



Jahresbericht **2021**

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

Inhaltsverzeichnis

Erfolgreich für Menschen	3
AQUA Mühle Vorarlberg	4
AQUA Forum	8
Aktivitäten 2021	9
Arbeit – Beschäftigung	23
Bildung – Beratung	30
Wohnen – Leben	35
Interne Dienstleistungen	40
Leitbild / Organigramm	46

Impressum

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

Für den Inhalt verantwortlich:
Geschäftsleitung: Florian Kresser, Kerstin Mündle
Redaktion & Layout: Ulrike Schmid-Santer,
Eva Maria Dröscher, Nicole Tschannett
Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg

„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

Validated by EFQM
2020

Ausgezeichneter
Lehrbetrieb
2024

familien
freundlicher
betrieb
Vorarlberg
Ausgezeichnet
2022-2023

arbeit
SOZIALE UNTERNEHMEN
VORARLBERG

Erfolgreich für Menschen 2021

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

Halt, Sicherheit und Wertschätzung geben, fördern, fordern und Gestaltung ermöglichen sowie das Dasein als ein sinn-erfülltes Sein empfinden – das sind die Ziele unserer 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.



2021 in Zahlen

361 Mitarbeitende (Stichtag 31.12.2021)

198	Stamm-Mitarbeiter:innen
11	geringfügig Beschäftigte
10	Lehrlinge
101	Transitarbeitnehmer:innen
38	Work 1 st
3	Zivildienstler

2.330 Klient:innen / begleitete Personen

1.331	Personen im Auftrag des AMS Vorarlberg
50	Kinder (Panama)
715	Schüler:innen (Zick Zack)
62	Personen Wohnbetreuung
146	Personen Tagesstruktur all_tag & insider
45	Lehrlinge & Lehrlinge ASD

17.407.000 Umsatz in € im Jahr 2021

Geschäftsleitung Florian Kresser
Prok. Kerstin Mündle

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

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

Folgende Personengruppen begleiteten wir 2021:

Bereich Arbeit – Beschäftigung

283	Transitarbeitnehmer:innen
246	Arbeitstraining
7	Job Perspektive Vorarlberg
44	Work 1st – Soziales Integrationsleasing

Bereich Wohnen – Leben

136	Tagesstruktur all_tag
62	Wohnbetreuung
19	Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung
10	insider

Bereich Bildung – Beratung

50	Kindertagesbetreuung Panama
715	Schulsozialarbeit Zick Zack
1.331	Klient:innen im Auftrag des AMS Vorarlberg
26	Lehrlinge in der AQUA Lehrwerkstatt

Aufsichtsrat



Gudrun Petz-Bechter
Aufsichtsratsvorsitzende

Mittlerweile liegen zwei Jahre hinter uns, die unser gesellschaftliches und berufliches Leben stark verändert haben. Wir alle sehnen uns danach, wieder nach vorne blicken zu können, verbindliche Pläne schmieden und wichtige Projekte aufgleisen zu können. Wir alle sehnen uns nach geregelten Strukturen und Abläufen. Wir, damit meine ich denjenigen Teil der Bevölkerung, der noch einigermassen resilient gegenüber schwierigen Entwicklungen ist. **Für die Klientinnen und Klienten von AQUA Mühle Vorarlberg wäre demgegenüber eine Rückkehr zu Kontinuität, zu Planbarkeit und zur Ruhe eine ungleich größere Wohltat.**

Aber so wie es aussieht, wird dies noch nicht so schnell der Fall sein. Denn unabhängig von der weiteren Entwicklung der Pandemie ist eine noch drastischere Veränderung über uns hereingebrochen: der Krieg in der Ukraine. Uns allen ist nochmals und in noch viel deutlicherer Weise bewusst geworden, wie fragil unser Leben ist. Gleichzeitig lässt sie uns erahnen, wie wenig wir selbst gewisse Entwicklungen beeinflussen können. Uns ist aber auch bewusst geworden, wie wichtig es ist, dass wir für die „gute Sache“ eintreten müssen. **Wie wichtig es ist, dass wir uns um die Schwächeren in unserer Gesellschaft bemühen.** Denn auch in unseren Gemeinden leben viele dieser Menschen, die bereits durch die Corona-Krise stark gebeutelt wurden und nun ohne Verschnaufpause mit der Tatsache eines Krieges in nicht allzu großer geografischer Entfernung konfrontiert sind.

Die Geschäftsleitung von AQUA Mühle Vorarlberg hat es sich auf die Fahnen geschrieben, auf neue Krisen schnell zu reagieren und gegebenenfalls unkonventionelle Lösungen zu finden. Geschäftsführer Florian Kresser und sein Team leben diesen Grundsatz kompromisslos und leisten wahrhaftig Vorbildliches für das gesamte Unternehmen.

Der Aufsichtsrat wird von der Generalversammlung bestellt.

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

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

Mitglieder des Aufsichtsrats: siehe Seite 3

Ich freue mich daher sehr und finde es sehr beruhigend, dass es Institutionen wie AQUA Mühle gibt, die ihren Klientinnen und Klienten Halt und Orientierung verschaffen, wenn deren Lebenswelt aus den Fugen geraten ist. Dafür möchte ich der Geschäftsleitung meinen größten Dank und gleichzeitig meinen allergrößten Respekt für die unglaublich hohe Motivation, Reaktionsfähigkeit und Kreativität aussprechen. Denn als Aufsichtsrätin sehe ich es nicht nur als meine Aufgabe, die wirtschaftliche Ausrichtung zu beobachten, sondern ich nehme auch wahr, wie schnell und wie kreativ auf Entwicklungen, aber auch auf Chancen reagiert wird, sodass ich die Geschäftsleitung nicht nur als umsichtig, sondern als besonders engagiert bezeichnen möchte.

An dieser Stelle gilt mein Dank selbstverständlich auch allen engagierten Mitarbeiter:innen sowie den Partner:innen von AQUA Mühle Vorarlberg: dem AMS Vorarlberg, dem Land Vorarlberg, aber auch den Gemeinden als wichtige Kooperationspartner. Diese Kooperationen sind wichtige Erkenntnisse zu einem gelingenden Miteinander und darüber hinaus ein großes Zeichen der Wertschätzung!

Mag. Gudrun Petz-Bechter
Aufsichtsratsvorsitzende
AQUA Mühle Vorarlberg

Verein Wohnheim Mühlegasse

Liebe Freund:innen, Mitarbeiter:innen und Mitbegleiter:innen von AQUA Mühle Vorarlberg!

Auch im abgelaufenen Jahr stand leider die Pandemie neuerlich im Vordergrund unseres Tuns. **Die allgegenwärtige Einschränkung mit den wechselnden Auflagen hat nicht nur uns zugesezt, sondern vor allem die unserem Schutz Anvertrauten betroffen.** Neuerlich standen die Beziehungen auf der Probe. Was bedeutet es für mich, wenn ich maskenbedingt die Emotionen des Gegenübers nicht mehr so recht zu deuten vermag? Was macht es mit mir, wenn ich immer wieder auf den nötigen Abstand hingewiesen werde? Wie geht es mir, wenn ich meine Freund:innen, meine Angehörigen sowie z. T. auch meine Betreuer:innen nicht mehr treffen darf?

Wie geht es mir auf der anderen Seite der Beziehung? Ich muss mit der Unsicherheit leben, ob die Beziehungen weiter tragfähig bleiben. Der Fachaustausch, aber auch die persönlichen Beziehungen unter den Mitarbeiter:innen sind eingeschränkt. Die Erholungsmöglichkeiten in der Freizeit sind beschnitten und dies bei zumindest zeitweiliger Ausdehnung der Arbeitszeit.

Ich möchte allen dafür ein ganz dickes DANKE sagen. **Danke für den übergroßen Einsatz, das Engagement, die therapeutische Beziehung nie aus den Augen zu verlieren.** Danke für die Bereitschaft, sich flexibel an ständig wechselnde Erfordernisse anzupassen.

Auch ich selber hatte mit meinem schlechten Gewissen zu kämpfen. Es finden keine Sitzungen statt, es werden keine Themen ventiliert – es steht alles. Doch wohin sollen wir uns entwickeln, wenn alle im Alltag voll gefordert sind und nicht dringliche Sitzungen zu vermeiden sind?

So gilt es, allen danke zu sagen, die die Fahne hochgehalten haben, die geschaut haben, dass der Betrieb weiter gut funktioniert. Dieser Dank sei besonders an Florian Kresser und Kerstin Mündle gerichtet, aber auch an alle Mitarbeiter:innen sowie auch den Aufsichtsrat.

Ich bin durchaus optimistisch, dass es uns im Laufe des Jahres gelingt, die aufgeschobenen Themen wieder in Angriff zu nehmen.



Hubert Schneider
Obmann Verein Wohnheim Mühlegasse

Dr. Hubert Schneider
Obmann Verein
Wohnheim Mühlegasse

„Danke für die Bereitschaft, sich flexibel an ständig wechselnde Erfordernisse anzupassen.“

Geschäftsleitung



Florian Kresser
Geschäftsführung



Prok. Kerstin Mündle
stellv. Geschäftsführung

Wir befinden uns in einer Zeit mit vielen Verunsicherungen, die uns als Gesellschaft zunehmend prägen. Die Welt scheint zum einen mit geteilten Herausforderungen zusammengerückt, zum anderen haben uns die globalen Verwerfungen aber auch weit auseinanderdividiert.

In Österreich ist der Sozialstaat aktuell einem prägenden Veränderungsprozess unterworfen und steht auf dem Prüfstand. Vor allem sozial- und wirtschaftspolitische Entscheidungen, ausgerichtet an den Lebensrealitäten der gesellschaftlich vermeintlich Schwächsten, sind für die weiteren sozialen Entwicklungen, Verteilungsgerechtigkeit und letztendlich den Zusammenhalt der Gesellschaft entscheidend. **Nur wenn die gesellschaftliche Balance bewahrt wird, können wir als solidarische Wertegemeinschaft an einem Strang ziehen und Verbindendes über Trennendes stellen.**

Die vergangenen Jahre sowie der Blick nach vorne sind geprägt von gesellschaftlicher Verunsicherung und einer Perspektivlosigkeit, die viele Menschen auch psychisch stark belastet. 2020 rückte die Arbeitslosigkeit in die Mitte der Gesellschaft und zeigte deutlich auf, wie fragil der Arbeitsmarkt auf wirtschaftliche Krisen reagiert. **Im Jahr 2022 ist zu befürchten, dass sich die Armutsbekämpfung zu einem zentralen, gesellschaftlichen Thema entwickelt und Armut die Chancengleichheit und den sozialen Zusammenhalt gefährden könnte.** Mit den aktuellen Preisentwicklungen droht die Schere zwischen Arm und Reich dauerhaft weiter auseinanderzuklaffen und viele Menschen müssen sich aktuell begründeten, existenziellen Ängsten stellen.

„Nur wenn die gesellschaftliche Balance bewahrt wird, können wir als solidarische Wertegemeinschaft an einem Strang ziehen und Verbindendes über Trennendes stellen.“

Schon vor der Covid-Pandemie waren **mehr als 20 % der Menschen in Vorarlberg armutsgefährdet**, spätestens 2022 ist das Thema Armut auch in der Mitte der Vorarlberger Gesellschaft angekommen. Zentrale Themen von AQUA Mühle – Arbeitslosigkeit und psychische Erkrankungen – sind dabei die größten „Armutstreiber“.

„Gesamt liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit schon bei einem Drittel aller Arbeitslosen in Österreich.“

Auch das Verständnis von Arbeit und der Arbeitsmarkt selbst haben sich strukturell verändert. Nach einer enormen Arbeitslosigkeit in den letzten beiden Jahren hat sich der Arbeitsmarkt erholt und es scheint, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle Menschen ermöglicht wird. Die nackten Zahlen zeigen aber auch weiterhin die ausgeprägte Strukturschwäche des österreichischen Arbeitsmarktes. So sind zum Beispiel

trotz eines aufnahmefähigen Arbeitsmarkts weiterhin mehr Menschen langzeitarbeitslos als vor der Pandemie. **Gesamt liegt der Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit schon bei einem Drittel aller Arbeitslosen in Österreich.**

Um dieses Strukturproblem in den Griff zu bekommen, ist neben der Politik vor allem auch die Wirtschaft selbst gefordert, ihre Strukturen zu hinterfragen und flexibler auf Bedürfnisse arbeitssuchender Menschen einzugehen. Aus der Personalnot der Unternehmen heraus wird ein langsames Umdenken sichtbar, die Offenheit gegenüber einer Zusammenarbeit mit sozialen Unternehmen steigt und die Flexibilität gegenüber den Arbeitssuchenden wird teilweise größer.

Aus unserem Blickwinkel wird es auch weiterhin einen starken 2. Arbeitsmarkt brauchen. Für Menschen, die am Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen keinen Platz mehr finden, braucht es neue, dauerhafte Arbeitsangebote in sozialen Unternehmen, die eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen. Wir wollen aber die Wirtschaft nicht aus der Verantwortung nehmen und sehen für Unternehmen wie auch Arbeitssuchende die Chance, die Arbeitsgrundlage gemeinsam neu zu definieren. Damit kann auch bisher ausgeschlossenen Menschen eine Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht werden und Unternehmen können die wertvollen Arbeitsressourcen dieser Menschen nutzen. Wir beschäftigen viele Menschen, die arbeiten können und wollen. **Viele Unternehmen könnten dabei von AQUA Mühle lernen, die bestehenden Ressourcen der Menschen in den Vordergrund zu stellen, diese miteinander zu fördern und Arbeitsabläufe, wenn notwendig, entsprechend anzupassen.** Wir werden diese

Expertise auch weiterhin proaktiv anbieten und noch enger mit der Vorarlberger Wirtschaft zusammenarbeiten und danken den Unternehmenspartner:innen, die unsere Expertise schätzen und diese notwendigen Entwicklungen schon jetzt vorantreiben.

Belastete Gesellschaft

Viele Menschen fühlen sich leer und ausgepowert. Es ist eine gesellschaftliche Müdigkeit sowie eine Ausgelaugtheit spürbar, die oftmals zu Rückzug und in die Depression führen können.

Die nächsten Monate werden ebenfalls herausfordernd und umso wichtiger ist, dass AQUA Mühle mit einem hohen Qualitätsstandard für und mit Menschen arbeitet und wir einander in den Teams Halt geben. Als Fundament dieser Qualitätsausrichtung haben wir 2021 die Stabstelle Qualitätsentwicklung eingeführt, die notwendige Weiterentwicklungen begleitet und Ressourcen für Qualitätsentwicklungsprozesse bereitstellt.

AQUA Mühle steht für eine heterogene Vielfalt auf Augenhöhe, verbunden mit dem Anspruch einer gesellschaftlichen Teilhabe für alle. Es ist daher auch eine Verantwortung von AQUA Mühle und ihrer Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft eine ressourcenorientierte und wertschätzende Haltung vorzuleben. Diese Vielfalt zuzulassen und zu leben, kann sehr kräftezehrend sein, birgt aber Chancen für ein reflektiertes und solidarisches Miteinander. Mit einer proaktiven Reflexion in

multiprofessionellen Teams und der Umwelt kann AQUA Mühle auch zukünftig flexibel auf Bedürfnisse der Gesellschaft und ihrer Klient:innen reagieren und weiterhin passende, mitunter unkonventionelle Lösungsansätze anbieten.

In den letzten Monaten war es oft nur durch das sehr hohe Engagement und die Flexibilität vieler Mitarbeiter:innen möglich, unsere Angebote vollständig zu erhalten und weiter anzubieten. Darum gilt unserer größter Dank von Herzen all unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit viel achtsamer Beziehungsarbeit, Professionalität und Teamgeist wertvolle Arbeit für unsere Klient:innen, temporären Mitarbeiter:innen, Teilnehmer:innen sowie auch Arbeitskolleg:innen geleistet haben.

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 von AQUA Mühle sowie den Trägervereinen für ihre wertvolle Unterstützung.

„Es ist eine Verantwortung von AQUA Mühle und ihrer Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft eine ressourcenorientierte und wertschätzende Haltung vorzuleben.“

Florian Kresser
Geschäftsführung
AQUA Mühle Vorarlberg

Prok. Kerstin Mündle
stellv. Geschäftsführung
AQUA Mühle Vorarlberg

15. AQUA Forum

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. Wir präsentieren die Ergebnisse der gemeinsamen Projektwoche mit Klient:innen von AQUA Mühle Vorarlberg und Studierenden aus dem Studiengang Soziale Arbeit der Fachhochschule Vorarlberg.

Das war schon 2020 der Plan und wir mussten das AQUA Forum auch im Jahr 2021 aufgrund der unsicheren Situation hinsichtlich einer möglichen neuen Corona-Welle absagen. Das AQUA Forum soll eine Veranstaltung bleiben, bei der sich unterschiedlichste Personengruppen – geringqualifizierte Personen bis Führungskräfte, Jugendliche bis Ältere, Klientel und Fördergeber:innen ... – gemeinsam über ein Thema informieren und darüber diskutieren. Wenn die Fallzahlen weiter gestiegen wären, hätten wir auf eine Hybridveranstaltung, vor Ort und online, umsteigen und unser Publikum selektieren müssen. Selektion entspricht jedoch nicht unserer Vorstellung von Teilhabe und schon gar nicht unserem Leitbild. Der neue Termin für das AQUA Forum ist der 29. April 2022.

Eine Projektwoche von Studierenden der FH Vorarlberg zusammen mit Klient:innen von AQUA Mühle Vorarlberg ist ebenso geplant wie eine Gesprächsreihe zu Perspektivenerweiterung mit Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen zum Thema „Solidarität“.

Das Thema des 15. AQUA Forums teilen wir an dieser Stelle gerne. Es hat weder an Aktualität noch an Relevanz und Wichtigkeit verloren, ganz im Gegenteil:

Solidarität in einer polarisierten Gesellschaft

Wir suchen Wege für einen Umgang miteinander nach der Krise, die aus einer defizitorientierten zu einer ressourcenorientierten Gesellschaft führen.

Die Ressourcenorientierung ist Kernkompetenz von AQUA Mühle Vorarlberg, die aus unserer Sicht auch eine starke Hebelwirkung hat und Menschen zusammenbringt, statt auseinander zu dividieren. Ressourcenorientierung geht einher mit Zuhören, Wertschätzen, Perspektivenwechsel, Wahrnehmen, ernst nehmen, reflektierter handeln ...

Wir leben in einer Gesellschaft, die sich stark an Defiziten orientiert. Dies führt zu Spaltungen und Polarisierungen, die sich seit Anfang 2020 deutlich intensivieren. Es ist eine HALT-lose Gesellschaft, deren Werte vielen Menschen zu wenig Fundament bieten und nicht ausreichend tragen. Unsere Gesellschaft ist stark individualisiert, der Egoismus der Menschen wird von diesem Zeitgeist gestärkt und ist einer der Schlüssel zum persönlichen Erfolg. Die gesellschaftliche Solidarität, mit Blick auf die Menschen am Rande der Gesellschaft, bleibt dabei oft auf der Strecke.

Persönliche Freiheiten müssen geschützt werden, die Gesellschaft sollte sich aber auf die Grundwerte der Solidarität besinnen, auch wenn es den

Verzicht auf eigene Privilegien bedeutet. Zentrale Leitgedanken von AQUA Mühle sind, Ressourcen statt Schwächen in den Mittelpunkt zu stellen und Solidarität in Form von wertschätzender Teilhabe und verbindender Beziehungsarbeit zu leben.

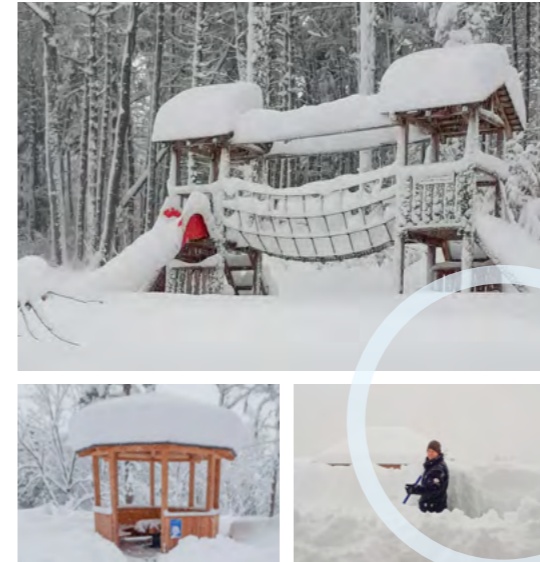
Wir benötigen darum während und nach dieser Krise die gesellschaftliche Bereitschaft sowie eine entsprechende Sozial- und Wirtschaftspolitik, die Bedürfnisse der Schwächsten in den Mittelpunkt stellen und ihre Stärke darauf aufbauen. Wir müssen dafür sorgen, dass sich die Schere zwischen arm und reich, betroffen und privilegiert, in der Mitte und am Rand der Gesellschaft ... mehr und mehr schließt. Nur dann können wir als solidarische Wertegemeinschaft an einem Strang ziehen und Verbindendes über Trennendes stellen.

Es stellt sich dabei auch die zentrale Frage, was kann ICH tun, um in meinem kleinen Kreis Solidarität zu schaffen? Dazu gehört auch, dass wir alle wieder lernen müssen, uns gegenseitig authentischer wahrzunehmen anstatt uns vorgefertigte Rollen zuzuweisen. Diese Form der Wahrnehmung birgt eine große Kraft in sich und verbindet auch Menschen mit unterschiedlichen Ansichten und Herkunft.

Aktivitäten 2021

Das Jahr begann mit Schneeschaukeln ...

Anfang des Jahres war unser Team der Landschaftspflege einige Tage lang mit Schneeschaukeln beschäftigt. Vor allem im Wildpark in Feldkirch mussten Wege, Spielgeräte und die Unterbringungen der Tiere von der Schneelast befreit werden.

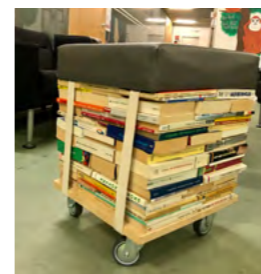


Der viele Schnee machte außerdem unserer Laube im AQUA Garten zu schaffen: Sie konnte den Schneemaßen nicht standhalten und brach ein.



Kreative Hocker aus dem Kreativraum

Eine Praktikantin im Kreativraum hat diese tollen Bücher-Hocker auf Rollen entworfen und gebaut. Sie stehen in der Oberen Lände 3c im 3. Stock und erfreuen sich dort großer Beliebtheit.



Virtuelle Jobmesse der FH Vorarlberg

Am 22. Jänner fand die Jobmesse der FH Vorarlberg pandemiebedingt virtuell statt. Susanne Ebner und Verena Sparr vertraten den Bereich Wohnen – Leben, Philipp Salzmann und Julia Feeser waren für den Bereich Bildung – Beratung dabei. Via Live-Chat und Videokonferenz standen sie den ganzen Tag für Fragen bereit. Schön, wie schnell sich alle den neuen digitalen Möglichkeiten öffneten.



Tapetenwechsel – ein neues AMS-finanziertes Angebot

Anfang Februar startete das neue AMS-finanzierte Angebot „Tapetenwechsel“. 16 Jugendliche mit besonderen Vermittlungshindernissen (z. B. psychische Auffälligkeiten, Mobbing Erfahrungen, Anspannungszustände mit hoher Impulsivität, Aggressivität oder starke Gefühls- und Stimmungsschwankungen etc.) im Alter zwischen 15 und 24 Jahren werden seither betreut und auf ihrem weiteren Lebensweg in Richtung Ausbildung bzw. Arbeit unterstützt.



Personalwechsel Mikroverfilmung & Digitalisierung

Unsere langjährige Mitarbeiterin Brigitte verließ uns aufgrund ihres Umzugs nach Wien und Anita, die ebenfalls langjährige Leiterin des Angebotes „Archivbearbeitung & Spezialreinigung“, verabschiedete sich in den wohlverdienten Ruhestand. Wir sind sehr froh, dass unsere Kollegin Baysel aus der Industrienahen Fertigung sich für einen internen Wechsel entschieden hat und die Position nun erfolgreich ausfüllt! Nach einer kurzen Anlernzeit ist sie inzwischen auch Stellvertreterin der Abteilungsleiterin Lea und unterstützt diese tatkräftig in allen Belangen.



Offene Bücherschränke in Feldkirch

Dass unser Team von Holzbau & Landschaftspflege nicht nur mit Holz, sondern auch mit Metall super umgehen kann, haben sie im Frühjahr 2021 mit den offenen Bücherschränken für die Stadt Feldkirch wieder einmal eindrucksvoll bewiesen. Insgesamt wurden 7 Bücherschränke an öffentlichen Plätzen in Gisingen, Nofels, Tosters, Altenstadt, beim Katzenturm und beim Bahnhof aufgestellt, wo die Bevölkerung seither rege ihre Bücher tauscht.



Digitalisierung der rot-weißen Vereinsgeschichte

Der Fußballverein Rot-Weiß-Rankweil veröffentlichte anlässlich des 100-jährigen Vereinsbestehens eine Chronik. Präsentiert wurde die Chronik im Zuge einer Ausstellung auf der Gastra in Rankweil. Die ausgestellten historischen Plakate und Pläne wurden in unserer Abteilung Mikroverfilmung & Digitalisierung im Ganzen (Format bis A0) und auch im Detail (Einzelfotos) eingescannt. Die Vereinsgeschichte ist somit bis auf Weiteres digital gesichert und kann für zukünftige Stadionzeitungen oder die nächsten Jubiläen bereitgestellt werden.



Jobrad-Aktion 2021

Im Zuge der Jobrad-Aktion des Personalrates von Jänner bis Februar 2021 konnten wir insgesamt 27 Mitarbeiter:innen zum Umstieg aufs Fahrrad motivieren. Die meisten haben sich für ein E-Bike entschieden. Wir sind sehr stolz, dass so viele AQUA-Mitarbeiter:innen sich aktiv für ihre Gesundheit und die Umwelt einsetzen und künftig flott in die Pedale treten werden.



Hochbeet-Produktion im Holzbau

Vor allem im Winter, aber auch zu Saisonbeginn im Frühling, läuft unsere Hochbeet-Produktion in der Holzwerkstatt auf Hochtouren. Anfang März trudelten eine große Anzahl an Bestellungen für unser beliebtes „Mammut“-Hochbeet mit Frühbeetaufsätzen ein, sodass das Team viel zu tun hatte.



standUP! Projektstart

Mitte März startete unsere neue, innovative und kreative Maßnahme „standUP!“. Die vom AMS Vorarlberg und dem Europäischen Sozialfonds beauftragte und finanzierte Maßnahme unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene dabei, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. standUP! ist das Nachfolgeprojekt von „JobHouse“ und „Brücke zur Arbeit“, die beide im Frühjahr 2021 ausgelaufen sind. Entwickelt wurde standUP! von unserem großartigen Team der Jugendmaßnahmen im Bereich Bildung – Beratung.



Erster Salat im Garten

Das Arbeitsjahr im AQUA Garten beginnt gewöhnlich am 1. März. Dieses Jahr konnten wir uns Mitte März – noch vor dem Frühlingsbeginn – schon über die ersten Salatpflänzchen freuen.



Neuer Spielplatz in Feldkirch

Pünktlich zum Start ins Frühjahr 2021 stellte das AQUA Holzbau-Team einen neuen Spielplatz in der Feldkircher Amberggasse, nahe dem Schloss Amberg, fertig. Seither lassen Riesen-Rutsche, Kletterturm, Schaukeln und eine Gigampfa Kinderherzen höher schlagen.



AQUA Mühle ist RepaNet-Mitglied

In der sozialen Bio-Landwirtschaft, unserer Gastronomie, der Landschafts- und Waldpflege sowie der regionalen Nahversorgung beschäftigt sich AQUA Mühle seit Jahren mit Kreislaufwirtschaftsthemen.



In den kommenden Jahren wollen wir diese noch stärker im Betrieb verankern, daher freuen wir uns sehr, dass wir seit April 2021 durch die Mitgliedschaft bei RepaNet einen tollen Partner für dieses wichtige Thema gefunden haben. RepaNet ist die freiwillige Interessensvertretung der sozialwirtschaftlich ausgerichteten Re-Use-Betriebe sowie der Reparaturnetzwerke und Reparaturinitiativen (z. B. Reparaturcafés) und Themenführer für Re-Use in Österreich.

Start des Pilotprojekts „Frauen-Power“

Am 19. April startete das Angebot Frauen-Power, das sich an arbeitslos vorgemerkte Frauen mit Migrationshintergrund richtet. Diese AMS-Maßnahme unterstützt Frauen bei der beruflichen und persönlichen Orientierung und vermittelt dabei gleichzeitig sprachliches und kulturelles Wissen.



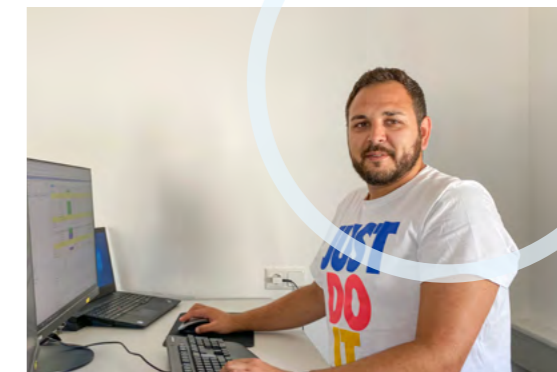
all_tag Kleidertausch

Ein großer Erfolg war unser Kleidertauschmarkt in der Tagesstruktur all_tag am 24. April. Mit viel Engagement und Spaß haben Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen und Klient:innen im Vorfeld die Kleider sortiert, zusammengelegt, aufgehängt und für alle Einkaufsfreudigen schön drapiert. Es war ein lustvoller, lustiger, sehr arbeitsintensiver Tag, der von Erfolg, feinsten Teamarbeit und dem Gefühl, das Richtige gemacht zu haben, gekrönt war.



Personalsachbearbeitung – eine neue Stabstelle bei AQUA Mühle

Ein mit der Geschäftsführung und dem Bereichsleitungsgremium durchgeführter Entwicklungsprozess zum Thema „Personalagenden“ brachte das Ergebnis, dass eine Personalsachbearbeitungsstelle bei der AQUA Mühle installiert werden soll. Am 1. Mai wechselte Cagdas Boyraz aus der Abteilungsleitung Mikroverfilmung & Digitalisierung in die Abteilung Organisation und kümmert sich seither um die Konzeption der neuen Personalsachbearbeitungsstelle. Viel Erfolg!



Wir sind ÖKOPROFIT rezertifiziert!

Der Bereich Arbeit – Beschäftigung hat auch 2021 die Rezertifizierung von Ökoprofit Vorarlberg erreicht. „Der gegenständliche Betrieb arbeitet im Sinne von ÖKOPROFIT mit engagierten Mitarbeiter:innen, erarbeitet unternehmensspezifische



Maßnahmen und leistet sehr wertvolle soziale Dienste in unserem Land“, so die Begründung von Ökoprofit. Selbstverständlich werden wir auch weiterhin keine Anstrengungen und Mühen scheuen, uns laufend zu verbessern und den CO₂-Fußabdruck stetig zu verringern.

Erste Ernte und erster Diebstahl im AQUA Garten

Mitte April konnten die ersten Bio-Salate und -Radieschen an die AQUA Großküche in der Messe Dornbirn geliefert werden – immer ein sehr erfreuliches Ereignis!



Weniger erfreulich war der Diebstahl von mehreren Gurken-, Paprika- und Chilipflanzen aus dem Folientunnel über das lange Pfingstwochenende. Es wurden gezielt einzelne Pflanzen unterschiedlicher Arten gestohlen, wodurch in Summe eine beachtliche Zahl an fehlenden Pflanzen – und ein dementsprechender Sachschaden – zusammengekommen ist.

Projektarbeit standUP!

Teilnehmende von standUP!, unseres Angebots für Jugendliche, haben mit Epoxi (ein Kunstharz) und Holz verschiedene wunderschöne Gegenstände gefertigt – unter anderem Schlüsselanhänger für unseren DaSein-Raum, Deko-Elemente und Nistkästen für Vögel. Von der Planung über den Einkauf bis hin zur Umsetzung führten die Teilnehmenden alles selbst durch.



Work 1st – Sprachkurse Deutsch am Arbeitsplatz

Anfang Juni nahmen wieder 14 Absolvent:innen des Lehrgangs „Deutsch am Arbeitsplatz“ ihre Sprachzertifikate in der Volkshochschule Götzis entgegen. Sie alle waren Teilnehmende von „Work 1st“, einem Projekt, das bleiberechtigte, geflüchtete Menschen gut in den österreichischen Arbeitsmarkt integriert. Work-1st-Teilnehmende sind bei AQUA Mühle angestellt, lernen Deutsch „on the job“ und finden sich im Anschluss in der Arbeitskultur besser zurecht.



standUP!-Tischsets für Breandarei

Im Juni durfte sich die Breandarei über neue und kreativ gestaltete Tischsets freuen. Teilnehmende des Angebots „standUP!“ erstellten in einer gemeinsamen Projektarbeit unterschiedliche Designs, die Frastanzer Firma Rondo Ganahl spendete hochwertiges Papier und schließlich konnten die gestalteten und laminierten Tischsets feierlich in der Breandarei übergeben werden.



Die Industrienahe Fertigung übersiedelte nach Frastanz

Mitte Juni übersiedelte die Abteilung Industrienahe Fertigung von Rankweil nach Frastanz in die Schmittengasse 18. Die neuen Räumlichkeiten und vor allem die riesige Halle bringen große Verbesserungen in den Arbeitsabläufen und der Ergonomie. Außerdem ist die unmittelbare Nachbarschaft zum AQUA-Mühle-Hauptsitz in der Oberen Lände ein großer Vorteil.



Gratulation zum Abschluss!

Unsere Kolleg:innen Bettina Hauser und Theo Vallaster haben im Juni die letzten Prüfungen geschafft und dürfen sich seither offiziell „Diplom-Sozialbetreuer:in mit Schwerpunkt Behindertenbegleitung“ nennen. Beide blieben auch nach ihrer Ausbildung AQUA Mühle im Panama Frastanz und in den Bereichen Autismus und all_tag treu.



Zivildienst bei AQUA Mühle Vorarlberg

AQUA Mühle bietet jedes Jahr interessierten Zivildienern die Möglichkeit, ihren Zivildienst in den Bereichen Wohnen – Leben oder Arbeit – Be-



schäftigung zu leisten. Letzten Sommer begleiteten wir zwei Zivis einen Tag lang und interviewten Hans-Peter, den Zivildienst-Koordinator. Dabei ist ein tolles Video entstanden, welches auf unserer Webseite und YouTube zu sehen ist.

AQUA Jahresfeier

Am 2. Juli fand die erste AQUA Mühle Jahresfeier statt. Nach dreimaliger Verschiebung aufgrund der Pandemie konnten wir mehr als 110 Mitarbeiter:innen in Frastanz begrüßen. Der Platz zwischen Mühlecafé und Infocenter erwies sich als perfekte Location bei herrlichem Sommerwetter. Verpflegt wurden die AQUA Mitarbeiter:innen vom Rankler Hof, denn beim Sommerfest waren auch die AQUA Köche ausschließlich Gäste. Musikalisch wurden wir von der Band „Mr. & Chris Teeze“ bis zum Schluss bestens unterhalten. Highlight des Abends war die Gesangs-Performance von Lehrling Olcay und Geschäftsführer Florian.



Dank an Günther Lampert für sein Engagement zur Umsetzung der Pflegelehre

Anfang Juli verabschiedete AQUA Mühle den Vorsitzenden der Projektgruppe zur Ausbildungskomposition Günther Lampert, der sich unermüdlich für die Einführung der Pflegelehre nach Schweizer Vorbild einsetzte. Es gab viele positive Signale sowie auch immer wieder Rückschläge, trotzdem verlor Günther nie das Ziel aus den Augen. Wir werden mit viel Engagement weiter für Günthers Vision und die Umsetzung der Pflegelehre kämpfen.



Kunstvolle Zeichenblocks und Notizbücher aus dem Kreativraum

Teilnehmende aus dem Kreativraum kreierten in liebevoller Handarbeit tolle Zeichenblocks und Notizbücher. Die kunstvollen Unikate konnten um einen Euro im Info-Center gekauft werden.

AQUA Mühle Gastronomie kocht für das Abenteuer Sportcamp

Das AQUA Gastro-Team übernahm auch 2021 die Verpflegung der Kinder während des Abenteuer Sportcamps mit frischen und gesunden Speisen. Das große Kindersportfestival für Kinder und Jugendliche im Alter von 6 bis 14 Jahren findet jedes Jahr während der Sommerferien an mehreren Standorten in ganz Vorarlberg statt.



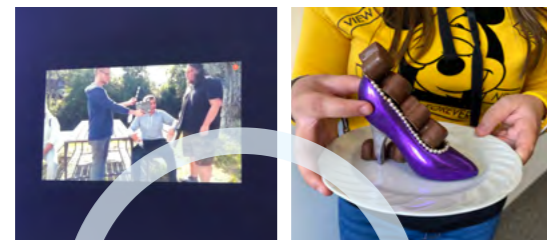
Spielplatz am Seekopf in Zürs

Auf 2.199 m Seehöhe errichtete das Holzbau-Team den höchstgelegenen AQUA Spielplatz. Direkt neben der Bergstation Seekopf in Zürs können sich zukünftig Kinder während einer Wanderpause nach Herzenslust austoben, klettern, balancieren und gemeinsam mit ihren Eltern die Natur genießen.



Projektpräsentation standUP!

Mitte Juli präsentierten Jugendliche des Angebotes „standUP!“ ihre Projektarbeiten einigen Mitarbeitenden von AQUA Mühle. In aufwändig und professionell produzierten Videos stellten sie ihre Arbeiten vor und brachten ihre Werke auch mit.



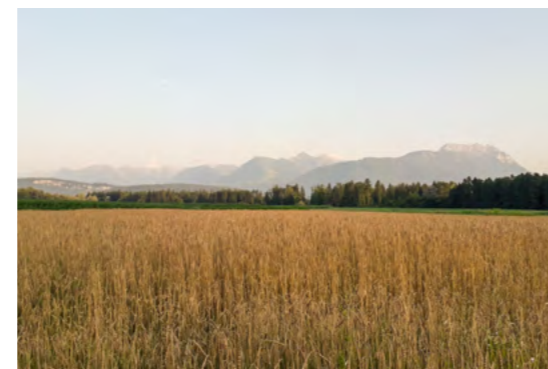
Hoftafelübergabe – AQUA Garten erhält Green-Care-Zertifizierung

„Green Care – Wo Menschen aufblühen“ ist ein Projekt im Rahmen des österreichischen Programms für ländliche Entwicklung, das gesundheitsfördernde, pädagogische und soziale Ziele verfolgt. Unser Garten wurde bei der Zertifizierung als optimaler Green Care-Ort befunden. Im Juli wurde im Garten die Green Care Hoftafel von Daniela Keßler-Kirchmayr (Green Care Bundeslandkoordinatorin der Landwirtschaftskammer Vbg.) und Andrea Schwarzmann (Vizepräsidentin Landwirtschaftskammer Vbg., Landesbäuerin und Landtagsabgeordnete Vorarlberg) überreicht. Kerstin, Daniela und Ulli nahmen sie gerne entgegen.



Dinkelernte mit Hindernissen

Die zahlreichen Niederschläge zu Sommerbeginn führten zu tagelangen Überflutungen und Stau-nässe. Bei der Dinkelernte zeigte sich daher schon nach kurzer Zeit, dass ein Befahren der Felder schwere Bodenschäden verursachen würde. Das Team entschied sich für den Schutz und Erhalt der Natur, stellte die wirtschaftlichen Interessen zurück und brach die Ernte ab. Der Boden freute sich sehr über die wunderbare Gründüngungskur, denn Dinkel schmeckt nicht nur uns Menschen, sondern er verbessert auch die Bodenqualität und baut Humus auf. Die bereits geernteten 800 kg wurden von unserem Partner, dem Martinshof, zum unschlagbaren Martinshof-Bio-Dinkelmehl verarbeitet.



Teilnehmende aus standUP! unterstützen die AQUA-Fahrradwerkstatt

Im Rahmen eines Arbeitsplatzcoachings haben Teilnehmer:innen von standUP! für die Fahrradwerkstatt einen Werkstisch gestaltet und gebaut. Vom Fräsen und Schleifen der Platte bis hin zu verschiedenen Lackierarbeiten wurde alles in feinsten Handarbeit von den Teilnehmer:innen selbst hergestellt. standUP! ist eine vom AMS Vorarlberg und dem Europäischen Sozialfonds beauftragte und finanzierte Maßnahme, die Jugendliche und junge Erwachsene dabei unterstützt, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.



Gartenliebhaber:innen unter sich

Bei strahlendem Sonnenschein besuchte Ende Juli der Obst- und Gartenbauverein Feldkirch/Tisis den AQUA Garten. Daniela führte die Gruppe durch die Felder und beeindruckte mit ihrem Fachwissen die Hobbygärtner:innen. Es wurde viel diskutiert, Wissen ausgetauscht, gestaunt und gelacht.



Projektstart Netzwerk Arbeit

Das neue Angebot „Netzwerk Arbeit“ ist im Bereich Bildung – Beratung angesiedelt und unterstützt beim AMS vorgemerkte arbeitslose Personen bei der Berufsplanung und der Arbeitsstellensuche. Sie werden sozialarbeiterisch betreut und begleitet. Ziel des Angebotes ist die Vermittlung der Teil-

nehmenden in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Netzwerk Arbeit wird im Auftrag des AMS Vorarlberg und des Europäischen Sozialfonds, in Kooperation mit der Caritas Vorarlberg, durchgeführt und mit Unterstützung des AMS Vorarlberg, des Europäischen Sozialfonds und des Landes Vorarlberg finanziert.



Erfolgreiche Lehrabschlussprüfung

Grund zum Feiern gab es Mitte August: Unser Betriebsdienstleistungs-Lehrling Olcay legte erfolgreich seine Lehrabschlussprüfung ab. Für seine guten Leistungen bei AQUA Mühle überreichte Nicola von der Lehrwerkstatt ihm einen Gutschein von der Breandarei. Herzliche Gratulation und alles Gute für die Zukunft!



Teamklausur Panama Frastanz

Das Team unserer Kindertagesbetreuung Panama hielt am 27. August ihre alljährliche Teamklausur ab. Im Zuge der Klausur werden Jahresschwerpunkte gesetzt, Erfahrungen ausgetauscht, neue Teammitglieder willkommen geheißen und der Zusammenhalt gestärkt.



Klient:innen aus dem all_tag nahmen an der Flurreinigung teil

Die Spaziergeh-Gruppe der Tagesstruktur all_tag hat am 9. September das schöne Wetter genutzt,

sich an der Flurreinigung in Frastanz beteiligt und bei ihrem Spaziergang jede Menge Müll aufgesammelt. So konnten sie ihren entspannenden Spaziergang mit einem wertvollen Beitrag zu einer sauberen Natur kombinieren. Herzlichen Dank dafür!



Rockiges Benefizkonzert im Mühlecafé

Am 10. September veranstaltete das Team des Mühlecafés ein Benefizkonzert für die Selbsthilfegruppe „Schmetterlinge Vorarlberg“, die Betroffene sexueller Gewalt unterstützt. Nachdem die jungen Musiker:innen der Bands „Double Trouble“ und „Frontpage“ auf der Terrasse des Mühlecafés einen großartigen Auftritt hingelegt hatten, musste wetterbedingt die Bühne in den Innenbereich des Cafés verlegt werden, wo das Fest dann unplugged noch weiterging. Der gesamte Erlös konnte Karin vom Verein „Schmetterlinge“ überreicht werden.



Ausbildungsstart für sechs neue AQUA-Lehrlinge

Im September 2021 begannen sechs neue Lehrlinge ihre Ausbildung bei AQUA Mühle Vorarlberg. Wir freuen uns über Köch:innen, Reinigungstechniker:innen, Betriebsdienstleister:innen und Informationstechnolog:innen. Nicola, Leiterin der Lehrwerkstatt, hieß die Lehrlinge herzlich willkommen und zeigte ihnen ihren neuen Arbeitsplatz. Nach einem Rundgang gab es ein sonniges Mittagessen auf der Terrasse des Mühlecafés.



Erster Kunde in der Fahrradwerkstatt

Unsere AQUA Fahrradwerkstatt bietet Fahrrad- und Sportfachhandel ein modulares und bedarfsorientiertes Leistungspaket und ist ausgelegt auf effiziente Montage- und Service-Dienstleistungen für den Fahrrad-Fachhandel. Im September konnten wir sie eröffnen und auch schon den ersten Kunden begrüßen: AQUA-Mitarbeitende können exklusiv das Angebot in Anspruch nehmen.



Verabschiedung von 65 Jahren Erfahrung

Am 17. September verabschiedeten wir vier Mitarbeiterinnen mit einer Summe von über 65 Jahren AQUA-Erfahrung. Mit Serpil Yilmaz, Ingrid Kurnik und Kerstin Beiter verließen drei langjährige Mitarbeiterinnen des Bereiches Bildung – Beratung AQUA Mühle. Alle drei wollten sich neuen beruflichen Herausforderungen stellen. In die hochverdiente Pension wurde Marlies Moosmann verabschiedet, langjährige Leiterin der Kindertagesbetreuung Panama in Dornbirn. Eingeladen waren ehemalige Kolleg:innen, verwöhnt wurden die anwesenden Gäste vom Mühlecafé mit gewohnt leckerem Essen und feinen Getränken.



Ein neues Dach für den Garten

Nachdem die Weidenlaube im AQUA Garten den Schneemassen vom Jänner leider nicht standhielt, musste neu gebaut werden. Die Firma Holzbau Neyer und unser eigenes AQUA Mühle Holzbau-

Team legten sich voll ins Zeug. Am Ende war die Freude über den neuen Holzstadel sehr groß. Zahlreiche Workshops, Seminare, Meetings und Feste wurden inzwischen im neuen Stadel abgehalten und viele weitere sind geplant.



Neuer Trockner für die Wäscherei

Im September 2021 erhielt die AQUA Mühle Wäscherei einen neuen, modernen Wäschetrockner und kann seither noch effizienter ihre Kund:innen unterstützen.



Mohammeds neue Lehrstelle

Unser Restaurantfachmann-Lehrling Mohammed absolvierte ein mehrwöchiges Praktikum im Hotel Gasthof Löwen in Feldkirch-Nofels. Dort gefiel es ihm so gut, dass er dort blieb und nun im Gasthof Löwen seine Lehre abschließen wird. Wir gratulieren!



Wasserspiele für den Lustenauer Kindergarten Engelbach

Das Holzbau-Team hat den Kindergarten-Spielplatz in Lustenau Engelbach um einige kreative Wasserbottiche ergänzt. Die Freude und Begeisterung der Kinder war riesig. Endlich können sie nach Lust und Laune planschen und Wasserstraßen bauen.



Arbeiterkammer Kraftwagen-Tour mit AQUA Mühle Streetfood

Im September fand die alljährliche zweiwöchige Kraftwagen-Tour der Arbeiterkammer Vorarlberg statt. Wir freuten uns auch diesmal, die Mitarbeitenden von Vorarlberger Firmen mit gesundem und regionalen Pulled-Pork-, Veggi- und Hühnerburgern aus unserem Foodtruck verwöhnen zu dürfen. Unter der fachmännischen Anleitung von Koch Florian halfen auch die Lehrlinge Jonas, Lena und Ann fleißig mit.



Tag der offenen Fahrradwerkstatt-Tür

Anfang Oktober war die Fachgruppe der Fahrradhändler der Wirtschaftskammer Vorarlberg zu Besuch in der neuen AQUA Fahrradwerkstatt. Wir stellten ihnen die neuen Dienstleistungsangebote und die Möglichkeit der betriebsübergreifenden Lehrausbildung vor. Im Anschluss wurden angelegte, partnerschaftliche Entwicklungsgespräche geführt.



Erntedankfest im AQUA Garten

Am 24. September fand bei strahlendem Sonnenschein unser Erntedankfest im AQUA Garten statt. Bei Livemusik, leckerem Essen und Getränken, Stöckleibrot und Feuerschale konnten sich die Mitarbeiter:innen unterhalten, austauschen und fein beisammen sein. Besonders freute uns, dass einige Mitarbeitende ihre Familien mitbrachten und dem Nachmittag damit eine persönliche Note verliehen. Tatjana siegte beim Kräuterquiz und Berttram, Andi & Florian ersteigerten den Geschenkkorb für einen guten Zweck. Ein gelungenes Fest!



Mikroverfilmung Info-Veranstaltung

Am 7. Oktober durften wir vielen interessierten Gästen die Arbeitsweise und das Dienstleistungsangebot der Abteilung Mikroverfilmung & Digitalisierung näherbringen. Der Vortrag von Mathias Bertsch (Wirtschaftsstandort Vorarlberg) über das Thema „Digitalisierung in Vorarlberg“ und die Führung durch die Fachgebiete Mikroverfilmung, Digitalisierung und Spezialreinigung bereicherten die Veranstaltung.



Frauen-Power bei Divörsity

Vom 5. bis 19. Oktober fanden die österreichischen Tage der Diversität statt. Im Rahmen der bundesweiten Aktionstage standen vor allem die Diversity-Aktivitäten und -Initiativen von Unternehmen und Organisationen im Zentrum. AQUA



Mühle Vorarlberg hat das Angebot „Frauen-Power“ bei „DIVÖRSITY – Österreichische Tage der Diversität“ eingereicht. Frauen-Power ist ein Angebot für arbeitslos vorgemerkte Frauen mit Migrationshintergrund. Neben sprachlicher und fachlicher Weiterbildung ist das Gefühl, nicht alleine zu sein, zentral. Frauen-Power startete im April 2021, zu Beginn nahmen 26 Frauen aus Marokko, Iran, Russland, Kolumbien und Rumänien teil. Neben Deutschkursen wurden Module in den Bereichen Gesundheit, EDV oder Biografie-Arbeit angeboten.



standUP! Graffiti-Workshop in der Fahrradwerkstatt

Ein WOW und großes Kompliment an alle Teilnehmer:innen von standUP!, die beim Graffiti-Workshop im Oktober 2021 wahre Kunstwerke sprayten. Unter der professionellen Anleitung von Graffiti-Künstler Fabian Hämmerle wurde eine große Innenwand in der Fahrradwerkstatt gestaltet. An der Außenfassade entstanden ebenfalls zwei echte, kreative Hingucker.



Tag der Köch:innen

Den Tag der Köch:innen nahmen wir zum Anlass, dem ganzen Team der Messeküche und des Mülcecafés ein großes DANKE SCHÖN für ihre Leistungen auszusprechen. Die AQUA-Köch:innen zaubern täglich rund 2.500 Essen auf die Teller in Vorarlberger Kindergärten, Schulen und Betrieben. Dazu kommen unzählige Caterings und Einsätze des AQUA Foodtrucks.



ßen den herrlichen Herbsttag in unsere Gemüter ein. Zur freudigen Überraschung besuchte uns die karzentierte all_tag-Leiterin Corinna mit ihrem Baby. Eine langjährige Klientin nahm mit schönen Worten Abschied vom all_tag und Daniela führte alle Interessierten durch den neu gestalteten AQUA Garten. Es war ein toller Tag, der allen viel Spaß und Freude bereitete.



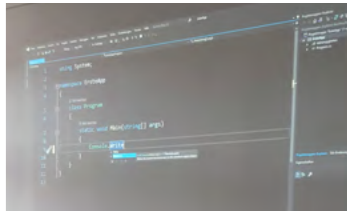
standUP! goes digital – Programmierworkshop für Jugendliche

AMS zu Besuch in der Fahrradwerkstatt

Am 19. Oktober durften wir Vertreter:innen des AMS Vorarlberg, des Ausbildungszentrums Vorarlberg (AZV) und Vertreter:innen vom Land Vorarlberg unsere neue Dienstleistung „AQUA Fahrradwerkstatt“ näherbringen. Die über 20 Teilnehmer:innen tauschten sich im Anschluss an die Vorstellung und einer kurzen Besichtigung der neuen Halle der Industrienahen Fertigung mit unseren Mitarbeitenden und auch untereinander angeregt aus.



Unter der Leitung von Coach David fand im Oktober ein 2-tägiger Programmierworkshop statt. Teilnehmende von standUP! und drei AQUA-Lehrlinge waren mit voller Begeisterung beim Workshop dabei. Am ersten Tag war es noch ein wenig theoretisch, David erzählte über die Geschichte und Entwicklung der IT, später wurde bereits ein Taschenrechner programmiert. Am zweiten Tag wurden fleißig erste Codes geschrieben und damit LED-Pads zum Leuchten gebracht. Das Schöne an Programmierworkshops sind die Erfolgserlebnisse, denn nicht immer machen Computer sofort das, was man von ihnen verlangt, nur genaues Arbeiten führt zum Ziel.



„Geschichten im Glas“

Seit Herbst gibt es ein neues Angebot in unserer Breanderei: Eintöpfe und Suppen im Glas zum Mitnehmen. Der Bregenzerwälder Haubenkoch Wolfgang Mätzler zaubert wunderbare „Geschichten ins Glas“. Gutes und Feines gibt es auch von der Elfenküche, wie z. B. Chili con carne, Tom-Yam oder vegane Füllungen wie z. B. südafrikanische Bohnen oder türkischen Eintopf.

all_tag-Boccia-Turnier im AQUA Garten

Nach pandemiebedingter Pause war es endlich wieder so weit. Das jährliche Boccia-Turnier im AQUA Garten fand statt. Die Kochgruppe sorgte für den obligaten Nudelsalat und eine ausgezeichnete Grillage. Das Lagerfeuer lud zu gemütlichem Beisammensein und lockeren Gesprächen ein. Wir streckten die Gesichter in die Sonne und lie-



RADIUS-Wanderpokal für Kurt

Auch dieses Jahr haben sich Mitarbeitende von AQUA Mühle Vorarlberg am alljährlichen RADIUS-Fahrradwettbewerb beteiligt. Insgesamt haben die AQUA-Mitarbeitenden von März bis September 23.910,40 km mit dem Rad zurückgelegt, dabei 4.217,79 kg CO₂ eingespart und 712.147,40 kcal verbrannt. Spitzenreiter war dieses Jahr Küchenchef Kurt Siess, der jeden Tag den Weg von Sattels nach Dornbirn in die Messeküche mit dem Fahrrad zurücklegt. Den Wanderpokal überreichte Klaudia von der AG Mobilität des Personalrates. Herzlichen Glückwunsch!



Bunte Nudelvielfalt von Ella in der Breandarei

Ellas Nudelkunst ist bunt und vegan! Unserer Kollegin Ella ist vor allem die Verarbeitung von saisonalen Kräutern und Gemüse wichtig. Erhältlich sind die bunten Wunder-Packerl je nach Jahreszeit mit Kräutern (Rosmarin, Salbei, Pizzakraut, Brotklee), roter Beete, Kürbis, Mangold, Spinat, Tomate, Chili und in Natur in der Breandarei.



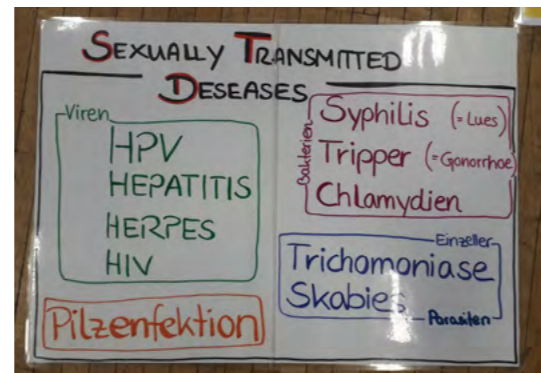
Herzlichen Glückwunsch zur LAP!

Anfang November gab es erfreuliche Nachrichten aus der Lehrwerkstatt: Unsere beiden Betriebsdienstleistungslehrlinge, Jonas und Lena, legten ihre Lehrabschlussprüfung erfolgreich ab! Wir gratulieren!



AIDS-Hilfe-Workshop in der Tagesstruktur all_tag

Trotz oder gerade wegen der unsicheren, aufregenden Pandemie-Zeiten wurde Mitte November ein Workshop mit Barbara Jäger von der AIDS-Hilfe Vorarlberg veranstaltet. Themen des Workshops waren Ansteckungswege und Therapien, sexuell übertragbare Krankheiten, Sexualität und die Möglichkeit, sich zu schützen. Es war ein offener, erfrischender und lehrreicher Dialog, der Ängste abgebaut, informiert und das aktuelle Wissen erweitert hat. Mit viel Anschauungsmaterial und interaktiven Möglichkeiten sich einzubringen, sind die Klient:innen sehr schnell aufgetaut, gemeinsam wurde sehr viel Wissen zusammengetragen.



Arbeit ist ein Menschenrecht

AQUA Mühle trat 2021 der Vorarlberger Plattform für Menschenrechte bei. Unter dem Titel „Es gibt niemanden, der nichts kann“ veröffentlichten wir zum Tag der Menschenrechte am 10. Dezember einen Beitrag auf ihrer Webseite.



Neueröffnungen Schulkantine im BG Bludenz

Am 3. November 2021 wurde die Schulkantine des BG Bludenz mit einem großen Fest eröffnet. Der AQUA Foodtruck fuhr vor und überzeugte die rund 1.000 Schülerinnen und Schüler mit Rind-,

Veggie-, Hühnchen- und Pulled-Pork-Burgern von der Frische und Qualität der AQUA Gastronomie. Marko und sein Team freuen sich sehr, die Kantine betreuen zu dürfen!



Erster Lehrling in der Fahrradwerkstatt

Im Dezember hat mit Jamie unser erster Lehrling der Fahrradmechanik in der AQUA Fahrradwerkstatt angefangen. Wir freuen uns sehr und wünschen viel Erfolg in diesem spannenden Berufsfeld!



Zum 6. Mal Ausgezeichneter Lehrbetrieb

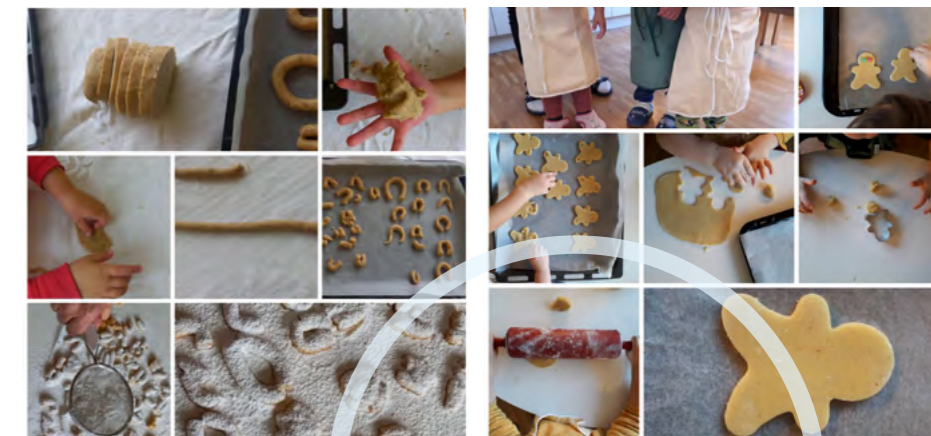
Nicola, die Leiterin unserer Lehrwerkstatt, durfte gemeinsam mit Geschäftsführer Florian die Urkunde von Ernst Schmid vom Ausbildungszentrum Vorarlberg in Empfang nehmen. Wir freuen uns, dass wir die Zertifizierung zum „Ausgezeichneten Lehrbetrieb“ wieder für 3 Jahre (bis 2024) erhalten

haben. Seit über 20 Jahren bilden wir erfolgreich Lehrlinge aus. Unsere Motivation liegt in der Unterstützung junger Menschen bei der Erreichung ihrer Ziele, im Voneinander-Lernen und Weitergeben von Kenntnissen, basierend auf Geduld, Aufmerksamkeit, Respekt und Wertschätzung im Umgang miteinander.



Kinder-Weihnachtsbäckerei im Panama in Frastanz

Weihnachtszeit ist Kekse-Zeit und deshalb wurde im Panama Frastanz an zwei Freitagen im Advent mit der gelernten Konditorin Bettina geknetet, ausgestochen, verziert und gebacken. Die Kinder durften selbstbestimmt ihrer Kreativität freien Lauf lassen. Natürlich wurden die fertigen Kekse auch verkostet. Für Eltern und Geschwisterkinder gab es auch noch eine kleine Kostprobe. Die Zutaten für die Weihnachtsbäckerei wurden von Bettina und ihrer Familie zur Verfügung gestellt. Herzlichen Dank für die tolle Spende!



Wichtelchallenge im all_tag

Auch 2021 gab es bei AQUA Mühle in unserer Tagesstruktur all_tag eine Wichtelchallenge. In der Adventszeit überraschten die Weihnachtswichtel zahlreiche AQUA-Klient:innen, überbrachten Geschenke, erfüllten Weihnachts- und Herzenswünsche, bereiteten sehr viel Freude, sorgten für strahl-

lende Gesichter und teils sogar für Freudentränen. Gutes zu tun kann so einfach sein, denn viele der Wünsche auf der Liste der Wichtel-Challenge wirken auf den ersten Blick banal. Für viele Menschen sind sie jedoch unerreichbar. Denn wem die ausreichenden finanziellen Mittel und Möglichkeiten fehlen, der kommt auch an die einfachsten Dinge des Alltags nicht mehr leicht heran. Jeder, der sich engagieren möchte, kann dem Christkind unter die Arme greifen und im Zuge der „Wichtel-Challenge“ Herzenswünsche erfüllen, siehe www.wichtelchallenge.at.



Teilnahme am Bio-Fuchs-Wettbewerb

Bio AUSTRIA verleiht jedes Jahr den „Bio-Fuchs“ an besonders innovative Ideen in der biologischen Landwirtschaft. Wir haben Ende 2021 unsere Kreislaufwirtschaft „Vom Garten auf den Teller“ eingereicht, denn wir sind sehr stolz auf die enge Zusammenarbeit von AQUA Garten und AQUA Gastronomie – schneller schaffen es Karotten, Kartoffeln & Co nirgends aus der Erde auf den Teller – und das schmeckt man auch! Am Ende haben wir zwar nicht gewonnen, wir sind jedoch überzeugt, dass unser Modell auch für andere Bio-Landwirtschaften funktionieren kann.



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 Arbeitsanleiter: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 arbeitsmarktfremde 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

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

Unsere Klient:innen | Ihre Bedürfnisse

Im Bereich Arbeit – Beschäftigung besteht unsere Zielgruppe aus Menschen aus der **Langzeitarbeitslosigkeit**. Oft haben sie sogenannte multiple Vermittlungshemmnisse aufgrund von Alter, Gesundheit, Qualifikation etc. Die klassische Klientel ist 6 bis 8 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 1st – Soziales Integrationsleasing** für asylberechtigte Personen, die aufgrund ihrer geringen Sprachkenntnisse keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Zudem bieten wir **Praktikant:innen** aus dem Bereich Bildung – Beratung und Personen aus dem Bereich 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**.

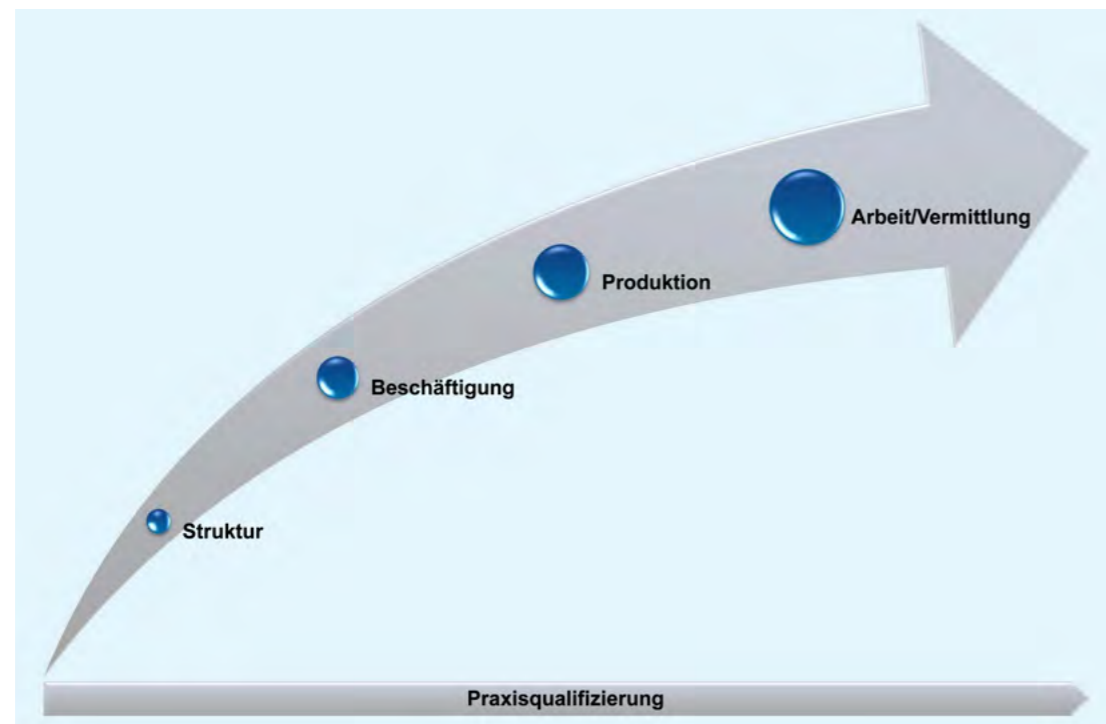
Unsere Mitarbeiter:innen kommen mit sehr individuellen Themen zu uns. Entsprechend gestalten sich die soziale Begleitung und die jeweilige Entwicklung sehr unterschiedlich. **Unser Angebot erstreckt sich von der Beschäftigung bis hin zum Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt**. Das bietet ein großes 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 2021:**Stammmitarbeiter:innen**

37 männlich
31 weiblich

Sozialökonomischer Betrieb SÖB

81 Transitarbeitsplätze in Vollzeit
246 Personen im Arbeitstraining
283 beschäftigte Transitarbeitskräfte
49 Prozent Frauenanteil (31.12.2021)
103 Prozent Auslastung
9,81 Monate Verweildauer Ø
62 Personen an Arbeitsplatz vermittelt

Job Perspektive Vorarlberg

7 Teilnehmer:innen
7.440 geförderte Arbeitsstunden

Work 1st – Soziales Integrationsleasing:

44 Teilnehmer:innen
5 Personen an Arbeitsplatz vermittelt

334 begleitete Personen**Arbeitsangebote und Standorte 2021:**

- **Gastronomie:** Bludenz, Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Frastanz, Nüziders, Thüringen
- **Holzbau & Landschaftspflege:** Frastanz
- **Industrienahe Fertigung:** Frastanz, Rankweil
- **Kooperation Landeskrankenhaus:** Feldkirch
- **Mikroverfilmung & Digitalisierung und Archivaufarbeitung & 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 Transitarbeiter: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.

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



Auch 2021 stellte das Team vom Holzbau kreative und hochwertige Spielplätze in ganz Vorarlberg fertig.

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

Interview mit der Bereichsleitung



Ulli Schmid-Santer

Der AQUA Mühle-Leitgedanke von Gründer Thomas Vogel:

Ich wünsche mir, dass AQUA Mühle niemals die Fähigkeit verliert, gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen und wertzuschätzen, mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen.

Ist dieser Wunsch nach wie vor gültig und wie wird er gelebt?

Florian: Der Leitsatz von Thomas ist nach wie vor ein Fundament unseres Tuns. Im Bereich Arbeit – Beschäftigung vor allem in der Arbeitsanleitung, in der unsere Anleiter:innen auf die Ressourcen der Klient:innen achten und sie wertschätzen. Es wird ressourcenorientiert und nicht defizitorientiert gearbeitet, um diese persönlichen Ressourcen weiterzuentwickeln und zu fördern. Die Ausrichtung der Tätigkeiten an den Ressourcen der Mitarbeiter:innen ist wohl der größte Unterschied zwischen uns als Sozialunternehmen und vielen Firmen in der Privatwirtschaft. Wir schauen ebenso individuell auf die Ressourcen unserer Stammmitarbeiter:innen, mit dem Ziel, diese zu stärken und zu unterstützen, um den herausfordernden Weg gemeinsam zu gehen und unseren Wirkungskreis zu vergrößern.

Ulli: Der zweite Teil von Thomas' Leitgedanken – „im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen“ – bedeutet für uns, dass wir nicht auf den bereits gegangenen Wegen bleiben in der Lösungsfindung, sondern dass wir offen sind für Neues und bereit, auch mal was auszuprobieren. Für das Gehen neuer Wege, ohne zu wissen, wohin sie uns führen, braucht es Mut.

Gibt es dafür Beispiele?

Florian: Wir arbeiten in einem sehr engen Förderkorsett mit eingeschränkten Zielsetzungen und Kennzahlen. Unsere Aufgabe ist, eine gesellschaftliche Wirkung zu ermöglichen und Menschen am Rande der Gesellschaft in deren Mitte zu rücken. Wir entsprechen natürlich den Rahmenbedingungen der Fördergeber und stellen diese Kennzahlen in den Vordergrund. Und gleichzeitig schauen wir sehr individuell auf die Menschen, die zu uns kommen und stellen deren persönliche Entwicklung in den Vordergrund.

Ulli: Wenn wir mit Unternehmen sprechen, die sich für eine Zusammenarbeit mit unserem Bereich in-

teressieren, suchen wir immer miteinander nach Lösungen. Nicht immer gibt es gleich einen klaren Auftrag, sondern oft eine Idee oder ein Ziel, das das Unternehmen erreichen möchte und wir denken gemeinsam darüber nach, über welche Wege das miteinander möglich wird. Wir teilen unsere Expertise und bringen uns gerne ein.

Ziel von AQUA Mühle ist es, durch konkrete Angebote und Hilfe Menschen wieder den Anschluss an die Gesellschaft zu ermöglichen. Wie gelingt euch das in eurem Bereich und wo seht ihr Handlungsbedarf von Politik, Gesellschaft, Wirtschaft?

Florian: Zwischen Ankommen und Abschluss liegt für unsere Transitmitarbeiter:innen oft ein langer Entwicklungsweg. Mit den gegebenen Rahmenbedingungen gelingt es uns gut, die Ressourcenförderung zu leben und eine Arbeitsmarkt-Sprungbrett-Funktion einzunehmen. Der Anschluss an die Gesellschaft verbessert sich ganz sicher. Das enge Rahmenkorsett schränkt uns zwar ein und wir können oft nicht so auf individuelle Bedürfnisse eingehen, wie wir möchten. Ich bin aber überzeugt, dass das trotz der engen Rahmenbedingungen funktioniert.

Von der Gesellschaft und der Wirtschaft würde ich mir mehr Perspektivenwechsel wünschen. Die Gesellschaft darf nicht in eine Neid-Debatte verfallen und die Wirtschaft kann einiges von uns lernen: vor allem die Arbeitsressourcen in den Mittelpunkt zu stellen und nicht stur nach engen Stellenprofilen auszuschreiben. Ideal wäre es, die Stellen an den Menschen anzupassen und nicht den Menschen an die Stelle. Diese Flexibilität ist bei uns Standard, daher sind wir ein Beispiel, wie es funktionieren kann.

Ulli: Im Bereich Arbeit – Beschäftigung haben wir ein breites Spektrum an Aufgaben an jedem Arbeitsplatz, sodass dem Ressourcenmodell entsprechend Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten teilhaben und teilnehmen können. Das Thema „Wie leben wir miteinander am Arbeitsplatz?“ beeinflusst in weiterer Folge das Thema „Wie leben wir miteinander in der Gesellschaft, in der Region und in der Welt?“. Ich lerne während des Mitarbeitens den Umgang miteinander, lerne Konflikte zu lösen und ich lerne zu verstehen, warum eine Person mehr oder weniger Tätigkeiten übernehmen kann. Unsere Arbeitsanleitungen haben eine Vorbildwirkung und gerade in großen Teams bekommen viele Menschen mit, wie wir miteinander umgehen und wie man neue Wege gehen

„Von Gesellschaft und Wirtschaft würde ich mir mehr Perspektivenwechsel wünschen.“

kann. Das erzielt am Ende einen Breitereffekt. Wir haben Expertise und wissen, wie wir Menschen so begleiten können, dass wir eine nachhaltige Wirkung erzielen.

Florian: Wir haben uns auch vorgenommen, dass wir solche Prozesse noch offener und transparenter leben, sodass alle im Team davon profitieren. Und nicht nur im Team, diese Einstellung wird ja von den Beschäftigten hinausgetragen, in ihre eigenen Netzwerke. Mich hat AQUA Mühle z. B. in meinem Denken und Reflektieren auch sehr geprägt.



2021 wurde das Angebot der Objektreinigung um die Wäscherei erweitert.

Wo fehlt noch etwas?

Ulli: Was fehlt, ist die Anerkennung, dass wir auch ein Unternehmen sind, das ist den wenigsten richtig bewusst. Wir müssen schließlich auch nach Unternehmensgrundsätzen wirtschaftlich handeln und sind dadurch durchaus vergleichbar. Wir sind sozial UND ein Unternehmen, das schließt sich ja nicht aus.

Florian: Wichtig wäre, auch den volkswirtschaftlichen Nutzen in den Vordergrund zu stellen. Wir haben einen gesellschaftlichen Auftrag, den wir bei AQUA Mühle gesamt umsetzen. Im Bereich Arbeit – Beschäftigung haben wir aber auch einen großen Wirkungskreis, der oft auf unsere Produkte und Dienstleistungen reduziert wird. Es braucht eine Gesprächsbasis auf Augenhöhe mit Wirtschaft und Politik, in die unsere Expertise als Sozialunternehmen einfließt. Ich denke, wenn man auf uns ähnlich hören würde wie auf andere große Unternehmen, dann könnte die gesellschaftliche Wirkung noch stärker sein.

Was waren oder sind eure größten Herausforderungen in der Pandemie?

Florian: Es gab einen ganzen Haufen Herausforderungen: Unsicherheit, Ohnmacht der Situation gegenüber, keine Lösungen präsentieren zu können, die nachhaltig sind, die fehlende Perspektive von Welle zu Welle, keine Sicherheit und Sta-

bilität bieten zu können und auch die psychische Gesundheit von uns allen. Die Ohnmacht sind wir in der Leitungsfunktion auch überhaupt nicht gewöhnt, wir können eigentlich meistens etwas tun. Aber hier mussten wir immer nur durchhalten. Das ermüdet alle und in dieser Ermüdung liegt eine immense Herausforderung. Das spüren wir sowohl bei unseren Klient:innen, unseren Mitarbeitenden sowie auch bei uns.

Ulli: Für mich war eine große Herausforderung, diese Wellen zu durchleben – dieses gute Gefühl „Jetzt haben wir es geschafft!“ – und dann rutschen wir in die nächste Welle. Die sich ständig verändernden Schutzmaßnahmen sind nachvollziehbar und müssen trotzdem immer stärker eingefordert werden. Sie verlangen ein sehr autoritäres Vorgehen, da sie nicht diskutierbare Gesetze sind. Das Verständnis dafür ist mit der Anzahl an Wellen stetig zurückgegangen. Wir haben in unserer Unternehmenskultur den Ansatz, dass wir diskutieren, um gute Lösungen zu finden. Die Vorschriften waren ohne Diskussion umzusetzen.

Und was konntet ihr lernen?

Florian: Lernen kann man sehr viel, u. a. wie wichtig tragfähige Beziehungen sind. Nicht nur Arbeitsbeziehungen, sondern uns alle als Menschen mit Ängsten und Unsicherheiten zu sehen. Den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, ist für uns als Sozialunternehmen etwas Ureigenes, das gelingt uns vielleicht noch etwas besser als anderen Unternehmen.

Ulli: Wir haben gelernt, dass sehr viel gegenseitiges Vertrauen da ist, dass wir sehr schnell handlungsfähig sind, dass wir gut reflektieren, ob wir richtig gehandelt haben und ob der Weg stimmt. Die Abteilungen haben wunderbar funktioniert. Diese Zeit hat einen weiteren Beweis erbracht, dass wir sehr viel Vertrauen in unsere Teams haben können. Und wir haben auch gelernt, dass wir im Umgang mit Krisen gut sind.

Florian: Das liegt daran, dass wir eine unkonventionelle Art zu arbeiten haben. Bei unseren Klient:innen gibt es einen oft nicht stringenten Ablauf, das sind Menschen mit unterschiedlichsten Bedürfnissen. Mit unserem unkonventionellen Wirken können wir auch Krisen gut bewältigen, weil wir gewohnt sind, rasch neue Wege einzuschlagen.

Ulli: Was wir auch gelernt haben, ist der Umgang mit Auftragsausfällen. Wir nutzen die Zeit, um darüber nachzudenken, was wir noch leisten können. So sind z. B. die Rüstküche und die Fahrradwerkstatt entstanden.

„Wir sind gewohnt, rasch neue Wege einzuschlagen.“

Welche Chancen ergeben sich aus dem jahrelangen „Krisenmodus“?

Florian: Eine Chance in der Pandemie für Vorarlberg sehe ich vor allem darin, dass man sich an den Stärken der Region orientiert. Sich also auch dort auf das Miteinander zu besinnen – auch in Bezug auf die Entwicklung einer Kreislaufwirtschaft. So können ökologische Themen mehr in den Vordergrund rücken, ganz nach dem Motto „think global, act local“.

Ulli: Ich sehe die größte Chance darin, hinzuhören und hinschauen zu MÜSSEN. So kann man Kettenreaktionen z. B. in Lieferketten schneller erkennen. Was passiert denn, wenn jemand nicht liefern kann? Das musste man vorher gar nicht hinterfragen, weil alles funktioniert hat. Jetzt müssen wir uns überlegen, welche anderen Lösungen es gibt. Und diese finden wir oft in der Region, was wieder Chancen bietet. Meine Befürchtung ist, dass wir schnell vergessen, was wir gelernt haben, wenn alles wieder so läuft wie früher.

Florian: Wir haben in den letzten Jahren auch die Funktionen des Sozialstaates wieder neu schätzen gelernt, der uns als Gesellschaft ein starkes und bewahrendes Fundament gibt. Er gibt uns mit dem Solidaritätsprinzip eine Grundlage: So gut es dem Schwächsten geht, so gut geht es der Gesellschaft.

Ulli: Generell eine große Chance bei AQUA Mühle ist die Vielfalt und Multiprofessionalität unserer Mitarbeitenden. Damit haben wir die Chance, sehr breit zu reflektieren, mehr Perspektiven einzubringen. Ich denke, mit diesem breiten Blick sind wir in der Lage, gesellschaftliche Lücken zu schließen.

Worauf seid ihr stolz, wenn ihr auf 2021 zurückschaut?

Florian: Wir sind sehr stolz auf das Konzept der Fahrradwerkstatt. Der Klient:innen-Nutzen steht hier sehr stark im Vordergrund. Wir haben Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen, die ein Brückenschlag in den Arbeitsmarkt sind, sowohl für Menschen aus der Arbeitslosigkeit als auch für



Unser Garten hat 2021 das Ländle Bio-Gütesiegel sowie die Zertifizierung als Green-Care-Betrieb erhalten.

Lehrlinge. Auch dass wir in einer sehr engen Partnerschaft mit der Wirtschaft stehen, ist ein Vorzeigemodell, wie ein soziales Unternehmen am Markt agieren und zusammen mit der Wirtschaft einen gesellschaftlichen Nutzen schaffen kann.

Ulli: Gleiches gilt auch für die Rüstküche, unsere weitere große Innovation 2021. Das Angebot richtet sich an größere Gastronomiebetriebe, für die wir regionales Gemüse verarbeiten (rüsten) und Personal bereitstellen, um Produktionsspitzen abzudecken. So bleiben Wertschöpfung und Arbeit im Land. Auch da haben wir den Nutzen für Klient:innen, den Nutzen für die Region, das Gemeinwohl und die Landesziele gebündelt in den Vordergrund gestellt.

Florian: Wir können auch sehr stolz auf unsere Vermittlungszahlen sein: Wir haben 2021 sehr viele Menschen in den Arbeitsmarkt vermitteln können. Das liegt zum einen an der guten Arbeitsmarktlage, zum anderen haben wir unsere Vermittlungsarbeit auch professionalisiert und nachhaltige Netzwerke aufgebaut. Was wir dabei nicht vergessen dürfen, ist das hohe Engagement der Mitarbeitenden, die in diesem schwierigen Jahr viel Verantwortung übernommen haben, diese aber gut auf mehreren Schultern verteilt haben. Dass das mit so einer Selbstverständlichkeit funktioniert hat, macht mich sehr, sehr stolz.

Ulli: Wir haben zudem einen reibungslosen Leitungsübergang in der Mikroverfilmung & Digitalisierung geschafft. Es war sehr schön zu sehen, wie ein Mitarbeiter loslassen konnte, alles super übergeben hat und die neue Leiterin Arbeit und Team übernommen hat. Auch der sehr große und aufwändige Umzug der Industriehallen Fertigung in die neue Halle in Frastanz und die Zusammenlegung der beiden Standorte in der Abteilung Holzbau & Landschaftspflege sind sehr unproblematisch verlaufen. Das zeigt uns, dass unsere Teams wunderbar zusammenarbeiten.

Florian: Noch ergänzen möchte ich, dass wir die Jahresschwerpunkte, die wir uns für 2021 vorge-

nommen hatten, zum Großteil umsetzen konnten und sie uns wie ein roter Faden durch das Jahr geleitet haben. Darauf können wir auch sehr stolz sein.

Ulli: Ich bin auch stolz darauf, dass wir im AQUA Garten zwei Zertifizierungen geschafft haben: das Ländle Bio-Gütesiegel und die Zertifizierung als Green Care Betrieb. Jede Zertifizierung birgt sehr viel Reflexionsarbeit und Orientierungsarbeit in sich – was brauchen wir, was machen wir, wo wollen wir hin? Wir haben außerdem bei „Vorarlberg am Teller“ teilgenommen und dafür unser Einkaufsverhalten in der Gastronomie analysiert. Vor allem dahingehend, wie wir noch mehr in der Region einkaufen können. Aus diesen Überlegungen heraus ist dann ja auch die Rüstküche entstanden. Da haben wirklich große Denkprozesse stattgefunden.

Florian: Im Hinblick auf die Pandemie sind wir auch sehr stolz auf unsere Mitarbeitenden, die mit großen Einschränkungen ihren Job und die Anleitung unserer Klient:innen sehr gut gemacht haben. Z. B. in der Objektreinigung und hier vor allem in den Sozialzentren. Dort mussten unsere Mitarbeitenden mit massiven Schutzvorrichtungen arbeiten, das sah teilweise aus wie Arbeiten im Raumanzug. Und trotzdem haben sie ihre Aufgaben ausgezeichnet erledigt.

Ulli: Und unsere kleinen Standorte, die mit kleinen Teams und daher wenig Ausfallsicherheit arbeiten müssen – wie Martin in der Tankstelle, Daniela und Ella im AQUA Garten sowie Heinz und Eva in der Breanderei – sie haben sehr gut durch dieses Jahr navigiert und dabei ihre Stammkundschaft noch erweitert. Das war und ist sehr beeindruckend.

Was fällt euch zu Vielfalt ein, wenn ihr an eure Teams denkt? Was ist euch in der Zusammenarbeit wichtig?

Florian: Wir bewegen uns in so vielen unterschiedlichen Branchen und haben Mitarbeitende mit so vielen verschiedenen Hintergründen und Berufserfahrungen – sowohl beim Stammpersonal als auch bei den Transitmitarbeiter:innen – wir haben also eine ständige Vielfalt und Multiprofessionalität, die in unser Tun einfließen. Das bietet uns eine große Reflexionsmöglichkeit mit vielen unterschiedlichen Blickwinkeln. Aus diesem Grund ist uns auch die Teilhabe jeder einzelnen Person so wichtig. Weil eben jeder und jede etwas beizutragen hat. Jede Meinung ist wichtig, bringt uns voran und kann entscheidend sein.

Was habt ihr euch für 2022 vorgenommen?

Florian: Wir haben uns auch für 2022 Jahreschwerpunkte gesetzt. Auf der übergeordneten Ebene sind das tragfähige Beziehungen, aufeinander schauen und gemeinsam nachhaltige Wirkungen zu erzielen. Außerdem gibt es 2022 einen Qualitätsschwerpunkt und dort ist z. B. die Qualitätsentwicklung in der Begleitung unserer Transitmitarbeiter:innen zentral, um noch mehr hinzuschauen, sie noch besser zu fördern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter zu erhöhen.

Ulli: Unterstützend möchten wir in den Teamsitzungen wieder mehr Themen diskutieren, wieder ins Gespräch kommen, uns wieder kennenlernen, uns fachlich verstärkt austauschen. Jede Meinung ist wichtig und wir möchten die Vielfalt und die Multiprofessionalität noch stärker in den Alltag und in die Bereichsentwicklung einbinden. Es ist uns wichtig, dass wir Infos im Gespräch erfahren und nicht über Factsheets und Listen.

Florian: Wir sehen das auch als Gegenmodell zur aktuell herrschenden Polarisierung in der Gesellschaft. Wir möchten noch mehr miteinander denken, noch mehr in Austausch gehen und unterschiedliche Perspektiven noch mehr wertschätzen.

Wie unterstützt ihr eure Mitarbeitenden?

Florian: Ich denke eben genau mit diesen tragfähigen Beziehungen. Wir schauen aufeinander und versuchen unsere Mitarbeiter:innen ressourcengerecht zu unterstützen. Das heißt, wir unterstützen uns gegenseitig auf Basis dessen, welche Unterstützung wir voneinander benötigen – was dann auch wieder die tragfähigen Beziehungen fördert.

„Lösungen finden wir oft in der Region.“

Das Angebot der Rüstküche zielt auf das Gemeinwohl: Wir verarbeiten lokales Gemüse und stellen Personal für Betriebe in der Region bereit.



Seit Sommer 2021 montieren, warten, servicieren und reparieren wir (E-)Fahrräder in der neuen Fahrradwerkstatt.





Bildung – Beratung

In Beziehung treten – da sein mögen | Wertschätzung vermitteln – da sein dürfen

Der Bereich Bildung – Beratung umfasst Angebote, die im Auftrag des AMS Vorarlberg durchgeführt werden. Weiters zählen die AQUA Lehrwerkstatt, die Kindertagesbetreuung Panama, die Zick Zack Schulsozialarbeit, das Personalservice, Erlebnispädagogik und Klärung/Testpsychologie zu unseren Angeboten.

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.

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

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

Kennzahlen 2021:

Stammmitarbeiter:innen
18 männlich
52 weiblich

Panama Kindertagesbetreuung
50 Kinder
24 in Dornbirn
26 in Frastanz

AQUA Lehrwerkstatt
26 Lehrlinge
6 Betriebsdienstleister:innen
1 Bürokaufleute
1 Fahrradmechatroniker:in
1 Facharbeiter:innen Feldgemüsebau
6 IT-Techniker:innen
7 Köch:innen
3 Restaurantfachleute
0 Systemgastronomiefachleute

AMS-geförderte Angebote
1.331 Teilnehmer:innen
224 Arbeitsplatzcoaching
629 BBEN BASIC
36 Brücke zur Arbeit
25 Frauen-Power
60 Job House
93 Netzwerk Arbeit
79 Perspektiven Werkstätten
161 standUP!
24 Tapetenwechsel

Zick Zack Schulsozialarbeit
715 Schüler:innen
186 Einzelfallhilfe
58 Elternberatungen
26 Projekte mit Schulklassen
397 Schüler:innen bei Klassenprojekten
74 Leistungsbezieher:innen
Soziale Gruppenarbeit

Bildung – Beratung

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

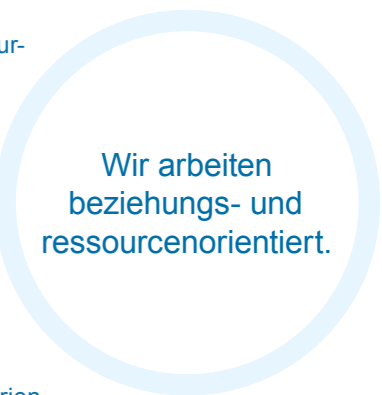
bilden in der Beratung, Begleitung und Betreuung dabei zentrale Bezugspunkte.

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 Schulzuweisungen 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

Der AQUA Mühle-Leitgedanke von Gründer Thomas Vogel:

Ich wünsche mir, dass AQUA Mühle niemals die Fähigkeit verliert, gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen und wertzuschätzen, mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen.

Ist für euch der Wunsch immer noch gültig und wie wird er gelebt?

Philipp: Das Erkennen von gesellschaftlichen Themen zeigt sich beispielsweise in der Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen, konkret bei Frauen-Power und Tapetenwechsel. Beide Maßnahmen wurden 2020 entwickelt und werden seitdem umgesetzt. Frauen-Power ist ein Angebot, das jobsuchende Frauen mit Migrationshintergrund unterstützt. Es werden kulturelle Unterschiede der Teilnehmer:innen herausgearbeitet, im Fokus steht die Förderung des Selbstwerts und Selbstbewusstseins der Frauen. Meiner Meinung nach ist das ein sehr wichtiges Thema in unserer Gesellschaft.

Auch mit dem neuen Angebot „Tapetenwechsel“ gehen wir ein gesellschaftlich brandaktuelles Thema an, denn die psychischen und psychosozialen

Belastungen bei Jugendlichen haben in den beiden Pandemie Jahren stark zugenommen. Tapetenwechsel ist ein spezielles Angebot ausschließlich für Jugendliche mit psychischen und psychosozialen Belastungen, bei dem ihnen Techniken und Skills vermittelt werden, wie sie mit Stresssituationen und Angstzuständen besser umgehen können. Es geht um das Achtsam-Sein mit sich selbst. Die Jugendlichen lernen, besser mit ihren psychischen und psychosozialen Beeinträchtigungen zu leben und umzugehen. Auch diese Maßnahme ist etwas Neues, das ganz dringend benötigt wurde und auch in Zukunft nichts an Relevanz verlieren wird.

Hervorheben möchte ich zudem die Neukonzeptionierung von StandUP! mit einem 3-Phasen-Modell, das die Jugendlichen durchlaufen. StandUP! startet mit der Workshop-Phase, bei der die Jugendlichen individuelle Workshops mit unterschiedlichen Themen absolvieren. Im Vorfeld der Workshops werden die Interessen und Bedürfnisse der Jugendlichen analysiert und dann gezielt darauf eingegangen. Die 2. Phase ist die Qualifizierungsphase, bei der die Jugendlichen in verschiedenen Projekten Praxiserfahrung sammeln. Die 3. Phase ist dann die Praktika-Phase, in der die Jugendlichen ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren.



Elisabeth Sperandio



Philipp Salzmann

Elisabeth: Philipp hat jetzt vor allem auf die gesellschaftlichen Antworten Bezug genommen, ich möchte noch ein paar Worte zu den persönlichen Ressourcen sagen. Thomas Vogels Leitgedanke begegnet einem überall, in allen Bereichen von AQUA Mühle. Er ist vom Mühlecafé bis hinein in unseren Bereich der Bildungs- und Beratungsmaßnahmen zu finden. Der Leitgedanke drückt meiner Meinung nach eine Haltung aus, die sich einerseits in der grundlegenden Konzeption von solchen Maßnahmen zeigt. Sie wirkt jedoch auch „im Kleinen“, beispielsweise in der Einzelberatung, in welcher stets der Blick auf Ressourcen statt auf Defizite gerichtet ist. Der Leitgedanke von Thomas Vogel wird stets weiterentwickelt und aktualisiert – wo können noch weitere Ressourcen und Potentiale ausgeschöpft werden?

Ziel von AQUA Mühle ist, durch konkrete Angebote und Hilfe Menschen wieder den Anschluss an die Gesellschaft zu ermöglichen. Wie gelingt das in eurem Bereich und wo gibt es Handlungs- und Unterstützungsbedarf?

Elisabeth: Ich erinnere mich an ein Gespräch, das ich kürzlich mit einer Kollegin von pro mente hatte. Sie hat mir von einem ihrer Klienten erzählt, der bei uns die Maßnahme StandUp! besucht. Die Entwicklung des Klienten war für sie gut sichtbar. Er steht jetzt morgens wieder auf und schafft es, zur Arbeit zu gehen, lebt wieder eine Alltagsstruktur. Das war kein AQUA-internes Eigenlob, sondern eine Rückmeldung von außen, die Freude bereitet und die kleinen und großen Erfolge unserer Tätigkeit aufzeigt. An diesem Beispiel wird sichtbar, dass Vermittlung in eine Arbeitstätigkeit nicht nur punktuell passiert, sondern dass diese auch nachhaltig wirken kann.

In Bezug auf die Frage nach Handlungs- und Unterstützungsbedarf würde ich mir jedoch noch mehr Gestaltungspotential und Handlungsmöglichkeiten

innerhalb des engen Förderkorsetts wünschen, um noch mehr Nachhaltigkeit erzielen zu können. Der Fokus muss sich weg von einer schnellen Vermittlung hin zu einer nachhaltigen Vermittlung verändern. Das wäre mein großer Wunsch.

Philipp: Ein Kernauftrag des AMS ist die Vermittlung jobsuchender Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt, daran können wir unsere Zielerreichung messen. Wir schaffen es gut, dank der aktuell sehr guten, langen und hohen Förderungen des AMS, z. B. über das Angebot Sprungbrett. Wir erfahren hier große Unterstützung, die es uns leichter macht, Vermittlungen durchzuführen.

Zusätzlichen Unterstützungsbedarf sehe ich ebenfalls in der Flexibilisierung der Umsetzungsstrukturen, denn hin und wieder steht der Formalismus im Weg. Ich würde mir mehr praktische als formalistische Lösungen für die Klient:innen wünschen. Ein kleines Beispiel dazu: Wir haben im Panama Dornbirn einen jungen Mann, einen Praktikanten, er würde gerne die Ausbildung zum Kindergartenassistenten machen. Es gibt aktuell eine Ausbildung zur Kindergartenassistentin über das AMS / FAB, allerdings dürfen daran – ich nehme an, das hat mit der Frauenquote zu tun – nur Frauen teilnehmen! Natürlich gibt es auch noch andere Kurse, die sind aber weitaus teurer.

Elisabeth: In diesem Zusammenhang wäre ein intensiverer Diskurs bei der Ausarbeitung von Förderrichtlinien und Förderstrukturen zielführend. Wir bringen die fachliche Expertise mit und könnten kreative und wirksame Wege hin zur Erreichung der Arbeitsfähigkeit umsetzen. Doch durch die straffen, engen Vorgaben – die übrigens immer noch differenzierter werden – können wir unsere Expertise oft nicht mehr einbringen. Es ist dieses Spannungsfeld, in welchem wir uns aktuell bewegen. Natürlich verstehe ich auch die Herausforderungen von Fördergeber und Politik, denn selbstverständlich braucht es faire und steuerbare Verteilungsschlüssel und Missbrauch muss möglichst ausgeschlossen werden. Aber eine Übersteuerung hat auch Einfluss auf die fachliche Qualität, deshalb würde ich mir mehr Austausch wünschen.

Philipp: Vorgaben und Richtlinien sind das eine, die Umsetzung ist oft schwierig. Praktikable, für die Klient:innen ideale Lösungen können oft aufgrund der engmaschigen Richtlinien nicht umgesetzt werden, ich wünschte mir manchmal mehr autonome Entscheidungsfreiheit, mehr Flexibilität.

Elisabeth: Es hat eine Misstrauenskultur überhandgenommen. Wir müssen wieder vermehrt zu kooperativen Modellen mit gegenseitigem Vertrauen und entsprechenden Handlungsspielräumen kommen. Lasst uns im Dialog bleiben.



Sich ausprobieren, Stärken und Fähigkeiten erkennen – das sind einige der Ziele des Angebotes von StandUP!

Hat sich vom 1. zum 2. Pandemiejahr etwas verändert? Was waren bzw. sind die größten Herausforderungen?

Philipp: Herausforderungen waren (bzw. sind immer noch) die personellen Engpässe, z. B. im Trainer:innenbereich, in welchem es immer wieder einmal zu Ausfällen kam. Schlimmer war es allerdings in der Kindertagesbetreuung, denn dort hatten bzw. haben wir durch die Kinder, die ja noch gar nicht richtig vor Covid geschützt werden konnten, gewisse Multiplikatoren. Wir hatten zwar glücklicherweise nie eine Komplettschließung, aber wir waren teilweise knapp davor. Es kam schon vor, dass zeitgleich drei oder vier Betreuer:innen in Quarantäne bzw. als Kontaktperson in häuslicher Absonderung waren.

Eine weitere Herausforderung für uns waren die Einzelcoachings, die vielfach nur telefonisch stattfinden konnten. Am Telefon sind die sprachlichen Barrieren höher als im persönlichen Gespräch. Deshalb haben wir nach Möglichkeit speziell die Erstgespräche in Präsenz durchgeführt, weil wir feststellen mussten, dass die tatsächliche Eintrittsquote nach telefonischen Erstgesprächen deutlich gesunken ist.

Bei der Schulsozialarbeit spürten wir einen Rückgang der Aufträge, weil es in den Klassen immer wieder zu Ausfällen kam, Klassen geteilt wurden oder ganze Klassen teilweise in Quarantäne waren. Wir hatten weniger Betreuungsaufträge, konnten beispielsweise weniger Gruppenangebote durchführen, weil die Schüler:innen teilweise gar nicht mehr zu uns kommen konnten.

Elisabeth: Ich möchte hier auch noch einen Blick in die Zukunft wagen. Ich glaube, dass unabhängig von der weiteren Dauer der Pandemie noch sehr große Post-Corona-Herausforderungen auf uns zukommen werden. Speziell was die psychische Labilität bei Schülerinnen und Schülern im Rahmen unserer Tätigkeit in der Schulsozialarbeit oder in der Arbeit mit den Kleinkindern in der Kinderbetreuung angeht.

Was konntet ihr lernen aus der Pandemie, aus dem Krisenmodus?

Elisabeth: Gelernt haben wir aus der Pandemie, Krisen-Know-how aufzubauen. Wir waren kreativ, fanden gemeinsam gute Lösungen. Die Mitarbeiter:innen waren sehr flexibel, hatten einen guten Zusammenhalt innerhalb der Teams, sprangen bei Bedarf gegenseitig ein und machten Überstunden. Doch durch die lange Dauer der Pandemie führte das immer mehr zu Ermüdung bis hin zur Erschöpfung. Auch hier sehe ich eine Herausforderung für die Zukunft, denn es wird sich erst zeigen, was die Pandemie bei unseren Mitarbeiter:innen ausgelöst hat und welche Nachwehen noch kommen werden. Zwei Jahre Pandemie sind nicht spurlos an uns allen vorbeigegangen, sie haben viel Kraft und Motivation gekostet.

Was wir auch noch gelernt haben, ist die Nutzung der digitalen Medien. Da haben wir die Entwicklung enorm vorangetrieben und vieles wird auch langfristig bleiben. Gleichzeitig haben wir auch realisiert, wie wichtig persönliche Begegnungen sind, v. a. im Rahmen der Arbeitsbeziehung mit unseren Klient:innen. Dieses „Zwischenmenschliche“ wird über Videokonferenzen nicht greifbar. Die Verbindlichkeit, das Commitment ist im persönlichen Gespräch deutlich stärker als bei einem Onlinegespräch.

Worauf seid ihr stolz? Was waren eure Highlights 2021?

Philipp: Stolz bin ich vor allem auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denn die Pandemie hat ihnen sehr viel abverlangt. Sie haben die Bereichs- und Abteilungsleiter:innen massiv unterstützt, uns viel abgenommen, vieles mitgetragen. Ich bin auch stolz, dass wir trotz Pandemie die neuen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt haben. Vor allem das Skills-Training bei Tapetenwechsel ist wirklich sehr gut, das kannte ich vorher selber nicht, und bringt den Jugendlichen unheimlich viel. Sie können davon wirklich sehr stark profitieren.

Stolz bin ich auch auf unsere Lehrlinge, vor allem auf jene, die 2021 die Lehrabschlussprüfung erfolgreich geschafft haben. Ich finde es immer ein bisschen schade, dass wir die Lehrlinge nach Ende der Lehrzeit verlieren und wir keine Einsatzbereiche haben, sie weiterzubeschäftigen und zu behalten.

Elisabeth: Ich bin ja erst im November eingestiegen, da war 2021 schon fast vorbei. Stolz bin ich, bei AQUA dabei zu sein und erlebe die Zeit als sehr lehrreich und intensiv. Ich bin froh, dass der Übergang gut gelungen ist, ich habe ja die Aufga-

„Stolz bin ich vor allem auf die Mitarbeiter:innen, denn die Pandemie hat ihnen sehr viel abverlangt.“

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



ben von einer sehr langjährigen Kollegin inmitten einer Krisenzeit übernommen. Ich bin stolz und froh, dass wir den Zuschlag für alle eingereichten Projekte wieder bekommen haben.

Multiprofessionalität, Vielfalt – was fällt euch dazu ein, wenn ihr an eure Teams denkt, was ist euch in der Zusammenarbeit wichtig?

Philipp: Wir achten darauf, dass wir unsere Teams nicht nur mit einer Sorte Profession bestücken, sondern Vielfalt hineinbringen, weil es uns schon sehr wichtig ist, dass wir mehrere Sichtweisen und Perspektiven haben. Unsere Teams sind größtenteils gut durchmischt mit Sozialarbeiter:innen, Pädagog:innen, Psycholog:innen, Betriebswirtschaftler:innen, Coaches und Trainer:innen. AQUA Mühle ist generell sehr gut aufgestellt, die team- und abteilungsübergreifende Arbeit funktioniert sehr gut. Das AQUA Mühle-Personal ist sehr vielfältig, die unterschiedlichsten Menschen bringen ein buntes Potpourri an Ressourcen ins Unternehmen ein. Im Geschlechterverhältnis sind wir in unserem Bereich sehr frauenlastig, speziell im Jugendbereich würde ich mir mehr männliche Trainer wünschen.

Elisabeth: Wichtig ist uns v. a. die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel. Wie eng ist jemand in seinem Denken verhaftet oder eben fähig, über den eigenen Tellerrand zu schauen? Wie gut kann er oder sie sich in andere Disziplinen hineinversetzen und diese auch wertschätzen?

Worauf achtet ihr bei Neueinstellungen?

Philipp: Bei Neueinstellungen achten wir natürlich auf die Vorgaben vom Fördergeber. Im AMS-Bereich müssen Interessierte mindestens Coach oder Trainer:in sein. Ansonsten schauen wir darauf, dass die Bewerber:innen zumindest einmal für ein paar Stunden ins Team kommen, um zu schnuppern. Speziell in der Kinderbetreuung und in der Schulsozialarbeit, damit sich auch die bestehenden Mitarbeiter:innen ein Bild machen können.

Die Entscheidung über eine Neueinstellung fällt meistens im Team.

Elisabeth: Bei Neueinstellungen stehen zudem die vorhandene Fachlichkeit und professionelle Grundhaltung der Person im Vordergrund. Was ist die Motivation, was bewegt die interessierte Person in diesem Feld zu arbeiten? Welche Bilder von unseren Zielgruppen bestehen? Hier sind mir fachliche Zugänge wichtig – „Ich möchte die Welt retten“ ist zu wenig. Sehr wichtig bei Neueinstellungen ist auch die Frage, wie flexibel die Person ist. Wer viel Struktur und sichere Rahmenbedingungen sucht, für den wird es bei AQUA schwierig. Wir brauchen Beweglichkeit und Flexibilität.

Was habt ihr euch für 2022 vorgenommen und wie wollt ihr das umsetzen?

Philipp: Ein großes Thema AQUA-weit ist die Qualität und die Qualitätsverbesserung bzw. überhaupt die Qualitätsrichtlinien zu konkretisieren. Für unseren Bereich Bildung – Beratung haben wir bereits einige Qualitätsverbesserungsprozesse gestartet und einiges geplant. Wir möchten Impulsworkshops für alle Mitarbeiter:innen, aber vor allem für neue Mitarbeiter:innen durchführen, damit wir laufende Prozesse optimieren oder Dokumentationen vereinheitlichen können.

Elisabeth setzt sich intensiv mit dem internen Qualitätsmanagementsystem auseinander. In einer eigenen Arbeitsgruppe werden Fragebögen über- oder neu ausgearbeitet, z. B. für die Abfrage der Teilnahmezufriedenheit der Klient:innen oder um die Zufriedenheit der Panama-Eltern abzufragen. Wichtig ist uns, dass die Rückmeldungen nach Möglichkeit rasch umgesetzt werden und tatsächlich zur Qualitätsverbesserung beitragen.

Eine Teamentwicklungsklausur auf Abteilungsleitungsebene hat bereits stattgefunden. Elisabeth, Julia und Alex arbeiten an einer Willkommensmappe für neue Mitarbeiter:innen.

Elisabeth: Sie soll als Ergänzung zum AQUA Mühle-Handbuch dienen und neue Mitarbeiter:innen, vor allem in den Bereich Bildung – Beratung gut einführen. Es sollen die Maßnahmen gut erklärt werden, vor allem auch die Schnittflächen zwischen den einzelnen Maßnahmen. Wer sind meine Kontaktpersonen in den verschiedenen Maßnahmen? Wer ist für mich relevant? Es geht um eine Konsolidierung der Bereichsstrukturen und eine Weiterentwicklung der Bereichskultur. 2021 war sehr dynamisch, es gab sehr viel Neues. 2022 fokussieren wir uns auf Prozesse, Strukturen, Abläufe, damit der Bereich auf guten, stabilen Füßen steht. Es geht aber auch um eine Auseinandersetzung mit unseren leitenden Grundsätzen und gemeinsamen Qualitätsansprüchen.

„Thomas Vogels Leitgedanke begegnet einem überall, in allen Bereichen von AQUA Mühle.“

Unsere Lehrlinge nahmen an einem Workshop zum Thema Achtsamkeit und Stress teil.



Wohnen – Leben

Halt und Sicherheit geben – da sein können

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

Unsere 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 2021:

Stammmitarbeiter:innen

24 männlich
38 weiblich

227 Klient:innen

136 Tagesstruktur all_tag
62 Wohnbetreuung
10 Insider
19 Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung
1 erfolgreiche Lehrabschlussprüfung

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

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

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, die von einer [Autismus-Spektrum-Störung](#) betroffen und auf der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle

sind, Unterstützung bei der [Lehrausbildung](#) an. Aufgrund ihrer Beeinträchtigungen in der sozialen Interaktion, den ungewöhnlich ausgeprägten Interessen und stereotypen Verhaltensmustern ist eine Integration dieser Personengruppe in den Arbeitsmarkt ohne professionelle Begleitung nur selten erfolgreich. Wir begleiten von der Berufsorientierung, der Klärung von Ressourcen und möglichen Ausbildungen bis hin zur Schnittstelle Betrieb-Schule-Familie-Lehrling.

Im Wohnen gibt es verschiedene Angebotsformen. Dazu zählen das [Wohncoaching](#), unterteilt in [Ambulant Betreutes Wohnen](#), [Übergangswohnen](#), [Betreutes Wohnen](#) und [Unterstütztes Wohnen](#) und [Tagesstrukturangebote wie Klettern und Erlebnispädagogik](#), [Gruppenarbeit](#) 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

Der AQUA Mühle-Leitgedanke von Gründer Thomas Vogel:

Ich wünsche mir, dass AQUA Mühle niemals die Fähigkeit verliert, gesellschaftliche und persönliche Ressourcen zu erkennen und wertzuschätzen, mit dem Ziel, im gegenseitigen Nutzen neue Antworten zu finden und Neues zu schaffen.

Ist für euch der Wunsch immer noch gültig und wie wird er gelebt?

Kerstin: Für mich hat der Satz immer noch eine sehr hohe Bedeutung. Bei allen Menschen mit denen wir in unserem Bereich zu tun haben, egal ob Klient:innen, Netzwerkpartner:innen, Mitarbeiter:innen oder Kolleg:innen, es geht immer darum, zu schauen, welche Ressourcen vorhanden sind. Es geht darum, Ressourcen zu entdecken und zu stärken, zu gestalten und das Beste daraus zu machen.

Susanne: Es ist der Leitsatz per se. Er braucht auch keine Überarbeitung, denn er spiegelt unseren Kernauftrag und unsere Daseinsberechtigung wider. Kerstin hat sich stark auf die Klient:innen-ebene bezogen, ergänzen möchte ich auch die emotionale Ebene und die Entwicklungsebene

im Land selbst. Es ist unser Auftrag, auch in der Gesellschaft Ressourcen zu finden, Antworten zu geben und Neues zu schaffen. Wobei, wenn man ganz ehrlich ist, hinken wir momentan immer hinterher, denn die gesellschaftlichen Veränderungen kommen momentan so schnell daher, und zwar in allen Lebensbereichen, ob das Soziale oder Wirtschaft ist, das macht es derzeit sehr schwierig. Die Herausforderung ist jetzt, im Überlebensmodus nicht darauf zu vergessen, dass man trotz allem kleine Innovationen initiieren kann, zumindest gedanklich. Wir dürfen die Visionen nicht verlieren.

Du meinst, dass wir im ganzen momentanen Chaos, mit den vielen Schwierigkeiten, mit denen wir derzeit leben müssen, die Innovationen nicht vergessen?

Susanne: Es wird vieles verunmöglicht, weil wir immer schauen müssen, dass wir alles irgendwie überstehen, speziell aus Sicht der Mitarbeiter:innen, denn wir sind müde, sind im Mangel, sind ständig eingeschränkt durch die Pandemiemaßnahmen. Die Klient:innenarbeit bleibt jedoch gleich herausfordernd und trotzdem stagniert sie, weil die Entwicklungsprozesse dadurch auch begrenzt sind. Neues zu machen, macht nicht nur

Lust, sondern bedeutet auch Mehrarbeit. Aufgrund des allgemeinen Energiemangels lässt sich Neues derzeit nur in Gedanken durchspielen, im Alltag hat Neues momentan leider nur wenig Platz.

Das Ziel von AQUA Mühle ist, durch konkrete Angebote und Hilfe Menschen wieder den Anschluss an die Gesellschaft zu ermöglichen. Wie gelingt das in eurem Bereich und wo gibt es Handlungsbedarf?

Kerstin: In unserem Bereich arbeiten wir mit Menschen, die auf irgendeine Art und Weise eine Beeinträchtigung mitbringen und deshalb ist für uns die UN-Behindertenrechtskonvention ganz maßgeblich und ganz stark im Fokus. Das Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft und das Recht auf Arbeit sind die großen Schwerpunkte in unserem Bereich. Unsere Aufgabe ist es, den Menschen dieses Recht auf Teilhabe, das Recht auf Wohnen und das Recht auf Arbeit optimal zu ermöglichen. Ich denke, da gibt es ganz viel Optimierungsbedarf, da ist die Politik, aber auch die Gesellschaft bzw. jeder, jede Einzelne gefragt. Manchmal gelingt es uns besser, manchmal weniger gut, aber das Thema ist sehr zentral.

Susanne: Es ist einiges gelungen im letzten Jahr z. B. mit dem Start von Insider oder durch die Möglichkeit der Differenzierung zwischen dem Angebot Tagesstruktur und Wochenstruktur, das sind Schritte in eine gute Richtung. Nichtsdestotrotz sind wir in der Umsetzung ausgebremst, es gibt so viele gesellschaftliche Herausforderungen beinahe in jedem Lebensbereich, wie z. B. Schule, Ausbildung. Wir stecken mitten im Gesellschaftswandel, den wir ja schon lange erwartet haben. Aber auch hier gilt es genau hinzuschauen, was denn überhaupt zu verändern ist. Ich denke, da ist die Politik auf allen Ebenen gefordert, das fängt beim Bildungswesen an und hört bei Inklusion auf. Es gibt noch große Lücken und große Fragezeichen, für die es nur bedingt Antworten gibt. Das eine ist Geld, das andere sind politische Entscheidungen aber es gibt vor allem Fragen, die es zu beantworten gilt. Was wollen wir für eine Gesellschaft haben? Wollen wir tatsächlich eine Gesellschaft mit viel Teilhabe, gilt das noch? Oder gehen wir mehr retour zur Separierung?

Hat sich vom ersten zum zweiten Pandemiejahr etwas verändert? Was waren bzw. sind die größten Herausforderungen? Was konntet ihr lernen aus der Pandemie, aus dem Krisenmodus, und was für neue Chancen ergeben sich vielleicht?

Kerstin: Rückwirkend betrachtet, waren unsere größten Sorgen und Ängste immer „Wie wirkt sich

die Covid-Erkrankung auf Menschen mit massiven Vorerkrankungen aus?“. Glücklicherweise hat uns das Thema im zweiten Jahr eigentlich gar nicht mehr betroffen. Die zweite Angst war bezüglich großer Personalausfälle, zum Glück war hier die Angst größer als die tatsächlichen Ausfälle. Erst in den letzten Wochen des Jahres 2021 hatten wir Probleme mit Personalausfällen.

Positiv aus dieser Zeit mitnehmen kann ich die Erkenntnis, dass man in der Krise dann doch stärker ist und es besser funktioniert, als man denkt, dass man gemeinsam fast alles schaffen kann. Wichtig war für uns immer das Ziel, die Fokussierung und Themenpriorisierung im Auge zu behalten und darauf zu achten, dass man nicht zu viel Energie verbraucht.

Worauf seid ihr stolz, wenn ihr zurückblickt? Was waren die Highlights 2021?

Kerstin: Im Juli 2021 haben wir mit Insider gestartet. Bei Insider geht es um die Integration bzw. Inklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt. Über Insider bekommen sie Unterstützungsleistungen und Beratungen im Betrieb, neue Kolleg:innen und so weiter. Es war ein Highlight, dass das Projekt finanziell unterstützt wird und umgesetzt werden konnte. Wir konnten bereits mit einigen Leuten starten, das ist wirklich toll.

Weitere Highlights waren die Kleidertauschbörse, wo Leute Kleidung mitbrachten und gegenseitig austauschten. Die Weihnachtsfeier, die jedes

Die Kleidertauschbörse „Tauschrausch statt Kaufrausch“ findet inzwischen zweimal jährlich statt und erfreut sich größter Beliebtheit.



„In der Krise ist man dann doch stärker und es funktioniert doch alles besser, als man denkt.“

Jahr etwas ganz Besonderes ist, konnten wir trotz Pandemie durchführen, wir haben dezentral an verschiedenen Standorten in kleineren Gruppen gefeiert. Und der Zusammenhalt während des ganzen Jahres war etwas ganz Besonderes.

Susanne: Speziell im Bereich Wohnen hat es uns aufgrund der Personalsituation extrem gebeutelt. Was mich schon stolz macht, war, dass das Team in seiner Stimmung nicht in die Krise kam, dass das Team extrem gut funktioniert hat, obwohl alle belastet und überlastet waren. Aber alle saßen im selben Boot, speziell in den letzten Wochen des Jahres, in denen ein Drittel des Teams ausgefallen ist und allen klar war, wir müssen jetzt zusammenhalten. Es macht mich stolz, dass wir alle Plätze ausschöpfen konnten, keine Reduzierung vornehmen mussten, dass wir trotzdem Klient:innen mit multiplem Hilfebedarf aufnehmen und ihnen auch bei komplexen Problemen helfen konnten.

Ihr habt beide immer wieder verstärkt das Team angesprochen, Multiprofessionalität, Vielfalt – was fällt euch dazu ein, wenn ihr an eure Teams denkt, was ist euch in der Zusammenarbeit wichtig?

Kerstin: Ganz zentrale Punkte in Bezug auf Mitarbeiter:innen sind, dass es auf fachlicher, aber auch auf persönlicher Ebene stimmt, dass man sich gegenseitig unterstützt im Team, eine wertschätzende Arbeitshaltung hat. Gerade von der Multiprofessionalität profitieren wir sehr stark, es macht ein Team bunter, durchmischer. Es kommen dadurch mehr unterschiedliche Perspektiven zusammen, es ermöglicht, dass man gegenseitig voneinander lernt und profitiert, das zeigt sich dann ja auch in unserer Arbeit mit unseren Klient:innen und Klienten.

Susanne: Multiprofessionalität heißt auch viel Teamarbeit, viel Leitungsarbeit, damit das, was Kerstin gesagt hat, auch zur Geltung kommt. Es fordert schon sehr, vor allem weil wir auch ein Generationenthema haben, auch bei uns im Betrieb.

Worauf achtet ihr bei Neueinstellungen?

„Bei Neueinstellungen braucht es Bereitschaft zu sagen: „Ich bin mir nicht zu schade, die Ärmel hochzukrempeln.“

Susanne: In Bezug auf Neueinstellungen haben wir einige Stellen offen. Was es bei uns vor allem braucht, ist das Bekenntnis, die Bereitschaft zu Herausforderungen, das „Ich will mit Problemstellungen arbeiten, ich will Problemstellungen lösen, ich bin mir nicht zu schade, um die Ärmel hochzukrempeln“. Das macht es momentan

etwas schwieriger, weil in der Gesellschaft eh alles schon so problembehaftet ist, aber genau das ist unsere Kernaufgabe. Voraussetzung für gutes Gelingen ist eine hohe Flexibilität und Belastbarkeit.

Was habt ihr euch für 2022 vorgenommen?

Kerstin: Es stehen einige größere Projekte an. Bei Insider geht es z. B. in der Pilotphase darum, Erfahrungen zu sammeln, laufend zu optimieren, sich zu vernetzen, sich gut einzuarbeiten, sich mit anderen Partner:innen gut abzustimmen, damit man bestmögliche Arbeit leisten kann. Das wird ein ganz zentraler Schwerpunkt sein. Weiters kam es zu einer Umstellung in der Tagesstruktur, seit 1.1.2022 bieten wir nicht mehr nur Tagesstruktur, sondern auch Wochenstruktur an. Wochenstruktur bedeutet, dass Klient:innen 12 Stunden pro Woche strukturierende Angebote in Anspruch nehmen dürfen, begleitet mit Beratung. Im Vergleich dazu bieten wir bei der Tagesstruktur mindestens 3, maximal 10 Halbtage strukturierende Angebote. Bei der Wochenstruktur ist das Angebot reduziert auf ein paar wochenstrukturgebende Angebote. Durch die Umstellung bzw. die Schaffung des neuen Zusatzprogramms beschäftigen wir uns momentan viel mit der Überarbeitung, Optimierung und auch strukturellen Anpassung der Programme. Insider und Tages- bzw. Wochenstruktur sind damit bei uns die zwei großen Projekte für das Jahr 2022.

Ein dritter Schwerpunkt ist die Verbesserung der Qualität auf fachlicher und struktureller Ebene

Nach zweijähriger Pause konnte im Herbst endlich wieder das beliebte all_tag-Boccia-Turnier mit Grillerei im AQUA Garten stattfinden.



in Bezug auf unsere Auszubildenden, die wir begleiten. Wir haben viele Praktikant:innen, die ihre Pflichtpraktika im Zuge ihrer Schulausbildung bei uns absolvieren.

Susanne: Im Bereich Wohnen werden wir heuer ganz stark den Fokus auf Qualität und Restabilisierung setzen, angefangen von der Personalebene bis zur Fachebene. Wir beschäftigen uns mit Fragen wie: Wie gestalten wir diesen Job, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden, damit der Job nicht nur belastend ist, sondern auch wieder Freude macht? Wie können wir die Mitarbeiter:innen entlasten, ohne dabei an Qualität zu verlieren?

Es ist eine Klausurwoche mit den Wohnhäusern geplant, die alle mit unterschiedlichen Konzepten arbeiten, diese Konzepte werden wir uns gemeinsam anschauen.

Weiters möchten wir die Einbindung der Klient:innen-Vertretung wieder vermehrt forcieren. Und was mich ganz besonders freut, ist, dass wir nun ein Beratungsteam mit zwei Genesungsbegleiter:innen haben, die neben der Klient:innenarbeit auch in der Qualitätsverbesserung mitwirken, vor allem in Bezug auf Teilhabe und Krisensituationen.

Noch unklar ist, ob wir im Bereich des unterstützten Wohnens 2022 eine zusätzliche Wohneinheit für unsere älteren Klient:innen schaffen können, geplant war es ja schon 2021. Damals hatten wir noch die Objektproblematik, jetzt kämpfen wir zusätzlich mit Personalmangel und könnten derzeit gar nicht starten, auch wenn wir ein Objekt hätten. Auch hier bemerkt man ein Stocken im Betreuungsangebot, denn Klient:innen bekommen in den Seniorenheimen keine Plätze, weil Betten reduziert wurden und umgekehrt sind Klient:innen in den Heimen, die nicht in die Heime gehören.

„Insider und Tages- bzw. Wochenstruktur sind bei uns die zwei großen Projekte für das Jahr 2022.“



Was auch weiterläuft, ist die Wirkungsforschung, hier gab es die 2. Erhebung. Das Ergebnis aus der Erhebung von 2021 soll 2022 präsentiert werden.

Wie unterstützt ihr eure Mitarbeiter:innen bei der Erreichung dieser Bereichsziele?

Kerstin: Wie immer ist der Austausch ganz wichtig, gegenseitiges Feedback geben, Supervision, um sich das Ganze wirklich auch mit Unterstützung von außen anzuschauen.

Susanne: Es braucht regelmäßige Gespräche, viel Austausch und auch Zielgespräche, nicht nur einmal im Jahr ein Mitarbeiter:innen-Gespräch. Vor allem der Blick von außen ist sehr wertvoll und wichtig, damit wir unsere blinden Flecken wahrnehmen und ausleuchten können. Auch Weiterbildung ist wichtig.

Im Kreativraum der Tagesstruktur all_tag steht der Prozess, also das Tun im Vordergrund, nicht das materielle Endprodukt.

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 2021 war wiederum geprägt von der Pandemie, dennoch konnten wir unseren Umsatz durch neue Projekte und Produkte steigern und in den durch Covid betroffenen Abteilungen/Bereichen wieder an das Umsatzniveau vor Corona anschließen. Insgesamt war das Jahresergebnis / EBIT 2021 positiv und lag wieder über den budgetierten Werten.

2021 wurde von uns keine Förderung beim NPO Fonds beantragt, allerdings wurden Anträge auf Vergütung nach dem Epidemiegesetz sowie Abrechnung von Sonderbetreuungszeiten eingebracht.

Das Umsatzvolumen von AQUA Mühle wurde 2021 auf € 17.407.000,-- gesteigert.

Umsatzsteigerung durch neue Projekte bzw. Produkte sowie Erweiterung bestehender Produkte:

- Sozialökonomische Betrieb (Aktion Sprungbrett): Erweiterung um 15 Transitarbeitsplätze bis Ende 2022
- Netzwerk Arbeit: gemeinsames Projekt mit der Caritas – aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert
- Überbetriebliche Lehrausbildung – Erweiterung um zwei Lehrlingsplätze (Fahrradmechanik)
- Insider – Inklusion | Integration am Arbeitsplatz
- Projekt Frauen-Power sowie Tapetenwechsel (AMS gefördert)

Eine zentrale Maßnahme des Bereiches Bildung – Beratung (Jugendangebot standUP!) wurde 2021 in eine ESF-Finanzierung überführt. Bei standUP!

handelt es sich um eine strategisch sehr wichtige Maßnahme für AQUA Mühle, allerdings ist die ESF-Förderlogik nicht kostendeckend, sehr aufwändig und zeitintensiv in der Abrechnung. 2022 wird die Maßnahme wieder ins AMS-Regelbudget übernommen.

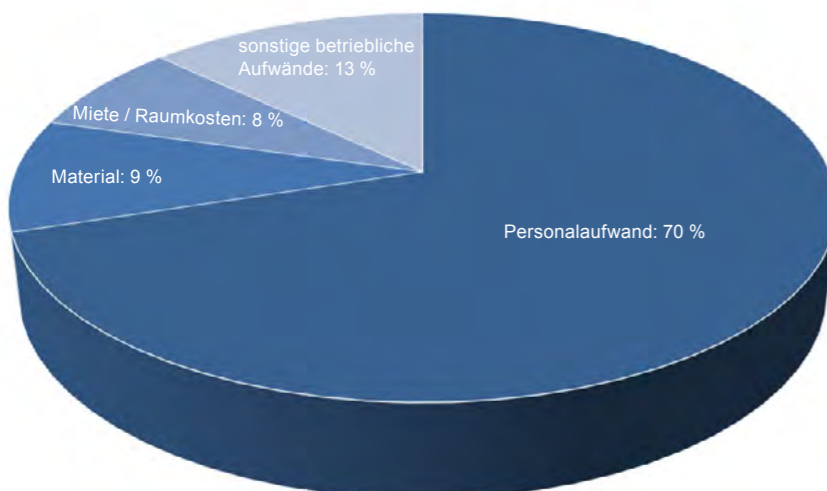
Im Bilanzjahr 2021 waren zum Bilanzstichtag 361 Personen bei AQUA Mühle Vorarlberg beschäftigt (200 Stammmitarbeiter:innen, 161 Arbeiter:innen bzw. Transitarbeitskräfte). In der Abteilung Gastronomie des Bereiches Arbeit – Beschäftigung waren in der ersten Jahreshälfte ca. 25 Mitarbeiter:innen in Kurzarbeit.

2021 wurden etliche große Investitionen getätigt. So wurde unser Fuhrpark erweitert bzw. erneuert, die Fahrradwerkstatt aufgebaut, im AQUA Garten ein neuer Holzstadel aufgestellt und der neue Standort Schmittengasse 18 für die Abteilung Industrienahe Fertigung auf 1.900 qm eingerichtet.

Im Team des Finanz- und Rechnungswesens waren im Berichtsjahr 6,10 Vollzeitäquivalent-(VZÄ)-Stammmitarbeiter:innen beschäftigt sowie eine SÖB-Mitarbeiterin im Ausmaß von 0,75 VZÄ. Ganz besonderen Dank an dieser Stelle an mein großartiges Team: Bettina, Dietmar, Elisabeth, Fatma, Louise und Wolfgang. Neu zum Team dazugestoßen sind Sylvia und Daniela. Sylvia hat die Buchhaltungsaufgaben von Elisabeth übernommen, die in den Ruhestand gegangen ist und Daniela entlastet uns in der Lohnverrechnung.

Abschließend einen herzlichen Dank an unsere Aufsichtsrats-Mitglieder für ihre Unterstützung und Zeit sowie an unsere Fördergeber für die gute Zusammenarbeit und das entgegengebrachte Vertrauen!

Umsatz	2019	2020	2021
Arbeit – Beschäftigung	8.566	8.089	9.397
Bildung – Beratung	3.524	3.113	3.680
Wohnen – Leben	4.102	4.051	4.113
sonstige	115	77	2.17
Summe in Tausend Euro	16.307	15.330	17.407



Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Das interne Dienstleistungsangebot 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.

Fast schon „normal“ starteten wir 2021 in die Planung des 15. AQUA Forums, legten mit der Geschäftsleitung und der FH Vorarlberg Soziale Arbeit das Thema für die gemeinsame Projektwoche und das Forum fest, planten einen Termin Ende April und einen Ersatz-Termin Anfang Oktober und – mussten das Forum gleich zweimal verschieben. Schlussendlich fand 2021 pandemiebedingt kein AQUA Forum statt.

Zu den klassischen Tätigkeiten der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit und Marketing zählten auch 2021 die Weiterentwicklung der Vorlagen im AQUA-Layout und die Beschilderung neuer Standorte sowie das Erstellen des Jahresberichts und des AQUA-Kalenders. Wir unterstützten im Veranstaltungsmanagement wie den Tag der offenen Tür in der Mikroverfilmung & Digitalisierung und die Eröffnung der Fahrradwerkstatt mit Präsentation des neuen Angebots für WKO-Mitglieder der Fachgruppe Fahrradhandel sowie die Vorbereitung der Eröffnung der Schulkantine im BG Bludenz und die Vorstellung von AQUA Mühle vor dem Lehrkörper. Am Schulbeginn stellten wir traditionell im BG Gallus in Bregenz AQUA Mühle den ersten Klassen vor und erklärten, wie ein großer Teil des Gemüses aus dem AQUA Garten auf den Teller der Schüler:innen kommt.

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. 22 Stellenausschreibungen wur-

den von uns mitgestaltet und veröffentlicht. Für die Mitarbeit des Bereiches Wohnen – Leben an einer internationalen Studie organisierten wir die Übersetzung einiger Seiten unserer Homepage in die englische Sprache.

Besondere Freude bereitete uns die Erstellung des Catering-Folders mit einem neuen Konzept- und Designansatz. Er liegt seit Juli 2021 auf.

Über die Möglichkeiten und den Ablauf des Zivildienstes bei AQUA Mühle Vorarlberg erstellten wir einen Kurzfilm, der auf Facebook und YouTube veröffentlicht wurde sowie einen Kurzfilm für die Einreichung zu „Bio-Fuchs“ für den AQUA Garten.

In der Marketing-Begleitung der Breanderei führten wir das Produkt SACK&PACK ein – eine Einkaufstasche mit Rezept und allen dazugehörigen Zutaten und unterstützen die Kreation und Bewerbung des Frühstücksangebots. Gemeinsam mit Jugendlichen des Bildungsangebotes standUP! des Bereiches Bildung – Beratung entstanden Tischsets für das Breanderei-Frühstück.

In der Kooperation mit dem Saminapark Frastanz übernahmen wir im Jahr 2021 die Google Ads Anzeigenkampagne, optimierten die Website inhaltlich und bewarben das Seminarhaus auf der Convention Plattform. Im Herbst fand der Sicherheitstag in Frastanz statt, bei dem der Saminapark einen Teil der Organisation abdeckte und durch eine von uns organisierte Tombola mit tollen Preisen gut vertreten war.

Unter Beteiligung der Öffentlichkeitsarbeit fand im Herbst 2021 ein Workshop für Arbeitsleiter:innen und Kolleg:innen in Führungsfunktion zum Thema „Arbeiten bei AQUA Mühle statt“.

Bereits 2021 waren wir in die Neugestaltung des Intranets TWiki involviert, Richtung Jahresende bereiteten wir den Relaunch unserer Website vor und freuen uns auf die Umsetzung 2022!

Aktivitäten

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



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

Organisations- und Qualitätsentwicklung

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

Die Abteilung Organisation umfasst die Arbeitsgebiete Datenschutz, Qualitätssicherung, Sicherheit-Gesundheit-Umwelt (kurz SGU) und die Organisationsentwicklung. Wir sind „all dra“ im Dienste von AQUA Mühle Vorarlberg, deren Mitarbeiter:innen und für die von AQUA Mühle betreuten Klient:innen.

Covid-19

[...] Bei AQUA Mühle hat sich aus aktueller Sicht eine weitgehende (neue) Normalität eingestellt, wir befinden uns operativ nicht mehr im Krisenmodus, auch wenn in allen Bereichen Nachwirkungen spürbar und teilweise weiterhin im Arbeitsalltag präsent sind. Unser nächster Schritt ist die gemeinsame Reflexion und Aufarbeitung der letzten Monate sowie ein Blick nach vorne. [...] (Auszug aus einer E-Mail-Mitteilung an die Belegschaft durch die Geschäftsleitung)

Unter dem Motto „Den Blick nach vorne richten und liegengebliebene Agenden aufarbeiten“ gestaltete sich auch das Arbeitsjahr der Abteilung Organisations- und Qualitätsentwicklung.

Organisationsentwicklung

Neues Zeiterfassungssystem „FinkZeit“

Ständig wachsende Anforderungen an die Zeiterfassung und der damit zusammenhängenden Stundenauswertungen sowie deren Einfluss auf Lohn- und Gehaltsverrechnung erfordern eine Anpassung der bestehenden Zeiterfassung. Anforderungen kommen aus:

- arbeitsrechtlichen Vorgaben
- gesetzlichen und steuerlichen Bestimmungen
- kollektivvertraglichen Vorgaben
- Nachweispflichten im Falle externer Prüfungen, bspw. durch das Finanzamt
- Personalreporting

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 Interne Dienstleistungen wurden, nach ausgedehntem Testbetrieb, auf das neue Zeiterfassungssystem „FinkZeit“ umgestellt. Die weiteren Test- und Ausrollungsphasen (Bildung – Beratung, Wohnen – Leben) in 2022 werden durch das Projektteam in enger Abstimmung mit den zuständigen Bereichsleitungen geplant und umgesetzt.

Installation Personalsachbearbeitungsstelle

Mit 1. Mai 2021 wechselte Cagdas Boyraz aus der Abteilungsleitung der Mikroverfilmung & Digitalisierung in die Abteilung Organisation. Cagdas ist hier, neben den Planungs- und Umsetzungsarbeiten

im Projekt Zeiterfassung NEU, mit der Konzeption der neuen Personalsachbearbeitungsstelle beauftragt worden. Die Bereichsleitungen sollen für die Erledigung ihrer Personalagenden eine professionelle Unterstützung durch die Personalsachbearbeitung erhalten. Die Inhalte der neuen Stelle wurden dem Bereichsleitungsgremium präsentiert. In der Folge fanden erste Gespräche mit den jeweiligen Bereichsleitungen statt. Darin wurde geklärt, welche der in der Umfrage 2020 erhobenen möglichen Agenden in den jeweiligen Bereichen priorisiert unterstützt werden sollen.



Seit 1. Mai 2021 ist Cagdas Boyraz in der Personalsachbearbeitung tätig.

Starke Abläufe erzeugen starke Qualität

Unsere neue Mitarbeiterin Gülşah Kocabay hat damit begonnen, Prozessoptimierungen in verschiedenen Abteilungen voranzubringen. Es wurden bestehende Prozessabläufe analysiert und Ablaflücken erhoben.

So wurde auch das Thema „Sitzungskultur bei AQUA Mühle“ analysiert und Lücken darin sichtbar gemacht. Aufgrund der Tatsache, dass das Sitzungswesen bei AQUA Mühle Vorarlberg einen nicht unerheblichen Teil im operativen Tagesge-

Die unterschiedlichen Aufgabenstellungen in den verschiedenen Bereichen erfordern eine möglichst flexible und angepasste Zeiterfassung.

ProDeMa entwickelt sich weiter und Inhalte sowie Techniken werden laufend auf den neuesten Stand des Wissens gebracht.

schäft einnimmt, wurde über die Möglichkeit einer gewissen Vereinheitlichung im Sitzungsablauf nachgedacht. Ein neuer Ablauf wurde dazu erstellt und dieser durch Geschäftsleitung und Bereichsleitungen beschlossen. In den Jour fixes von Bereichsleitung und Geschäftsleitungsassistent wird der neue Sitzungsablauf bereits umgesetzt.

In weiteren Workshops wurden die Abteilungsleitungen der verschiedenen Bereiche in der neuen Sitzungskultur geschult. Die Workshops starteten im Dezember 2021 und werden im Jänner 2022 fortgesetzt.

Sicherheit-Gesundheit-Umwelt

AQUA Mühle Gesundheitsmanagement

Viele Mitarbeiter:innen klagten über Belastungen durch vermehrte Bildschirmarbeit und damit oft einhergehend über Kopf-Nacken-Schulter-Beschwerden. In einem Vortrag, der aufgrund der herrschenden Pandemie im Online-Format stattfinden musste, referierte unser Arbeitsmediziner Dr. Stephan Konzett über „Gesundheitsschutz bei der Bildschirmarbeit“. In der anschließenden Diskussion wurden Erfahrungen und Ideen in der Runde ausgetauscht.

Um über eigene Belastungsgrenzen und Arbeitsfähigkeit in Austausch zu kommen, wurde im Juni 2021 mit Dr. Stephan Konzett und dem Bereichsleitungsteam ein gemeinsamer Workshop im Präsenzformat abgehalten. Das Team kam überein, dass in einem weiteren Schritt die Abteilungsleitungen der jeweiligen Bereiche, gemeinsam mit dem Arbeitsmediziner, je einen Workshop zum Thema „Arbeitsfähigkeit und psychische Gesundheit“ im Herbst 2021 veranstalten werden. Aufgrund eines neuerlichen Lockdowns mussten diese Veranstaltungen auf ein Online-Format umgestellt werden. In weiterer Folge sind Workshops mit den Mitarbeiter:innen der jeweiligen Bereiche zu ebendiesem Thema geplant.

Auszüge aus Tätigkeitsbericht der Sicherheitsfachkraft Barbara Wiesner

Sicherheit

- Beratung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen
- SGU-Quartalsmeeting, ASA-Sitzung, SVP-Meeting
- Durchführung von Evaluierungen und Folgeevaluierungen von Arbeitsstätten (Mikroverfilmung, Panama Dornbirn, Kreativraum, Industrienahe Fertigung Frastanz, Fahrradwerkstatt, Holzbau Frastanz, Garten Meiningen)
- Begehungen von Abteilungen
- Erhebung von Gefahren und entsprechende Maßnahmen einleiten

- Maßnahmenkontrollen und Umsetzung
- Unterweisungen von Mitarbeiter:innen
- Unfallrecherchen (Berichte und Nachevaluierungen)
- Sicherheitsunterweisungen überarbeiten

Gesundheit

- Angebote einholen, überprüfen, Bestellungen, Verteilungen: Masken, Desinfektionsmittel, Antigentests, Plexigläser ...
- Covid-19-Aushänge erstellen und aktualisieren
- Präventionskonzepte in Zusammenarbeit mit dem Covid-Beauftragtem (Alper Tosun) überarbeitet
- Ansprechperson für Abteilungen
- 3G-Kontrollen in Außenstellen

Umwelt

- Ökoprofit-Zertifizierung (Fuhrpark Aufstellung, Ausarbeitung, Abgabe)
- Abfallwirtschaft: alle Abteilungen und Außenbereich Obere Lände
- Ansprechpartnerin für Energie-Autonomie Vorarlberg
- Asbestüberprüfung Fahrradwerkstatt
- Schnittstelle für Gebäudemangement
- Parkplatz: Gefahrenhinweise organisieren
- Abklärung der Feuerlöscher-Überprüfung
- Checkliste Winterdienst
- Beratung zu Raumplanung
- Interieur Mikroverfilmung
- Raumgestaltung, Sanierung Fahrradwerkstatt: Statik abklären
- Fahrradwerkstatt: Unterstützung Raumkonzept
- Garten Meiningen: Beratung neuer Holzstadl
- Panama Dornbirn Akustikelemente: Angebote einholen

Professionelles Deeskalationsmanagement (ProDeMa)

Intern

ProDeMa als Methode und Konzept zum Mitarbeiter:innenschutz konnten wir bei AQUA Mühle mittlerweile gut etablieren. Um den Bedarf an internen ProDeMa-Schulungen gut bewältigen zu können, umfasst das ProDeMa-Team von AQUA Mühle mittlerweile bereits vier zertifizierte Trainer:innen: Corinna Loacker, Cornelia Steinlechner, Thomas Ender und Alper Tosun.

ProDeMa entwickelt sich weiter und Inhalte sowie Techniken werden laufend auf den neuesten Stand des Wissens gebracht. Die Trainer:innen sind gefordert, sich mit diesen Entwicklungen auseinanderzusetzen. In diesem von der Pandemie



und den damit zusammenhängenden Kontaktbeschränkungen geprägten Jahr waren wir herausgefordert, unsere Trainings entsprechend umzustellen.

Das ProDeMa-Team konnte intern folgende Schulungen im Jahr 2021 durchführen:

- zwei Basisschulungen zu je drei Tagen – Schwerpunkt Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Wohnen – Leben
- sieben Wiederholungen, Aktualisierungen, Vertiefungen zu je einem Halbtage (kurz WAVs)
- Durchführung einer angepassten Schulung für Lehrlinge

Die Trainer:innen konnten in zwei sehr intensiven Supervisionstagen in Deutschland (Mosbach) und einem Train-the-Trainer-Seminar in Innsbruck ihr Wissen vertiefen und festigen. Weiters konnten die ProDeMa-Trainer:innen bei Hospitationen in Österreich und Deutschland ihr Wissensspektrum erweitern.

Extern

In Kooperation mit der Firma Lösungsmittel werden die AQUA Mühle ProDeMa-Trainer:innen künftig auch Trainings in anderen Institutionen und Unternehmen anbieten und durchführen.

ProDeMa-Ausblick auf 2022

- Für das nächste Jahr wurden bereits drei Basisschulungen geplant, da vermehrt Interesse aus anderen AQUA Mühle-Bereichen an ProDeMa-Schulungen besteht
- Im Jänner 2022 wird, im Rahmen der Arbeitsanleiter:innenausbildung, eine zweitägige ProDeMa-Schulung an der Volkshochschule Götzis stattfinden
- Weiters ist eine Schwerpunktschulung mit dem Team der Lehrwerkstatt Autismus-Spektrum-Störung geplant
- Die WAVs werden im Jahr 2022 monatlich angeboten



Cornelia erklärt im Rahmen einer ProDeMa-Schulung die Gehirnfunktionen mittels Trauma-Koffer.

DATENSCHUTZ

Es wurden diverse Datenschutzanfragen bearbeitet. Eine Datenschutzverletzung musste an die Datenschutzbehörde gemeldet werden. Diese zog aber keine weiteren Folgen nach sich. Die laufende Pflege des Datenschutzhandbuchs und der Verfahrensverzeichnisse standen ebenso auf dem Programm wie die regelmäßige Durchführung von Datenschutz-Teamtreffen. Datenschutzzschulungen wurden via Moodle im Onlineformat zur Verfügung gestellt. Die neue Whistleblower-Richtlinie wurde bis Mitte Dezember 2021 umgesetzt.

ProDeMa-Trainer:innen Thomas Ender, Cornelia Steinlechner und Alper Tosun während einer ProDeMa-Train-the-Trainer-Schulung.



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.

Auch 2021 war hinsichtlich Veranstaltungen, Zusammenkünften und Vorträgen aufgrund der Pandemie ein mageres Jahr. Umso mehr freuten wir uns über die tatsächlich stattfindende Jahresfeier!

Inhaltlich widmeten wir uns vielen Themen und initiierten einige Aktionen:

- Die Verleihung der AQUA-Awards, mit denen 2020 begonnen wurde, konnte weitergeführt werden. Einzelne Teams wurden dabei für besondere Ideen und ihren Einsatz geehrt.
- Die Jobrad-Aktion des Personalrates war ein voller Erfolg: Insgesamt 27 Mitarbeitende kauften sich zu attraktiven Konditionen ein neues E-Bike. Der Kaufpreis wurde von Bund und AQUA Mühle gefördert, Händler gaben einen Preisnachlass von 10 % und AQUA Mühle streckte das Geld zinsfrei für 48 Monate vor.
- Im März, Juni und Oktober fanden Begrüßungen neuer Mitarbeiter:innen statt, der Personalrat stellt dort seine Tätigkeit vor und begleitete die neuen Kolleg:innen auf den Rundgängen über das Gelände.
- Anfang Juni fand unsere Teamklausur statt. Ziel war die detaillierte Planung der Jahresfeier sowie das gegenseitige Kennenlernen der Teammitglieder – da Treffen bis dahin hauptsächlich online stattgefunden hatten.
- Nachdem sie auch 2020 ausfallen musste, waren wir sehr froh, dass am 2. Juli eine wunderbare AQUA-Jahresfeier direkt am Gelände der Energiefabrik in Frastanz stattfinden konnte. Auch das Wetter spielte mit, es war ein unge-

zwungenes Fest im Freien, an dem mehr als 100 Mitarbeiter:innen teilnahmen. Es wurden Spiele gespielt, getanzt und Ehrungen bzw. Firmenjubiläen der letzten beiden Jahre nachgeholt.

Ende September fand bei strahlendem Sonnenschein unser Erntedankfest im AQUA Garten in Meiningen statt. Wir freuten uns über zahlreiche Mitarbeiter:innen und ihre Familien, die mit uns das Ende des Sommers feierten. Ein Musik-Duo begleitete uns den Abend über und das Catering unserer hauseigenen Gastronomie versüsste uns das Fest zusätzlich.

- Kontakt halten und Informationsaustausch mit Karenzierten und Pensionierten: Ein geplantes Karenzcafé im November musste aufgrund einer starken Corona-Welle abgesagt und auf April verschoben werden.
- Begleitung bei der (drohenden) Auflösung von Arbeitsverhältnissen und/oder schwierigen Mitarbeiter:innengesprächen
- Regelmäßiger Austausch mit der Geschäftsleitung und Teilnahme an Geschäftsleitungsassistenten-Sitzungen
- Schulungen und Workshops zum Thema „Gender & Diversity“
- Beauftragte für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Gruppenarbeiten in den Arbeitsgruppen für „Älter werden bei AQUA“ und „Mobilität“
- Mitarbeit durch zwei Vertreter:innen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- Teilnahme am Fahrradwettbewerb „RADIUS“ und kontinuierliche Bewerbung. Insgesamt legten unsere Mitarbeiter:innen 23.910,40 km auf dem Fahrrad zurück. Den Wanderpokal für die meisten gefahrenen Kilometer konnte an Kurt Siess (7.987,40 km) übergeben werden.

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

Personalrats-Aktionen 2021: Jobrad-Aktion, Erntedankfest, Jahresfeier, RADIUS-Wanderpokal und AQUA-Awards.





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:

