



# Jahresbericht **2022**

**AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Erfolgreich für Menschen</b> .....	<b>3</b>
<b>AQUA Mühle Vorarlberg</b> .....	<b>4</b>
<b>AQUA Forum</b> .....	<b>8</b>
<b>Aktivitäten 2022</b> .....	<b>10</b>
<b>Arbeit – Beschäftigung</b> .....	<b>25</b>
<b>Bildung – Beratung</b> .....	<b>32</b>
<b>Wohnen – Leben</b> .....	<b>36</b>
<b>Stabstellen</b> .....	<b>42</b>
<b>Personalrat</b> .....	<b>53</b>
<b>Leitbild</b> .....	<b>54</b>
<b>Organigramm</b> .....	<b>55</b>

## Impressum

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

Für den Inhalt verantwortlich:  
 Geschäftsleitung: Florian Kresser, Kerstin Mündle

Redaktion & Layout: Ulrike Schmid-Santer,  
 Eva Maria Dröscher, Nicole Tschannett, Elke Fitz

Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg



FSC-Logo  
 - bitte ohne Rahmen

„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



# Erfolgreich für Menschen 2022

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

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

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



## 2022 in Zahlen

### 313 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2022)

- 204 Stamm-Mitarbeiter:innen
- 10 geringfügig Beschäftigte
- 11 Lehrlinge
- 85 Transitarbeitnehmer:innen
- 3 Zivildienstler

### 3.219 Klient:innen / begleitete Personen

- 1.731 Personen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 45 Kinder (Panama)
- 1.135 Schüler:innen (Zick Zack)
- 75 Personen Wohnbetreuung
- 189 Personen Wochen- und Tagesstruktur all\_tag & insider
- 44 Lehrlinge & Lehrlinge ASD

19.472.735 Umsatz in € im Jahr 2022

#### Geschäftsleitung

Florian Kresser bis 8/2023  
Michael Piazza ab 8/2023  
Prok. Kerstin Mündle

#### Gesellschafter

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

#### Aufsichtsrat

Vorsitz

**Dr. Klaus MARTIN**

Vorsitz-Stellvertretung

Bgm. Gerd Hölzl  
Dir. Dr. Barbara Bergmeister-Keckeis  
Bgm. Mag. Katharina Wöß-Krall  
Bgm. Wolfgang Matt  
Notar Mag. Clemens Schmözl  
Gerald Hager

Folgende Personengruppen begleiteten wir 2022:

### Bereich Arbeit – Beschäftigung

- 305 Transitarbeitnehmer:innen
- 274 Arbeitstraining
- 30 Work 1st – Soziales Integrationsleasing

### Bereich Wohnen – Leben

- 169 Wochen- und Tagesstruktur all\_tag
- 75 Wohnbetreuung
- 18 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung
- 20 insider

### Bereich Bildung – Beratung

- 45 Kindertagesbetreuung Panama
- 1.135 Schulsozialarbeit Zick Zack
- 1.409 Klient:innen im Auftrag des AMS Vorarlberg
- 26 Lehrlinge in der AQUA Lehrwerkstatt
- 18 Lehrlinge ÜAZ (Überbetriebliches Ausbildungszentrum)

## Aufsichtsrat



**Klaus MARTIN**  
Aufsichtsratsvorsitzender

Durch den berufsbedingten Rücktritt von Gudrun Petz-Bechter von der Funktion als Aufsichtsratsvorsitzende von AQUA Mühle habe ich als ihr Stellvertreter dieses verantwortungsvolle Amt im Herbst 2022 übernommen. Vorerst gilt mein Dank meiner Vorgängerin für ihre wertvolle Tätigkeit, welche sie seit 2019 ausgeübt hatte. Mit dem kontinuierlichen Wachstum des Unternehmens AQUA Mühle ist auch die Verantwortung des Aufsichtsrates in seiner Gesamtheit und die der/des Vorsitzenden größer geworden.

Der immer komplexer werdende Betrieb eines Sozialunternehmens wie AQUA Mühle erfordert auch von einem Aufsichtsratsmitglied eine laufende Information über anstehende Entscheidungen. Schließlich soll die mit der Tätigkeit eines Aufsichtsrates verbundene Haftung bei Pflichtverletzung gegenüber der Gesellschaft und den Gläubigern der Gesellschaft nicht unerwähnt bleiben.

Der Aufsichtsrat hat eine kontrollierende und mitentscheidende Funktion und übt diese Tätigkeit bei AQUA Mühle als gemeinnützige Gesellschaft ehrenamtlich aus. Er hat die umfassende Tätigkeit der Gesellschaft im abgelaufenen Jahr in fünf intensiven Sitzungen mit einer umfangreichen Tagesordnung begleitet. Unterstützt und begleitet wird die Tätigkeit des Aufsichtsrates auch durch die Trägervereine „Verein Wohnheim Mühle-Gasse“ und „ABF Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein“.

Gerade im abgelaufenen Jahr hat sich im besonderen Maße gezeigt, dass die Leistungen von AQUA Mühle für immer mehr Menschen in unserer Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung sind. Dies beweist auch die ständig steigende Zahl an Klientinnen und Klienten, die Hilfe von AQUA Mühle in sämtlichen Tätigkeitsbereichen in Anspruch nahmen.

Die Covid 19 Pandemie stellte das Unternehmen durch hohe Krankenstandsfälle sowohl beim Personal als auch bei den Klientinnen und Klienten erneut vor große Herausforderungen, die durch große Flexibilität und gezielte Schwerpunktsetzung im Gesamtunternehmen bewältigt werden konnten. Die Auswirkungen der auch durch den Ukraine-Krieg ausgelösten Teuerungswelle im Energiebereich, die in der Folge fast sämtliche Tätigkeitsbereiche von AQUA Mühle betroffen hatte, war eine weitere große Herausforderung für Geschäftsleitung und Personal im Jahr 2022.

Trotz schwieriger Rahmenbedingungen sind die erzielten Umsätze des Gesamtunternehmens 2022 weiter angewachsen. Mittlerweile stellt das Sozialunternehmen AQUA Mühle einen nicht unwesentlichen Wirtschaftsfaktor im Bereich der Marktgemeinde Frastanz dar.

Ermöglicht wurde die erfolgreiche Entwicklung von AQUA Mühle unter anderem durch eine dem heutigen Stand entsprechende Betriebsorganisation, gezielte Aus- und Weiterbildung des Personals und vor allem durch moderne Führungsinstrumente.

Mein Dank gilt an dieser Stelle der Geschäftsleitung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch dem AMS, dem Land Vorarlberg und den Partnergemeinden.

**Klaus MARTIN**  
Aufsichtsratsvorsitzender  
AQUA Mühle Vorarlberg

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 war bis Herbst 2022 Gudrun Petz-Bechter. Derzeit ist die Funktion des Omanns/der Obfrau nicht besetzt.

Mitglieder des Aufsichtsrats: siehe Seite 3

# Geschäftsführung

## Ein Blick zurück und viele Blicke nach vorn...

Mit Ende Oktober 2023 verlasse ich AQUA Mühle Vorarlberg nach gut 10 Jahren (inkl. ABF). Dieses Jahrzehnt war geprägt von vielen Höhen und Tiefen, von Freude und Trauer und in allen Phasen von einem hohen Engagement und leidenschaftlichem Einsatz der AQUA Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – immer für den sozialen Auftrag und für die bei AQUA betreuten und begleiteten Menschen.

Die letzten 10 Jahre waren auch von vielen gesellschaftlichen Umbrüchen geprägt, von Polarisierung, Verunsicherung und immer komplexer werdenden gesellschaftlichen Herausforderungen.

### [Leitbild 1]

Der Sozialpionier und Gründervater der AQUA Mühle, Thomas Vogel, hat sich in seinem Leben mit einer Vielzahl an sozialarbeiterisch geprägten Fragen beschäftigt, aus der Perspektive von Menschen am Rande der Gesellschaft. Er hat sich damit proaktiv und präventiv den sozialen Problemstellungen gestellt und mit AQUA Mühle (bzw. den Vorgängerorganisationen) innovative Lösungsansätze entwickelt. Mit diesem Zugang hat sich AQUA Mühle Vorarlberg so vielfältig entwickelt und besitzt damit ein Alleinstellungsmerkmal in der Vorarlberg Soziallandschaft.

Dieser weite Blick war für die AQUA Mühle auch in der Entwicklung der letzten 10 Jahren prägend. Das starke Leitbild der AQUA Mühle ist dabei ein Wertekatalog, sowie Leitfaden für unsere Arbeitsweise, wie auch Nordstern für die stetige Weiterentwicklung der Organisation. **[Leitbild 2]**

Aus meiner Sicht ist der größte Schatz der AQUA Mühle die Vielfalt und Multiprofessionalität ihrer Mitarbeiter:innen und Klient:innen, die zusammen mit dem Angebot von Teilhabemöglichkeiten an der Weiterentwicklung der AQUA Mühle eine starke und innovative Triebfeder im Land sein kann. Vielfalt – Multiprofessionalität - Teilhabe sind das Fundament unserer Arbeitsweise, weil wir uns sicher sind, mit kollektivem Bewusstsein besser und wirkungsvoller für Menschen da sein zu können, als Gesamtorganisation wie auch als Mitarbeitende. Diese Vielfalt findet sich auch in den Menschen, die wir beraten, betreuen und begleiten.

Wir stellen die Ressourcenentwicklung unserer Klient:innen in den Mittelpunkt unseres TUNS und versuchen ein Umfeld zu schaffen, das möglichst flexibel auf Bedürfnisse angepasst werden kann. Mit dem Ressourcenmodell haben wir intern

dazu eine Möglichkeit geschaffen, Klient:innen im Arbeitskontext einen niederschweligen Zugang zu bieten, der an die jeweiligen persönlichen Ressourcen angepasst werden kann. Durch die interne und multiprofessionelle Vielfalt ist es AQUA Mühle möglich, soziale Fragestellungen in der Organisation eigenständig zu reflektieren und innovative Lösungsansätze für die Region zu entwickeln.

Ich bin der Überzeugung, dass mit dieser Herangehensweise die Gesellschaft und im Kontext der Arbeit auch die Wirtschaft von uns lernen und profitieren können. Als Beispiel, mit Blick auf den Arbeitsmarkt, wird es auch für privatwirtschaftliche Unternehmen notwendig sein, ihre Tätigkeitsbereiche mehr den individuellen Fähigkeiten der Menschen anzupassen, statt sich auf starre Stellenbeschreibungen zu fokussieren.

AQUA Mühle beschäftigt viele Menschen mit sogenannter „eingeschränkter Leistungsfähigkeit“. Mit dem Fokus auf die bestehenden Ressourcen dieser Personen haben wir den Anspruch, Arbeitsplätze an die jeweiligen Fähigkeiten anzupassen und als Kollektiv „trotzdem“ einen Leistungsanspruch zu erfüllen.

Mit diesem fachlichen Zugang und dem Arbeitsumfeld, das damit geschaffen wird, haben wir die Erfahrung gemacht, dass individuelle Fähigkeiten und das Bewusstsein für die eigenen Ressourcen wachsen können. Menschen, die am Arbeitsmarkt zuvor keinen Platz mehr gefunden haben, entwickeln sich bei AQUA Mühle zu wichtigen Leistungsträger:innen, die der Gesellschaft auch im Kontext der Arbeit etwas zurückgeben können und möchten.

Prägend für viele Mitarbeitende der AQUA Mühle ist der tägliche Spagat zwischen sozialem und notwendigen wirtschaftlichem Auftrag. Es gibt dabei leider kein entweder oder, die Realität eines innovativen und mit dem Anspruch der Eigenständigkeit agierenden sozialen Unternehmens ist es, den sozialen Auftrag stets im Fokus zu haben und gleichzeitig ein solides wirtschaftliches Fundament zu schaffen, das innovative und selbstbestimmte Handlungsfelder ermöglicht. Ein wichtiger Baustein dazu ist auch eine professionelle Verwaltung, die dem Unternehmen ein starkes Fundament bieten kann, um sich als Organisation voll auf den sozialen Auftrag der AQUA Mühle zu fokussieren. **[Leitbild 3]**



Florian Kresser  
Geschäftsführung  
bis 8/2023

Unser Ziel ist die  
Verbesserung  
der Lebensqualität der  
Menschen, die von uns  
beraten, betreut und  
begleitet werden.

AQUA Mühle hat den Anspruch einer lernenden Organisation. In allen Bereichen der Organisation finden sich innovative, soziale Dienstleistungsangebote, die proaktiv und ohne Auftrag von außen entwickelt wurden.

Aus meiner Sicht ist es zentral für die Weiterentwicklung der AQUA Mühle, sich weiterhin mit komplexen sozialen Problemstellungen zu beschäftigen, sich den Themen aus unterschiedlichsten Blickwinkeln anzunähern, mit breiter Expertise gesellschaftlich tragfähige Lösungsansätze zu entwickeln. In der Umsetzung sollte dabei auch mutig mit der Gefahr des Scheiterns experimentiert werden. Lernschleifen sichern diese Entwicklung und ermöglichen uns einen Blick auf die Ressourcen und Potentiale der Organisation. Es war immer ein Ziel, mit der Vielfalt von AQUA Mühle innovative Weiterentwicklungen anzustreben, aus dem Blickwinkel von Menschen am Rande der Gesellschaft vorausdenken, präventiv nachhaltige Konzepte zu entwickeln und damit eine ausgewogene gesellschaftliche Entwicklung in Vorarlberg anzustreben und mitzuprägen. Dafür suchen wir im Land Partnerschaften, vernetzen uns proaktiv und sind gemeinsam eine starke Stimme für in der Gesellschaft benachteiligte Menschen. **[Leitbild 4]**

Im Sozialbereich ist es verlockend den Blick nur von innen nach außen zu richten und damit aus der „Wohlfühlblase“ zu argumentieren. Auch wenn dieser Blick von innen unsere persönliche, sowie unsere Arbeitshaltung prägt, ist es bedeutend, die Blickwinkel von außen, aus allen Gesellschaftsbereichen, in unsere Weiterentwicklung mit einfließen zu lassen. Nur mit Berücksichtigung konträrer Zugänge können verbindende Brücken in die Gesellschaft geschaffen werden, die auch eine soziale Tragfähigkeit ermöglichen. Darum sollte AQUA Mühle mitunter auch weiterhin Partnerschaften in der Region anstreben, die nicht von vornherein auf der Hand liegen.

Die Annäherung und Zusammenführung von verschiedenen Blickwinkeln sind oft mühevoll, aber vor allem für ein soziales Unternehmen sehr lohnend. Neben der täglichen Vernetzungsarbeit bietet auch das etablierte und in den letzten Jahren noch stärker auf Teilhabe fokussierte AQUA Forum dafür eine wirkungsvolle Plattform.

Ich glaube an ein Expertentum und habe immer dafür gekämpft die breite Expertise von AQUA Mühle im Land sichtbar zu machen und das Vertrauen vieler Partner in der Region zu gewinnen. Wir haben den Anspruch, gemeinwohlorientiert für die Region zu agieren und da lohnt es sich im Sinne der Landesziele Tätigkeitsfelder anzustreben, die für Menschen im Land spürbar Gemeinwohl schaffen.

Wenn dieser hohe Anspruch dauerhaft gelingt, kann AQUA Mühle mehr sein als eine innovative und sinnstiftende Organisation. Es ist die Chance, eine zentrale soziale Triebfeder im Land zu sein, auf Metaebene mit Spürsinn für gesellschaftliche soziale Problemstellungen und in der täglichen sozialen Arbeit für die Ressourcenentwicklung von Menschen mit gesellschaftlichen Benachteiligungen.

Ich wünsche allen Mitarbeitenden von AQUA Mühle und meinem Nachfolger in der Funktion der Geschäftsführung von Herzen eine gute Weiterentwicklung dieser einzigartigen Institution! Ich war immer stolz darauf, Teil der AQUA Mühle sein zu dürfen und werde diesen Stolz auch weiterhin mit mir tragen und AQUA Mühle mit meinen Möglichkeiten weiterhin unterstützen. Herzlichen Dank an alle AQUA Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrem hohen persönlichen Einsatz immer ein Vorbild für mich sein werden!

Wir danken auch unseren Auftraggeber:innen (Land Vorarlberg, AMS Vorarlberg), allen Partner:innen und Kund:innen für ihr Vertrauen, die gute Zusammenarbeit und dem Aufsichtsrat der AQUA Mühle, sowie den Trägervereinen für ihre wertvolle Unterstützung.

**Florian Kresser**

Geschäftsführung bis 8/2023  
AQUA Mühle Vorarlberg

”

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. [Leitbild 2]

## 15. AQUA Forum



**Christian Felber**  
Gemeinwohl-Ökonom

In unserer jährlichen Fachtagung, die rund um den internationalen Tag der Arbeit stattfindet, thematisieren wir aktuelle soziale Probleme und suchen gemeinsam mit Expert:innen und Fachkräften aus (Sozial-)Wirtschaft, Industrie und Politik nach innovativen Antworten. In Statements gehen Vertreter:innen von Land Vorarlberg, AMS Vorarlberg und unserer Partnerinstitution Fachhochschule Vorarlberg auf das jeweilige Thema ein.

Am 29. April 2022 war es endlich wieder soweit, AQUA Mühle Vorarlberg lud nach zweijähriger Pause zum 15. AQUA Forum: „Solidarität in einer polarisierten Gesellschaft“ lautete das Thema der Fachtagung. Christian Felber informierte über Gemeinwohlökonomie als solidarisches Wirtschaftsmodell, Matthias Strolz referierte über "Aufklärung 2.0, die nächste Entwicklungsetappe des Menschen". Die Podiumsdiskussion mit Kriemhild Büchel-Kapeller, Philipp Kloimstein sowie Florian Kresser und Kerstin Mündle bot wertvolle Denkanstöße für die rund 300 Gäste aus Vorarlberg und den benachbarten Regionen.

Initiator der Gemeinwohl-Ökonomie, und verdeutlichte seine Sichtweise mit einem beeindruckenden Kopfstand auf der Bühne. Geld sollte das Mittel für ein gutes Leben für alle sein. Indikatoren für gutes Wirtschaften sind Friede, Verteilung und Nachhaltigkeit. Die Zahl der gemeinwohlorientierten Vorarlberger Unternehmen und Gemeinden nehmen zu. „Als Innovationsweltmeister könnte Vorarlberg die Nase vorn haben. Der Titel für das erste gemeinwohlabilanzierte Bundesland ist noch zu vergeben.“, spornete Felber die zahlreichen Wirtschaftstreibenden und Gemeindevertretungen unter den Besuchern und Besucherinnen an.



**Kriemhild Büchel-Kapeller**  
Expertin für Sozialkapital  
und Nachhaltigkeit

Jeder und jede von uns hat eine Wirkung, hat einen Wirkungskreis. Jede:r kann einen Beitrag leisten.

Kriemhild Büchel-Kapeller, Expertin für Sozialkapital und erfahrene Begleiterin für Veränderungsprozesse, unterstützte in der Gesprächsrunde die Denkanstöße von Christian Felber: „Wir Menschen brauchen gelingende Beziehungen und sind auf Kooperation angewiesen. Und wir brauchen eine Wirtschaft, in der Unternehmen erkennen, dass man Profit machen kann, ohne die Umwelt oder die Menschen auszunutzen.“



**Philipp Kloimstein**  
Facharzt für Psychiatrie  
und Psychotherapie

Zentrale Leitgedanken des AQUA Forums waren, Ressourcen statt Schwächen in den Mittelpunkt zu stellen und Solidarität in Form von wertschätzender Teilhabe und verbindender Beziehungsarbeit zu leben.

### Solidarität in und nach der Krise

„Die Grundwerte der Solidarität sind, füreinander einzutreten. Wenn uns die Pandemie eines gelehrt hat, dann, dass wir aufeinander angewiesen sind, auf die Hilfsbereitschaft, Empathie und die Solidarität von uns allen.“, mit diesen Worten eröffneten Kerstin Mündle und Florian Kresser die Fachtagung im Adalbert-Welte-Saal in Frastanz. Dazu benötigte man sowohl während als auch nach der Krise die gesellschaftliche Bereitschaft sowie eine Sozial- und Wirtschaftspolitik, die Bedürfnisse der Schwächsten in den Mittelpunkt stellen. Florian Kresser ergänzte: „Was Krisen gemein haben ist, dass immer die gleichen Personen besonders betroffen und abhängig von Solidarität sind.“

### Aufklärung 2.0: Wissen und Weisheit kombinieren

„Die Klimakrise, die Ausbeutung unserer Ressourcen, der Aggressionskrieg in der Ukraine – wir merken, so können wir nicht weitermachen.“, stellte Matthias Strolz, Vorarlberger Impact-Unternehmer, Autor und Publizist, fest. In seinem dynamischen Vortrag forderte er, die Gattung Mensch vom homo sapiens zum homo universus weiterzuentwickeln: „Angesichts der großen Verwerfungen der Zeit brauchen wir die Integration von Kopf, Herz- und Bauchintelligenz.“

Als erstes müssten wir jedoch Selbstfürsorge übernehmen, damit wir Sorge für andere übernehmen können - im Verein, in der Familie, in der Gemeinde. „Denn ohne Selbstfürsorge funktioniert gesellschaftliche Fürsorge nicht.“, fasste Strolz zusammen.



**Matthias Strolz**  
Impact-Unternehmer

### Gemeinwohlökonomie als solidarisches Wirtschaftsmodell

„Die Wirtschaft steht auf dem Kopf“, erklärte Christian Felber, Buchautor, Hochschullehrer und

Im Gespräch mit Strolz nahm Philipp Kloimstein, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie der Stiftung Maria Ebene, den Gedanken auf: „In's Tun kommen ist ganz wichtig, und sich selbst reflektieren auch. Das eigene Verhalten gut kritisch hinterfragen - aber liebevoll.“, riet er allen Anwesenden.



## Vorbereitungen zum AQUA Forum

Gemeinsam mit unserer Partnerinstitution Fachhochschule Vorarlberg und unseren Klient:innen entstanden wunderbare Impulse für das AQUA Forum 2022. Bei drei Gesprächsreihen mit Fachleuten aus der Arbeitsmarktpolitik und der Sozialpolitik wurde das Thema vertieft.

Eine Woche lang machten sich Studierende des Fachbereichs Soziale Arbeit der FH Vorarlberg und Klient:innen von AQUA Mühle Vorarlberg gemeinsam Gedanken über das Jahres-Thema. Dabei entstanden mehrere ausdrucksvolle Arbeiten und eine begehbare Ausstellung, die sehr berührten.

In weiterer Folge wurden interessante Persönlichkeiten aus verschiedenen Bereichen zu drei ungezwungenen Gesprächsreihen eingeladen. Ziel war, das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven zu diskutieren und so eine Vielfalt an Blickwinkeln ins AQUA Forum einbringen zu können.



Studierende der FH Dornbirn und Klient:innen von AQUA im gemeinsamen Dialog

Jeder Mensch hat Ressourcen  
- und wenn wir es schaffen, die  
Menschen dort abzuholen und zu  
wertschätzen, dann gewinnen alle.

### Perspektive global mit

- Sophia Hagleitner und Johannes Hartmann, Fridays For Future Vorarlberg
- Thomas Schmidinger, österreichischer Politikwissenschaftler und Sozial- und Kulturanthropologe mit den Schwerpunkten Kurdistan, Jihadismus, Naher Osten und Internationale Politik



### Perspektive regional mit

- Michaela Gort, Vizebürgermeisterin Frastanz
- Philipp Kloimstein, Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie und Primar der Stiftung Maria Ebene



### Perspektive Arbeitsmarktpolitik & Sozialpolitik mit

- Doris Böhler, Hochschullehrerin im Fachbereich Soziales und Gesundheit FH Vorarlberg
- Bernhard Bereuter, Geschäftsführer AMS Vorarlberg



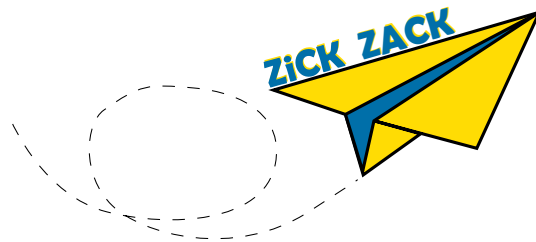
Begleitet wurden die Gesprächsreihen durch:

- Kerstin Mündle, Geschäftsleitung
- Florian Kresser, Geschäftsleitung
- Ulrike Schmid-Santer, Eva-Maria Dröscher und Nicole Tschannett, Kommunikation

## Aktivitäten 2022

### Neues Zick Zack Logo

Unsere Zick Zack Schulsozialarbeit bekam nach vielen Jahren ein neues, modernes Logo. Danke an Nicole für die kreative Gestaltung!



### Jobmesse FH Vorarlberg

Ins neue Jahr starteten wir - leider schon wieder online - mit der Teilnahme an der virtuellen Jobmesse 2022 der FH Vorarlberg. Susanne Ebner, Bereichsleitung Wohnen - Leben, stand einen Tag lang per Videokonferenz für Fragen von potenziellen Bewerber:innen zur Verfügung und informierte über das Arbeiten im sozialpsychiatrischen Bereich.

### Gemeinschaftsprojekt StandUP!

Ein neuer Folderständer für das Mühlecafé war gefragt, denn die zahlreichen Folder von AQUA Mühle sollten hübsch präsentiert werden können. Die Teams der Öffentlichkeitsarbeit, von StandUp! und die Abteilung Holzbau steckten die Köpfe zusammen, tüftelten und bauten einen Folderständer. Das Ergebnis kann sich sehen lassen.



### Fahrradwerkstatt: Simplon zu Besuch

Mitte Jänner wurden Ausbilder der Firma Simplon zum Erfahrungsaustausch in unsere Fahrradwerkstatt eingeladen. Nach einem Rundgang durch die Werkstatt drehte sich alles um die neue Lehrausbildung Fahrradmechatronik, einen Ausbildungsverbund und zukünftige Zusammenarbeit.

### Pflegelehre: Austausch mit Expert:innen

Der Pflegenotstand in Vorarlberg und in ganz Österreich verschärft sich zunehmend. Die Einführung einer Pflegelehre lässt jedoch auf sich warten. Daher gab es zu diesem Thema einen Austausch zwischen Pflege-Expert:innen des Antoniushaus in Feldkirch, Mitgliedern des VP-Landtagklubs und AQUA Mühle Geschäftsführer Florian Kresser. Es wurden konkrete Forderungen formuliert und an die Bundesregierung gerichtet. "Wir haben ein fertiges Konzept zur Pflegelehre nach Schweizer Vorbild - was fehlt, ist nur noch der politische Wille", so Florian Kresser.



### Großauftrag in der Spezialreinigung

Ein Archivwechsel in einer Gemeinde ist mit vielen Fragen und Herausforderungen verbunden, es geht neben dem richtigen Raumklima und der genauen Sortierung oft auch um Verschmutzung und teils sogar Schimmelbefall. Die Abteilung Mikroverfilmung und Digitalisierung mit der Dienstleistung "Spezialreinigung" steht bei solchen Projekten sehr gerne zur Verfügung und reinigt Seite für Seite. Bei diesem Großauftrag waren acht Personen mehrere Monate lang beschäftigt.



### Feedback von Schüler:innen der LBS 2

Im Herbst 2021 übernahm AQUA Mühle die Betreuung der Schulkantine der Landesberufsschule 2 in Dornbirn. Unter Angies Leitung werden täglich 800 Schüler:innen mit unserem Essen aus der Messeküche bewirtet. Zusätzlich wurde das neue Konzept "Pizza, Pasta, Burger und Co" getestet und auch sehr gut angenommen.

In der Schüler:innenzeitung schrieb die Klasse B2a einen tollen Artikel über das neue Bistro: Eat what makes you happy! Alle stürmen ins Erdgeschoss und stehen ungeduldig an der Essensausgabe an. Die Gedanken kreisen: „Soll ich heute einen gesunden Salat dazu nehmen oder doch lieber ein süßes Dessert?“ An der Theke angekommen muss die schwierige Entscheidung nun gefällt werden.“

### Vorsicht heiß!

Marko, unser Kantinenleiter im BG Bludenz, nutzte die Ferienzeit im Februar und lehrte den Lehrlingen im Mühlecafé das Flambieren. Es gab flambierte Crêpes und flambierte Pfirsiche, mmh!

### "Familienfreundlicher Betrieb"

2022 wurde AQUA Mühle Vorarlberg wieder für zwei Jahre als "Familienfreundlicher Betrieb" ausgezeichnet. Familien- und Mitarbeiter:innenfreundlichkeit ist AQUA Mühle ein wichtiges Anliegen und ein Organisationsprinzip.

Im Juni 2022 erreichten wir als familienfreundliches Non-Profit-Unternehmen den 3. Platz bei der Staatspreisverleihung in Wien.



### „Freundschaft ist wie Whisky, je älter umso besser.“

Auch Exkursionen gehören zur Lehrausbildung im Mühlecafé. Angy, Nicola und die Lehrlinge Ann und Elena machten sich auf den Weg nach Götzis ins Zeughaus und erhielten eine interessante Schulung inklusive Verkostung zum Thema Whisky. Benedikt Fleisch teilte mit den vier Damen sein enormes Wissen, erklärte wo und wie Whisky produziert wird, wie der Brennprozess funktioniert und was Scotch, Single Malt und Bourbon voneinander unterscheidet.



### Arbeiten im Weltraumzug

Unter sichtlich erschwerten Arbeitsbedingungen, arbeitete das Team der Objektreinigung im Februar in den Sozialzentren. Covid machte es notwendig in Seuchen-Schutzausrüstung und unter noch strengeren Hygienemaßnahmen zu arbeiten.



### Tauschrausch statt Kaufrausch

Ende März veranstalteten wir in der Tagesstruktur all\_Tag wieder unseren gut etablierten Kleider-tauschmarkt für Klient:innen und Mitarbeiter:innen von AQUA Mühle.

### Neuer Spielplatz in Feldkirch

Das Holzbau-Team rund um Christian Fetz baute in der Heldenstraße in Feldkirch einen tollen neuen Spielplatz. Seither schlagen dort die Kinderherzen höher.



### Eine gute Zeit im Ruhestand, liebe Anita

Am 31.03.2022 verabschiedeten wir Dr. Anita Mutter, langjährige Mitarbeiterin der Abteilung Mikroverfilmung & Digitalisierung, in die Pension. 2013 begann sie mit SINNBuch ihre Arbeit bei AQUA Mühle. 2019 übernahm sie die Angebotsleitung für die Archivaufarbeitung in der Abteilung. Beruflich hatte sie immer wieder neue Ideen, die sie auch erfolgreich umsetzte und war fachlich als gelernte Historikerin hervorragend auf ihrem Gebiet.



### StandUp! Unterstützt Caritas Vorarlberg

Im März unterstützten Teilnehmer:innen der Jugendmaßnahme StandUP! die Caritas Vorarlberg beim Sortieren, Verpacken und Verladen von Sachspenden für die Ukraine. Die Jugendlichen engagierten sich top motiviert und voller Tatendrang.

StandUP! wird im Auftrag des AMS Vorarlberg und des Europäischen Sozialfonds durchgeführt und mit Unterstützung des AMS Vorarlberg, des Europäischen Sozialfonds und des Landes Vorarlberg finanziert.

Foto © carla Vorarlberg



### Neue Terrassenmöbel für's Mühlecafé

Im Frühling bekam das Mühlecafé neue Gartenmöbel, gefertigt von unserem Holzbau-Team.



### Fahrradwerkstatt – erste Auslieferung

Im April ging es endlich richtig los. Das Team der Fahrradwerkstatt übernahm die Endmontage von Neurädern für den Sporthandel und lieferten diese in verschiedenen Hervis-Filialen.

### AQUA Holzbau @ Erdreich-Markt

Unsere Hochbeete gastierten Mitte April auf dem Erdreich-Markt in Feldkirch. Christian und Erich informierten und begeisterten zahlreiche Besucher:innen.

### Empfehlung: Fitnessparcours Doren

Das Holzbau-Team hat einmal mehr hervorragende Arbeit geleistet und ein schönes Projekt umgesetzt. Der Fitnessparcours in Doren im Bregenzer Wald ist sehr gelungen, Sportler:innen und alle, die es noch werden wollen, sind begeistert und können sich seit Mai 2022 im Wald von Doren austoben.



### LBS Feldkirch zu Besuch

Im April besuchten die auszubildenden Bürokaufleute und Betriebsdienstleister:innen der Bk1c der Landesberufsschule Feldkirch AQUA Mühle inFrastanz. Unsere Lehrlinge Pinar und Patrick hatten den Auftrag, die Exkursion bestmöglich zu planen und durchzuführen. Zum Abschluss hielten sie ein Impulsreferat über eine ihrer Tätigkeiten im täglichen Betrieb.



### Lehrlingsexkursion ins LKH Bregenz

Am 13. April verbrachten unsere Betriebsdienstleistungslehrlinge zusammen mit Nicola Lins, Leitung Lehrwerkstatt, einem Lehrling der BH Bregenz – und dessen Ausbilder - einen Nachmittag im Landeskrankenhaus Bregenz.

Den Einstieg bildete eine interessante Präsentation zum Thema Hygiene im Krankenhaus, bei welcher viele neue Informationen gewonnen werden konnten, die für die Lehrabschlussprüfung wichtig sein werden. Als Highlight fand ein Ausflug zum Helikopterlandeplatz im 7. Stock statt. Es war ein gut durchdachter und interessanter Nachmittag für unsere Lehrlinge.



### Osterputz

Vor den Osterfeierlichkeiten erhielt die Evangelische Kirche in Feldkirch vom Team der AQUA Mühle Objektreinigung eine professionelle Grundreinigung. Unser Lehrling Janne war bei den Arbeiten dabei und konnte von unseren Arbeitsanleiterinnen wieder viel Neues dazu lernen.

### Karenzcafé

Nach langer Covidpause konnten wir im April endlich wieder ein Karenzcafé durchführen. Von sechs karenzierten Müttern nahmen drei mit ihren Kindern am Treffen teil - eines davon noch wohlbehütet im Mutterbauch.

Das Karenzcafé ist eine Aktion von AQUA Mühle im Rahmen des familienfreundlichen Betriebes. Es dient dazu, den Kontakt zu Karenzierten zu halten und ihnen den Wiedereinstieg zu erleichtern.



### StandUP! – Folderständer

Jugendliche der AMS-Schulungsmaßnahme StandUP! produzierten für die Abteilungen Mikroverfilmung und Digitalisierung sowie Industriellen Fertigung tolle Folderständer. Mit Unterstützung der Abteilung Holzbau und den Coaches entstanden drei neue Folderständer.



### ESF-Prüfung

Im Mai fand im Auftrag des Europäischen Sozialfonds (ESF) eine Vor-Ort-Kontrolle durch die Buchhaltungsagentur aus Wien statt. Sowohl standUP! in Frastanz als auch Netzwerk Arbeit in Dornbirn wurden geprüft. Die Verantwortlichen erklärten den Prüfer:innen beide Maßnahmen ausführlich und zeigten ihnen verschiedenste Praxisangebote von AQUA Mühle. Die Prüfer:innen zeigten sich sehr beeindruckt vom Unternehmen, den Präsentationen und den Unterlagen, die wir zur Verfügung stellten. Die Prüfung verlief erfolgreich und die Rückmeldungen waren positiv.

### Fahrradwerkstatt beim Fahrradbasar

Ende April fand der Frastanzer Fahrradbasar in der Oberen Lände vor dem Jugendzentrum K9 statt. Unser Team der Fahrradwerkstatt war vor Ort, um gebrauchte Fahrräder auf ihren Zustand zu überprüfen. Das Angebot wurde von vielen Besucher:innen in Anspruch genommen, sodass unser Team ziemlich beschäftigt war. Einige Basar-Besucher:innen kamen auch mit den Rädern, um deren Wert abzufragen. Markus gab dem dem Dreischwestern-TV ein Interview.



### AK Kraftwagen-Tour & AQUA Streetfood

Was für ein schöner Auftakt der diesjährigen Arbeiterkammer Vorarlberg-Kraftwagen-Tour im LKH in Rankweil: Unser Team aus der Messeküche rund um Florian verwöhnten die Arbeitnehmer:innen mit Pulled-Pork-Burgern, Veggie-Burgern und garnierten Hühnerfilets im Ciabatta-Brötche. Im Mai standen sieben Standorte in Vorarlberg auf dem Programm, im Herbst dann weitere sechs Standorte. Die Kooperation mit der Arbeiterkammer war auch 2022 wieder ein voller Erfolg.



### Silberne Gabel

Darauf können wir richtig stolz sein: Die Gastronomie von AQUA Mühle erhielt bei „Vorarlberg am Teller“ die silberne Gabel! Wir setzen in der Gastronomie seit jeher auf hohe Qualität, regionale Lieferant:innen und Produkte sowie einen hohen Bio-Anteil. Das Land Vorarlberg setzt sich seit 2017 das gleiche Ziel und forciert den Einkauf von biologischen und regionalen Lebensmitteln in der Gemeinschaftsverpflegung.



### Ein Meisterkoch für das Mühlecafé

Seit Mai ist Küchenmeister Jens Schönege für die Küche im Mühlecafé verantwortlich und verwöhnt uns gemeinsam mit seinem Team. Seine Karriere darf sich sehen lassen: Küchenchef, Kochtrainer, Unternehmer, Sous Chef in einem Haubenlokal, Chef de Partie Pâtissier & Sous Chef ...  
Schön, dass du da bist Jens!  
Schön, dass du kulinarisch so vielfältig bist!



### all\_tag-Tischtennisturnier

2022 konnten wir das jährliche Tischtennisturnier im Rahmen der Tagesstruktur veranstalten. Diesmal waren neben interessierten Zuschauer:innen und Spieler:innen der tages- und wochenstrukturierenden Angebote auch bekannte Gesichter aus der Industrienahen Fertigung und sogar aus Niederösterreich dabei. Ebenfalls mit dabei war die Sportgruppe aus dem Bereich Wohnen - Leben, die samt Betreuer Jonas am Turnier teilnahm. Zwischen den zahlreichen Partien war auch Zeit für nette Gespräche.

### 5 Jahre Breandarei und Weltladen

Seit der Eröffnung des gemeinsamen Geschäftslokales im Juni 2017 bildet die Breandarei gemeinsam mit dem Weltladen eine gelungene Symbiose, die Produkte aus fairem Handel und täglich frisch zubereitete, regionalen Speisen aus dem Feinkostladen anbieten. Am 24. Juni feierten sie das fünfjährige Bestehen des gemeinsamen Geschäftslokales mit Kuchen, frischen Säften und fairer Schoki für alle.



### Lob von Schüler:innen des BG Bludenz

Seit Herbst 2021 betreut Kantinenleiter Marko mit seinem Team die Schulkantine im BG Bludenz. Im Juni erschien ein toller Bericht zum gemeinsamen ersten Schuljahr im Magazin "Einblicke" vom Verein der "Freunde des BG Bludenz".

### Abschluss Arbeitsanleiter:innen-Kurs

Trommelwirbel! Mitte Juni schlossen fünf Kolleg:innen erfolgreich den Arbeitsanleiter:innen-Kurs an der Volkshochschule Götzis ab. Wir gratulieren Gebi, Lea, Markus, Michelle und Siegrun ganz herzlich!

Florian überreichte gemeinsam mit Arbeit plus Vorarlberg Geschäftsführerin Benedicte Hämmerle, Kursleiterin Karin Mokrosch und VHS Götzis Geschäftsführer Stefan Fischnaller die Zertifikate.



### Abschlussfest für Mittagsetreuer:innen

Das Essen auf den Tellern ist das Eine, aber für ein wirklich gelungenes Mittagessen braucht es auch eine feine Atmosphäre und entsprechend gute Betreuung. Mit einem Abschlussfest bedankte sich unser Gastro-Team bei den Mittagsetreuer:innen der Schulen und Kindergärten der Stadt Feldkirch und der Stadt Bludenz im AQUA Garten. Vera Kasperek-Koschatko von der Abteilung Landwirtschaft des Amtes der Vorarlberger Landesregierung stellte anlässlich des Zusammentreffens die Aktion "Vorarlberg am Teller" vor.



### Bio-Kontrolle im AQUA Garten

Wie jedes Jahr wurden wir auch 2022 von der agroVet GmbH bezüglich unserer Bio-Standards überprüft. Das Ergebnis kann sich auch heuer sehen lassen: Es gab keine Beanstandungen. Wir dürfen weiterhin das Bio Austria-Logo führen und unsere Produkte als Bio-Waren verkaufen.



### Sonnwendfeier im AQUA Garten

Der Mittsommer/Sonnenwende-Hock im AQUA Garten war eine kleine feine Feier mit Geschichten und Bräuchen rund um den längsten Tag des Jahres. Dazu gehört auch der Blumenkopfschmuck der aus den vielen Blüten der Blumen im Garten gekranzt wurde.



### Boccia Turnier mit Grillfest

Ende Juni organisierte das tagesstrukturierende Angebot all\_tag ein Boccia-Turnier mit Grillfest für im AQUA-Garten. Die Stimmung war locker und harmonisch und die Klient:innen sowie die Mitarbeiter:innen erfreuten sich am obligatorischen Nudelsalat und den reichhaltigen Würstchen. Nach strömendem Regen am Vormittag tauchte doch noch die Sonne auf und die Spiele konnten beginnen. Die Spieler:innen waren motiviert und alle versuchten, den 1. Platz zu erreichen.

### Vorarlberger Zukunftstag – Ich geh' mit

Am 23. Juni konnten sieben Kinder von AQUA Mitarbeiter:innen die Arbeit ihrer Eltern kennenlernen. Nach der hamet-Testung (Handwerklich motorischer Eignungstest) und nach einer Führung durch mehrere Abteilungen, durften sich die Jungs am Arbeitsplatz ihrer Elternteile einbringen und tatkräftig anpacken.

Zum Abschluss wurden Erfahrungen beim gemeinsamen Mittagessen ausgetauscht.



### Stressig gsi – Fäscht muss si!

Die Einen feiern zu Weihnachten, die Anderen locker und leger im Sommer. Danke sagen, auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken und auf das Neue anstoßen, kann man immer. Leider spielte das Wetter nicht ganz mit und wir mussten in den Adalbert-Welte-Saal. Das Fest war auch indoor ein rauschendes. Ein Großteil der Belegschaft feierte mit, die Organisation war gelungen, das Essen hervorragend und die Stimmung ausgelassen. Es gab wieder jede Menge Ehrungen und jede Menge zu feiern und zu lachen.



### Neuer Look für die Breandarei

Mitte Juli gab's für die Breandarei und ihre Kund:innen neue kreative Hingucker und frisch gestaltete Angebotstafeln. Nicole vom Kommunikationsteam tobte sich kreativ aus und peppte neben den Angebotstafeln auch die Fensterfront malerisch auf.

### Pressekonferenz mit BM Kocher und LRin Rüscher

Anlässlich der Pressekonferenz zum Thema "Vorarlberg ist bereit für den Start der Lehre für Assistenzberufe in der Pflege" besuchten uns Mitte Juli Bundesminister Martin Kocher und Landesrätin Martina Rüscher.



### Lehrlingsfrühstück

Im Rahmen des Lehrjahrsabschluss fand am 12. Juli das Lehrlingsfrühstück statt. Dabei wurden die neuen Lehrlinge vorgestellt und jene, die zur Lehrabschlussprüfung antreten, verabschiedet. Erfreuliche Nachrichten gab es von den IT-Lehrlingen zu berichten, denn Lea und Sans wechselten in die Privatwirtschaft und führen ihre IT-Ausbildung dort fort.



### Objektreinigung hilft nach schweren Überschwemmungen

Starkregen verursachte eine Überschwemmung im Keller der Stadtwerke Feldkirch. Unser Team der Objektreinigung unterstützte die Feuerwehr und konnte so größeren Schaden verhindern. Gemeinsam geht einfach alles besser.

### BG Gallus zu Besuch im AQUA Garten

Woher kommt eigentlich das Gemüse auf unseren Tellern in der Kantine? Dieser Frage, aber auch der Frage wie die Menüpläne entstehen und worauf dabei geachtet wird, gingen die Lehrer:innen und fast 100 Schüler:innen von vier Klassen auf den Grund und machten sich auf den Weg nach Meiningen. Florian Hoffmann und Daniela Vogel hielten kurze Impulsvorträge und beantworteten alle Fragen rund um die Themen Gartenbau und Kochen.



### Come back stronger

Im Rahmen der Projektarbeit StandUP! 2022 wurde von den Teilnehmenden der Gruppe V3 ein Event geplant: Come Back Stronger! Am 31. August gab es nachmittags auf der Terrasse des Mühlecafés ein Dessert- bzw. Kuchenbuffet, Getränke und Spiele.

### Unsere Lehrlinge sind große Klasse

Patrick Bachmann, unser Betriebsdienstleistungs-Lehrling, schloss die 1. Fachklasse mit ausgezeichnetem Erfolg ab und durfte sich über zwei Tage Sonderurlaub freuen, denn gute Leistungen werden bei AQUA Mühle belohnt.



### Ein spannender Blick hinter die Kulissen

Ende August durften unsere BDL- und IT-Lehrlinge gemeinsam mit standUP!-Teilnehmer:innen einem Rundgang durch die Spar-Zentrale in Dornbirn beiwohnen. Sie lernten das Lagersystem und die Temperaturzonen kennen. Eine Jacke war dabei von Vorteil, da es in den kältesten Räumlichkeiten kaum über 0°C hatte. Auch Hygiene- und Lagervorschriften wurden ihnen nähergebracht. Wertvolle Einblicke in Arbeitsabläufe, ein Goodie-Paket und jede Menge Spaß machten die Exkursion nach Dornbirn zu einem besonderen Tag.



### Tag der offenen Tür bei Dr.in Studer

Am 10. September eröffnete Kinderärztin Dr.in Barbara Studer ihre neue Praxis in Form eines Tages der offenen Tür in der Energiefabrik an der Samina. Jens und die Mühlecafé-Lehrlinge bereiteten ein fantastisches Buffet vor, für die gute Stimmung sorgte Live-Musik und die Kinder freuten sich über Kinderschminken.



### Herbstmesse Dornbirn

AQUA Mühle Vorarlberg war gleich in mehreren Rollen auf der Herbstmesse vertreten: Das Team der AQUA-Küche sorgte für den kulinarischen Genuss, Daniela und Eva-Maria informierten Interessierte über den AQUA Garten und biologischen Gemüseanbau am Ländle Marketing-Stand.



### Deeskalation – Weiterbildung für's Leben

Im September fand eine ProDeMa-Schulung für unsere Lehrlinge statt. ProDeMa steht für "Professionelles Deeskalationsmanagement" und ist eine Methode und ein Konzept zum Mitarbeiter:innenschutz. Cornelia und Thomas leiteten den Workshop gewohnt spannend und souverän, sodass alle profitieren konnten.

### Alle für einen, einer für alle!

Wenn es mal schwierig ist, dann helfen bei AQUA Mühle alle zusammen - dann helfen sogar Teammitglieder der Abteilungen Holzbau und des AQUA Gartens in der Messeküche aus. So geht gutes Miteinander!



### Ländle-PFANNA für Künstler:innen

Bunt und vielfältig, lebendig und inspirierend, dafür sind die Events in der VILLA MÜLLER in Feldkirch bekannt! Und so fand in den Sommermonaten das Projekt "Artists in Residence" statt. Ukrainische Künstler:innen konnten am Ardetzenberg ungestört ihrer künstlerischen Arbeit nachgehen. Sie präsentierten ihre Erfahrungen und Erwartungen in Zusammenhang mit Krieg und Gender in einer Ausstellung. AQUA Mühle unterstützte diese Aktion mit abwechslungsreichen Menüs der Ländle-PFANNA.



### Erntedank

Alle Jahre wieder und immer wieder schön, das Erntedankfest im AQUA Garten in Meinigen. Das Wetter spielte mit, die Stimmung war hervorragend, viele Mitarbeiter:innen samt Familie fanden den Weg in den AQUA Garten und genossen Gemüsecurry, Kürbisschnitzel, Hühnchenspieße und Desserts. Live-Musik sorgte für beste Unterhaltung bis spät abends. Es wurden Danke-Fähnchen bemalt und aufgehängt und Stockbrot über der Feuerschale gegrillt. Besser hätten wir es uns nicht wünschen können.



### Retrofit – dein E-Bike wieder fit

Seit Oktober gibt es ein neues Angebot der Fahrradwerkstatt. Wir wollen einen Beitrag für den Umweltschutz leisten und alte E-Bikes wieder fit machen. Um den in die Jahre gekommenen E-Bikes einen weiteren Lebenszyklus zu ermöglichen, werden die Motoren der Fahrräder aufbereitet, die Fahrradtechnik erneuert, der Motor gewartet und überholt, die Antriebskomponenten gereinigt, Lager und O-Ringe getauscht und die Akkus überprüft.



### Verwöhnprogramm in der Breandarei

Mitte Oktober machte sich das Mühlecafé -Team auf den Weg nach Rankweil in die Breandarei und ließ sich dort mit einem reichhaltigen Frühstück so richtig verwöhnen. Sie haben es aber auch wirklich verdient, denn Jens und sein Team zaubern tagtäglich zwei feine Mittagsmenüs für die Gäste des Mühlecafé.

In der Breandarei wurde ihnen dann alle Köstlichkeiten aus dem Sortiment der Breandarei feinstens aufgetischt.



### AQUA rocks – die Suche lohnt sich

Im Herbst platzierten Teilnehmer:innen des Kreativraums ihre schön bemalten Steine in der Natur. Der Herbst ist immer auch ein bisschen die Zeit innezuhalten und wieder etwas zur Ruhe zu kommen, den Blick zu fokussieren und Sonnenstrahlen, schöne Dinge und Momente, für den Winter zu sammeln. Finder:innen der AQUA rocks können die Steine mit nach Hause nehmen oder an einem neuen schönen Ort wieder ablegen.

In der Facebook-Gruppe "AQUA Mühle rocks" kann man die Stein-Funde teilen und Fotos der gefundenen Steine ansehen.



### Flugdrachen für den Herbst-Himmel

„Drachen steigen lassen gehört zum Herbst wie das Baden zum Sommer“, das dachten sich die fleißigen Teilnehmer:innen des Kreativraums und kreierten wunderschöne Flugdrachen für die Kinder des PANAMA Frastanz.

### Skills Day

Im Rahmen der Vorarlberger Tourismuswoche von 10. - 16. Oktober fand der "Skills Day" für Tourismus Lehre & Schule statt. Das Mühlecafé-Team war dabei und durften interessante, spannende Tage erleben. Unsere Lehrlinge und Praktikant:innen versuchten sich unter anderem an der Fermentier-Kunst, dem Käse-Sommelier-Workshop und dem professionellen Tranchieren von Geflügel.



### Jubiläum in der BG Bludenz-Kantine

Ende Oktober feierten wir das einjährige Kantine-Jubiläum im BG/BRG Bludenz. Marko und sein Team gaben sich alle Mühe, den Anlass gebührend zu feiern und ließen alle Gäste mit einem kostenlosen Dessert und einer hübschen Teller-Dekoration mitfeiern.



### Janne, wir sind stolz auf dich!

Janne ist unser Reinigungstechnik-Lehrling, er hat die erste sowie die zweite Fachklasse mit ausschließlich Einsern abgeschlossen. Für diese tolle Leistung bekam Janne vier Tage Sonderurlaub - das Lernen und Aufpassen in der Schule hat sich gelohnt.  
Bravo Janne!



### Gender & Diversity bei AQUA Mühle

Gender & Diversity sind zentrale Elemente in unserer Unternehmenskultur. Darum wurde 2022 eine eigene Stabstelle zu diesen Themen eingerichtet und in der Organisationsstruktur fest verankert. Das Team achtet darauf, dass wir unsere eigene Werthaltung auch leben, denn Vielfalt hat immer einen Mehrwert.



### Barber Angels zu Besuch

Mitte November waren die Barber Angels zu Besuch im Haus Panama. Die Barber Angels sind Friseur:innen, die ihre Freizeit ehrenamtlich zur Verfügung stellen und wohnungslosen oder arbeitsgefährdeten Personen kostenlos Haare und/oder Bärte schneiden.

17 Barber Angels reisten aus ganz Österreich an, um unseren Klient:innen einen frischen, neuen Look zu verpassen. Danke an das all\_tag-Team für die perfekte Organisation des Events.

### Günstiger und umweltschonender?

Von Mitte September bis November lief ein betriebsinternes Pilotprojekt zum Thema: „Kann Außendienst mit ÖPNV (Öffentlicher Personennahverkehr) und Caruso (Carsharing) bewältigt werden?“ Das Thema entstand aufgrund der massiven Teuerung. Die AG Mobilität wurde beauftragt alternative Möglichkeiten zu prüfen und das Pilotprojekt ins Leben zu rufen.

Die Teams von Zick Zack und der Öffentlichkeitsarbeit wagten den Versuch und wurden mit VMO-BIL Maximo-Monatskarten und Caruso-Carsharing Zugang ausgestattet. Die Antworten auf die Projektfrage waren eindeutig: Ja, Außendienst mit Öffis und Carsharing ist machbar! Das Pilotprojekt ging unmittelbar in ein Angebot über.

### Aus alt, mach neu

Da strahlte Matthias mit seinem Oldtimer-Fahrrad um die Wette! Das rund 50 Jahre alte Faltrad wurde von Lehrling Sophie und dem Team der Fahrradwerkstatt generalsaniert, von Rost befreit, auf Hochglanz poliert und vor allem wieder verkehrs- und straßentauglich gemacht.



### Take what you need

Manchmal braucht man einen guten positiven Gedanken, der einen aufrichtet, wenn man ein bisschen down ist. Teilnehmende von StandUP! haben mit Coachin Rosi ein großes Plakat gestaltet - es gibt eine Menge Sprüche, Gedanken oder einfach nur tröstliche Worte zu pflücken.

Das Plakat hängt seit Dezember 2022 in der Oberen Lände 3c im 3. Stock und zaubert immer noch jedem Menschen der davor kurz inne hält ein Lächeln ins Gesicht.



### Begegnung mit Geschlechtervielfalt

Vielfalt wird bei AQUA Mühle Vorarlberg großgeschrieben, auch die Geschlechtervielfalt. Amanda Ruf, unsere Fachfrau für Gender und Diversity, lud Anfang Dezember gemeinsam mit dem Verein Go West zu einer Infoveranstaltung ins Mühlecafé. LGBTQI+ stand einen Nachmittag lang im Mittelpunkt, Fynn Kirchner von Go West teilte seine Erfahrungen ausgiebig und sehr offen. Er gab Einblicke in den Alltag von Trans\* Menschen und beantwortete Fragen wie: Was bedeutet Geschlechtervielfalt? Woran merkt mensch, dass sie\_er trans\* ist? Mit welchen Herausforderungen hat sie\_er zu tun? Wohin in Vorarlberg kann mensch sich dazu wenden?

### Neuer Look: LBS Feldkirch Kantine

Kurz vor Weihnachten bekam die Kantine der LBS Feldkirch ein paar neue Eyecatcher. Die neu beschrifteten Tafeln über der Ausgabe fanden auch bei den Schüler:innen und Lehrer:innen Gefallen.



### 1. Slow-Food-Award Vorarlberg

Die Slow-Food-Initiative versteht sich als Gegenpol zu "Fast Food" und steht für gutes, sauberes und faires Essen für alle. Der Slow Food Award soll "Landwirt:innen, Gastronom:innen, Köch:innen und andere vor den Vorhang bringen und ihre wertvolle Arbeit im Sinne von Slow Food würdigen". 2022 gab es erstmals einen Vorarlberger Slow Food Award und dieser ging an den AQUA Garten. Wir sind sehr stolz auf Daniela Vogel und ihr Team. Die feierliche Preisverleihung fand im Mühlecafé statt, mit dabei waren unter anderem Slow Food Vorarlberg-Präsident Helmut Khüny und Landesrat für Landwirtschaft, Christian Gartner.



### StandUp! Weihnachtsfeier

Die StandUp!-Projektgruppe „Fachqualifizierung Verkauf“ lud alle Klient:innen und Mitarbeiter:innen von AQUA Mühle am 23. Dezember zu einer kleinen und feinen Weihnachts- und Jahresabschlussfeier ein. Die Jugendlichen organisierten Getränke und bereiteten eine kleine Jause vor, die freiwilligen Spenden gingen an das Vorarlberger Kinderdorf.

”

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‘. [Leitbild 3]





## Arbeit – Beschäftigung

Gestalten beginnen – Da-Sein als sinnerfülltes Sein

Arbeitsuchende Menschen können in unseren Arbeitsangeboten handwerkliche Tätigkeiten in verschiedenen Arbeitsbereichen kennenlernen sowie arbeitsrelevante Abläufe erlernen und trainieren. Die Rahmenbedingungen entsprechen denen, die auch in der Wirtschaft zu finden sind. Dadurch erhöhen sich die Chancen der Menschen 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 Arbeitsleiter:innen angeleitet und sind mit den realen Anforderungen des freien Arbeitsmarktes konfrontiert. Qualifizierung, Personalbegleitung, Sozialberatung und Personalservice unterstützen auf dem Weg in Richtung regulären Arbeitsmarkt.

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

### Arbeit während der Arbeitssuche – Sozialökonomischer Betrieb SÖB

Als soziales Integrationsunternehmen bietet AQUA Mühle in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice und dem Land Vorarlberg Arbeitsplätze für arbeitsmarktferne Personen an. 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.

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

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

ab 06/2023  
Thomas Fleischmann  
T 0699 1515 9728  
E [thomas.fleischmann@aqu-soziales.com](mailto:thomas.fleischmann@aqu-soziales.com)  
@aqu-soziales.com

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**  
SOZIALE UNTERNEHMEN  
VORARLBERG

## Unsere Klient:innen | Ihre Bedürfnisse

Im Bereich Arbeit – Beschäftigung besteht unsere Zielgruppe aus Menschen aus der **Langzeitarbeitslosigkeit**. Oft haben sie multiple Vermittlungshemmnisse aufgrund von Alter, Gesundheit, Qualifikation etc. Die klassische Klientel ist sechs bis acht Monate lang bei uns beschäftigt. Aus Stabilitätszwecken gibt es auch Personen, die länger da sind. Zusätzlich bieten wir Angebote für andere Zielgruppen an, beispielsweise das Beschäftigungsangebot **Work 1<sup>st</sup> – Soziales Integrationsleasing** für asylberechtigte Personen, die aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Zudem bieten wir Personen aus den Bereichen Bildung – Beratung und Wohnen – Leben Praktika und Beschäftigung an.

Das Grundbedürfnis unserer temporären Mitarbeiter:innen 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 auszubauen**.

Unsere Mitarbeiter:innen kommen mit sehr individuellen Themen zu uns. Entsprechend gestalten sich die soziale Begleitung und die jeweilige Entwicklung sehr unterschiedlich. **Unser Angebot erstreckt sich von der Beschäftigung bis hin zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt**. Das bietet ein großes Entwicklungsspektrum.

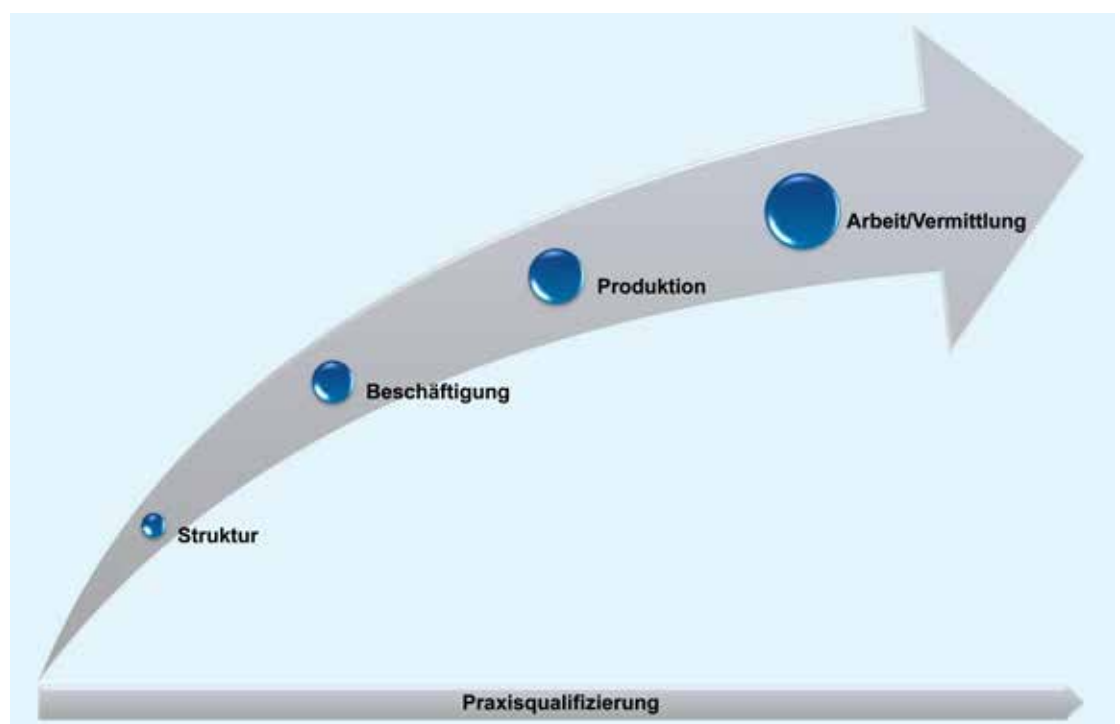
## Unser Angebot

Abgestimmt auf Eignung und Neigung unserer Transitarbeitnehmer:innen haben wir 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 im Sinne der Ansprüche des Arbeitsmarktes leistungsfähig sein kann.

Vielfalt ist das,  
was uns  
auszeichnet.

Grafik: Das Ressourcenmodell von AQUA Mühle Vorarlberg



**Kennzahlen 2022:****Stammmitarbeiter:innen**

40 männlich  
32 weiblich

**Sozialökonomischer Betrieb SÖB**

84 Transitarbeitsplätze in Vollzeit  
274 Personen im Arbeitstraining  
305 beschäftigte Transitarbeitskräfte  
50 Prozent Frauenanteil (31.12.2022)  
104 Prozent Auslastung  
10,16 Monate Verweildauer Ø  
43 Personen an Arbeitsplatz vermittelt

**Work 1<sup>st</sup> – Soziales Integrationsleasing:**

30 Teilnehmer:innen

**335 begleitete Personen****Arbeitsangebote und Standorte 2022:**

- **Gastronomie:** Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Frastanz, Nüziders, Thüringen
- **Holzbau & Landschaftspflege:** Frastanz
- **Industriennahe Fertigung:** Frastanz
- **Kooperation Landeskrankenhaus:** Feldkirch
- **Mikroverfilmung & Digitalisierung und Spezialreinigung:** Frastanz
- **Mobiler Einsatz & Soziales Integrationsleasing:** ganz Vorarlberg
- **Nahversorgung Breandarei:** Rankweil
- **Nahversorgung Fahrradwerkstatt:** Frastanz
- **Nahversorgung Garten:** Feldkirch/Meiningen
- **Nahversorgung Tankstelle:** Satteins
- **Objektreinigung & Wäscherei:** Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Frastanz, Röthis

Wir übernehmen Aufträge in ganz Vorarlberg.

**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 Bewerber:innen führen zuerst ein Gespräch mit Mitarbeiter:innen der **Personalkoordination**. Dabei finden wir heraus, welche Fähigkeiten mitgebracht werden, welche Tätigkeit zum Lebenslauf passt, wo die Interessen liegen, wo er oder sie (wieder) hinmöchte, wo Chancen am Arbeitsmarkt sind. Auf dieser Grundlage weisen wir die Person einer Abteilung zu, in der das Arbeitstraining startet. Die Teilnehmer:innen 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 Transitmitarbeiter:innen Sicherheitsvorschriften, Hygienevorschriften am Arbeitsplatz, den Umgang mit Maschinen, bestimmte Abläufe etc. 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.

2022 stellte das Team vom Holzbau kreative und hochwertige Spielplätze in ganz Vorarlberg fertig.



Wir fördern Mitarbeiter:innen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen.

## Interview mit der Bereichsleitung



Ulli Schmid-Santer

### Was waren die Highlights, die schönen Dinge, worauf seid ihr 2022 stolz?

**Florian:** Sehr stolz bin ich auf die Teamentwicklung in allen Abteilungen, auf die sehr große Offenheit, mit der wir in allen Teams in den Austausch gegangen sind. Wir haben sehr viel diskutiert, hatten teilweise unterschiedliche Zugänge, haben aber eben genau daraus gelernt, dass diese unterschiedlichen Blickwinkel, diese Vielfalt und Multiprofessionalität, auch gebraucht werden, um uns als Organisation weiterentwickeln zu können. Schön fand ich auch, dass Mitarbeitende trotzdem sehr stark füreinander da waren und das obwohl viele oft an ihren Grenzen waren. Auch strukturell haben wir einiges aufgebaut und weitergebracht, wir haben professionell gearbeitet.



Florian Kresser

Mein Highlight war die Fertigstellung der Fahrradwerkstatt. Aber es gab ganz viele Highlights, unter anderen haben wir die Silberne Gabel bei der Initiative „Vorarlberg am Teller“ in der Gastronomie gewonnen. In der Personalvermittlung haben wir die gemeinsame Zusammenarbeit auf der Ebene „arbeit-plus“ neu definiert, was die Qualität unserer Arbeit deutlich steigerte. Wir können stolz auf viele Vermittlungen zurückblicken, sehr viele Menschen konnten wieder auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Neue Angebote wurden aufgebaut wie beispielsweise das Büroservice.

Auch auf Leitungsebene haben wir sehr professionell gearbeitet und ein spannendes Strategiepapier auf den Weg gebracht. Und auch alle Abteilungsleitungen haben professionellen Weitblick bewiesen, in allen Abteilungen und Teams gab und gibt es laufende Entwicklungsprozesse.

**Ulli:** Uns ist der Übergang vom sehr stark fremdbestimmten, vom von außen bestimmten Umgang mit den Covid-Regeln zurück in die Selbstbestimmung, in die Eigenverantwortung, gut gelungen.

Stolz bin ich auch darauf, dass wir in der Messenküche, als Anpassungsmaßnahme auf die stark steigenden Einkaufspreise, mit der Umstellung des Menüangebots anstatt mit Preiserhöhungen reagiert haben. Die Umstellung, weg vom täglichen Fleisch auf dem Teller, hin zu mehr Gemüse, schont nicht nur unser aller Geldtaschen, sondern tut zudem der Umwelt und dem Klima gut.

Und Daniela Vogel hat mit dem AQUA Garten im Dezember den 1. Vorarlberger Slow Food Award gewonnen. Die feierliche Preisverleihung des Slow Food Awards fand im Mühlecafé statt.

**Florian:** Herausforderungen gab es wie immer sehr viele, ich habe aber den Eindruck, dass uns, im Bereich Arbeit – Beschäftigung, die Herausforderungen, zumindest jene die wir selber meistern können, gar nicht so sehr belasteten. Sowohl für die einzelnen Abteilungen als auch für das Bereichsleitungsteam ist das Meistern von Herausforderungen ein normaler Prozessschritt.

Die belastenden Herausforderungen sind die, die von den äußeren Rahmenbedingungen abhängig sind, zum Beispiel jene von Fördergeberseite, weil wir sie nur am Rande beeinflussen können.

Seit Sommer 2021 wird in der neuen Fahrradwerkstatt montiert, gewartet, serviert und repariert



### Bezieht sich das auf die Sparmaßnahmen?

**Florian:** Ganz grundsätzlich auf die Rahmenbedingungen, aber speziell auf 2023 bezogen: Wir haben uns mit einem Fahrplan sehr professionell auf die zu erwartenden Änderungen vorbereitet, die aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes auch absehbar waren, obwohl die Langzeitarbeitslosigkeit ja leider bei Weitem nicht so stark von den positiven Entwicklungen betroffen war. Nichtsdestotrotz gab es dann wieder viele zusätzliche negative Veränderungen. Das AMS hat die Richtlinien neu ausgelegt, die somit unkalkulierbar für uns werden und eine wichtige Maßnahme (work1st) Richtung ESF (Europäischer Sozialfonds) verschoben. Das sind Themen, die uns von Jahr zu Jahr immer wieder aufs Neue belasten, weil wir unsere Planungen und Strategien kurzfristig teils dramatisch anpassen müssen. Das sind die Herausforderungen, denen wir uns nicht gerne stellen, denn wir können sie selbst nicht beeinflussen, können nicht agieren, sondern nur reagieren.

**Ulli:** Herausfordernd ist vor allem die Dichte der Herausforderungen, erst die Pandemie, dann Krieg und Teuerung, parallel dazu die Auftragsveränderung von Förderseite, insgesamt wuchs damit die Gesamt-Herausforderung. Ich glaube, das merken wir derzeit auch gesamtgesellschaftlich. Die Menschen sind empfindlicher, dünnhäutiger geworden.

**Florian:** Nach den vergangenen Pandemie- und Krisenjahren fühlen sich viele Menschen ausgepowert, man hört das u.a. ganz stark von Pflegepersonal und Lehrer:innen. Ich denke, dass grundsätzlich nach jeder so großen Krise einmal ein Fallenlassen, ein Verarbeiten, ein Auf- und Durchatmen, notwendig wäre, diese Zeit kann sich aber kaum jemand nehmen.

**Ulli:** Das eine ist das Belastende, das andere ist, dass wir in den vergangenen Jahren gelernt haben, vieles im Digitalen zu erledigen. Online-Treffen sind jetzt wirklich niederschwellig zugänglich. Auch Weiterbildungen können nun ganz einfach online konsumiert werden, viele Leute können davon einfacher profitieren als vor der Pandemie.

**Florian:** Ich denke, dass zukünftig die digitalen Hürden in den Arbeitsprozessen höher werden. Das heißt, es vergrößert sich die Kluft zwischen Menschen, die die geforderten Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt bereits haben und Menschen, die vielleicht irgendwo gewisse Hürden haben, denen die digitalen Grundkenntnisse fehlen.

Nach so einer Krise wäre ein  
Fallenlassen, ein Verarbeiten, ein  
Auf- und Durchatmen notwendig.  
Diese Zeit kann sich aber kaum  
jemand nehmen.

AQUA Gastronomie: Verleihung von Vorarlberg am Teller mit dem Prädikat "Silbernen Gabel"



### Konntet ihr die Qualität im Bereich Arbeit – Beschäftigung 2022 verbessern?

**Florian:** Vielleicht zuerst: Was bedeutet Qualität? Wir unterscheiden kulturelle, strukturelle und inhaltlich-fachliche Qualität. Kulturelle Qualität ist für uns ganz klar: Wie arbeiten wir zusammen, wie ist unsere gemeinsame Haltung zu unserer Arbeit, wie entwickelt sich unser Team? Unter strukturelle Qualität fällt: Wie organisieren wir die Zusammenarbeit, wie sichern wir unser Wissen? Und inhaltlich-fachliche Qualität schließt ein: Wie gut sind wir für unsere Arbeit qualifiziert, wie können wir unser Wissen in der Anleitung oder Begleitung unserer temporären Mitarbeiter:innen und der Klient:innen weiterentwickeln, wie können wir voneinander lernen?

**Ulli:** Wir haben letztes Jahr den Fokus für das gesamte Unternehmen auf Qualität gelegt. Wir werden in diesen Prozessen professionell begleitet. Letztes Jahr gingen wir den ersten Schritt und der ist immer das Analysieren. Wie es unser Leitbild vorsieht, haben wir miteinander hingeschaut und dann, aus den verschiedensten Perspektiven heraus, reflektiert: Was ist notwendig, damit Abläufe besser werden? Die Erkenntnisse sind nicht in Stein gemeißelt, sondern es müssen wieder und wieder diese Reflexionsschleifen des Qualitätsmanagements durchlaufen werden. Bewusst zu analysieren, das war ein toller erster Schritt und der ist uns letztes Jahr gelungen.

**Florian:** Qualitätsentwicklung ist immer ein langer Prozess und es ist wichtig, viele kleine Schritte zu machen. Ich denke, dass wir momentan sehr viel in die kulturelle Qualität investieren: Wir sind seit 2022 in einem Entwicklungsprozess, in dem es immer Umbruch?

darum geht, die Zusammenarbeit und unsere gemeinsame Arbeitshaltung klarer zu definieren, aber auch klarer zu strukturieren. Wir wollen die Entscheidungen und die Selbstorganisation dort stärken, wo die Mitarbeitenden dann tatsächlich auch in die Umsetzung gehen, wo sie es auch wirklich selber spüren.

**Ulli:** Gleichzeitig wächst bei uns das Bewusstsein für die Prozesse vor Ort, für die Verantwortungsbereiche und auch für die Mitarbeitenden, also die Fähigkeiten, die da sind. Es ist ein sehr ressourcenorientierter Prozess, denn dieses genaue Hinschauen erfordert ja auch gutes Erkennen. Wo sind welche Ressourcen und welche verantwortbaren Bereiche leiten sich davon ab?

Das zu begleiten, ohne Verantwortung abzugeben, diese aber zu teilen, ist ein spannender Prozess und in diesem befinden wir uns jetzt gerade.

**Florian:** Grundsätzlich geht es in der Zielsetzung ganz klar um ein noch feineres Zusammenarbeiten, es geht um Entlastung, es geht um Prozessverbesserung, es geht um strategische Weiterentwicklung.

**Ulli:** Wenn wir diese kulturelle Qualität im Umgang miteinander professionalisieren, dann steigt auch die fachliche Qualität. Auch die strukturelle Qualität steigt in dem Sinn, dass wir genau hinschauen und uns fragen was wir brauchen, was wir haben, was noch fehlt, aber auch was wir nicht mehr brauchen und weggelassen werden kann.

**Florian:** Es ist ein laufender Prozess mit einer formulierten Zielsetzung. Es geht um ein gemeinsames Weiterentwickeln, nicht auf Basis von Vorgaben sondern auf Basis von Initialzündungen.

Wir setzen im neuen Jahr dort an, wo wir letztes Jahr aufgehört haben und führen den Prozess und die Entwicklung fort. Die klare Zielsetzung lautet: Der Weg ist das Ziel. Wir arbeiten nicht mit einer vordefinierten zeitlichen Planung, sondern werden auf dem Weg sehen was es braucht und werden entsprechend auf Basis dieser Bedürfnisse auch die notwendigen Ressourcen einsetzen.

Daniela Vogel hat mit dem AQUA Garten den 1. Vorarlberger Slow Food Award gewonnen



### Was braucht ihr als Bereichsleiter:innen um gut arbeiten zu können? Was fehlt?

**Florian:** Grundsätzlich brauchen wir ein Team, wie wir es eh schon haben, wo jede:r auf jede:n schaut, wo man offen miteinander umgeht und wo alle gute Arbeit im Sinne der Menschen, welche wir begleiten, machen. Das heißt, es braucht eine ressourcenfördernde Arbeitsumgebung, sei es in der Klient:innenarbeit, sowie auch in der Arbeit miteinander und da sind wir meiner Meinung nach, bereits in allen Teams ganz gut aufgestellt. Das, was tatsächlich fehlt, ist Zeit.

**Ulli:** Als Bereichsleitung brauchen wir das Vertrauen der Mitarbeitenden. Ich möchte mich darauf verlassen können, dass alle mit ihren Fragen und Anliegen zu mir kommen, im Gegenzug können sich alle darauf verlassen, dass ich sage, wenn ich es zeitlich nicht schaffe, darüber nachzudenken. Das ist die Basis auf der alles beruht.

Mich beschäftigt auch das Thema Außenwirkung, das Standing, dass wir ein wirtschaftlich geführter Betrieb und weit mehr als soziale Arbeit sind. Wir sind uns unserer starken gesellschaftlichen Wirkung in der Gemeinwohlorientierung bewusst und beziehen sie immer als Perspektive mit ein, dieses Wissen tut gut und könnte Außenstehenden noch stärker vermittelt werden.

### Was habt ihr euch für 2023 vorgenommen und welche Herausforderungen bringt das neue Jahr?

**Florian:** Die Herausforderungen kommen von selbst, im Vorausblick ist uns wichtig, dass wir kontinuierlich an der Qualitätsoptimierung und der kulturellen, strukturellen und fachlichen Weiterentwicklung dranbleiben, den 2022 gestarteten Prozess weiterführen.

**Ulli:** Wir werden 2023 die Klausur anders aufbauen als bisher. Wir lassen uns professionell begleiten, lehnen die Klausur und das AQUA Forum an Art of Hosting und soziokratische Elemente an. Ich bin stolz darauf, dass alle mit uns diesen Weg gehen, auch wenn am Anfang Skepsis da war.

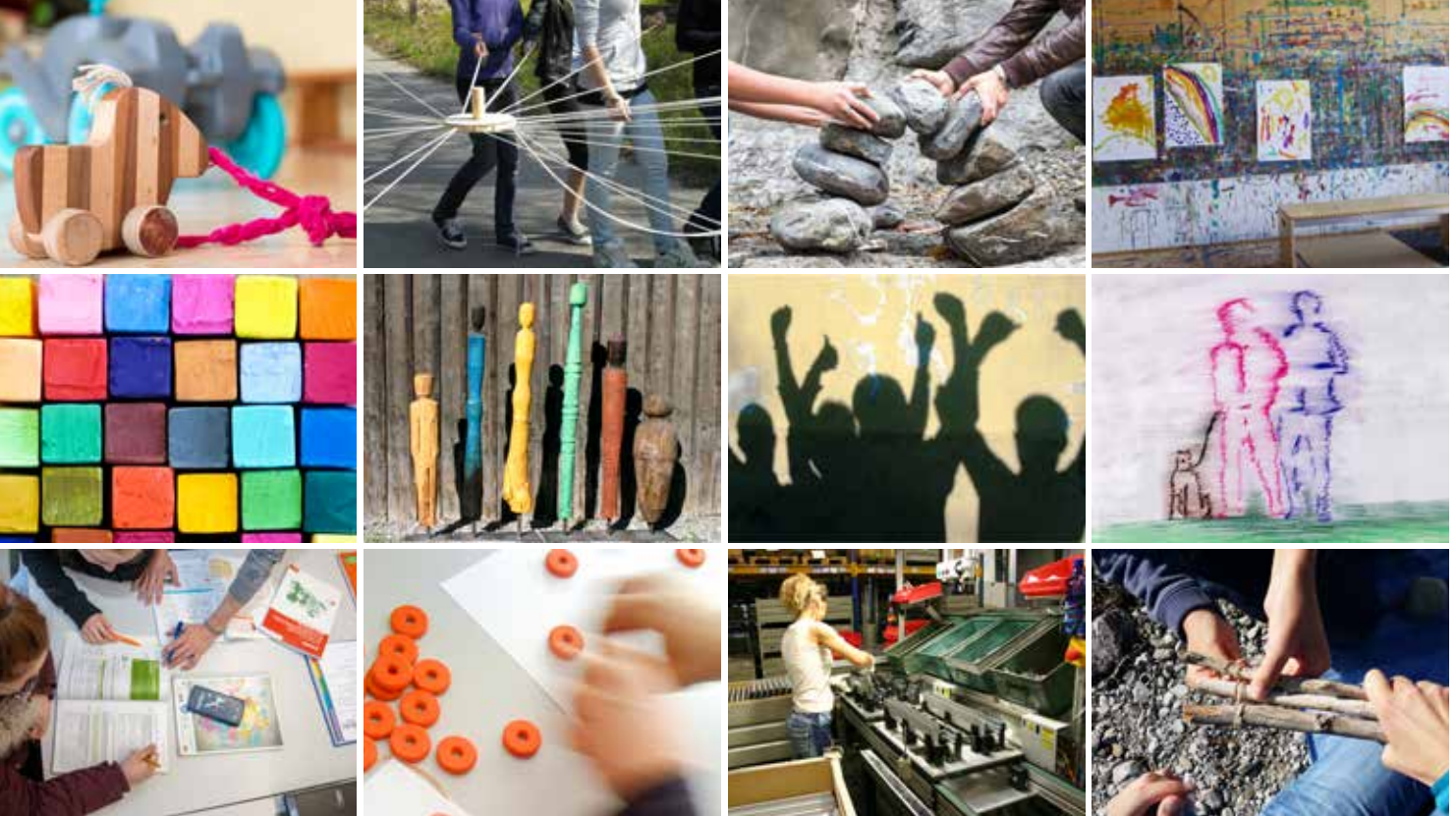
Eine neue Herausforderung wird das ESF-geförderte Projekt „Work 1st“, denn es folgt einer anderen Förderlogik als wir bisher in unserem Bereich hatten. Aber, wie jede Herausforderung, bringt es auch eine Chance mit sich. Es macht mir Freude zu überlegen, welche Querschnittsziele für das Gesamtunternehmen definiert und implementiert werden und wie wir bereichsübergreifend ressourcenschonend zusammenarbeiten können.

Für die Weiterbildung ‚Trans\*parent‘ und die Begegnung mit Geschlechtervielfalt haben sich Mitarbeitende angemeldet, denen selbst noch gar nicht bewusst war, dass sie sich für dieses Thema interessieren. Als Leitung finde ich es schön, das Interesse zu wecken und Mitarbeitenden neue Denkanstöße zu bieten.

Großes Interesse beim ersten Trans\*Mensch Workshop im Dezember 2022 mit Fynn Kirchner



Wir sind uns unserer starken gesellschaftlichen Wirkung im Gemeinwohl bewusst.



## Bildung – Beratung

Elisabeth Sperandio  
T 0699 1515 9649  
E elisabeth.sperandio  
@aqua-soziales.com

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 zählen die AQUA Lehrwerkstatt, die Kindertagesbetreuung Panama, die Zick Zack Schulsozialarbeit, das Personalservice, Erlebnispädagogik und Klärung/Testpsychologie zu unseren Angeboten.

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

### AMS-geförderte Maßnahmen

Sie richten sich an Jugendliche und Erwachsene, die auf Arbeitssuche sind und vom AMS Vorarlberg 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 sind Ziele aller Bemühungen und werden durch individuell vereinbarte Lösungswege umgesetzt.

### Kennzahlen 2022:

#### Stammmitarbeiter:innen

17 männlich  
49 weiblich

#### Panama Kindertagesbetreuung

45 Kinder  
23 in Dornbirn  
22 in Frastanz

#### AQUA Lehrwerkstatt

26 Lehrlinge  
3 Betriebsdienstleister:innen  
0 Bürokaufleute  
2 Fahrradmechatroniker:in (ÜAZ)  
3 Facharbeiter:innen Feldgemüsebau  
6 IT-Techniker:innen (ÜAZ)  
7 Köch:innen (ÜAZ)  
3 Restaurantfachleute (ÜAZ)  
1 Reinigungstechniker:in

#### AMS-geförderte Angebote

1.409 Teilnehmer:innen  
285 Arbeitsplatzcoaching  
456 BBEN BASIC  
34 Frauen-Power  
254 Netzwerk Arbeit  
91 Perspektiven Werkstätten  
253 standUP!  
36 Tapetenwechsel

#### Zick Zack Schulsozialarbeit

1.135 Schüler:innen  
244 Einzelfallhilfe  
43 Elternberatungen  
44 Projekte mit Schulklassen  
740 Schüler:innen bei Klassenprojekten  
108 Leistungsbezieher:innen  
Soziale Gruppenarbeit

#### 2 erfolgreiche Lehrabschlussprüfungen

1 Restaurantfachmann/frau  
1 Koch/Köchin (ÜAZ)



### Unsere Klient:innen | Ihre Bedürfnisse

Unsere Klient:innen 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 psychischen, physischen oder sozialen 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 allen Angeboten steht die Stärkung und Förderung der Ressourcen und Kompetenzen unserer Klient:innen im Vordergrund. Das Anerkennen von Diversität und der Abbau von Benachteiligungen

bilden in der Beratung, Begleitung und Betreuung dabei zentrale Bezugspunkte.

### 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 ihre Ziele erreicht.

Dem liegt eine **bio-psycho-soziale und kultursensible Herangehensweise** zugrunde. Einerseits achten wir darauf, was die Person selbst mitbringt, andererseits spielt auch die Frage nach gesellschaftlichen Anforderungen und Hürden seitens des Arbeitsmarktes eine große Rolle. Wo liegen dort die Hindernisse? Damit treten wir Schuldzuweisungen nach dem Motto „Die Personen müssen nur wollen“ entgegen.

Wir arbeiten **beziehungs- und ressourcenorientiert**. 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 Klient:innen aufbauen.

## Interview mit der Bereichsleitung

### Schauen wir zurück auf das Jahr 2022, was waren die Highlights, die schönen Dinge, worauf seid ihr stolz?

**Philipp:** Ich bin froh, dass wir wieder alle Ausschreibungen gewinnen konnten. Stolz bin ich im Speziellen auf die Teams und die Mitarbeitenden, ihre Arbeit und ihren Einsatz. Sie leisteten wirklich wieder Hervorragendes. Sehr stolz bin ich auch auf die Vermittlungsquote des vergangenen Jahres, wir konnten 315 Menschen vermitteln, es war das beste Ergebnis seit Jahren.

Im Bereich der Schulsozialarbeit konnten wir unser Konzept, trotz strenger Vorgaben vonseiten des Fördergebers, sehr gut umsetzen. Schön war, dass wir ein neues Produkt „Schulabsentismus“ entwickeln konnten. Es geht im Frühjahr 2023 als Pilot an den Start, und es kann gut sein, dass wir dieses neue Angebot zukünftig auch im Rahmen der Suspendierungsbegleitung als Zusatzleistung anbieten können.

**Elisabeth:** Anfang 2022 hatten wir noch einmal massive Covid-Einschränkungen. Natürlich hatten wir zu dieser Zeit schon Krisenbewältigungs-

strategien parat und konnten die Einschränkungen entsprechend gut meistern. Aber ich glaube, es ist trotz der anhaltend nachwirkenden Pandemie gut gelungen, durch das Jahr zu kommen, und ich glaube, dass wir da viel Zusammenhalt und Flexibilität bewiesen haben.

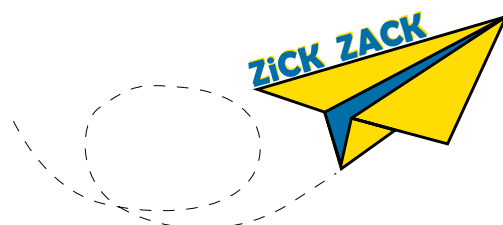
Wir eröffneten letztes Jahr einen neuen Standort in der Bildgasse in Dornbirn, das war ein weiteres Highlight. 2022 haben wir uns auch intern, im Bezug auf Sitzungskultur, Stabilität und Kollegialität weiterentwickelt. Das Kulturentwicklungsprojekt hat gegriffen, darauf sind wir stolz.



Elisabeth Sperandio



Philipp Salzmann



Das neue Logo von Zick Zack, Schulsozialarbeit

### Gab es auch generelle Herausforderungen?

**Philipp:** Ein Punkt war die Personalsituation. Die Covid-19-Pandemie war vor allem in der Kinderbetreuung großes Thema. Eine Herausforderung waren auch die zunehmend stärkeren psychischen Belastungen bzw. Beeinträchtigungen der Klientinnen und Klienten im AMS-geförderten Bereich, denn bei Menschen, die sozial nicht sehr gut eingebunden sind, scheint die Pandemie noch mehr in Richtung Rückzug und Vereinsamung geführt zu haben. Auch die Suchtproblematik stieg bei dieser Klientel merklich an, nicht nur im Jugendbereich. Bedingt durch die Teuerung nahmen auch existenzielle Notlagen deutlich zu.

**Elisabeth:** Die Hauptherausforderungen waren sicher die Sparmaßnahmen seitens unseres Fördergebers AMS und vor allem die gesteuerte Kommunikation in diesem Zusammenhang. Wir waren gut vorbereitet, erstellten einen Fahrplan. Wir stimmten uns gut aufeinander ab, analysierten und entwickelten einen Kommunikationsplan. Die oberste Maxime dabei war die Transparenz gegenüber den Mitarbeitenden. Die Änderungen der Rahmenbedingungen vonseiten der Fördergeber spitzen sich alljährlich am Jahresende zu. Das zeigt, dass in unserem Bereich die Projektlösgik ganz stark im Vordergrund steht. Wir brauchen eine sehr hohe Flexibilität. Zu bewältigen ist das nur, wenn wir uns gut abstimmen, vorausschauend denken und immer im Gespräch bleiben: Diesen Effekt des Zusammenrückens kann man durchaus positiv sehen.

**Philipp:** Schön zu erwähnen ist, dass unsere Mitarbeitenden sich laufend und gerne weiterbilden. Sei es beispielsweise eine Finanzcoaching-Ausbildung oder die Ausbildung „Erste Hilfe für die Seele“. Wir haben vorbeugend einzelne Mitarbeitende in diese Richtungen geschult und können so unsere Klient:innen auch besser in ihren multiplen Krisen beraten und begleiten.

### 2022: Was bedeutet Qualität in eurem Bereich? Welche Maßnahmen, Aktionen, Projekte, etc. wurden diesbezüglich gestartet?

**Elisabeth:** Das Thema Qualität hat viele Dimensionen, aber um die Frage in einem Satz zu beantworten: Qualität heißt u.a., das Maximum aus dem Spannungsfeld zwischen den wirklich sehr engen Vorgaben seitens der Fördergeber - die wir in nahezu allen Bereichen haben - und den eigenen fachlichen Ansprüchen herauszuholen.

**Philipp:** Zuerst zur Frage: „Was bedeutet Qualität in eurem Bereich?“ Von Fördergeberseite gibt es Kennzahlen, die für uns verbindliche Standards darstellen. Auf der anderen Seite haben wir aber auch intern fachliche, strukturelle und kulturelle Qualitätsansprüche, die wir nach besten Möglichkeiten zu erreichen versuchen. Das ist das von Elisabeth bereits angesprochene Spannungsfeld.

Wir können auf viele verschiedene Ausbildungen innerhalb von AQUA Mühle zurückgreifen.

Wenn wir von fachlicher Qualität sprechen: Wir haben viele multiprofessionelle Mitarbeitende mit vielen verschiedenen Ausbildungen und können immer auf ihre Expertise zurückgreifen. Bei uns sind Psycholog:innen, Sozialarbeiter:innen, Pädagog:innen, Jugend- und Erwachsenencoaches und Mitarbeiter:innen, die ein Propädeutikum, eine DBT-Ausbildung oder eine sonstige sozialpsychiatrische Ausbildung haben, beschäftigt.

Zusätzlich haben wir auch Mitarbeiter:innen, die ganz verschiedene Sprachen sprechen, auch das ist eine besondere Qualität. Wir können bei Verständigungsschwierigkeiten in Einzelcoachings Kolleg:innen als Übersetzer:innen hinzuziehen.

Teilnehmende des Angebots Frauen-Power präsentieren die vielen Sprachen, die sie sprechen



Ganz neu ist unser Qualitätsteam, wir haben nun Qualitätsbeauftragte in allen Abteilungen, Angeboten und Teams, die gemeinsam mit der/dem Bereichs-Qualitätssprecher:in das Qualitätsteam bilden. Ein erster Output dieses Qualitätsteams ist der Onboarding-Prozess. In diesem Prozess wurden Checklisten erstellt, vom Start des Bewerbungsprozesses bis zum ersten Arbeitstag.

Die Checklisten definieren, wer neue Mitarbeitende wann wo durchführt und wann an wen übergibt. Der Mentoring-Prozess, den haben wir schon länger in unserer Organisation implementiert haben, baut auf dem neuen Onboarding-Prozess auf.

**Elisabeth:** Wir wollten im vergangenen Jahr auch ein neues Setting ausprobieren. Idee war es, ein Impulsfrühstück von Mitarbeitenden für Mitarbeitende zu gewissen Themenfeldern zu veranstalten. Es spricht vor allem neue Mitarbeitende an, weil diese manchmal noch auf der Suche nach Unterstützung sind. Ziel wäre es, solche Reflexionen auch unter den etablierten Mitarbeiter:innen einzufädeln, um immer wieder die Dinge zu hinterfragen, die man schon routinemäßig macht, um blinde Flecken auszuleuchten und dadurch die Qualität auch dort immer wieder zu verbessern.

Gemeinsam mit dem Gender-Team haben wir im Dezember eine Trans-Veranstaltung mitinitiiert. Die Veranstaltung wurde bereichsübergreifend angelegt und zeigte sich für alle Beteiligten als eine Bereicherung. Wir werden auch zukünftig weiter am Thema Transgender dranbleiben, denn speziell im Jugendbereich sind wir immer wieder damit befasst.

### Was braucht ihr als Bereichsleiter:innen um gut arbeiten zu können? Was fehlt?

**Philipp:** Idealerweise benötigen wir klare, differenziert beschriebene Prozesse und Abläufe, mit welchen effizient und effektiv gearbeitet werden kann. Solche Strukturen geben Halt und Sicherheit sowie Orientierung für die Mitarbeiter:innen.

**Elisabeth:** Meine Idealvorstellung wäre eine gestärkte Partnerschaft, Verlässlichkeit und ein Austausch auf Augenhöhe mit den diversen Fördergebern.

Ich wünsche mir eine gemeinsame Erarbeitung der Ausschreibungen, in welchen wir - die Sozialdienstleister - uns mit Fachlichkeit und Expertise von Anfang an in die Ausarbeitung der Maßnahmen und Rahmenbedingungen einbringen.

### Was habt ihr euch für 2023 vorgenommen und welche Herausforderungen bringt das neue Jahr?

**Philipp:** Es wird sich wahrscheinlich bezüglich Klientel nicht viel ändern, eher werden sich Themen wie die finanzielle Situation oder Notlagen noch verstärken. Da ist es wichtig, gut zu vernetzen und gut darauf zu achten, wie wir Klientinnen und Klienten bestmöglich unterstützen und sie positiv auf ihrem Lebensweg begleiten können.

Auch ist es aus meiner Sicht wichtig, dass wir uns in der Schulsozialarbeit gut positionieren und neue Angebote entwickeln und umsetzen.

**Elisabeth:** Was wir schon wissen ist, dass ein neues Kinderbildungsgesetz ab Herbst in Kraft treten wird, das betrifft uns in den Panamas. Hier werden mit Sicherheit Neuerungen auf uns zukommen.

Motivierte Klient:innen bei unseren Workshops



Klare Strukturen und Prozesse geben Halt und Sicherheit sowie Orientierung für die Mitarbeitenden.



## Wohnen – Leben

Halt und Sicherheit geben – da sein können

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

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

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

### Unsere Klient:innen | Ihre Bedürfnisse

Zu unseren Klient:innen 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 Klient:innen 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.

### Netzwerkpartner:innen

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

### Kennzahlen 2022:

#### Stammmitarbeiter:innen

23 männlich  
35 weiblich

#### 282 Klient:innen

169 Wochen- und Tagesstruktur  
75 Wohnbetreuung  
20 Insider  
18 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung

”

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.

[Leitbild 4]

### Unser Angebot

Das Tagesstrukturierungsangebot [all\\_tag](#) bietet ein individuell auf soziale Situation und Bedürfnisse zugeschnittenes Strukturierungs- und Betreuungsangebot. Die Teilnehmer:innen erhalten eine verlässliche Orientierung und sinnvolle Beschäftigungsangebote, die notwendige Sozialkontakte und persönliche Entwicklungsschritte ermöglichen.

Seit 2021 gibt es im Bereich Wohnen – Leben das neue Angebot [Insider Integration | Inklusion am Arbeitsplatz](#). Insider ist eine freiwillige sozialpsychiatrische Beratungs- und Begleitungsleistung und richtet sich an Menschen mit einer diagnostizierten psychischen Beeinträchtigung, bei denen bisherige beratende Unterstützungsangebote zu keiner langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt führen konnten.

Weiters bieten wir Personen mit [Autismus](#), die 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](#), [intensiv Betreutes Wohnen](#) und [Unterstütztes Wohnen](#) und [Tagesstrukturangebote wie Klettern](#) und [Erlebnispädagogik](#), [Gruppenarbeit](#) 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 Klient:innen gleich ist, innerhalb des Rahmens arbeiten wir jedoch mit individuell zugeschnittenen Maßnahmen.

Zentrale Elemente unserer Arbeit sind Vielfalt und Individualität.

## Interview mit der Bereichsleitung



Susanne Ebner

### Wenn ihr auf 2022 zurückblickt: Worauf seid ihr stolz, was waren die Highlights, was waren Schwierigkeiten, Herausforderungen?

**Kerstin:** 2022 gab es in den wochen- und tagesstrukturierenden Angeboten sehr viele Highlights. Es gab Projektwochen, Feste für Klient:innen, mehr Vernetzungstreffen und auch wieder größere Austauschformate mit anderen Institutionen. Da ist sehr viel Wertvolles passiert, u. a. konnten wir bei Vernetzungstreffen, bei denen wir AQUA Mühle vorstellten, Klient:innen als Expert:innen miteinander beiziehen und ihnen das Wort und eine Stimme geben.

**Susanne:** Wir konnten letztes Jahr auch die Peer-Arbeit weiterentwickeln und die Netzwerkarbeit in den Arbeitsgruppen der Psychiatrie vertiefen.

**Kerstin:** AQUA Mühle hat in der Arbeitsgruppe „Wohnen“ gemeinsam mit pro mente den Vorsitz und in der Arbeitsgruppe „Arbeit und Beschäftigung“ gemeinsam mit dem aks. Aus diesen Arbeitsgruppen sind verschiedene Projekte entstanden wie zum Beispiel „insider: integration und inklusion am arbeitsplatz“.

Zum Thema Peer-Support erstellten wir, trägerübergreifend, ein Konzept. Alle Mitglieder der Arbeitsgruppen konnten sich für unterschiedlichste Themenschwerpunkte entscheiden, sich ins Thema vertiefend einarbeiten und einen Artikel dazu schreiben. Diese Artikel flossen im Konzept zusammen. Unsere Peer-Mitarbeiterin hat einen Artikel über ihre Tätigkeit bei AQUA Mühle verfasst, und der ist auch als Expertinnenbericht erschienen. Das Konzept mit den erarbeiteten Artikeln wurde im November bei der Plenumsveranstaltung vom Landespsychiatrie-Beirat präsentiert. Das Fachkonzept Peer Support ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit von aks gesundheit GmbH, AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH, pro mente Vorarlberg gGmbH, dem Landeskrankenhaus Rankweil, dem Verein <omnibus> e.V. und der Abt. IVA Soziales und Integration im Amt der Vorarlberger Landesregierung.

**Susanne:** Auch die Forschung kam 2022 nicht zu kurz. Wir haben, trotz widriger Umstände unzählige Datenerhebungen gemacht.



Kerstin Mündle

### Inwiefern hat sich das Thema Teuerung mit den steigenden Energie-, Miet- und Lebenshaltungskosten auf eure Arbeit ausgewirkt?

**Susanne:** Derzeit spüren wir die Teuerung bei Lebensmitteln und den Betriebskosten.

**Kerstin:** Wo wir die Inflation merken, ist bei den Lebensmitteln, wir kochen in den wochen- und tagesstrukturierenden Angeboten täglich und haben jeden Mittag ca. 30 Personen am Tisch, und da spürt man die Preiserhöhungen schon deutlich.

**Susanne:** Möglicherweise werden in Zukunft in den Tarifen diese Strukturkosten tatsächlich mehr Gewicht bekommen als bisher.

### Hat die Pandemie eure Arbeitswelt langfristig verändert?

**Susanne:** Die Pandemie war ein Teil davon. Die Arbeitswelt verändert sich ständig, aber die Pandemie stand am Anfang einer Serie von Krisen.

**Kerstin:** Anfang 2022 hat uns die Pandemie noch stark beschäftigt. Während der Omikron-Welle in den ersten Wintermonaten gab es sehr viele Personalausfälle. Auch bei den Klient:innen gab es zahlreiche Krankheitsfälle, das war eine Zeit lang ziemlich herausfordernd, ist aber letztlich gut ausgegangen. Als dann im Frühjahr der Krieg in der Ukraine Thema wurde, wirkte sich das auch auf unsere Klient:innen aus, Angst und Unsicherheit machte sich breit.

**Susanne:** Dazu kommt noch, dass sich die Krise nicht nur innerhalb unserer täglichen Arbeit mit den Klient:innen, auswirkte. Der gesamte Psychiatriebereich, auch die medizinische Versorgung im LKH, kam immer stärker unter Druck, der Personalmangel führte auch dort zu einer großen Krise, viele Betten wurden gesperrt und die Versorgung im Krankenhaus stark eingeschränkt. Daran zeigt sich wie wichtig eine gute, trägerübergreifende Zusammenarbeit ist. Hier müssen wir alle viel stärker zusammenrücken und zusammenhalten.

Unklar ist leider, was das für die Zukunft bedeutet, wie die Dinge sich entwickeln, welche Folgen das in unserem Bereich haben wird und wie stark alle diese Themen bis in die Familien hineinwirken werden.

Der Jugendbereich war schon letztes Jahr ein großes Thema im Psychiatrie-Plenum. Die Auswirkungen zeigen sich aber auch bei den Erwachsenen deutlich, denn sie können leider nicht mehr auf das gewohnte, große Versorgungs-, Behandlungs- oder Therapiespektrum zugreifen.



Die Kleidertauschbörse findet inzwischen zwei mal jährlich statt und erfreut sich größter Beliebtheit.

Wir hatten viele Highlights in den wochen- und tagesstrukturierten Angeboten.

In den vergangenen Jahren wurde das Angebot stark reduziert, der Pflegemangel zeichnet sich schon seit 20 Jahren ab. Aber es wurde nicht damit gerechnet, dass diese Auswirkungen in der Psychiatrie so schnell und so massiv eintreten. Es war gar nicht so die Pensionierungswelle, sondern vor allem auch Abgänge von Mitarbeiter:innen.

**Kerstin:** Was ja branchenübergreifend auch jetzt im Fokus der Forschung steht, ist, dass die Pandemie für viele Anlass war, sich selbst zu prüfen: Gehe ich einer sinnvollen Beschäftigung nach, gibt mir das Sinn in meinem Sein, möchte ich das bzw. wie lange möchte ich das noch machen?

So haben sich viele auf einen großen Orientierungsprozess eingelassen, mitunter mit dem Ergebnis: Nein, das will ich nicht mehr, ich möchte etwas anderes tun.

### Erklärt das auch die Abgänge aus der Pflegewelt?

**Kerstin:** Wir wissen, dass das in der Pflegewelt ein sehr großes Thema war und dass einige Menschen für sich gesagt haben, nein, ich kann das nicht mehr, ich kann nicht mehr an vorderster Front stehen.

**Susanne:** Ich möchte die „Pflege“ gerne noch um soziale Arbeit und Sozialpädagogik ergänzen. Der Begriff Pflege wird häufig auf Krankenpflege reduziert, wir reden aber von einer anderen Art von Pflege. Der gesamte soziale Bereich, alle Professionen sind betroffen.

Umgekehrt haben wir das auch erlebt. Quereinsteigern gab es immer wieder, aber es ist häufiger geworden, dass Menschen aus der Wirtschaft gerne in den Sozialbereich wechseln würden, aber teils falsche Vorstellungen davon haben. Vielen ist nicht klar, wie anspruchsvoll diese Tätigkeit sein kann.

**Kerstin:** Nachwirkungen der Pandemie zeigen sich in unserem Bereich auch an den vielen psychischen Krisen. Menschen, die sich nicht verstanden fühlen, die im Moment nicht klarkommen mit sich selbst und ihren Themen, die in den letzten Jahren nur noch funktioniert haben, darauf fokussiert waren alles irgendwie zu schaffen, irgendwie zurechtzukommen. Der Rückzug und die Isolation, das Herunterfahren des gesellschaftlichen Lebens führte bei vielen zu Vereinsamung. Die Vermutung liegt nahe, dass diese Vereinsamung auch zu der Zunahme der psychischen Krisen geführt hat.

Die Pandemie hatte aber auch Positives. Im digitalen Arbeiten machten wir enorme Fortschritte, gewisse Sitzungen werden nach wie vor online abgehalten, weil wir dieses Format sehr schätzen und es auch sehr familienfreundlich ist. AQUA Mühle ist im ganzen Land verteilt, die Leute sind an unterschiedlichen Standorten tätig, zudem sparen wir mit diesen Tools enorm viel Fahrtzeiten und gefahrene Kilometer ein.

**Susanne:** Das digitale Arbeiten hatte aber auch Schattenseiten. In den Teams zeigte sich deutlich, wie problematisch es in der Zusammenarbeit werden kann, wenn man sich physisch nicht mehr trifft. Der persönliche Kontakt, Meetings an einem Tisch vor Ort, sind, trotz aller Vorteile von Online-Meetings, immens wichtig für das Wir-Gefühl und den Zusammenhalt in den Teams.

**Lasst uns zum AQUA Mühle Jahresthema 2022 kommen. Was bedeutet Qualität heute in eurem Bereich? Welche Maßnahmen, Aktionen, Projekte wurden diesbezüglich gestartet?**

**Kerstin:** Qualität war uns schon vor diesem Jahresthema ein großes Anliegen und wird es auch bleiben. Wir haben im gesamten Bereich, insbesondere auf fachlicher und struktureller Ebene, sehr viele Aktionen gestartet, manche auch weiterentwickelt. Beispielsweise haben wir in der Wochen- und in der Tagesstruktur angefangen, uns monatlich in den Großteamsitzungen einem fachlichen Thema zu widmen und dieses gemeinsam auszuarbeiten und zu reflektieren. In allen Angeboten wurde der Schwerpunkt auch auf die professionelle externe Begleitung mittels Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionen gelegt.

**Susanne:** Aus zwei Ganztagsklausuren wurde im Jahr 2022 eine ganze Klausurwoche. Wir schauten uns die kleinen Einheiten intensiv an und gingen dabei in die Tiefe. Unser strukturell sehr gut aufgegleister Prozess kommt uns dabei zu Gute. Unser Ziel war und ist es auch weiterhin: Professionalisieren, in die Tiefe gehen. Vieles müssen wir wieder aufbauen, denn es gilt zu verhindern, dass zukünftig Personalabgänge zu Qualitätseinbußen führen.

**Kerstin:** In der kulturellen Qualität sehe ich ganz viel Bereichsübergreifendes: Wie gehen wir bei AQUA Mühle an gewisse Themen heran, wie arbeiten wir diese aus, wie feiern wir Feste, wie gehen wir in den Austausch, was gibt es für Gremien und welche Möglichkeiten haben wir? Für mich ist das Mühlecafé ein schönes Beispiel, es ist einer dieser zentralen Orte, wo ganz vieles auf der kulturellen Ebene passiert, sehr viel bereichsübergreifender Austausch und Miteinander, aber auch zwischen Klient:innen und Mitarbeiter:innen und externen Gästen.

Team-Stärkung durch gemeinsame Aktivitäten und Feste. Ernte-Dank-Fest im AQUA Garten 2022



Wir haben die positiven Veränderungen aus der Pandemie in unseren Alltag übernommen.



**Susanne:** Kulturelle Qualität zeigt sich auch im kontinuierlichen Feedback-Training in allen Teams. Wir holen auch Feedback von Klient:innen ein, wir leben eine Feedback-Kultur auf allen Ebenen. Wir bemühen uns aber auch die Teams wieder zu stärken, organisieren gemeinsame Unternehmungen und nehmen uns, so gut es geht, die Zeit zusammensitzen und zu plaudern, das kam in der Vergangenheit viel zu kurz.

**Was fehlt euch? Was braucht ihr, um als Bereichsleiterinnen gut arbeiten zu können? Was wäre eure Idealvorstellung?**

**Susanne:** Ruhe. Ich wünsche mir die „normale Unruhe“ ohne die gesellschafterschütternden Krisen, es ist ja sowieso dauernd volatil und beweglich.

**Kerstin:** Zeit als Ressource, denke ich, ist etwas ganz Wichtiges, und gut aufgestellte, interessierte, multiprofessionelle Teams sind sehr wichtig, um gut arbeiten zu können.



Im Kreativraum der Tagesstruktur all\_tag steht der Prozess, nicht das materielle Endprodukt.

**Was steht 2023 an, was habt ihr euch vorgenommen?**

**Kerstin:** Wir haben mit Themen aus dem Psychiatriebeirat gestartet. Der Ausbau der Kontakt- und Anlaufstellen, der Wochen- und der Tagesstruktur und die Intensivierung der Vernetzung sind drei der Schwerpunkte der AG „Arbeit und Beschäftigung“. Weiters arbeiten wir intensiv am Thema ICF. ICF ist ein Klassifikationssystem, um die Funktionsniveaus von Menschen zu betrachten, und das ermöglicht eine Vereinheitlichung in der Sprache. Es gibt standardisierte Untersuchungsbögen, z.B. auf Aspekte hin wie „Was sind die körperlich bedingten Einschränkungen, was sind die Einschränkungen auf Aktivitätsniveau, im Hinblick auf Partizipation und Ähnliches?“ In Deutschland kommt der ICF im Reha-Bereich schon seit vielen Jahren zur Anwendung. Und gerade im Bereich Arbeit, in dem Menschen zurück in den Arbeitsprozess begleitet werden, ist dieser ICF sehr hilfreich.

Auch das Thema Ehrenamt können wir in der Zukunft hoffentlich wieder verstärkt aufgreifen. Ein Thema ist auch immer „Attraktives Arbeiten bei AQUA Mühle“. Dann gibt es auch einige Themen, die auf der strukturellen Ebene anstehen wie z.B. Aktualisierung der Datenbanken, Personalmanagement, Stellenbeschreibungen, Produktblätter und das Mitarbeiter:innenhandbuch.

**Susanne:** Ich möchte dazu noch aus einer Supervision zitieren: „Strukturell ist alles da.“ Aber wir müssen an einer dickeren „Bodenplatte“ arbeiten, uns rüsten und gut vorbereiten. Die Gefahr ist da, dass wir herausfordernde Klient:innen zukünftig nicht mehr so gut unterstützen können, wie wir es gerne würden. Der Bericht zur ersten Forschungseinheit, der vielversprechend ist, dient uns als evaluierter Wirkungsnachweis, wir möchten da auf jeden Fall weitermachen.

Ich wünsche mir Ruhe,  
die aber trotzdem nicht  
Stillstand bedeutet.

**Susanne:** Es braucht nicht viel, um gut arbeiten zu können. Es braucht materielle Ressourcen, aber das ist, glaube ich, im Moment nicht das Problem. Es fehlen die zeitlichen Ressourcen, Zeitressourcen zum Denken, für die Entwicklung und Planung, das ist was wir wirklich dringend brauchen. Ich wünsche mir Ruhe, die aber trotzdem nicht Stillstand bedeutet.

Auch wenn die psychiatrische Versorgung schwierig ist, heißt das nicht, dass wir sie wieder „old-school-mäßig“ aufziehen müssen. Wir müssen auf eine zeitgemäße psychiatrische Versorgung hinarbeiten, unsere Arbeit modern, individuell und innovativ gestalten. Und natürlich wäre es wünschenswert, wenn die Sozialpsychiatrie allgemein in ganz Vorarlberg als eine Einheit auftreten würde. Auch das würde Ressourcen einsparen.

## Finanz- und Rechnungswesen



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

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

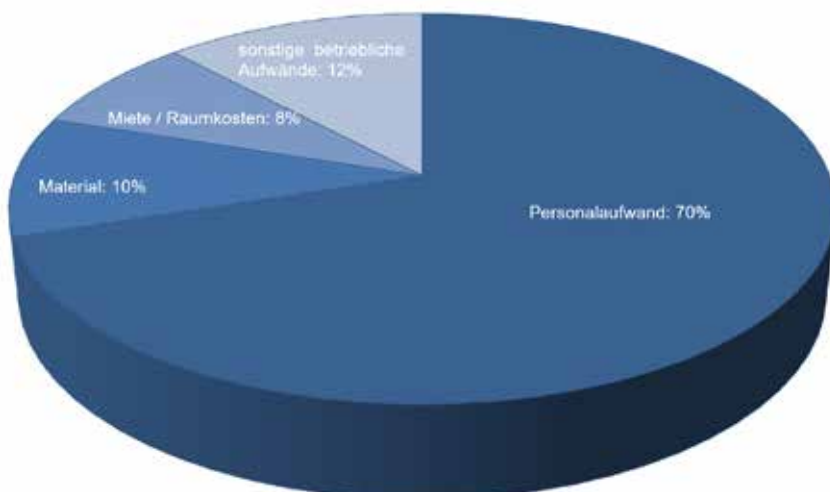
Das Jahr 2022 war ein erfolgreiches Jahr für AQUA Mühle Vorarlberg und lag deutlich über den budgetierten Werten. Dieses positive Ergebnis ist auf den Bereich Wohnen - Leben sowie den Bereich Arbeit - Beschäftigung zurückzuführen. Der Bereich Bildung- Beratung (inkl. Zick Zack Schulsozialarbeit und Panama Kleinkinderbetreuung) konnte aufgrund der strategisch wichtigen, aber wirtschaftlich defizitären ESF Beratungsmaßnahme „Netzwerk Arbeit“ die budgetären Vorgaben nicht erreichen.

Im Geschäftsjahr 2022 waren zum Bilanzstichtag 358 Personen beschäftigt (Stamm- sowie Transit-arbeitskräfte). Die Personalkosten stellen einen wesentlichen Kostenblock bei AQUA Mühle dar und deshalb beeinflussen Rückstellungen für Sabbat und Urlaub unser Jahresergebnis stark.

2022 konnten wir unsere Software im Personalbereich um den digitalen Personalakt erweitern. Diese Erweiterung ist für uns ein erster Schritt, dennoch gibt es auch hier noch einiges an Optimierung und notwendige Weiterentwicklung.

Im Team des Finanz- und Rechnungswesens waren im Berichtsjahr 6,15 VZÄ Stammmitarbeiterinnen beschäftigt, sowie ein SÖB-Mitarbeiter im Ausmaß von 0,75 VZÄ.

Mit dem Umsatzvolumen 2022 von € 19.472.000 lagen wir über den budgetierten Werten.



Umsatz	2020	2021	2022
Arbeit – Beschäftigung	8.089	9.397	10.931
Bildung – Beratung	3.113	3.680	4.209
Wohnen – Leben	4.051	4.113	4.166
sonstige	77	217	166
<b>Summe in Tausend Euro</b>	<b>15.330</b>	<b>17.407</b>	<b>19.472</b>

## Gender & Diversity

Im Jahr 2022 wurde das Thema Gender & Diversity bei AQUA Mühle als Stabstelle verankert. Die Leitung hat Amanda Ruf.

### Warum fasziniert dich das Thema?

**Amanda:** Ich habe Soziologie und International Management studiert. Das war die Kombination, die mich zum Thema Gender & Diversity gebracht hat. Dabei geht es darum, Strukturen in Gesellschaft und Organisationen zu hinterfragen, um ausgeschlossenen Gruppen gleiche Teilhabe zu ermöglichen. Obschon in den letzten Jahrhunderten viel erreicht wurde, gibt es davon viele. Und es ist leider nach wie vor so, dass die größte Gruppe, die Diskriminierung erfährt, die der Frauen ist.

### ... und wie kamst du zu AQUA Mühle?

**Amanda:** Ich habe lange den Verein Amazone geleitet. Der Verein sieht sich im Land Vorarlberg für Mädchen\*- und Genderarbeit zuständig und setzt Projekte auch mit großen Unternehmen um. In diesen Projekten habe ich feststellen können, dass Organisationen oft nicht wissen, wie sie mit Herausforderungen umzugehen haben, die sie in ihrer Zusammenarbeit selbst gestalten. Eben wie alle Menschen vor Ort so im Tun eingebunden werden, dass sie Kompetenzen und Fähigkeiten optimal einbringen können. Zwar habe ich die Erfahrungen machen dürfen, dass es in den Unternehmen total interessierte Menschen und Funktionstragende gibt, die auch den Mehrwert einer inklusiven Struktur erkennen, aber so richtig eingebettet in die Organisationen waren die Prozesse trotzdem nicht. Denn je länger wir arbeiteten und je zielgerichteter die Ergebnisse waren, desto mehr Sand kam ins Getriebe. Widersprüchliche Entscheidungen wurden getroffen, vielversprechende Ansätze verworfen oder nächste Schritte einfach ausgesessen. Das hat mich nachdenklich gemacht. Und weil ich gemerkt habe, dass wir in der Praxis irgendwie nicht weiterkommen, bin ich zurück in die Forschung und habe meine Dissertation "Geschlechtergerechtigkeit in technischen Organisationen: Zur Dynamik von Geschlecht, Gerechtigkeit und Organisation" begonnen. Dabei habe ich genau die Fragestellung bearbeitet, wie wir denn Organisationen organisieren müssen, dass sich Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen so verhalten, dass eine Einbindung aller Beteiligten ermöglicht werden kann. Und bei AQUA Mühle habe ich dann ein Umfeld zur Umsetzung genau dieser Arbeit gefunden. Seither bin ich hier und engagiere mich dafür.

### Was macht AQUA Mühle so besonders, wenn es um Gender & Diversität geht?

**Amanda:** AQUA Mühle als Sozialunternehmen hat beispielsweise Vorgaben vom AMS, vom Land und vom ESF, entsprechende Schulungen zu machen. Damit soll Einfluss auf die Gestaltung von Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Gesellschaft und Organisationen genommen werden. Die Schulungen sind also Top-down gesteuert. Das Problem an diesen Gender Mainstream Schulungen ist, dass die Verknüpfung, also, warum das denn wichtig ist, bei den Menschen in der Organisation aktuell nicht wirklich ankommt. Es fehlen das Wissen und das Bewusstsein, wie und warum wir höchstselbst unseren Arbeitsalltag ungleich gestalten, wie wir Menschen ausschließen und wie wir mit der Aufgabe, auch strukturell Sorge für Gleichstellung zu tragen, umgehen wollen.

Formales Wissen ohne organisationale Verankerung führt im Unternehmen und in der Gesellschaft zu weiteren Barrieren, die Gleichheit verhindern.

Das heißt, die Schulungen werden formal abgeleistet und übrig bei den Teilnehmenden bleibt entweder „Was kann ich nun damit anfangen?“ oder „Ich bin so geschult, kann alles und weiß, wie es geht“. Und beides ist nicht ganz zielführend. Denn formales Wissen ohne organisationale Verankerung führt im Unternehmen und in der Gesellschaft zu weiteren Barrieren, die Gleichheit verhindern.

Es muss uns also darum gehen, eine Haltung, einen Blick auf Welt, auf Strukturen, auf Gesellschaft und Organisation zu entwickeln, der uns zeigt, dass sich auch unsere Organisation laufend weiterentwickeln muss, um produktiv mit den alltäglich neu gestalteten blinden Flecken umzugehen.



**Amanda Ruf**  
T 0699 1515 9524  
E amanda.ruf  
@aqua-soziales.com

Bei den Schulungen beispielsweise geht es also darum, sie als ein Instrument genau dafür zu betrachten, das heißt sie so anzulegen, dass neues Wissen die Menschen, die Mitarbeitenden erreichen kann, aber auch das Wissen der Mitarbeitenden in die Organisation zurückgespült wird. Das ist ein zirkuläres Herangehen, das einen neuen, offenen Zugang bedeutet. Also nicht nur Wissen und Fakten zu vermitteln, sondern tatsächlich auch zu schauen, was es bedeutet, immer wieder neues Wissen und immer wieder neue Fakten in die Organisation zu überführen. Die Arbeit ist also recht komplex. Und mit Schulungen, die das Wissen zudem eher außerhalb der eigenen Alltagsarbeit ansetzen, allein werden wir das Ziel wohl eher nicht erreichen.

### **Wurde deswegen die Stabsstelle Gender & Diversität errichtet?**

**Amanda:** Ich denke schon. Die Stabsstelle wurde errichtet, um ein Zeichen zu setzen, um zu zeigen, dass die Herstellung von Gerechtigkeit oder Gleichheit ein zentrales Moment unserer Arbeit ist. Zwar darf ich sie leiten, aber sie beheimatet ja nicht nur mich. Weil es um das Wissen der Gesamtorganisation geht, basiert die Stabsstellenarbeit auf einem Team, das bereichsübergreifend zusammengesetzt ist. Das wurde auch von der Geschäftsleitung als sinnvoll erachtet. Es war möglich, jeweils zwei Personen aus den Bereichen Arbeit – Beschäftigung, Bildung – Beratung und Wohnen – Leben zu begeistern und zu motivieren, die Stabsstellenarbeit mitzugestalten. Und somit ist der Grundstein gesetzt, das in der Organisation schon vorhandene Wissen tatsächlich übergreifend zu verankern.

Denn es gibt Fragestellungen, die sich in den einzelnen Bereichen zwar gleichermaßen stellen, aber in den Bereichen selbst unterschiedlich gehandhabt und unterschiedlich betrachtet werden. Das hat wiederum mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen zu tun, die zu unterschiedlichen Konsequenzen führen. Wir wissen aus der Genderforschung, dass sich Realitäten grundsätzlich perspektivisch ausdeuten. Das heißt, wenn ich bei meiner AQUA-Arbeit eine Vorgabe habe, die eher vom produktiven Leistungsgedanken nach Arbeit – Beschäftigung geprägt ist, dann werde ich auch eine bestimmte Fragestellung anders interpretieren, als wenn ich im Bildungs- und Beratungskontext arbeite oder im Bereich Wohnen – Leben beschäftigt bin. Das heißt im Arbeitsalltag bringen wir Widersprüche hervor, die wiederum zu Fragezeichen in unser aller Köpfen führen.

Der Zugang der Stabsstellenarbeit ist so, dass wir die zentralen Fragen herausfiltern wollen, die sich uns in unserer Arbeit stellen und unsere teils sehr widersprüchlichen Erfahrungen im Umgang mit diesen Fragen. Wir wollen die Irritationen herausfiltern, wenn wir beobachten, dass andere Bereiche vielleicht ganz andere, für sie jedoch tragbare Antworten finden, um dann Anschlüsse zu erarbeiten, die auch bereichsübergreifend andocken können. Denn nur wenn wir Antworten finden, die in der Gesamtorganisation verknüpft und in unseren Grundwerten verankert sind, bekommen wir Sicherheit im Tun, bündeln unsere Stärken und können im Sinne der Teilnehmer:innen, der Klient:innen und des Organisationszwecks wirksam werden.

Kick-Off Event Trans\*parent Workshops mit Fynn Kirchner von Go West



Die Stabsstelle als Form macht strukturell sichtbar, dass das Thema für die Organisation als zentral wichtig erachtet wird.

**Deine Arbeit ist also über die Verknüpfung vieler Perspektiven gemeinsame Antworten zu finden?**

**Amanda:** Ja, richtig, es geht darum, einen gemeinsamen Nenner und gemeinsame Antworten zu finden. Und das kann nur in gemeinsamen Schritten von allen Beteiligten geschehen. Über diese gemeinsamen Schritte finden wir gemeinsame Antworten. Und wir schaffen es darüber, nicht allein AQUA ein wenig gerechter zu machen.

Auch gesellschaftlich nehmen wir Einfluss, denn über die Institutionalisierung von neuen Wegen der Teilhabe hinterfragen wir gleichzeitig auch traditionelle gesellschaftliche Hierarchieordnungen.

Das ist wichtig, denn wir dürfen auch die alten Hierarchiegefälle nicht aus dem Blick verlieren. Die Statistik zeigt, dass auch heute noch vollzeitarbeitende Vorarlbergerinnen knapp 25 Prozent weniger Lohn erhalten als vollzeitarbeitende Vorarlberger.

Es fehlt zudem seit Jahren an Kinderbetreuungsplätzen, die einen gleichen Zugang zu schon vorhandenen Arbeitsstellen für Männer und Frauen möglich machen würden. Auch die alten Rollenbilder tun ihr Übriges dazu. Wir sehen, obschon in vielerlei Hinsicht diverser und gerechter geworden, Vorarlberg orientiert sich nach wie vor an den Bedarfen einheimischer, mittelalter Männer. Gerech, muss ich sagen, finde ich das nicht.

**Veränderung stößt auf Widerstand. Wie gehst du mit Widerständen um und wie ist die Veränderung bei AQUA Mühle spürbar?**

**Amanda:** Die Veränderung ist spürbar, allein weil von unterschiedlichen Hierarchieebenen der Wunsch nach Einbindung kommt. Von der Geschäftsführung kam der Wunsch nach einer Herangehensweise, nach einem Zugang, mehr Wissen zum Thema "Umgang mit transverfahrenen Personen" zu erlangen.

So haben wir im Dezember 2022 mit dem Kick off "trans\*parent" ein Projekt gestartet, mit dem Ziel, einen adäquaten Umgang mit trans\*erfahrenen Personen sowohl bei den Teilnehmer:innen und Klient:innen als auch bei den Mitarbeiter:innen von AQUA Mühle zu erarbeiten. Es war ein committedes Herangehen an die Stabstelle. Das heißt, der Projektauftrag wurde innerhalb von AQUA Mühle von oben nach unten an die Stabstelle Gender & Diversität delegiert. Und es war auch ein Commitment von der Geschäftsleitung, diese Stabsstelle im Organigramm zu integrieren.

Die Stabstelle als Form macht strukturell sichtbar, dass das Thema für die Organisation als zentral wichtig erachtet wird. Das ist ein großer, mutiger Schritt. Und es ist viel mehr, als es sich andere Sozialeinrichtungen in Vorarlberg bisher zugetraut haben. Und das bringt mich auch dazu, zu sagen, wir sind auf einem echt richtig guten Weg.

Graphic Recording anstelle eines schriftlichen Protokolls

Von der Geschäftsleitung kam der Auftrag nach mehr Zugang und Wissen über transverfahrenen Personen zu erlangen.





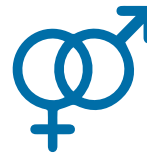
### Ebene Geschäftsführung

→ Geschäftsführung  
bestellt Gender-Team

→ *Amanda Ruf | Thomas Ender | Daniela Vogel  
| Tuna Erkan-Kaplan | Sarah Scheger | David  
Lins | Lea Mehlhorn*

**START**

**Mitte  
2022**



### Ebene Gender-Team

→ Gender-Team erarbeitet  
Rahmenvorschlag

→ *Vergleich zwischen harten Zahlen  
und weichen Normen  
(Organigramm/Budget vs. Leitbild/Werte)*

→ *Fokus auf Top-down Prinzip*

**Vorreiterrolle:  
Soziales Unternehmen  
mit Stabstelle  
Gender & Diversity  
in Vorarlberg**



**Ebene Gender Lead**

→ Geschäftsführung  
gibt Rahmenvorschlag  
in Auftrag

→ Finanzierungsrecherche  
→ *Impact Innovation*

→ Zusammenarbeit  
und Rückmeldungen  
mit der FH  
Vorarlberg

**Ende  
2022**



**Umsetzungen in der  
AQUA Mühle Vorarlberg**

- Gender-Team erarbeitet Selbstverständnis
- *Positionierung: Think Tank aus AB, BiBer und WoLe*
- *Auftrag: (Geschlechter-) Ungleichheit aufzeigen und Strukturanschlüsse schaffen*
- *Vorgehen: prozesshaft und zirkulär*

- Vorstellung Gender Arbeit
- Gender:impulstage
- Schulungen: Gender- & Diversity
- Öffentlichkeitsarbeit & Kommunikation
- Genderseminar mit C. Wallner
- Genderkriterien: ESF
- Schulung Organisation und Gender

→ Stabstelle wurde gebildet und Verankerung im Organigramm

”

„AQUA Mühle soll niemals die Fähigkeit verlieren,  
gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen  
und wert zu schätzen mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen  
neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen.“  
(Thomas Vogel, 2014, Leitbild 1)



# Kommunikation

Die Stabstelle kommuniziert zu Inhalten und Veranstaltungen des Unternehmens, organisiert das jährlich stattfindende AQUA Forum sowie Ausstellungen und erstellt den Jahresbericht. Das Team unterstützt und begleitet bereichsübergreifend interne Prozesse und vernetzt auf wirtschaftlicher, sozialer und gesellschaftlicher Ebene.

Nach 2-jähriger Pause konnten wir 2022 das AQUA Forum wieder veranstalten. Die Planung war geprägt von den Absagen der Vorjahre, der Omikron-Welle, Unsicherheit und völliger Covid-Verdrossenheit. Maximale Flexibilität war Gebot der Stunde, denn lange war unklar in welcher Form, Art und Weise Veranstaltungen Ende April/Anfang Mai möglich sein werden.

Das Thema – Solidarität in einer polarisierten Gesellschaft - stand bereits seit 2020 fest und hatte an Aktualität, Relevanz und Wichtigkeit nichts verloren, ganz im Gegenteil. Solidarität schafft Gemeinwohl, darüber waren sich die rund 300 Besucher:innen des 15. AQUA Forums einig. Die Inputs der hochkarätigen Experten Christian Felber und Matthias Strolz zu den Themen Gemeinwohl-ökonomie als solidarisches Wirtschaftsmodell und Aufklärung 2.0 ergänzten Kriemhild Büchel-Kapeller und Philipp Kloimstein sowie Florian Kresser und Kerstin Mündle mit wertvollen Denkanstößen.

Zu den klassischen Tätigkeiten der Abteilung Kommunikation zählten auch 2022 die Weiterentwicklung der Vorlagen im AQUA-Layout, die Beschilderung neuer Standorte, das Erstellen des Jahresberichts und des AQUA-Kalenders und die Betreuung von Facebook, Twiki und der Webseite. Wir erweiterten unsere Kommunikation auf Social Media um einen Instagram-Account.

Wir unterstützten im Veranstaltungsmanagement, präsentierten die AQUA Mühle und den AQUA Garten bei der Dornbirner Herbstmesse und waren mit den Hochbeeten beim Erdreich Markt in Feldkirch präsent.

Wir unterstützten die Bereiche und Abteilungen von AQUA Mühle über das Jahr hindurch in der Erstellung von neuem Informationsmaterial, in der Gestaltung von Produktblättern für die Zentrale Vertriebskoordination und erstellten Präsentationsunterlagen. 11 Stellenausschreibungen wurden von uns gestaltet und veröffentlicht.

Unsere Grafikerin Nicole verpasste der Schulkantine der LBS Feldkirch ein Facelift. Auch in der Breanderei gab es neue Angebotstafeln und eine Neugestaltung der Fensterfront. Der Foodtruck, der AK Kraftwagen, bekam etwas mehr Farbe und eine Auffrischung im Design und Zick Zack erhielt ein neues Logo.

Die Entwicklung und die Neugestaltung der Webseite sowie des Intranets wurden gemeinsam mit der Geschäftsleitung und der Werbeagentur „go biq“ geplant und erarbeitet, die Umsetzung und der Relaunch sind für 2023 geplant.



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

## Aktivitäten

- AQUA Kalender
- Begrüßung neuer Mitarbeiter:innen
- Beschilderung Standorte und Fuhrpark
- Informationsmaterial
- Jahresbericht
- Pressearbeit
- Projektbegleitung und -koordination
- Homepage- und Intranetbetreuung
- Social Media
- Stellenausschreibungen
- Veranstaltungsmanagement
- Weihnachtspost



# Organisationsentwicklung & Organisation



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

Die Stabstelle „Organisationsentwicklung“ umfasst die Arbeitsgebiete: Personalsachbearbeitung und Qualitätsentwicklung.

Die Stabstelle „Organisation“ umfasst die Arbeitsgebiete: Organisation mit Information, Verwaltung, Sicherheit-Gesundheit-Umwelt (kurz SGU), Standortmanagement.

Wir sind auch 2022 „all dra gsi“ in den Diensten von AQUA Mühle Vorarlberg, deren Mitarbeiter:innen und für die von AQUA Mühle betreuten und begleiteten Klient:innen.

## Organisationsentwicklung

### Personalsachbearbeitung

Die Personalsachbearbeitung soll hinsichtlich eines weiterführenden Personalmanagements vermehrt Unterstützung in diversen personalrelevanten Tätigkeitsfeldern anbieten.

Die unterschiedlichen Aufgabenstellungen in den verschiedenen Bereichen von AQUA Mühle Vorarlberg erfordern auch in Zukunft eine möglichst flexible und angepasste Zeiterfassung.

Die Bereiche Arbeit - Beschäftigung und die Stabstellen wurden bereits 2021 auf das neue System umgestellt. Der Bereich Bildung - Beratung wurde 2022 nach ausgedehntem Testbetrieb auf das Zeiterfassungssystem „FinkZeit“ umgestellt.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag 2022 in der Unterstützung von Personalverwaltungsagenden: Pflege der Personaldatenbank und Bewerber:innendatenbank und Erstellung eines Onboardingprozesses. Weiters wurde die Erhebung und Darstellung von Entwicklungsangeboten für Mitarbeiter:innen durchgeführt.

Ein interner Weiterbildungskalender ist in Entwicklung und soll auf der Plattform Moodle Mitarbeiter:innen Auskunft über interne Schulungs- und Weiterbildungsangebote liefern. Die Einführung soll 2023 erfolgen.

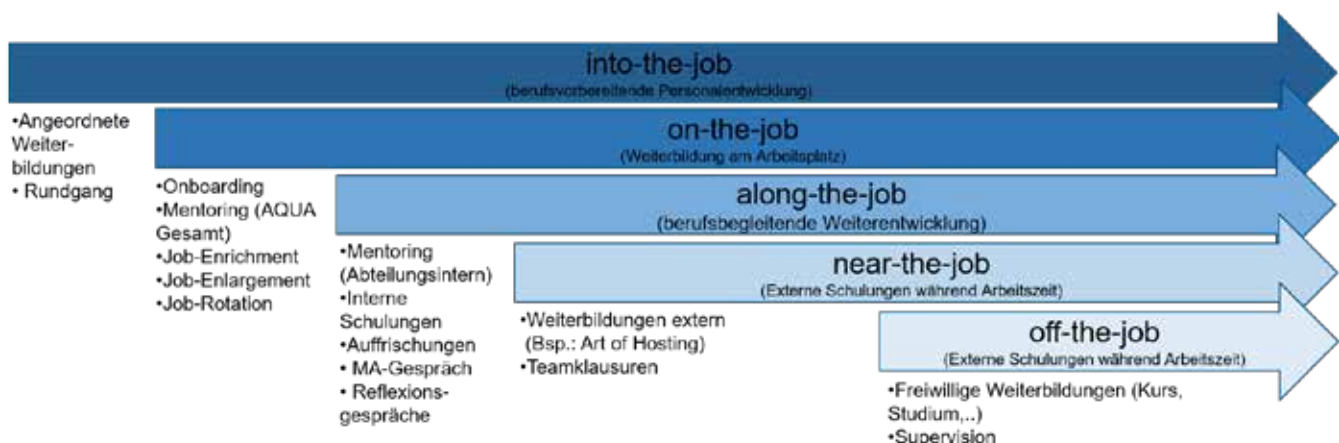
### Qualität

Unser Fokus auf Qualität war der Startpunkt für eine Unternehmenskultur, in der wir hinkünftig gemeinsam Verantwortung für die Weiterentwicklung von AQUA Mühle übernehmen. Die Beschäftigung mit Qualitätsthemen in 2022 war dabei in drei Säulen strukturiert:

- Kulturelle Qualität
- Strukturelle Qualität
- Inhaltlich/fachliche Qualität

Im Pilotprojekt Denkraum wurde bereichsübergreifend versucht, zu Qualitätsthemen in Austausch zu kommen. Festgehalten wurde, dass die Antwort auf die Frage „Was bedeutet Qualität, unter Berücksichtigung der drei Säulen im Bereich?“ in den jeweiligen Bereichen eigenverantwortlich erarbeitet und kommuniziert werden muss. Die gefundenen Antworten sollen 2023 auf einer Qualitätslandkarte zusammengefasst und veröffentlicht werden.

Weiters wurden in diversen Bereichen und Abteilungen Anstrengungen unternommen, Prozesse gemeinsam zu analysieren und nach Optimierungsmöglichkeiten zu suchen, die schließlich eigenverantwortlich in Umsetzung gebracht werden sollten.



Um einige Beispiele zu nennen:

- Prozessoptimierung Begleitung von Transitmitarbeiter:innen in der Abteilung Gastronomie
- Erstellung und Umsetzung einer gemeinsamen Sitzungskultur für AQUA Mühle
- Begleitung des Übergabeprozesses in der Werkstatt und Erstellung eines Handbuchs
- Begleitung Übergabeprozess der Töpferei im Kreativraum und Erstellung eines Handbuchs
- Begleitung in der Erstellung von Funktionsbeschreibungen in den Bereichen

## Organisation

### Sicherheit

- Beratung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen
- SGU-Quartalsmeeting, ASA Sitzung, SVP Meeting
- Organisation, Durchführung und Dokumentation von Evaluierungen, Folgeevaluierungen und Begehungen von Arbeitsstätten
- Arbeitsplatzevaluierungen
- Gefahren-Erhebung und Maßnahmen einleiten
- Sicherheitsunterweisungen sowie Aus- und Weiterbildung für SVPs
- Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen zu Fahrberechtigungen gem, § 33 AMVO
- Unfallrecherchen (Berichte und Nachevaluierungen) sowie Maßnahmenkontrollen
- Berichts- und Dokumentationswesen
- Brandschutz

### Gesundheit

- Gesundheitsmanagement
  - Die Fit2Work-Betriebsberatung wurde im Herbst/Winter 2022 abgeschlossen
  - Die erzielten Befragungsergebnisse in den einzelnen Bereichen wurden der Geschäftsleitung sowie den Bereichs- und Stabstellenleitungen präsentiert
  - Entsprechende Optimierungsmaßnahmen werden eigenverantwortlich in den Bereichen 2022/23 umgesetzt.
- Covid-19
  - Materialbestellungen und -bereitstellungen
  - 3G-Überprüfungen organisiert
  - Aushänge organisiert und aktualisiert
- Erste Hilfe
  - Materialbestellungen und Verteilung

### Umwelt

- erfolgreiche Ökoprot-Re-Zertifizierung
- Abfallbeauftragter-Stellvertreter ernannt und unterwiesen
- Organisation der Müllschuppen-Räumung und -Reinigung
- Unterweisungen in den Abteilungen zum Thema Mülltrennung organisiert u. durchgeführt
- Energieeinsparungsliste für Behörden zusammengestellt

### Standortmanagement

2022 wurde der Beschluss gefasst, dass ein Standortmanagement eingeführt werden soll. Die damit verbundenen Aufgaben wurden in der Abteilung Organisation angesiedelt:

- Erhebung und Erfassung von Optimierungswünschen in den von AQUA Mühle angemieteten Objekten und Räumlichkeiten
  - Klärung von Machbarkeiten und Zuständigkeiten
  - Schnittstellenarbeit „Mieter – Vermieter“
- Koordination von Umsetzungsmaßnahmen

### Professionelles Deeskalations-Management (ProDeMa)

2022 wurden intern einige Basis- und Auffrischungsschulungen durch unsere ProDeMa-Trainer:innen Cornelia Steinlechner und Thomas Ender organisiert und abgehalten.

- 3 Basisschulungen intern
- 9 WAVs
- Vorbereitung von mehreren Spezial WAVs für die Deeskalation spezieller psychischer Erkrankungen, sowie Erweiterung der ALFI-Techniken.

2022 wurden externe ProDeMa-Schulungen in Institutionen und Firmen von unseren Trainer:innen durchgeführt. Diese Schulungen fanden in Zusammenarbeit mit unserem Kooperationspartner Lösungsmittel statt:

- Special Olympics und Schulassistent:innen über die Bildungsdirektion
- DOWAS – Notschlafstelle
- BArbeitsanleiter:innenkurs, VHS Götzis
- KOJE mit Beteiligung der OJAD, Between, Villa-K, Graf Hugo und Region am Kummer



## Datenschutz & Recht



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

In der Stabstelle Datenschutz werden verschiedene interne, aber auch externe Datenschutzanfragen (insbesondere Auskunftsbeglehen über verarbeitete Daten von Klient:innen) bearbeitet.

Eine Meldung an die Datenschutzbehörde war im Jahr 2022 nicht notwendig. Zudem wurden 2022 auch die Datenverarbeitungsverzeichnisse aktualisiert und bei neuen Maßnahmen erfolgte eine Risikofolgenabschätzung über den Risk Cube. Im Frühjahr wurde die allgemeine Datenschutzbildung neu ausgerollt und vom Großteil der Mitarbeiter:innen absolviert. Außerdem gab es Anpassungen und Verbesserungen am System.

In der Stabstelle Recht werden vor allem auf Anfrage der einzelnen Bereiche und Abteilungen rechtliche Abklärungen und Beratungen durchgeführt.

2022 umfassten die Tätigkeiten darüber hinaus die Prüfung, Anpassung und Erstellung bestimmter vertraglicher Grundlagen (insbesondere Mietverträge). Auch wurden interne Vereinbarungen mit Mitarbeiter:innen verschriftlicht (z.B. Weiterbildungsrückzahlungsvereinbarungen). der Meldung von Hinweisen nach dem Hinweisgeber:innenschutzgesetz (Whistleblower-Richtlinie).

## IT Dienstleistung



**Michael Volgger**  
T 0699 1515 9636  
E michael.volgger@  
aqua-soziales.com

Die IT Dienstleistung unterstützt in der Durchführbarkeit der internen Aufgaben, die in der Organisation AQUA Mühle gestellt werden und dass die Abläufe reibungslos funktionieren.

Im Jahr 2022 haben wir uns überwiegend mit der IT Strategie beschäftigt. Die IT Strategie im gesamten Kontext ist ein wichtiger Baustein für die Aufgleisung der anstehenden Projekte und um die nächsten weiteren Schritte festzulegen. So haben wir nach der Strategieniederschrift als nächsten wichtigen Meilenstein die Neu-Installation und Umsetzung der gesamten Citrix Umgebung festgelegt und umgesetzt.

Hierzu wurden die Server mit dem Betriebssystem Windows 2019 neu installiert und Citrix wurde somit in der Geschwindigkeit, Möglichkeiten und Anmeldezeit wesentlich verbessert. Das sollten alle im "Daily Business" spürbar merken.

Die weiteren Schritte sind das Austauschen der Firewalls, alle bestehenden weiteren Server zu harmonisieren und auf aktuellen Stand zu bringen, die VPN Verbindungen neu zu gestalten und Projekte in Notes, die das Arbeiten für alle Benutzer:innen leichter machen, voranzutreiben.

Ulrich Siegel erklärt den IT Lehrlingen von AQUA, anhand vom Serverrack, die komplette IT.



Wenn unsere Kund:innen mit ihren individuellen Bedürfnissen glücklich sind, dann sind wir es auch.

# Personalrat – ich bin wer bei AQUA!

Der Personalrat versteht sich als Kollegialorgan und ist die weisungsfreie Belegschaftsvertretung von AQUA Mühle Vorarlberg. Besetzt und geführt wird er von Vertreter:innen bzw. Delegierten aus allen Bereichen von AQUA Mühle.

Der Personalrat war auch im Jahr 2022 innerhalb von AQUA tätig. Einiges, wie die Feiern und Aktivitäten, waren mehr sichtbar, Vieles passierte im Hintergrund für die individuelle Begleitung von Mitarbeitenden oder Prozessen. Auch die Mitarbeiter:innenTREFFEN wurden wieder aufgenommen.

## AQUA Jahresfeier

Am 1.6.2022 fand zum 2. Mal die AQUA Jahresfeier statt. Diesmal wetterbedingt im Adalbert Welte Saal in Frastanz zum Motto: „Stressig gsi – Fescht muass si!“ Zur Musik der fünfköpfigen Live-Band „Vintage“ wurde getanzt. Weitere Highlights waren neben den Ehrungen der Auftritt von Olcay mit Florian im Duett sowie die beliebte Fotobox im Foyer.

## Erntedankfest

Das Erntedankfest im September entwickelt sich immer mehr zum Geheimtipp. Es ist das Fest, zu dem Mitarbeiter:innen mit ihren Familien eingeladen sind. Diesmal wurden Dankbarkeitsfahnen beschriftet, Stockbrote gegrillt und es gab Führungen durch den AQUA Garten. Bei guter Verpflegung durch das AQUA Catering und Livemusik war es ein sehr gelungenes Fest. Auch Mitarbeiter:innen gaben Gesangseinlagen zum Besten. Es wurde noch lange gemeinsam gesungen.

## Aktivitäten und Aktionen

- Das geplante Karenzcafe musste wegen zu wenig Anmeldungen abgesagt. Künftig werden die Karenzierten zu den Mitarbeiter:innen-TREFFEN eingeladen.
- Wesentliche Mitwirkung bei der Einreichung zum Staatspreis familienfreundlicher Betrieb – AQUA Mühle erreichte den 3. Preis.
- Yoga für Mitarbeitende wurde in einem Online-Setting angeboten, entweder per Live-Stream oder später zum Nachmachen.
- Die unter NADA-Protokoll bekannte komplementäre Therapiemethode wurde erstmals auch für Mitarbeiter:innen angeboten. Drei ausgebildete NADA-Akupunktur/-pressur Therapeutinnen standen an 10 Terminen bereit für die Behandlung. Das Angebot war sofort ausgebucht und wird 2023 wiederholt. (NADA steht für National Acupuncture Detoxification Association. Sie wurde 1985 in New York gegründet und besteht in Österreich seit 2007).



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

## Tätig für Mitarbeitende

Mehrere Mitarbeitende wurden über das Trennungsmanagement begleitet. Es wurde ein Teamprozess initiiert und viele kollegiale Gespräche zur Orientierung, Sortierung, Klärung und Unterstützung geführt. Der Personalrat hat begonnen, alle Teams zu besuchen, um sich vorzustellen und hineinzuhören bzw. Ideen und Probleme direkt von den Mitarbeitenden abzuholen.

## Mitglieder 2022

Thomas Ender  
Cornelia Steinlechner  
Christian Lindemann  
Eva-Maria Dröschner  
Klaudia Gobald-Piuk  
Bianca Schweigkofler  
Patrick Bachmann  
Siegrun Huber

Der Personalrat arbeitet viel im Hintergrund und vertritt die Interessen der Mitarbeiter:innen. Vordergründlich organisiert der Personalrat tolle Feste für alle Mitarbeitenden.



# 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 Mitarbeiter:innen 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.

Mitarbeiter:innen und Klient:innen 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.



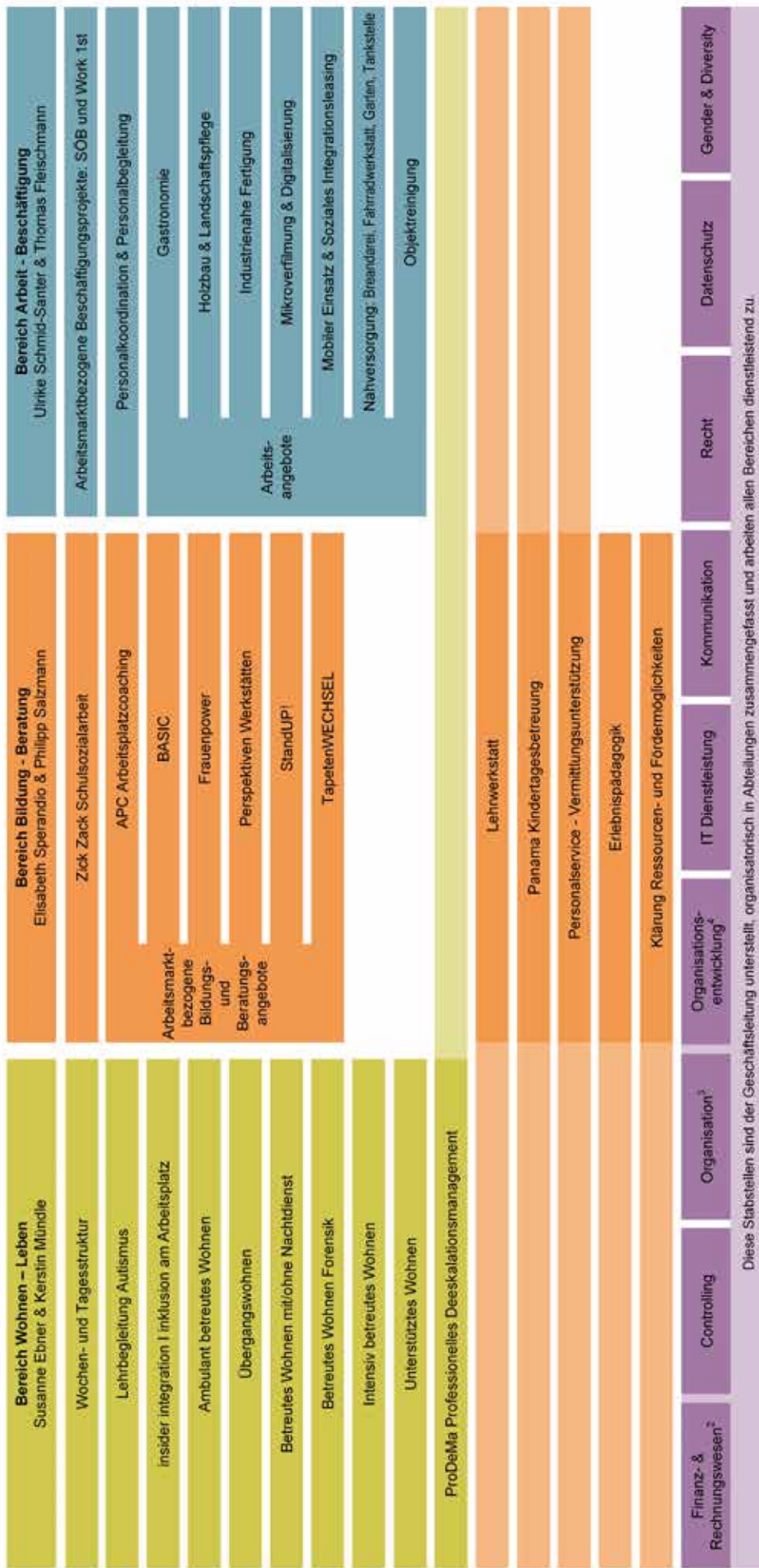


**Generalsammlung**  
 Verein Wohnheim Mühlegasse: Hubert Schneider (Obmann)  
 ABF Arbeits- und Beschäftigungsprojekte Förderverein

**Aufsichtsrat**  
 Klaus Martin (Vorsitz)  
 Barbara Bergmeister-Keckeis, Gerald Hager, Gerd Hölzl (stv. Vorsitz), Wolfgang Matt, Clemens Schmözl, Katharina Wögl-Krall

**Geschäftsleitung**  
 Michael Piazzai (Geschäftsführung) & Prok. Kerstin Mündle (Stv. Geschäftsführung)

Personalrat<sup>1</sup>



Legende:  
<sup>1</sup> Personalrat mit AG Feste feiern, AG Mobilität, AG Alter werden, Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing  
<sup>2</sup> Finanz- & Rechnungswesen mit Personalverrechnung (organisatorische Gliederung mit Controlling)  
<sup>3</sup> Organisation mit Information, Verwaltung, SGU Sicherheit-Gesundheit-Umwelt und Standortmanagement  
<sup>4</sup> Organisationsentwicklung mit Personalsachbearbeitung und Qualitätsentwicklung



## 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:

