2019 vertiefen. Z.B. den Beteiligungsprozess und die Innovationsprozesse, die wir 2019 begonnen haben.

**Florian:** Den Teilhabeprozess verstärken, so wird die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt. Nachhaltige Stellvertretungen einführen, noch mehr auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen achten, temporäre MitarbeiterInnen stärker mit einbeziehen. Es gibt auf jeden Fall genug zu tun.

**Ulli:** Und wir hätten noch viel mehr Ideen!

#### Was würdet ihr noch gerne im Jahresbericht sagen?

**Ulli:** Ein großes DANKE an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...

**Florian:** ...für das gute und vertrauensvolle Miteinander! Es erfüllt mich mit Freude und Stolz, wenn ich die Arbeit des Jahres anschau. Ich habe das Gefühl, dass wir wirklich sehr tragfähig miteinander arbeiten.

„Work 1st war für mich ein Highlight 2019.“

„Mir ist wichtig, dass sich die MitarbeiterInnen ernst genommen fühlen.“



In der Großküche in der Messe Dornbirn bereiten wir täglich bis zu 2.000 Mittagessen zu.



## 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, Erlebnispädagogik und Klärung/Testpsychologie unsere Aufgaben.

#### 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 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



Panama Dornbirn hat eine Hochbeet-Patenschaft übernommen. Die Kinder freuen sich und betreuen ihre Pflänzle gut.

**Serpil Yilmaz**  
T 0699 1515 9665  
E serpil.yilmaz  
@aqua-soziales.com

**Philipp Salzmann**  
T 0699 1515 9669  
E philipp.salzmann  
@aqua-soziales.com

## Kennzahlen 2019:

## StammmitarbeiterInnen

15 männlich  
38 weiblich

## AMS-geförderte Angebote

898 TeilnehmerInnen  
202 BBEN Basic  
99 Brücke zur Arbeit  
166 Job House Oberland  
74 Job Fit Oberland und Unterland  
78 Perspektiven Werkstätten  
279 Arbeitsplatzcoaching

## Panama Kindertagesbetreuung

48 Kinder  
24 in Dornbirn  
24 in Feldkirch

## Zick Zack Schulsozialarbeit

1.170 SchülerInnen  
240 Einzelfallhilfe  
60 Elternberatungen  
46 Projekte mit Schulklassen  
793 SchülerInnen bei Klassenprojekten  
77 Leistungsbezieher Soziale Gruppenarbeit

## AQUA Lehrwerkstatt

30 Lehrlinge  
5 Betriebsdienstleistung  
2 Bürokaufmann/frau  
2 GartenfacharbeiterIn  
3 IT-TechnikerIn  
9 Koch/Köchin  
1 Reinigungsfachmann/frau  
6 Restaurantfachmann/frau  
2 Systemgastronomiefachmann/frau  
3 erfolgreiche Lehrabschlussprüfungen  
2 Betriebsdienstleistung  
1 Koch/Köchin

## 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 unseren 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

In 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 **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.

Zick Zack Schulsozialarbeit: Osterprojekt Radausflug ins Rhyholz. Die Offene Jugendarbeit Dornbirn stellte Jugendlichen, die selbst kein Rad besitzen, ihre Fahrräder zur Verfügung. Danke!

Du kannst es, du schaffst es.

Wir arbeiten ressourcenorientiert statt defizitorientiert.

„Es ist uns ein Anliegen die KlientInnen dort abzuholen, wo sie im Moment stehen.“



## Interview mit der Bereichsleitung

## Könnt ihr euren Bereich in ein paar Sätzen beschreiben?

**Philipp:** Unser Bereich ist sehr vielschichtig, weil wir Personengruppen von einem Jahr bis zum Pensionsalter haben. Das fängt an mit der Kindertagesbetreuung Panama, der Schulsozialarbeit Zick Zack, Jugendliche bzw. junge Erwachsene in AMS-Maßnahmen und in der Lehrwerkstatt, und schließlich Erwachsene in Angeboten wie dem Arbeitsplatzcoaching, BASIC oder der Perspektivenwerkstätte. Das macht unseren Bereich so herausfordernd, aber auch spannend, alle Angebote unter einen Hut zu bringen.

**Serpil:** Zu unserem Bereich gehört auch, dass wir täglich mit vielen unterschiedlichen Problemstellungen und Herausforderungen konfrontiert sind. Dazu zählen unter anderem die administrativen Tätigkeiten und die Kommunikation AQUA intern sowie mit Vernetzungs- und AuftragspartnerInnen. Wir beschäftigen uns in diesem Rahmen selbstverständlich auch mit psychischen, physischen, existenziellen und arbeitsmarkt- sowie bildungsbezogenen Themen.

**Philipp:** Was unseren Bereich sehr abhängig macht, gerade im AMS-Bereich, sind die Förderungen. Das ist leider immer ein Thema und wir haben in den letzten Jahren gemerkt, dass die Förderungen maximal gleich bleiben, tendenziell auch niedriger werden.



Das „Modellprojekt Vorarlberg: Ausbildungskombination Betriebsdienstleistung und Pflegeassistenten“ konnte beim Bank Austria Sozialpreis 2019 den 2. Platz erringen.

## Welche Auswirkungen haben Förderkürzungen?

**Philipp:** In letzter Konsequenz geht das leider oft auf das Personal. Wobei wir hier intern einen sehr guten Zusammenhalt haben, die Teams stehen zusammen und haben in der Vergangenheit teilweise freiwillig Stunden reduziert, um zu verhindern, dass jemand gekündigt werden muss. Das ist ein sehr solidarischer Gedanke, der hier bei uns im Team gelebt wird.

**Serpil:** Wenn es zu Kürzungen kommt, leidet zwangsläufig auch die Qualität, weil wir z.B. Zusatzqualifikationen für die Jugendlichen im Kurs „Brücke zur Arbeit“ nicht mehr anbieten können. Wir geben ihnen dort immer die Möglichkeit in unterschiedliche Bereiche hinein zu schnuppern und Qualifikationen mit Zertifikaten zu absolvieren. Die Anzahl dieser Zusatzangebote muss verringert werden, wenn die Förderungen wegfallen. Dadurch haben die TeilnehmerInnen nicht mehr so eine große Auswahl.

## Welche Möglichkeiten bietet euer Bereich den KlientInnen?

**Serpil:** Wenn unsere KlientInnen zu uns kommen, erarbeiten wir gemeinsam eine umfassende Anamnese auf bio-, psycho und sozialer Ebene. Es ist uns ein Anliegen die KlientInnen dort abzuholen, wo sie im Moment stehen. Jeder Mensch hat seine eigene Vielschichtigkeit, in der wir versuchen ihn wahrzunehmen, zu begleiten, zu fördern und bei Bedarf auch zu fordern. Dabei arbeiten wir mit ihnen ressourcen- und zielorientiert.

**Philipp:** Unser Bereich ist vielschichtig, das bedeutet, dass wir unseren KlientInnen sehr viel Unterschiedliches bieten können. Je nachdem, was sie brauchen und wohin sie möchten. Man kann bei uns z.B. Qualifikationen im Bereich Gastro, Holz & Metall, IT, Verkauf oder Großhandel absolvieren. Oder man kann bei uns auch einen Staplerschein machen. Generell zielen die Maßnahmen darauf ab, dass wir KlientInnen wieder in den ersten Arbeitsmarkt integrieren, z.B. die Personengruppe 50+. Hier findet oft auch Nachbetreuung statt, wenn sie bereits wieder einen Job haben. Wir achten dann darauf, ob alles passt und unterstützen sie, wenn nötig. So können Probleme frühzeitig erkannt und aufgefangen werden, damit das Dienstverhältnis gefestigt wird und nachhaltig bestehen bleibt.

**Serpil:** Für die unterschiedlichen KlientInnen greifen wir auf unterschiedliche Methoden zur Abklärung zurück. Das sind z.B. arbeitsmedizinische und psychologische Testungen, die bei einer individuellen Erarbeitung von Arbeits- und Ausbildungsperspektiven sehr unterstützend sein können. Dieses Angebot können wir in vielen Erwachsenenbereichen sowie für Jugendliche der Bildungsmaßnahme Job House anbieten.

**Philipp:** Auch noch ein großer Bereich sind bei uns die Lehrlinge, sowohl intern bei AQUA als auch



Serpil Yilmaz



Philipp Salzmann

über das ÜAZ (Überbetriebliches Ausbildungszentrum). Aktuell kann man bei uns acht verschiedene Berufe erlernen.

**Serpil:** Und für alle diese Zielgruppen leisten wir vor allem Sozialarbeit, aber auch pädagogische Begleitung – teils gekoppelt mit Erlebnispädagogik, Lernunterstützung, Elternarbeit, konfliktzentrierter und ressourcenorientierter Arbeit, Empowerment und so weiter. Wir versuchen unseren KlientInnen beim Erkennen und Bewältigen ihrer Krisen zur Seite zu stehen und sie zu motivieren, konstruktive Lösungen für Probleme zu finden. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir nehmen ihn ganzheitlich wahr, versuchen Hintergründe zu begreifen, Stärken und Ressourcen zu erkennen und sie bei Bedarf zu fördern und fordern. Das alles ist Teil eines individuellen Einzelcoachings.

#### Für so einen vielschichtigen Bereich braucht es auch ein breit gefächertes Team, oder?

**Serpil:** Ja genau. Wir haben ein multiprofessionelles Team, welches neben vielschichtigen beruflichen und privaten Erfahrungen viele unterschiedliche Aus- und Weiterbildungen mitbringt. Zu unseren Fachpersonen dürfen wir KindergartenpädagogInnen, TrainerInnen, SozialpädagogInnen, SozialarbeiterInnen, KrankenpflegerInnen, Coaches, (Klinische) PsychologInnen, PsychotherapeutInnen und einen Juristen zählen. Also ein ganz breit aufgestelltes Team und das brauchen wir auch, um die teils sehr schwierigen Herausforderungen bewältigen zu können.

**Philipp:** Das Tolle daran ist, dass wir so auch voneinander lernen können, weil jeder andere Ausbildungen und Erfahrungen mitbringt.

#### Was erwartet ihr euch von euren Teams? Worauf achtet ihr bei Neueinstellungen?

**Serpil:** Für mich ist Klarheit, Offenheit und Transparenz ganz wichtig, sowohl bei Führungskräften, als auch beim Team. Dass man z.B. Dinge ansprechen darf, damit es zu keinem Unmut oder Unklarheiten kommt. Wichtig ist auch, dass Führungskräfte ihren MitarbeiterInnen Orientierung und Halt geben. Und wir als Bereichsleitung versuchen zu erkennen, welche Stärken MitarbeiterInnen haben und sie darin noch weiter zu fördern und zu unterstützen.

**Philipp:** Was wir bei uns im Team auch sehr schön finden und was uns sehr wichtig ist, ist eine generelle positive Grundhaltung durch alle Höhen und Tiefen.

**Serpil:** Wir versuchen auch immer innovativ zu sein und unsere MitarbeiterInnen zu bestärken, dass auch sie innovativ sein können und dürfen. Das fördert ja auch die Entwicklung im Team.



In der Kindertagesbetreuung Panama in Frastanz und Dornbirn

**Philipp:** Was mir noch wichtig ist im Team, ist Loyalität und Ehrlichkeit. So, dass alle Themen direkt angesprochen werden können und auch mal kontroverse Meinungen und Querdenken einen Platz haben. Dass man immer mit allem zu uns kommen kann. Aber auch, dass man sich gegenseitig stützt und den Rücken stärkt. Das spüre ich in unseren Teams sehr stark.

**Serpil:** Auch noch ganz zentral ist das Thema Selbstreflexion. Wir vermitteln ja in den Konflikten unserer KlientInnen und dabei müssen wir uns einfach auch selbst immer wieder an der Nase nehmen. Nur so können wir uns selbst weiter entwickeln.

**Philipp:** Bei Neueinstellungen achten wir natürlich darauf, dass die fachlichen Anforderungen gegeben sind, aber auch dass sie ins Team passen. Besonders schön ist es immer, wenn neue MitarbeiterInnen zuerst bei uns Schnuppern können. So können sie uns und wir sie kennen lernen. Und in die Entscheidung, wer bei uns anfängt, sind dann nicht nur wir als Bereichsleitung sondern auch die Abteilungsleitungen und unter Umständen auch das Team involviert. Das wird eigentlich in allen Abteilungen so gelebt.

**Serpil:** Ob neue MitarbeiterInnen zu uns passen, hängt auch stark von der Identifikation mit dem AQUA Leitbild ab. Wie sieht die Grundhaltung der Person aus und bringt sie das mit, wofür AQUA steht? Gewisse Werte wie z.B. Achtsamkeit,

„Werte wie Achtsamkeit, Wertschätzung, aber auch Konfliktfähigkeit und Transparenz sind essentiell.“

„Wir nehmen die Menschen ganzheitlich wahr, versuchen Hintergründe zu begreifen, Stärken und Ressourcen zu erkennen und sie zu fördern und fordern.“

Wertschätzung, aber auch Konfliktfähigkeit und Transparenz sind ganz essentielle Kriterien. Das sollen auch die neuen MitarbeiterInnen mittragen können und wollen.

#### Wie war das Jahr 2019 für euch als Bereichsleitung?

**Philipp:** Wir versuchen als Bereichsleitung vor allem unsere MitarbeiterInnen zu unterstützen. 2019 haben wir verstärkt die Themen Supervision und Weiterbildung gefördert und Teamklausuren abgehalten.

**Serpil:** Eine große Herausforderung als Bereichsleiterin ist die Ressource „Zeit“ (*lacht*). Man könnte so viel mehr machen und ich muss darauf achten, dass ich aufhöre, wenn ich schon zu viele Stunden gearbeitet habe. Aber das ist eher eine persönliche Herausforderung. Eine jährliche Herausforderung ist – wie Philipp vorher schon gesagt hat – die Abhängigkeit von Förderungen. Wir bemühen uns immer um Innovationsprozesse und haben so viele neue und tolle Ideen und dann scheitert es manchmal an fehlenden Förderungen. Das ist oft ein bisschen ernüchternd, weil wir da viel Energie investieren.

**Philipp:** Auch oft nicht hilfreich ist die Bürokratie. Wir müssen auf so viele Kriterien und Richtlinien achten und immer kommen neue hinzu oder es gibt Änderungen, da kommt man fast nicht hinterher. Da stehen 2020 auch wieder viele Neuerungen an, wo wir aktuell in der Planung sind, z.B. in der Schulsozialarbeit Zick Zack.

#### Was habt ihr euch für 2020 vorgenommen?

**Philipp:** Wir sind gerade dran wieder MitarbeiterInnengespräche in allen Abteilungen des Bereiches durchzuführen, das machen wir zweimal pro Jahr. Parallel läuft der Innovationsprozess, wo vor allem Serpil stark involviert ist. Da gibt es zum Beispiel das Projekt der betrieblichen Sozialarbeit und der Kultur-BrückenbauerInnen. Zusammen mit geplanten Teamklausuren sind das Themen, die ein weiteres Zusammenwachsen des Teams fördern sollen.

**Serpil:** Wir arbeiten auch daran, wie wir mit Spitzen umgehen oder wie wir unsere Datenbanken erneuern und verbessern. Damit wir sicher gehen können, dass alles auf dem aktuellen Stand ist, vor allem was die Vorgaben betrifft.

#### Was war das Highlight 2019? Worauf seid ihr stolz, wenn ihr an das vergangene Jahr denkt?

**Philipp:** Ganz klar auf alle unsere MitarbeiterInnen. Das was hier geleistet wird, oft unter erschwerten Rahmenbedingungen, wie hier zusammengestan-



Ausstellung 20 Jahre Zick Zack Schulsozialarbeit im Landhaus in Bregenz

den wird als Team, dass an einem Strang gezogen wird, das ist für mich das Highlight.

**Serpil:** Da kann ich Philipp nur zustimmen. Unsere MitarbeiterInnen holen immer das Beste aus allem raus. Sie machen ihre Arbeit auch gern, das ist wirklich schön zu sehen. Und ohne die MitarbeiterInnen würden wir das alles auch nicht schaffen. Ein besonderes Highlight für mich war in der Schulsozialarbeit Vorarlberg, wo unsere Zick Zack Schulsozialarbeit mit dem ifs und der Schulsozialarbeit amKumma stark zusammengerückt ist. Wir arbeiten alle zusammen, wir stecken gemeinsam ab, wer wofür zuständig ist und das klappt super. Wir treten gemeinsam als Schulsozialarbeit Vorarlberg auf. Das ist echt schön zu sehen, wie toll das funktioniert. Da muss man auch mal ein großes Dankeschön an alle Beteiligten aussprechen, vor allem an unser Zick Zack Team!

#### Gibt es noch etwas, das ihr im Jahresbericht sagen möchtet?

**Serpil:** Ja, ein Danke an die MitarbeiterInnen, an unsere AbteilungsleiterInnen und an die Geschäftsleitung. Unsere Geschäftsleitung und die KollegInnen aus den anderen Bereichsleitungen haben in den letzten Jahren viel Struktur in unsere Arbeit und ins Unternehmen gebracht und dadurch konnte Sicherheit entstehen.

**Philipp:** Auch die internen Dienste dürfen wir hier nicht vergessen, ohne Finanz- und Rechnungswesen oder die IT läuft sowieso nichts (*lacht*).

**Serpil:** Ja, stimmt. Und auch Danke an die vielen Institutionen, an die tolle Vernetzungsarbeit, z.B. aks, ifs, pro mente, etc. und auch an die Firmen, die unseren TeilnehmerInnen so tolle Chancen geben.

„Unsere MitarbeiterInnen holen immer das Beste aus allem raus.“



## Wohnen – Leben

Halt und Sicherheit geben – Da Sein können

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.

### Unsere KlientInnen | Ihre Bedürfnisse

Zu unseren KlientInnen zählen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen im Regelfall ab einem Alter von 18 Jahren, in Ausnahmen auch unter 18 Jahren – je nach Betreuungsangebot im Land.

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.

### NetzwerkpartnerInnen

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

**Susanne Ebner**  
T 0699 1515 9626  
E susanne.ebner  
@aqua-soziales.com

**Kerstin Mündle**  
T 0699 1515 9673  
E kerstin.muendle  
@aqua-soziales.com

### Kennzahlen 2019:

#### StammmitarbeiterInnen

- 26 männlich
- 32 weiblich

#### 222 KlientInnen

- 124 Tagesstruktur all\_tag
- 81 Wohnbetreuung
- 17 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung
- 1 erfolgreiche Lehrabschlussprüfung

## Wohnen – Leben

### Unsere Angebote

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. Wir begleiten von der Berufsorientierung, der Klärung von Ressourcen und möglichen Ausbildungen bis hin zur Schnittstelle Betrieb-Schule-Familie-Lehrling.

Im Wohnen gibt es verschiedene Angebotsformen. Dazu zählen das Wohncoaching, unterteilt in ambulant betreutes Wohnen, Übergangswohnen, Betreutes Wohnen und Unterstütztes Wohnen 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.

Zentrale Elemente unserer Arbeit sind Vielfalt und Individualität.

## Interview mit Ezge von der AQUA-KlientInnenvertretung

### Was macht die KlientInnenvertretung (KV), was sind eure Aufgaben?

**Ezge:** Jede Wohngemeinschaft hat eigene KlientInnenvertreterInnen, das heißt, die Vertretung besteht aus insgesamt sechs Personen. Wir sind eine Brücke zwischen den Coaches bzw. der Leitung und den KlientInnen in der Wohnbetreuung. Wir arbeiten daran, dass KlientInnen und Coaches auf Augenhöhe miteinander reden. Oft haben KlientInnen das Gefühl, dass für sie entschieden wird und wir reden in der Vertretung darüber, wie sich das ändern kann. Unsere Arbeit hat viel mit Vermittlung zu tun, weil sich KlientInnen von den Coaches manchmal nicht gehört fühlen. Wir als Vertretung reden mit den BewohnerInnen und leiten es an die Coaches weiter. Dann wird uns erklärt, warum Coaches so gehandelt haben und wir spielen das wieder zurück an die BewohnerInnen. So verstehen es die KlientInnen besser und fühlen sich nicht mehr missverstanden oder unverstanden. Manchmal ist es eben leichter untereinander in der Gruppe zu reden, als mit den Coaches oder der Leitung. Am Anfang war es schwierig und wir haben lange überlegt, wie wir alles angehen. Inzwischen ist das gegenseitige Verständnis größer geworden.

Letztes Jahr hatten wir z.B. einen Sexualworkshop, wo wir vorher darüber abgestimmt haben und er ist dann auch zustande gekommen, das war sehr cool. Sehr wichtig ist auch, dass wir unsere Meinung äußern können und man diskutieren kann, so lange man will. Jede Meinung wird akzeptiert und oft diskutieren wir so lange, bis wir alle auf demselben Nenner sind. Wir versuchen, dass wir zusammen etwas erreichen können, statt einzeln.

### Wie ist die Zusammenarbeit mit den Coaches?

**Ezge:** Die Coaches unterstützen uns sehr. Wenn ich z.B. eine Entscheidung in die Wohngemeinschaft trage und es den KlientInnen erklären soll, dann steht immer der Wohncoach zu Verfügung, der mir dabei hilft, sodass ich es nicht alleine sagen muss. Ich kann meine Meinung auch offen sagen und mich trauen ehrlich zu sein, ohne mich schlecht zu fühlen.

### Was erwartet ihr euch von den Coaches bzw. von AQUA Mühle allgemein?

**Ezge:** Dass es einen respektvollen Umgang untereinander gibt und man auf Augenhöhe kommuniziert. Das geht in beide Richtungen. Wichtig ist,

„Wichtig ist, dass nicht für einen entschieden wird, sondern mit der betreffenden Person zusammen.“

### Was ist euch dabei besonders wichtig?

**Ezge:** Wir von der KV haben Mitspracherecht. Wir können also mitentscheiden, was angeboten wird.

dass nicht für einen entschieden wird, sondern mit der betreffenden Person zusammen.

### Was sind die größten Herausforderungen in der KlientInnenvertretung?

**Ezge:** Man muss geduldig sein, vor allem in der Meinungsfindung. Wenn wir in der KV diskutieren, braucht es oft viel Zeit. Wir sind sehr unterschiedliche Personen und jeder will und soll gehört werden. Dabei versuchen wir niemanden abzuwerten und respektvoll zu sein und das braucht dann eben viel Geduld, das ist schon oft eine Herausforderung.

### Gab es 2019 spezielle Themen?

**Ezge:** 2019 hatten wir vor allem richtiges Feedback geben und nehmen als Problemstellung. Das ist sehr wichtig, weil manche sich von Feedback angegriffen fühlen, auch wenn es keine Kritik war.

### Worauf seid ihr stolz, wenn ihr auf 2019 zurückschaut?

**Ezge:** Wir sind richtig stolz, dass wir im letzten Jahresbericht vertreten sein konnten. Das gibt uns die Bestätigung, dass wir wichtig sind und unsere Arbeit geschätzt wird. Außerdem bin ich sehr stolz,

dass wir es in der KV geschafft haben, ein gewisses Vertrauen aufzubauen. Jeder fühlt sich wohl, niemand wird ausgegrenzt oder gar ausgelacht. Wir sind super zusammen gewachsen und es ist viel Vertrauen da. So kann man auch Themen ansprechen, die einen belasten, über die man sich eigentlich nicht zu reden traut.

### Was habt ihr euch für 2020 vorgenommen?

**Ezge:** Wir müssen wieder neue Leute für die Vertretung suchen, weil manche ausgezogen sind oder nicht mehr wollen. Außerdem wollen wir 2020 ein Grillfest organisieren für alle KlientInnen und für die Coaches. Gleichzeitig wollen wir natürlich weiter daran arbeiten, dass man wichtige Themen anspricht, dass man den KlientInnen zeigt, ihr werdet wahrgenommen, gehört und ernst genommen.

### Was würdest du noch gerne im Jahresbericht sagen?

**Ezge:** Ich bin sehr froh, dass es eine Einrichtung wie die AQUA Mühle gibt für Menschen, die mit Vorurteilen und Stigmatisierung zu kämpfen haben. Außerdem, dass man nie an sich selbst zweifeln sollte, egal was andere über einen denken.

die sozialarbeiterische Säule. Aus allen diesen drei Säulen nutzen wir lösungsorientierte Elemente, um Empowerment und Recovery zu ermöglichen und umzusetzen.

Ebenfalls stellt ProDeMa (*Professionelles Deeskalationsmanagement*) eine wichtige Grundlage in unserer Arbeit dar. Wir schulen intern unsere MitarbeiterInnen, wie Eskalationen vermieden werden können und wie MitarbeiterInnen und KlientInnen geschützt und gestärkt werden.

**Kerstin:** ProDeMa ist in allen Bereichen von AQUA Mühle ein Thema. Es hilft unseren MitarbeiterInnen auch in anderen Abteilungen, wenn sie sich in den Grundlagen des Professionellen Deeskalationsmanagements auskennen und die Techniken anwenden können. Daher werden seit Herbst auch ArbeitsanleiterInnen aus dem Bereich Arbeit – Beschäftigung geschult.

### Was ist mit Empowerment und Recovery genau gemeint?

**Susanne:** Damit gemeint ist Wachstum und Selbstkompetenz. Wie wachsen und entwickeln wir uns weiter, wie werden wir zu ExpertInnen für uns selbst im Rahmen unserer eigenen Fähigkeiten. Das sind Fragen und Themen, die wir gemeinsam erarbeiten.

### Wie kann man sich die Peer-Arbeit vorstellen?

**Kerstin:** Peer kommt aus dem Englischen und bedeutet „Seinesgleichen“ oder „Ihresgleichen“. In der Peer-Arbeit werden Betroffene von anderen Betroffenen unterstützt, die bereit sind ihre Erfahrungen zu teilen und ihren Blickwinkel einzubringen. So können wir gemeinsam einen Weg finden.

**Susanne:** Bei diesem Thema können wir auch die KlientInnen-Vertretung erwähnen, die es seit 2018 gibt. Hier kommt es zu einem Austausch der „KlientInnen-Brille“ und der „Betreuungsbrille“. Wir holen die KlientInnen mit rein in das Betreuungssystem und schauen miteinander auf die gemeinsame Arbeit, auf das, was wir machen und wie es wirkt. Auch das ist eine Form von Peer-Arbeit und Empowerment.

### Wie sieht eigentlich euer Team aus?

**Kerstin:** Wir profitieren sehr stark von unserem multiprofessionellen Team, was wir als sehr wertvoll erachten. Wir haben MitarbeiterInnen mit unterschiedlichen Professionen, vom Handwerk bis zum Studium und wir merken, dass wir davon stark

profitieren, weil alle mit einem anderen Blickwinkel an die Sache herangehen. Wir haben auch immer MitarbeiterInnen, die sich gerade in Ausbildung befinden, entweder als PraktikantIn z.B. von der Kathi-Lampert-Schule, als Zivildienstler, psychiatrische Gesundheits- und KrankenpflegerInnen oder FH-Studierende, die ihr Pflichtpraktikum bei uns absolvieren.

### Worauf achtet ihr bei euren MitarbeiterInnen, auch bei Neueinstellungen?

**Susanne:** Vor allem der professionelle Austausch, die Vernetzung, das Engagement und die Begeisterung für die Arbeit sind uns wichtig. Spaß, Freude und Interesse an der Arbeit mit den KlientInnen sind Voraussetzungen. Und auch, dass KlientInnen nicht als Belastung empfunden werden, sondern ihnen immer Wertschätzung und Verständnis entgegengebracht wird.

**Kerstin:** Das ist uns auch innerhalb unseres Teams wichtig: ein offener, wertschätzender und vertrauensvoller Umgang untereinander.

**Susanne:** Bei Neueinstellungen achten wir auf die fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Alles, was einem an Fachwissen fehlt, kann man sich aneignen, aber die Persönlichkeitsstruktur und Wertekultur lassen sich nicht so leicht ändern. Die Person muss gut ins Team passen, eine Portion Neugier und Offenheit mitbringen und über ein gutes Selbstmanagement verfügen.

### Wie unterstützt ihr eure MitarbeiterInnen?

**Kerstin:** Wichtig sind regelmäßige Reflexions- und MitarbeiterInnengespräche. Auch Teamsitzungen haben bei uns einen ganz hohen Stellenwert.

„KlientInnen bringen wir immer Wertschätzung und Verständnis entgegen.“

„Zusammen mit der KlientInnenvertretung schauen wir miteinander auf die gemeinsame Arbeit.“

## Interview mit der Bereichsleitung



Susanne Ebner

### Könnt ihr euren Bereich in ein paar Sätzen beschreiben?

**Kerstin:** Der Bereich Wohnen – Leben umfasst Angebote angefangen von Begleitung und Unterstützung bei den Themenbereichen Ausbildung, Leben/Tagesstruktur bis hin zu Wohnen. Voraussetzung für alle Angebote ist eine psychische Diagnose und ein Mindestalter von 18 Jahren. Mit dem Angebot der beruflichen Orientierung und Begleitung für Personen mit Autismus starten wir bereits im letzten Pflichtschuljahr.

**Susanne:** Unsere KlientInnen werden von uns ganz unterschiedlich unterstützt – je nachdem in welchem Bereich sie die Unterstützung brauchen. Die einen bekommen Unterstützung im Bereich der Lehre bis zum Lehrabschluss. Andere in Hinblick auf ihre Tagesstruktur, wo wir darauf achten, dass sie etwas Sinnvolles machen können und regelmäßige soziale Kontakte haben. Und im Bereich Wohnen ist von ganz wenig Betreuung bis ganz viel Betreuung sehr viel möglich – je nach Diagnose und Auftrag. Alle Unterstützungsangebote sind auf die einzelnen Menschen abgestimmt.

### Und WIE betreut/begleitet/unterstützt ihr eure KlientInnen, mit welcher Methodik geht ihr in die Betreuung?

**Kerstin:** Wenn die Leute zu uns kommen, starten wir mit einer intensiven und guten Sozialanamnese. Das heißt, wir lernen die Menschen kennen: Wo liegen ihre Stärken, wo ihre Schwächen, was sind Herausforderungen, was Lernfelder und in welche Richtung soll es gehen, wie können wir sie unterstützen? Wir weisen auch immer darauf hin, dass die Angebote freiwillig sind. Unsere KlientInnen können selbst entscheiden, ob sie die Unterstützung in Anspruch nehmen.

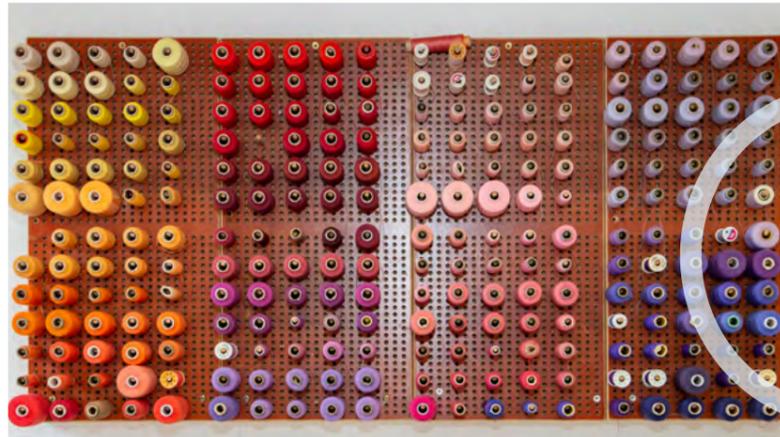
**Susanne:** Ganz wichtig in unserer Arbeit sind die Zielvereinbarungen. Wir nehmen uns sehr viel Zeit, um regelmäßig miteinander zu besprechen, wo möchte die einzelne Person hin, wo steht sie, in welche Richtung soll es gehen. Es gibt ein Angebot, in dem wir die Zielvereinbarungen nicht anwenden und das ist die Arbeit mit unseren Seniorinnen und Senioren. Hier geht es vor allem um die Reaktivierung. Um noch bei der Theorie zu bleiben: Unsere Betreuung fußt generell auf drei Fachsäulen: die psychiatrische Säule, die pädagogische Säule und



Kerstin Mündle



Im Kreativraum nutzen die TeilnehmerInnen gerne die Möglichkeit zu töpfeln.



Auch Nähen gehört zum Angebot der Tagesstruktur im Kreativraum.

**Susanne:** Eine Herausforderung dabei ist es manchmal Grenzen zu ziehen zwischen dem Arbeitskontext und der privaten Person. Wir sprechen sowohl im Team als auch mit den KlientInnen auf Augenhöhe und auch auf der privaten Ebene und dadurch verschwimmen manchmal die Grenzen. Wir müssen immer wieder den Rahmen ganz genau abstecken und der Situation anpassen.

**Kerstin:** Wir legen einen hohen Wert darauf, dass unsere MitarbeiterInnen Supervisionen und qualitativ hochwertige Fort- und Weiterbildungen in Anspruch nehmen können und vom Team dabei auch gefördert und unterstützt werden.

#### Was ist eure größte Herausforderung als Bereichsleiterinnen?

**Kerstin:** Unser Bereich ist ein sehr dynamischer, in dem es viele Höhen und Tiefen gibt, das gehört bei uns dazu. In 2019 ist unser Bereich nach einigen Veränderungen im Jahr davor zusammengewachsen.

**Susanne:** Es ist natürlich weiterhin ein Prozess, welcher dynamisch bleibt.

#### Worauf seid ihr stolz, wenn ihr auf 2019 zurück schaut, was waren eure Highlights?

**Kerstin:** Ein Highlight für mich persönlich war die Weihnachtsfeier in der Tagesstruktur. Sie wurde von KlientInnen und MitarbeiterInnen gemeinsam geplant und gestaltet, mit ganz viel Feingefühl und Liebe. Das ganze Team war eingeladen und es wurde sogar untereinander gewickelt. Und wenn man dann gesehen hat, wie sich alle gefreut haben, als sie sich gegenseitig die kleinen Geschenke übergeben haben und wie sie gemeinsam gesungen haben, da wurde deutlich, welch

wertvolle Arbeit geleistet wird. In der Lehrwerkstatt ASD (Autism-Spectrum-Disease) ist es natürlich immer ein Highlight, wenn jemand einen positiven Lehrabschluss erreicht und auch darüber konnten wir uns 2019 freuen.

**Susanne:** Mein persönliches Highlight 2019 war die MitarbeiterInnen- und KlientInnenversammlung der Wohnangebote am 30. Dezember. Gemeinsam gab es einen Rückblick auf das vergangene Jahr und eine Vorschau auf 2020. Es war so schön wie viele KlientInnen und Coaches gekommen waren. Es war eine tolle Veranstaltung, die mich sehr berührt hat.

#### Was habt ihr euch für 2020 vorgenommen?

**Kerstin:** Weiterhin qualitativ so gut und professionell zu arbeiten, Vernetzung intern fördern, Schnittstellen gut anschauen und sich regelmäßig abzustimmen und auszutauschen.

**Susanne:** Vieles hat sich gut eingespielt und jetzt heißt es, Qualitätssicherung zu betreiben.

#### Was sind die Herausforderungen für 2020?

**Susanne:** Das hat mit einem weiteren Highlight aus 2019 zu tun. Wir haben unseren Bereich ausgeweitet und festgestellt, dass wir unseren KlientInnen gegenüber eine sehr hohe Individualität bieten können. Die Herausforderung besteht darin, dass wir die Balance halten müssen zwischen möglichst hoher Individualität und einer gewissen Linie.

**Kerstin:** Wir werden auch 2020 versuchen, alle Themen, die tagtäglich anfallen, unter einen Hut zu bringen und im Sinne der KlientInnen so gut zu bewältigen, sodass wir die qualitativ bestmögliche Unterstützung anbieten können. Das ist ein fortlaufender Prozess.

#### Was würdet ihr gerne noch im Jahresbericht sagen?

**Susanne:** Ein riesen Dankeschön an unsere KlientInnen, die sich immer mehr aktiv an Prozessen beteiligen und somit zur Optimierung von Angeboten beitragen.

**Kerstin:** Ein großes Dankeschön an alle MitarbeiterInnen, die die KlientInnen mit sehr viel Engagement, Kreativität und Fachwissen begleiten und unterstützen. Und ein Dankeschön an unsere Fördergeber, die uns mit diesen interessanten Aufgaben betrauen.

„Es ist eine Herausforderung, die Balance zu halten zwischen möglichst hoher Individualität und einer gewissen Linie.“

## Finanz- und Rechnungswesen

Zu den Aufgaben des Finanz- und Rechnungswesens von AQUA Mühle Vorarlberg zählen Buchhaltung, Fakturierung, Förderwesen, Lohn- und Gehaltsverrechnung sowie Kostenrechnung-Controlling.

Im Jahr 2019 konnten wir nach einigen wirtschaftlich herausfordernden Jahren ein sehr positives Ergebnis präsentieren. Alle Bereiche konnten die budgetierten Vorgaben erreichen bzw. haben diese sogar übertroffen.

Unser Schwerpunkt lag 2019 in der Umstellung auf digitale bzw. papierlose Buchhaltung. Bereits in den letzten Jahren waren wir hier schon recht gut aufgestellt, dennoch ist die Einführung des neuen Workflows eine enorme Arbeitserleichterung, ressourcenschonend und ermöglicht eine erhöhte Qualität des internen Kontrollsystems.

Im Zuge der Umstellung unserer Systeme wurde auch das interne Kontrollsystem (IKS) nochmals

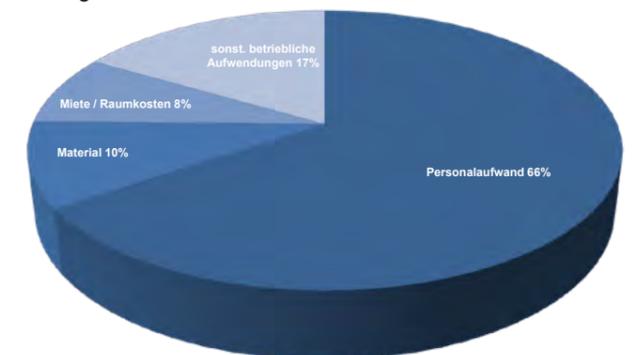
hinterfragt, bedarfsorientiert erweitert und verbessert. So werden beispielsweise die monatlichen Lohnkontrollen nicht mehr durch eine Mitarbeiterin des Finanz- und Rechnungswesens durchgeführt, sondern von einem Aufsichtsratsmitglied.

#### Wichtige Eckpfeiler des IKS:

- Organisation der Arbeitsabläufe
- Durchgängiges und jederzeit nachvollziehbares 4-Augen-Prinzip
- Monatlich stichprobenartige externe Lohnkontrollen
- Kassenkontrollen
- Zahlungsverkehr
- Kontrollen von Anlagenbestand und Beschaffung

Im Bereich Lohn- und Gehaltsverrechnung wurde im Jahr 2019 laut Vorgaben des AGV auf vierteljährliche Auszahlung der Sonderzahlungen bei Stamm-MitarbeiterInnen umgestellt.

Umsatz	2017	2018	2019
Arbeit - Beschäftigung	8.195	8.092	8.566
Bildung - Ausbildung	3.594		
Beratung - Betreuung	3.112		
Bildung - Beratung		4.030	3.524
Wohnen - Leben	2.760	3.538	4.102
sonstige	106	101	115
<b>Summen in Tausend Euro</b>	<b>17.767</b>	<b>15.761</b>	<b>16.307</b>



## Informationstechnologie

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

#### Rückblick 2019

- EU-Datenschutz-Grundverordnung TOMs
- Neue Server Hardware
- Vorbereitung Citrix Umstellung auf Windows 2019
- Verbesserung WLAN-Infrastruktur

#### Vorschau 2020

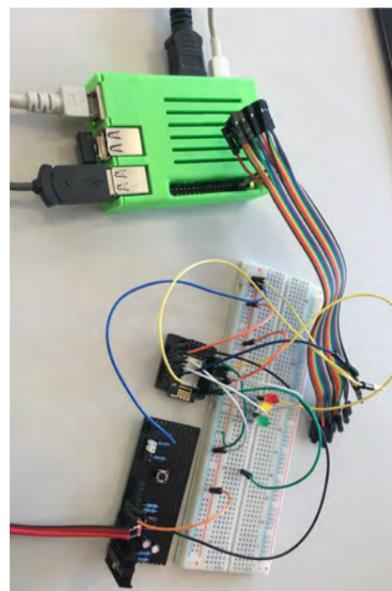
- Stabilisierung und Verbesserung der IT
- Citrix Umstellung auf Windows 2019
- Ersetzen von Windows 7

#### 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

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

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





## Personalrat – ich bin wer bei AQUA!

**Thomas Ender**  
T 0699 1515 9603  
E thomas.ender  
@aqua-soziales.com

Mit Jahresanfang verabschiedeten wir unser langjähriges Mitglied und einen Mitbegründer des Personalrats bei AQUA, Klaus Pözl, in den Ruhestand. Klaus war über Jahre eine Stütze im Personalrat. Mit seiner Arbeit und seinem Wirken entwickelte sich der Personalrat immer mehr zu einem wirksamen Gremium im Unternehmen. Danke, Klaus, für deine Verdienste.

In den ersten Monaten waren die Auswirkungen der Veränderungen von 2018 noch zu spüren. Mit der Geschäftsleitung wurde die Einbindung des Personalrats in den Sozialplan von AQUA konkretisiert und weiterentwickelt.

In einer internen Umfrage wurde erhoben, ob es weiter eine Weihnachtsfeier oder eine Jahresfeier im Frühjahr bei AQUA geben soll. Mit einer Mehrheit von über 65 % entschieden sich die MitarbeiterInnen für eine Jahresfeier. Somit gab es 2019 erstmals keine Weihnachtsfeier.

Im Jahr 2019 wurden zudem wieder viele Anfragen von MitarbeiterInnen bearbeitet und Kündigungsbegleitungen durchgeführt. Seit dem Sommer 2019 ist der Personalrat die Anlaufstelle für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Dazu wurde ein Plakat erstellt und an den Standorten verteilt. Ein Infoplatkat zum Personalrat, das Ende des Jahres erstellt wurde, soll den Personalrat auch in den Betriebsstätten sichtbarer machen.

### Aktivitäten 2019

- Der Personalrat veranstaltet drei Mal im Jahr zusammen mit der Geschäftsleitung die MitarbeiterInnenTREFFEN.
- Im September wurde ein Erntedankfest im Garten gefeiert.
- Teilnahme beim RADIUS Radwettbewerb 2019 wurde von der AG Mobilität begleitet
- E-Bike Test-Aktion im Oktober wurde gut angenommen.



## Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Das interne Dienstleistungsangebot kommuniziert zu Inhalten und Veranstaltungen von AQUA Mühle Vorarlberg, organisiert das jährliche AQUA Forum sowie Ausstellungen. Das 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

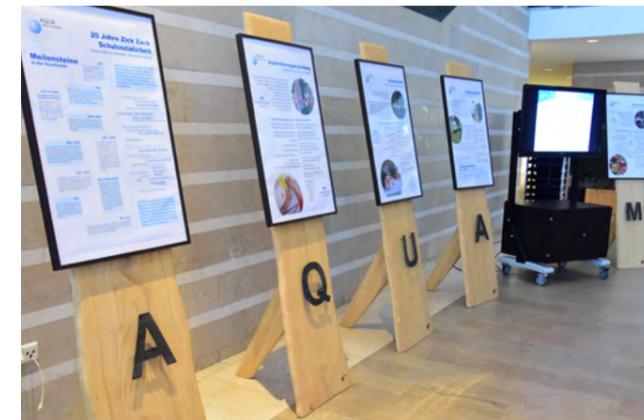
### Aktivitäten 2019

- 14. AQUA Forum
- AG Kommunikation und Transparenz
- Ausstellung 20 Jahre Zick Zack im Landhaus
- Begrüßung neuer MitarbeiterInnen
- Beschilderung Standorte
- Beschwerdemanagement
- Homepage- und Intranetbetreuung
- Informationsmaterial: Erstellung und Aktualisierung
- Jahresbericht
- Kreativraum Kalender
- Pressearbeit
- Pressekontakte (Interviews...)
- Pressespiegel
- Projektbegleitung
- Projektkoordination Herbstmarkt Frastanz
- Stellenausschreibungen
- Unternehmensvorstellungen
- Veranstaltungsmanagement
- Vernetzungstreffen
- Weihnachtspost

### Vorstellung AQUA Mühle 2019

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

- Arbeitsagentur Lindau
- Christliches Jugenddorf Deutschland (CJD)
- AMS Feldkirch
- Judith Pühringer
- Frame Lab
- gnuss
- Stiftung Waldheim
- Freihof Sulz
- Johannes Falch
- Gemeindevertretung Frastanz
- SPZ Rankweil
- Fachhochschule Vorarlberg - Soziale Arbeit
- gabarage
- Gudrun Petz-Bechter und Katharina Wöss-Krall
- Fairmittlei



# Leitbild AQUA Mühle Vorarlberg

## Unsere Zukunft

„AQUA Mühle soll niemals die Fähigkeit verlieren, gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen und wertzuschätzen 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.





## AQUA Mühle Vorarlberg gemeinnützige GmbH

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

Arbeit und **QUAL**ifizierung sollen Menschen neue Perspektiven eröffnen. Das Hinführen zur Arbeitsfähigkeit bildet mit der Vermittlung von arbeitssuchenden 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 teilzuhaben 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.

**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.

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

unseren Fördergebern:



unserem Sponsor:

