



AQUA

Mühle · Vorarlberg

Jahresbericht 2024



Inhaltsverzeichnis

Leitbild	04
2024 in Zahlen	05
Vorwörter	06
AQUA Forum 2024	08
Arbeit – Beschäftigung	10
Bildung – Beratung	22
Wohnen – Leben	34
Stabsstellen	40
Systempartner:innen	46

Ansprechpersonen

Name	Position	E-Mail	Telefon
Hans-Peter Bickel	Datenschutz	datenschutz@aquamuehle.at	+43 5522 51596-0
Eva Maria Dröscher Nicole Tschannett	Kommunikation	kommunikation@aquamuehle.at	+43 699 1515 9590
Philipp Salzmann	Recht	philipp.salzmann@aquamuehle.at	+43 699 1515 9669
Thomas Ender	Vorsitzender Betriebsrat	betriebsrat@aquamuehle.at	+43 699 1515 9603
Hinweisgeber:innen / Whistleblowing		www.aquamuehle.at/whistleblower	

AQUA Mühle Vorarlberg

AQUA Mühle bemüht sich um die Verbesserung der Lebensqualität aller Menschen, die von uns beraten, betreut und begleitet werden. Wir unterstützen dabei, Lern- und Entwicklungsräume optimal zu nutzen, um Autonomie, Mitverantwortung und Teilhabe zu fördern. Wir schauen gemeinsam hin, erkennen Bedürfnisse, Probleme, aber auch Ressourcen und Fähigkeiten. Wir definieren Ziele und unterstützen bei deren Erreichung. Ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander ist Teil der Firmenkultur.

Der Name ist Programm

AQUA steht für **A**rbeit und **QUAL**ifizierung und soll Menschen neue Perspektiven eröffnen.

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 wir wirken.

Als soziales Dienstleistungsunternehmen sind wir der Region, dem Gemeinwohl und dem Verbessern der Lebensqualität von Menschen in unserer Gesellschaft verpflichtet.

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

unseren Fördergebern:



unserem Sponsor:



3. Platz
Staatspreis Familie & Beruf 2022

Bundeskanzleramt



Impressum:

AQUA Mühle Vorarlberg gGmbH

Obere Lände 5b, 6820 Frastanz | T +43 5522 51596 - 0 | E info@aquamuehle.at | www.aquamuehle.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Geschäftsführung: Max Krieger-Alfons; Redaktion & Layout: Eva Maria Dröschner, Nicole Tschannett

Bildnachweis: AQUA Mühle Vorarlberg (sofern nicht anders angegeben), Icons von www.flaticon.com

Unser Leitbild

Unsere Zukunft

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

(Thomas Vogel, Gründer von AQUA Mühle)

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

Unser Auftrag

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

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

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

Fachlichkeit, Menschlichkeit und die hohe Qualität ihrer Arbeit zeichnen unsere Mitarbeiter:innen aus.

Unser Weg

Ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander ist Teil der Firmenkultur. Wir unterstützen Menschen dabei, Lern- und Entwicklungsräume

optimal nutzen zu können, um die Autonomie, Mitverantwortung und Teilhabe zu fördern.

Wir erreichen das durch:

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

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

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

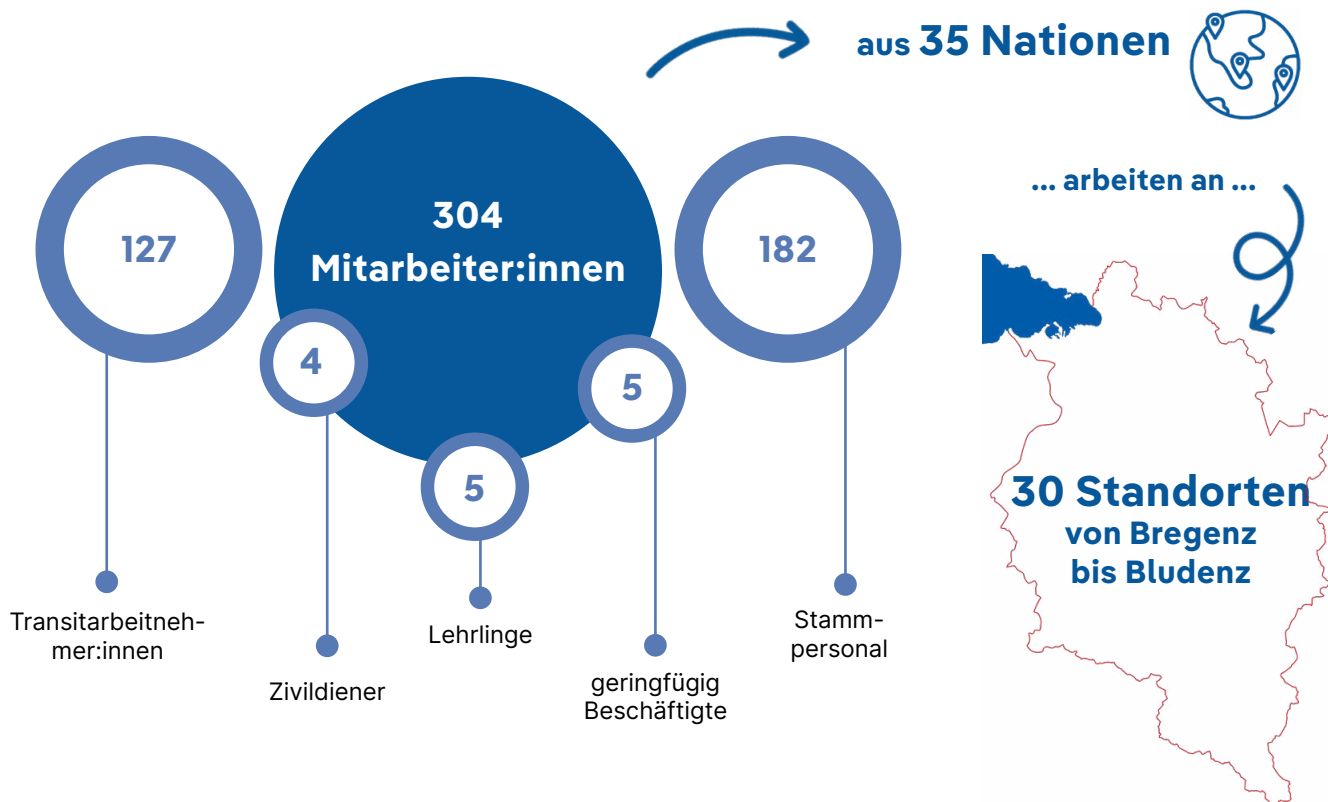
In Bezug auf Management, Prozessabläufe und Ergebnisse streben wir nach bestmöglicher Transparenz und kontinuierlicher Weiterentwicklung. Ein bereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem dient der Umsetzung dieser Ziele.

Alle organisatorischen Entscheidungen werden in Hinblick auf fachliche wie wirtschaftliche Aspekte geprüft.

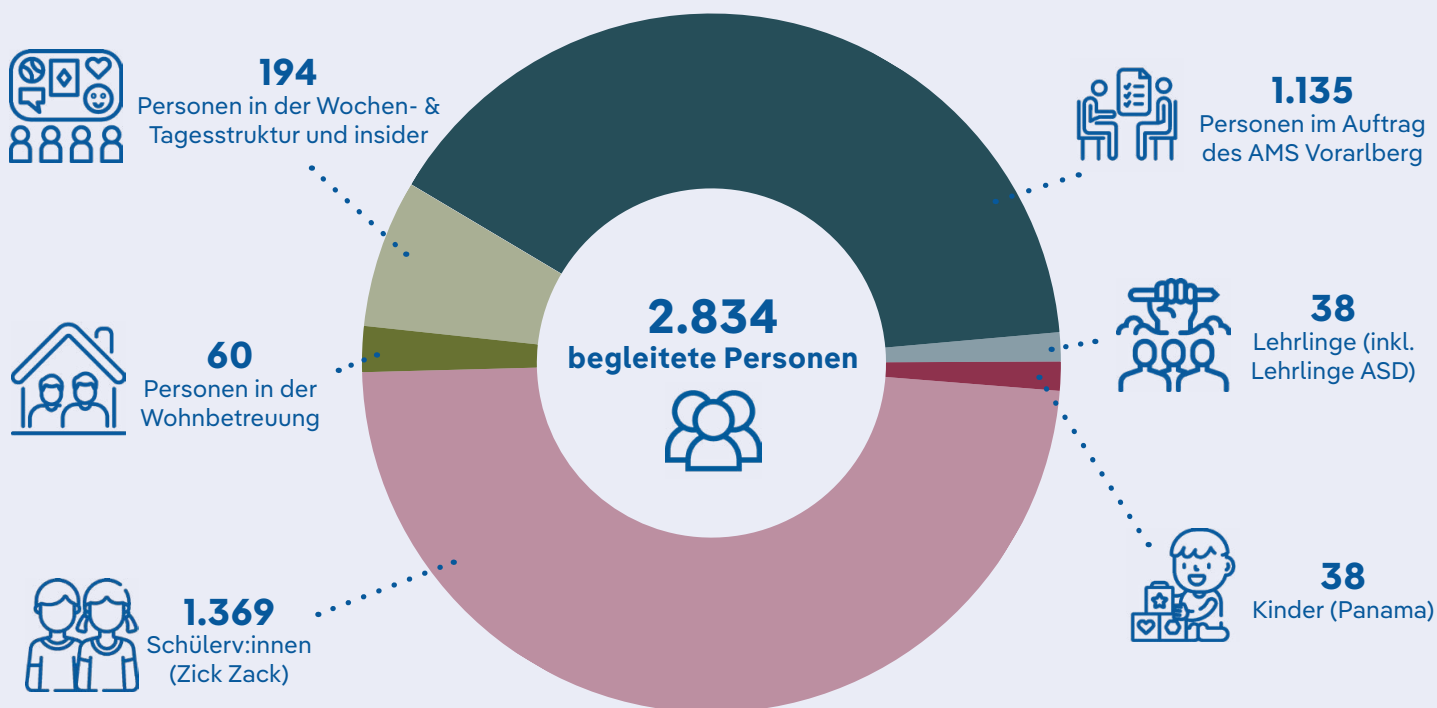
Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen ist Teil der Firmenkultur.

2024 in Zahlen

Stand: 31.12.2024



Im Jahr 2024 begleiteten wir 2.834 Personen.



Vorwort Aufsichtsrat

2024 war für AQUA Mühle ein Jahr mit Veränderungen. Ein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die diese Prozesse mitgetragen haben. Ganz besonders Sonja Meyer und Thomas Fleischmann, die als interimistische Geschäftsführung den laufenden Betrieb nicht nur aufrecht erhielten, sondern auch die Weichen für die weitere stabile Entwicklung von AQUA Mühle stellten.

Unsere Stabilität und Weiterentwicklung sind ein klares Bekenntnis zu unseren Grundwerten. In einem dynamischen Umfeld konnten wir unsere breit aufgestellten Angebote weiter festigen und gezielt ausbauen. Dabei steht die soziale Verantwortung immer im Zentrum unseres Handelns.

Die vielfältigen Tätigkeitsfelder – von sozialen Dienstleistungen über Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte bis hin zu Bildungsangeboten – spiegeln unser Bestreben wider, allen Menschen Teilhabe zu ermöglichen und gleichzeitig einen

Beitrag zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft zu leisten. Die Zusammenarbeit mit Partner:innen, Fördergeber:innen und Kund:innen war dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Mit Blick auf die kommenden Jahre sehen wir zahlreiche Chancen, unsere Arbeit weiter zu vertiefen und neue Wege zu beschreiten. Der gesellschaftliche Wandel, technologische Entwicklungen und ökologische Herausforderungen erfordern innovative Ansätze und flexible Strukturen. Wir werden unsere Angebote weiterhin an den Bedürfnissen der Menschen ausrichten, nachhaltige Lösungen fördern und unsere Rolle als sozialwirtschaftlicher Akteur aktiv gestalten.

Ich danke allen Mitarbeitenden, Unterstützer:innen und Wegbegleiter:innen für ihr Engagement und ihre Verbundenheit. Gemeinsam blicken wir zuversichtlich in die Zukunft.

Der ehemalige Aufsichtsratsvorsitzende, Klaus Martin, wurde im April 2025 verabschiedet. v.l.n.r.: Gerd Hölzl, Sonja Meyer, Klaus Martin, Thomas Fleischmann



Gerd Hölzl

Aufsichtsratsvorsitzender

Vorwort Geschäftsführer

Liebe Alle,
ich freue mich sehr in dem Bericht ein Grußwort geben zu dürfen. Seit 01. Jänner 2025 darf ich in der Funktion der Geschäftsführung nach turbulenten Zeiten, Sonja Meyer und Thomas Fleischmann, die das Jahr 2024 interimistisch in der Geschäftsführung geprägt haben, folgen. Beiden möchte ich von Herzen danken, dass sie sich so engagiert der Rolle und den Aufgaben angenommen haben. Sie beide haben wichtige Impulse gesetzt, die es ermöglichen, gemeinsam die Zukunft zu gestalten. Und gerade in Zeiten wie heute, sind persönliches Engagement, persönliches Einbringen und von Herzen gestalten, genau die Talente, auf die es ankommt.

- **Spardruck erfordert kreatives Neudenken unserer Angebote,**
- **Veränderung benötigt Mut,**
- **Durchhalten benötigt Kraft.**

Genau hier haben wir alle als AQUA Mühle gemeinsame Werte und beweisen jeden Tag im Umgang mit den Menschen, die zu uns kommen, wie Gutes gestaltet werden kann und wird.

Die Arbeit und der Umgang mit Menschen zeigen uns auch die Kehrseite von Engagement, Mut und Kraft. So birgt jedes nicht angenommene Angebot, jeder kleinerer oder größerer Ausbruch von Emo-

tionen auch immer das Risiko des über sich selbst hinausgehenden Verbrauches der eigenen Ressourcen. Und ähnlich wie die Arbeit mit Menschen, so ist auch die Arbeit in einer Organisation wie der unseren von ganz ähnlichen Momenten geprägt und erfordert ein genau gleiches Achtsam-Sein mit Ressourcen, mit Aufgaben, mit Gewolltem, mit Ge-konntem und letztlich dem tatsächlich Möglichen.

Gerade das Jahr 2024 scheint ein Jahr der Herausforderungen, der teilweise organisatorischen Überforderungen gewesen zu sein. Und trotzdem, alle Mitarbeitenden von AQUA Mühle haben gemeinsam erreicht, dass Angebote für Menschen möglich blieben, dass Perspektiven geschaffen wurden, dass letztlich AQUA Mühle als Organisation alles hat, was es jetzt braucht, um Änderungen durchzuhalten, Angebote neu zudenken und uns miteinander achtsam weiterzuentwickeln.

In diesem Sinne Danke an euch alle, jede:r einzelne:n von euch für Kraft, Mut, Ausdauer, Geduld und Kreativität.



Max Krieger-Alfons
Geschäftsführer

AQUA Forum 2024

können | sollen | müssen | wollen

Vom persönlichen und gesellschaftlichen Wert von Arbeit

Beim 17. AQUA Forum trafen sich rund 80 Teilnehmende unter dem Motto:

„können | sollen | müssen | wollen“,

um sich mit dem Wert von Arbeit auseinanderzusetzen. Den Auftakt bildete das Theaterstück **„Sonntag – Sieben Bilder wider den Fleiß“** von Café Fuerte, das mit Witz und Tiefgang die gesellschaftliche Beziehung zur Erwerbsarbeit beleuchtete.

Sonja Meyer, interimistische Geschäftsführerin von AQUA Mühle, betonte in ihrer Begrüßung: „Wenn wir über Arbeit sprechen, müssen wir auch über jene sprechen, die arbeiten wollen, aber nicht können, arbeiten müssen, aber nicht wollen, oder arbeiten wollen, aber nicht sollen.“

Lea Mehlhorn und Thomas Ender, Mitarbeitende von AQUA Mühle, gaben Einblick in ihre Arbeits-

philosophie. Interimistischer Geschäftsführer von AQUA Mühle, Thomas Fleischmann, erklärte: „Niemand ist ohne Fähigkeiten – unser breites Angebot eröffnet Perspektiven und ermöglicht Teilhabe, auch wenn die Anforderungen des Arbeitsmarkts für viele unüberwindbar erscheinen.“

Gemeinsam Arbeit größer denken

In der **„FishBowl“-Diskussion** teilten fünf Expert:innen ihre Erfahrungen: Christian König sprach über seine 600 erfolglosen Bewerbungen, die der ausgebildete Medienfachmann auf seine Einschränkung zurückführt und den fehlenden Willen von Arbeitgeber:innen für barrierefreie Arbeitsplätze zu sorgen. Angelika Martin berichtete über die Schwierigkeit berufliche Arbeit und Familienarbeit unter einen Hut zu bringen. Sie erweiterte die Perspektive auf Arbeit um die persönliche Entwicklungsarbeit, die sie aufgrund ihrer Familie erfahren durfte. Die Wirt-



schaftsingenieurin ist unter anderem Mitbegründerin der Initiative „Xipertinnen“ und engagiert sich für mehr Sichtbarkeit von Expertinnen und deren Fachkompetenzen. „Zeitpolster“-Mitgründerin Sabine Jochum-Müller sprach über Freiwilligenarbeit und stellte den Verein für Zeitvorsorge vor. Soziologin und Organisationsethikerin Amanda Ruf sprach darüber, wie die Zusammenarbeit in Unternehmen gerecht gestaltet werden kann.

Das Nachmittagsprogramm bildete ein **Pro-Action-Café**, bei dem Fragen von Teilnehmenden mit wechselnder Besetzung im Kleingruppenformat bearbeitet wurden. Der Kreis zum AQUA Forum 2023 schloss sich mit der Präsentation der Ausstellung „**Frauen aus aller Welt. Hier in Arbeit. Am Wort.**“.

Das AQUA Forum 2024 wurde von den Prozessdesigner:innen von ESTUAR aus Dornbirn begleitet und moderiert.

Gleich vormerken:
AQUA Forum
24. April 2026



Arbeit Beschäftigung

„

Menschen ins Tun bringen, Sinn spüren,
Struktur erleben, gebraucht werden.



* Unsere Leistungen | Unsere Angebote



Ausbildung Gastronomie



biol. Gemüseanbau



Breanderei



Catering



Digitalisierung & Mikroverfilmung



Fahrradwerkstatt



Industriennahe Fertigung



Landschaftspflege



Objektreinigung & Wäscherei



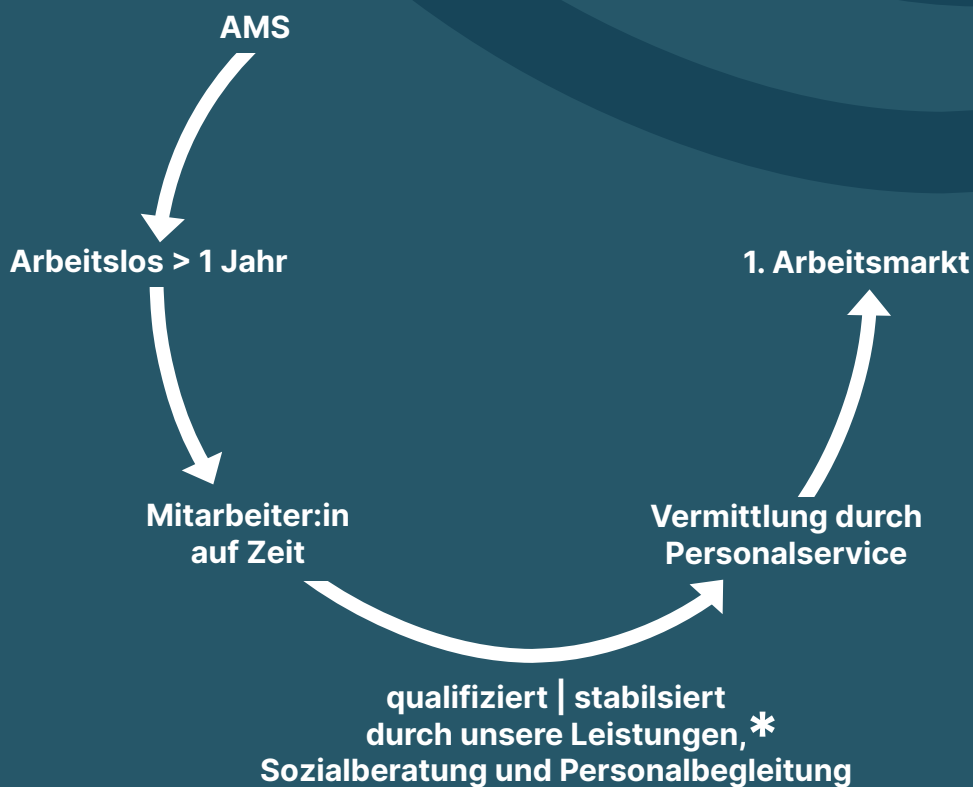
Schul- und Betriebsverpflegung



Spielplatzbau



Tankstelle Satteins



- Gute Vermittlungsquote auf den 1. Arbeitsmarkt
- Neue Perspektiven, Motivation und Mut, neue Wege zu gehen
- Zufriedene Auftraggeber:innen und aufblühende Klient:innen



- Vorurteile & Missverständnisse gegenüber arbeitssuchenden Menschen
- Generelle Deindustrialisierung & Automatisierung schmälert den Arbeitsmarkt für Hilfskräfte
- Klient:innen bringen weniger Ressourcen mit

Arbeit – Beschäftigung

„Arbeit“ bedeutet für die meisten Menschen eine Aufgabe zu haben, Sinn im Tun zu spüren, Struktur zu erleben, gebraucht zu werden. Qualifizierung, Personalbegleitung, Sozialberatung und Personalservice unterstützen auf dem Weg in Richtung regulären Arbeitsmarkt.



Das Jahr 2024 begann unter herausfordernden Voraussetzungen. Ein angespanntes Budget und unsichere Rahmenbedingungen warfen bereits zu Jahresbeginn ihre Schatten voraus. Zudem stand die Bereichsleitung zunächst vor einer personellen Lücke: Thomas Fleischmann führte den Bereich in den ersten Monaten allein und übernahm zusätzlich die interimistische Geschäftsführung, während die Suche nach einer geeigneten Verstärkung lief.

Mit der Einstellung von Lea Mehlhorn im Juni erhielt die Bereichsleitung die dringend benötigte Unterstützung. Die Einarbeitung in die komplexen Strukturen und Abläufe erforderte zunächst eine intensive Auseinandersetzung mit den bestehenden Prozessen. Gemeinsam mit dem Team wurden diese detailliert analysiert, dokumentiert und neu bewertet. Diese Bestandsaufnahme schuf ein klareres Verständnis für die Arbeitsabläufe, half, Stärken und Schwachstellen zu identifizieren und zeigte Potenziale für Verbesserungen auf.



Thomas Fleischmann

Bereichsleitung

T 0699 1515 9728

E thomas.fleischmann@aquamuehle.at



Lea Mehlhorn

Bereichsleitung

T 0699 1515 9558

E lea.mehlhorn@aquamuehle.at

Parallel dazu befand sich das Team in einem Findungsprozess: Die veränderte Führungssituation und neue Teamkonstellationen erforderten Zeit, Offenheit und die Bereitschaft, sich auf neue Dynamiken einzulassen. Dies war besonders wichtig, um eine stabile und vertrauensvolle Zusammenarbeit zu fördern. Trotz anfänglicher Herausforderungen gelang es, eine gemeinsame Ausrichtung für den Bereich Arbeit – Beschäftigung zu entwickeln und erste Schritte in Richtung einer strategischen Weiterentwicklung zu gehen.

Im Laufe des Jahres wurde deutlich, dass durch die intensiven Analysen und die strukturelle Anpassung eine tragfähige Basis für die kommenden

Jahre geschaffen wurde. Die gewonnenen Erkenntnisse legten den Grundstein für langfristige strategische Entwicklungen und halfen, erste Leitplanken für die Zukunft zu setzen.

Mit einem gefestigten Team, klaren Zielen und einer verbesserten strukturellen Grundlage blicken wir nun gestärkt in die Zukunft. Die Weichen für das kommende Jahr sind gestellt – mit dem Anspruch, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen, Chancen zu nutzen und nachhaltige Entwicklungen voranzutreiben. 2025 wird die Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen im Fokus stehen, um den Bereich weiterhin effizient und zukunftsorientiert aufzustellen.



Neben den strukturellen Verbesserungen wie z. B. das Sichtbarmachen des Kernprozesses zur Klient:innenarbeit oder der Aufarbeitung von Funktionsbeschreibungen und Schnittstellen haben wir 2024 auch damit begonnen, das vertraglich gewährte Qualifikationsbudget gezielter einzusetzen. Außerdem haben wir mit einer Studierenden der FH Koblenz ein Projekt gestartet, bei der die Funktion der Personalbegleitung – eine unserer tragenden Säulen in der Klient:innenarbeit – weiterentwickelt werden soll.

Wir haben darüber hinaus eine neue Person für die Professionalisierung unserer Vermittlungstätigkeiten, sowie eine bereichsübergreifende Funktion für die Koordination der Vermittlungstätigkeiten entwickelt und budgetiert.

Last but not least haben wir die Eintrittsbarrieren bei einigen Angeboten deutlich senken können und schaffen dadurch für einen größeren Personenkreis (Klient:innen aus dem Sozialökonomischen Betrieb und aus dem sozialpsychiatrischen Bereich) attraktive Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten.



Florian
Hoffmann

Gastronomie

Im Frühjahr mussten wir schweren Herzens den Kantinenbetrieb an den Schulen BG & BORG Dornbirn Schoren sowie BG Bludenz zum Schuljahresende kündigen. Die stark gestiegenen Lebensmittel- und Personalkosten konnten trotz moderater Preisanpassungen nicht aufgefangen werden, während die Verkaufserlöse rückläufig waren. Als Gemeinschaftsverpfleger unterliegen wir strengen Auflagen, die wenig Spielraum bei der Preisgestaltung lassen. Eine wirtschaftlich tragfähige Fortführung war unter diesen Umständen leider nicht mehr möglich.



Beim Tag der Gemeinschaftsverpflegung präsentierten Florian Hoffmann & Jens Schönege innovative Ansätze zur Lebensmittelverwertung und Abfallvermeidung. Zudem wurde unser Küchenteam in Dornbirn erneut mit der Silbernen Gabel der Initiative „Vorarlberg am Teller“ ausgezeichnet – ein schönes Zeichen für Qualität, Regionalität und Einsatz.

Leitungswechsel

Zum Jahreswechsel 2025 übernimmt Florian Hoffmann die Leitung der Gastronomie von Thomas Wachter, der sich intern neuen Aufgaben widmet. Thomas prägte die AQUA-Gastronomie seit 2009 maßgeblich – vom Aufbau des Mühlecafés über die Einführung des Cook & Chill-Verfahrens bei AQUA Mühle bis zur erfolgreichen Leitung der Großküche in der Messe Dornbirn. Wir danken ihm herzlich für seinen engagierten Einsatz und freuen uns, dass er uns weiterhin als Berater unterstützen wird.



~530.000
gekochte Mahlzeiten
exkl. Catering

Ein kulinarisches Highlight ...

... war der dritte „Chef's Table“ unserer Meisterköche Jens Schönege und Marcus Köhler. Erneut bewiesen sie gemeinsam mit den Koch-Lehrlingen Beland, Ensar, David und Maurice ihr Talent und ihre Kreativität. Aus heimischem Wild, frischem Fisch und feinstem Obst und Gemüse bereiteten sie ein siebengängiges Menü der Sonderklasse. Catering-Leiterin Renate und die Service-Lehrlinge Krista und Selina deckten die Tische, servierten die wunderschön angerichteten Teller und kümmerten sich perfekt um das Wohl der Gäste.



Andreas
Glass

Digitalisierung & Mikroverfilmung

Die Abteilung für Digitalisierung & Mikroverfilmung befindet sich in einem umfassenden Erneuerungsprozess, technisch wie personell. Im Sommer übergab Lea Mehlhorn die Leitung an Andreas Glass, der mit Kompetenz und Erfahrung frischen Wind in die Abteilung bringt.

Neue Technik für neue Anforderungen

Bereits im März wurde ein wichtiger Schritt in Richtung technischer Modernisierung gesetzt: Der bisherige Gerätepark, teilweise über 18 Jahre alt, konnte durch hochmoderne Technik ersetzt

werden. Mit dem neuen book2net Archive Pro A1 Buchscanner sowie dem ZEUTSCHEL Archive Writer ist nun erstmals ein durchgängiger digitaler Workflow möglich – von der digitalen Erfassung bis zur Ausbelichtung auf Mikrofilm.

Ein Highlight

Für einen bedeutenden Wirtschaftskunden installierten wir eine neue Scannerstation zur Digitalisierung von Negativen und Dias. Ziel ist die Verarbeitung von rund 125.000 Negativen, ein Großprojekt, das die neue Leistungsfähigkeit der Abteilung eindrucksvoll unter Beweis stellt.

Umstellung auf zukunftsfähige Prozesse

In der Mikroverfilmung wurde die traditionelle analoge Verfilmung abgelöst: Rund 290 Filme wurden 2025 erstmals im neuen Prozess digital ausbelichtet. Die altgediente A1-Kamera verabschiedete sich dabei nach 25 Jahren zuverlässigem Dienst in den wohlverdienten Ruhestand.

Bestanderhaltung und Strategie

Rund 10 Laufmeter Archivgut wurden gereinigt, und es konnte eine fachliche Stellungnahme für eine große Stadt zur Erhaltungswürdigkeit eines Bestandes abgegeben werden. Zudem setzten wir wichtige Schritte in Richtung Prozessoptimierung und Digitalisierungsstrategie. Letztere wurde im Frühjahr 2025 erfolgreich abgeschlossen.

Mit modernster Technik, neuen Impulsen in der Leitung und einer klaren strategischen Ausrichtung ist die Abteilung für Digitalisierung & Mikroverfilmung bestens für die Anforderungen der kommenden Jahre gerüstet.



~155.000
Mikrofilm- Aufnahmen
~7 km Film



10 Meter
gereinigtes Archivgut



Christian
Fetz

Holzbau & Landschaftspflege

Der Spielplatzbau hat eine wichtige gesellschaftliche Bedeutung. Für die kindliche Entwicklung ist der Spielplatz ein Ort für die körperliche, soziale, kognitive und emotionale Entwicklung von Kindern. Auf dem Spielplatz lernen Kinder zusammenzuarbeiten und Konflikte zu lösen – also jene sozialen Interaktionen, die sie im Leben immer wieder brauchen werden. Unsere Spielplätze ermöglichen es den Kindern, sich frei zu bewegen und ihre motorischen Fähigkeiten zu trainieren. Naturverbundene Spielplätze, wie wir sie bei AQUA Mühle entwickeln, fördern zudem das Natur- und

Umweltbewusstsein. Unser Team vom Holzbau entwickelt stetig neue, pädagogisch wertvolle Geräte. Auch für Jugendliche und Erwachsene planen und bauen wir Parcours oder Calisthenics-Geräte.

Gemeinsam mit Integra besuchten alle unsere Stamm-Mitarbeiter:innen die jährliche TÜV-Schulung zum Thema ÖNORM EN 1176, um das Wissen über Normen und Sicherheitsstandards wieder aufzufrischen.



30

neue Spielplätze



**~60 Tonnen
Grünmüll**

Der Wunsch-dir-was-Spielplatz

Kinder aus der Volksschule Vandans kamen zusammen mit ihren Lehrer:innen in Frastanz zu Besuch und durften sich an den drei Frastanzer Spielplätzen (Gemeindepark, Bildungszentrum Hofen, Fellengatter), die AQUA Mühle gebaut hat, austoben. Nach jedem Spielplatz-Besuch konnten die Kinder Fragebögen ausfüllen und beurteilen, welche Spielgeräte ihnen am besten gefallen haben. Ziel der Aktion war es, dass der neue Spielplatz in Vandans den Ansprüchen und Wünschen der Kinder gerecht wird. Nach dem kräftezehrenden Spielen servierten wir den Kindern Wienerle und Limo zur Stärkung.



Markus
Brunner

Industriennahe Fertigung

Rückblickend war das Jahr 2024 trotz allem ein zwar herausforderndes und intensives aber doch ein gutes Jahr. Obwohl die Wirtschaftskrise spürbar war, konnten wir doch noch genug Aufträge ins Haus holen, um wieder sehr viele Personen zu beschäftigen und zu unterstützen. Eine zusätzliche Herausforderung war ein Umbruch im Betreuungsteam: der Abgang von zwei langjährigen Stammmitarbeitenden. Als Team trafen wir dann gemeinsam die Entscheidung nur eine Person nachzubersetzen. Auch wenn wir uns daran erst gewöhnen mussten, haben wir diese Umstellung

jedoch als Einheit gut gemeistert. Als Abteilungsleiter darf ich sagen, dass ich dankbar bin, mit diesen Menschen zusammenzuarbeiten und dass ich stolz auf mein Team bin.

Ein besonderes Highlight war der Auftrag der Firma Swarovski: So konnten wir letztes Jahr 92.640 Pakete mit jeweils 12 Reinigungstüchern an Schwarzach Packaging liefern. Das sind insgesamt 1.111.680 Tücher und gleich viele Kartonverpackungen, die wir 2024 produziert haben. „Nur“, weil wir durch eine Neuauflage für fast zwei Monate die Produktion pausieren mussten. Das waren für diesen Auftrag 193 Paletten die geliefert wurden. Unterstützt wurden wir bei dem Auftrag von den Teilnehmenden des Angebots Perspektiven-Werkstätten aus dem Bereich Bildung – Beratung und von der Werkstatt aus dem Bereich Wohnen – Leben. Auch hier ein herzliches DANKE an die Teilnehmenden und Leiter:innen beider Abteilungen.



3.860
Kartons

193
Paletten



92.640
Pakete

1.111.680
Tücher



Daniela
Vogel

Nahversorgung

Die Nahversorgung, zu der die Breanderei, die Fahrradwerkstatt, der AQUA Garten und die Tankstelle gezählt werden, stand im Jahr 2024 ganz im Zeichen von Neustrukturierung, Professionalisierung und Zusammenwachsen, getreu dem Motto: Vier Angebote werden zu einer Abteilung.

Gemeinsam erarbeiteten wir einen Wirkungsbericht, der sich vor allem mit den psychosozialen Auswirkungen unserer Arbeit beschäftigte, aber auch die gesellschaftlichen Komponenten berücksichtigte. Insgesamt setzen wir uns gemeinsam

das Ziel, die Nahversorgung so niederschwellig wie möglich zu gestalten: Anstatt Teilhabemöglichkeiten aufgrund von individuellen Ausstattungen einzuschränken, haben wir uns sukzessive für alle Personen aus allen Projekten geöffnet. Dabei wurden wir auch tatkräftig von unserer sozialarbeiterischen Langzeitpraktikantin Kathrin Hanselmann unterstützt, die im Laufe ihres Praktikums routiniert Dokumente in leichte Sprache übersetzte, Abläufe verschriftlichte und mittels Bildern Zugänge und Effekte sichtbar machte.

Durch neue Personalplanung wurde zudem darauf gesetzt, dass nicht nur unsere temporären Mitarbeiter:innen fluktuierend zwischen den Angeboten wechseln konnten, sondern auch wir als Stammmitarbeiter:innen die anderen Angebote kennenlernten – und uns so auch gegenseitig vertreten können.

Als Highlight im Jahr 2024 in der Abteilung Nahversorgung darf das Thema Lehrlinge genannt werden: In drei unserer vier Angebote dürfen mittlerweile Lehrlinge ausgebildet werden, von Fahrradmechanik über Einzelhandelskaufleute bis hin zur Facharbeit für Feldgemüsebau.

Zur Abteilung Nahversorgung gehören:
(siehe nächste beiden Seiten)





Patricia
Mathei

Breandarei



Mit der Köchin Patricia Mathei als Standortverantwortliche der Breandarei ist es 2024 gelungen, die Breandarei nicht nur konzeptionell, sondern auch finanziell deutlich nachhaltiger zu entwickeln. Nach und nach erweiterte sie gemeinsam mit ihrem Team das Sortiment – von der ursprünglichen „Breandarei“ zu einem regionalen Nahversorger, in dem man quasi alle Artikel des täglichen Lebens erhält. So

konnten die Beschäftigten einen guten Einblick in den Handel und die realen Anforderungen dort erhalten. Auch die Ausweitung auf Naturkosmetik und Aromaöle wurde von unseren Kund:innen gut angenommen und schult unsere temporären Mitarbeiter:innen in einer neuen Produktpalette, die zudem die Beratungsfähigkeiten im engen Kund:innenkontakt stärkt.

Herzstück blieb und bleibt die große Theke, in der es warme Eintöpfe, Brote, Kuchen, Salate und Smoothies gibt – immer regional und/oder bio und vegetarisch, oft auch vegan.

Als Highlight ist aber sicher auch der Erhalt der Lehrberechtigung in der Breandarei zu nennen, so dass nun auch bei uns Personen Zugang zur Ausbildung als Einzelhandelskaufmann bzw. -frau haben, die mitunter am 1. Arbeitsmarkt wenig Chancen dazu bekämen.

Tankstelle

2024 verabschiedete sich unser langjähriger Leiter



Harald
Lang

der Tankstelle, Martin Kopf, in seinen wohlverdienten Ruhestand. Er hinterließ eine große Lücke, es verging kaum ein Tag, an dem wir nicht nach Martin gefragt wurden – sei es von Kundschaften oder von ehemaligen Mitarbeiter:innen. Ebenfalls wäre es uns wohl kaum möglich gewesen, die Tankstelle in der gewohnt hohen Qualität weiterzuführen, hätte Martin uns nicht gestattet, ihn jederzeit anrufen zu dürfen – oft dauerte es dann nur Minuten, bis er an der Tankstelle war. Darum möchten wir uns in diesem Rahmen nochmals herzlich bei Martin bedanken: Für seinen engagierten Einsatz, seine Hilfsbereitschaft und seinen Humor.



Daniela
Vogel

Garten

Der AQUA Garten zeigte sich 2024 von seiner besten und herausforderndsten Seite: Während wir mit dem schlimmsten Wetter seit acht Jahren zu kämpfen hatten und ohne Übertreibung wochenlang durch 10 – 20 Zentimeter hohes Wasser wateten, während wir zusehen mussten, wie nach und nach unser Gemüse aufgrund der Nässe verfaulte, erlebten wir im Bereich der Ausbildung und der Zertifizierung wahre Hochgefühle. Einerseits wurden wir von Green Care rezertifiziert, diesmal im Bereich Arbeit – Beschäftigung. Und andererseits stellten wir alles unter das Motto Ausbildung: Vier Personen entschieden sich, im AQUA Garten die Praxisausbildung zu ihrer Schulbildung am bäuerlichen Schul- und Bildungszentrum zu absolvieren, davon unter anderem zwei Personen aus dem Bereich Wohnen – Leben, und eine Person aus dem Bereich Bildung – Beratung.



Das Schönste für mich war dabei, dass dies nie in Frage gestellt wurde, weder in Sinnhaftigkeit noch in Machbarkeit. AQUA Mühle zeigte sich damit im besten Sinne als barrierefrei und inkludierend, ja, grenzenlos beflügelnd und wir setzen nach wie vor einfach einen Schritt nach dem anderen.

Fahrradwerkstatt



Sandro
Flatz

Mitte des Jahres wurden wir durch den langfristigen krankheitsbedingten Ausfall eines Mitarbeiters auf eine harte Probe gestellt. Strukturen mussten neu gedacht, Personal neu geplant werden, während wir gleichzeitig gegen eine schleppende Auftragslage kämpften. Durch den großen Einsatz von Sandro Flatz und seinem Team gelang es dennoch, die Fahrradwerkstatt weiter betreiben zu können und auch neue Kund:innen bei uns begrüßen zu dürfen.

Wenn ich persönlich aber an die Fahrradwerkstatt 2024 denke, dann fällt mir neben all den Unbe-

rechenbarkeiten, Streichung von Ausbildungsplätzen durch das ÜAZ (Überbetriebliche Ausbildungszentrum) und Stolpersteinen aber vor allem der lange und engagierte Kampf um den Verbleib eines Lehrlings in der Fahrradwerkstatt von unserer Lehrwerkstattleitung Nicola Lins und Interims-Geschäftsführerin Sonja Meyer gemeinsam mit Sandro Flatz, ein. Ohne diese Mandantschaft und den Willen, niemanden zurück zu lassen, der möchte, aber mitunter nicht kann, wäre AQUA Mühle aus meiner Sicht nicht das, was es ist.



Nadja
Bischoff

Objektreinigung & Wäscherei

Trotz dem Hauptaugenmerk auf unserer Firmenkundschaft, konnten wir erneut die Menge an Privatkunden-Wäsche auf 200 kg steigern. All dies erarbeitete sich nur eine einzige Arbeitsanleiterin mit 2-3 Teilnehmer:innen des Sozialökonomischen Betriebes in nur fünf täglichen Vormittagsstunden. Sogar technische Herausforderungen mit den Maschinen und dem Wäscheauto konnten uns nicht aufhalten, sondern lösten wir mit vereinten Kräften, um wieder voller Elan weitermachen zu können.

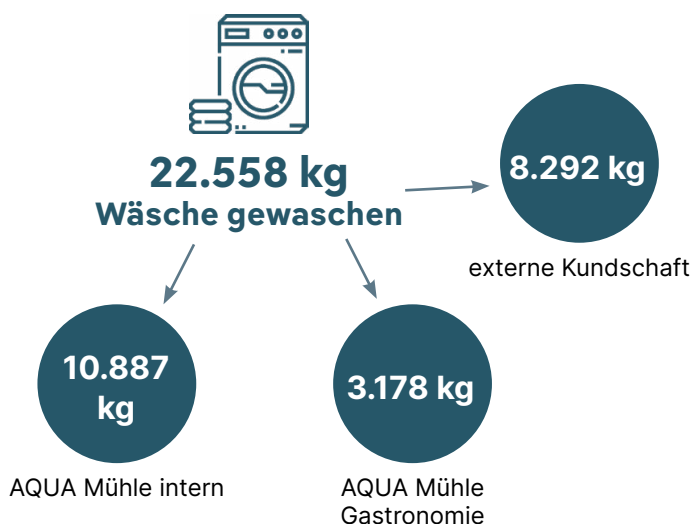


Die positive und gute Zusammenarbeit in unseren Reinigungsobjekten (unter anderem die Sozialzentren Frastanz und Röthis und die Stadtwerke Feldkirch) konnten wir weiterhin beibehalten und wurden mit sehr positiven Worten in der „Vorderlandhaus Zeitung“ erwähnt.

In den Sozialzentren sorgten unsere Teilnehmer:innen und Arbeitsanleiter:innen bestens und sorgsam dafür, dass die Bewohner:innen sich in einen sauberen Umfeld wohlfühlen und trugen so wesentlich zur angenehmen heimeligen Atmosphäre bei. Auch die geforderten hohen Hygienestandards werden von uns selbstverständlich eingehalten. Zudem werden derzeit auch noch an die 25.000 m² in den anderen Reinigungsobjekten unserer Kund:innen täglich auf Vordermann gebracht und mit viel Engagement und Motivation gereinigt.

Besonders freuten wir uns auch darüber, dass wir im Jahr 2024 in der Arbeit mit den Transitarbeitskräften viele positive Entwicklungen sehen und erreichen konnten.

Wir starten somit voller Energie in das kommende Jahr und arbeiten eifrig daran, uns und unsere Abteilung weiterzuentwickeln. Wertschätzung, Motivation, Freude und positive Stimmung sind für uns nicht nur Worte, sondern etwas, das wir täglich in unserer Arbeit umsetzen.





Özgür
Erdogan

Work 1st und Personalkoordination

Im Jahr 2024 haben ca. 350 Personen unsere Arbeitsprojekte im Bereich Arbeit – Beschäftigung durchlaufen. Diese Menge an Menschen will natürlich koordiniert und organisiert werden. Dafür ist unser Team der Personalkoordination, welches aus vier Mitgliedern besteht, zuständig. Wir sorgen dafür, dass der Ablauf reibungslos passiert und jede:r einen geeigneten Platz bekommt.

Das beginnt damit, dass Personen, die vom AMS unseren Projekten zugewiesen werden, bei uns einen Vorstellungstermin vereinbaren. Das waren im

Jahr 2024 ca. 550 Personen im Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) und ca. 80 Personen im Projekt Work 1st. Bei diesem Termin stellen wir unsere Abteilungen und Bereiche vor und besprechen mit den Beteiligten, was für sie in Frage kommt, wo wir intern Bedarf haben und wann sie starten können.

Die Kommunikation mit den Abteilungen und dem AMS leisten wir während der gesamten Verweildauer der Teilnehmer:innen, welche im Durchschnitt ca. 7 Monate beträgt. Zudem kümmern wir uns um alle Formalitäten wie Arbeitsverträge, Verlängerungen, e-AMS Buchungen uvm. Es ist ein reges Kommen und Gehen und dabei haben wir auch die Zahlen und Statistiken fest im Blick, damit alles im Rahmen bleibt. Somit jonglierten wir im Jahr 2024 mit ca. 250.000 geleisteten Arbeitsstunden (inkl. Arbeitstraining, TAP = Trainingsarbeitsplätze, SÖB, Work 1st, EB = Eingliederungsbeihilfe und EVA = Eingliederungsbeihilfe für den 2. Arbeitsmarkt).

Mit einer Auslastung von 101 % im SÖB und 102 % im Projekt Work 1st haben wir das Jahr 2024 mit Erfolg gemeistert.



350

Personen im Auftrag
des AMS Vorarlberg



ø 7 Monate

Verweildauer der
Teilnehmer:innen



250.000

geleistete Arbeitsstunden

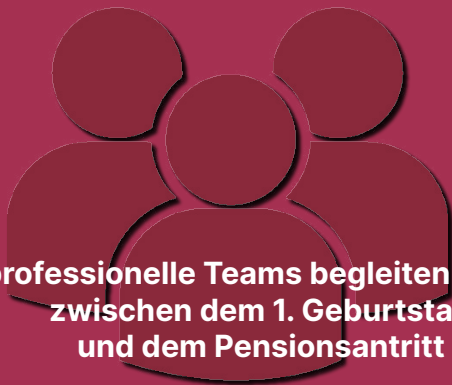
Bildung Beratung

”

Nicht Genügend gibt es nicht,
denn es gibt niemanden, der nichts kann.



Angebote:
Elementarpädagogik | Schulsozialarbeit | Lehrwerkstatt | AMS Projekte *



**Multiprofessionelle Teams begleiten Menschen
zwischen dem 1. Geburtstag
und dem Pensionsantritt**

*** Stand UP!**
Perspektiven Werkstätten
Tapetenwechsel
Frauen-Power
BASIC
Arbeitsplatzcoaching 50+



- Gute Vermittlungsquoten
- Hohe Wertschätzung von Systempartner:innen
- Beziehungsarbeit mit den Klient:innen



- Mangelnde Planungssicherheit in den AMS Maßnahmen
- Trägheit des Systems - aus erkennbaren Trends werden verfestigte Realitäten
- Gesellschaftlicher Stellenwert und mangelndes Bewußtsein für die multiplen, gesellschaftlichen Problematiken

USP's

- Multiprofessionelle Teams, hohe sozialarbeiterische und sozialpsychiatrische Kompetenzen
- Ganzheitlicher Zugang - mit DBT geschulten Coaches
- Mobile Schulsozialarbeit im ganzen Land (Schulabsentismus, Suspendierungsbegleitung)
- ICDL - international computer drivers license im Walgau

Bildung – Beratung

Menschen 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, einem Ort, an dem ihre Anliegen auch gehört werden.



Im Jahr 2024 lag der Fokus primär auf der Stabilisierung des Bereiches. So bestand zu Beginn des Jahres eine gewisse Unsicherheit aufgrund des abrupten Wechsels in der Geschäftsführung, welcher sich auf alle Bereiche übertrug. Zusätzlich war bereits Ende 2023 klar, dass die bisherige Bereichsleitung Elisabeth Sperandio mit Ende März ausscheidet. Dementsprechend war im ersten Quartal 2024 die Suche nach einem/einer Nachfolger:in ein vorrangiges Thema. Anfang April wurde mit Denis Djulic ein neuer Bereichsleiter gefunden.

Seitens der Fördergeber blieben die Angebote im Vergleich zum Jahr 2023 annähernd gleich. Im AMS-Bereich wurden wir mit sämtlichen bisherigen Maßnahmen wieder beauftragt und auch in der Schulsozialarbeit Zick Zack blieb unser Leistungsumfang im Vergleich zu den Vorjahren ident. Trotz der anfänglichen Turbulenzen konnten dennoch zukunftsweisende Schritte und Maßnahmen gesetzt werden. Das bereits 2023 initiierte Prozessanalyseprojekt konnte im August 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. Dabei wurden



Denis Djulic

Bereichsleitung

T 0699 1515 9555

E denis.djulic@aquamuehle.at



Philipp Salzmann

Bereichsleitung

T 0699 1515 9669

E philipp.salzmann@aquamuehle.at

Prozessbeschreibungen zu den Themen „Onboarding“, „kollegiale Beratung“ und „Einzelberatung“ entwickelt, beschrieben und als standardisierte Prozesse im Bereich Bildung – Beratung implementiert.

Auch die Zusage des Landes, ab Herbst 2025 mit zusätzlichen Personalressourcen im Feld der stationären Schulsozialarbeit tätig werden zu können, ist als Highlight des Jahres 2024 hervorzuheben. Unsere Angebote der Suspendierungsbegleitung, des Schulabsentismus sowie der Klassenprojekte

und unserer mobile Schulsozialarbeit wurden sehr gut in Anspruch genommen und von Schulen, Lehrer:innen, Fördergebern und auch Eltern sehr geschätzt.

Die Kindertagesbetreuung Panama am Standort in Dornbirn wurde, wie bereits 2023 angekündigt, im Juli 2024 endgültig geschlossen. Für die ausscheidenden Mitarbeiter:innen wurden passende Lösungen gefunden.

So wie das Jahr mit gewissen Unsicherheiten gestartet hatte, wurden wir auch gegen Ende des Jahres von ebensolchen heimgesucht. Aufgrund des budgetären Drucks auf Seiten der Fördergeber wurden zwei bestehende AMS-Maßnahmen (StandUP! und Tapetenwechsel) als eine ESF-Maßnahme (ESF = Europäischer Sozialfonds) ausgeschrieben. Bis kurz vor Weihnachten war unklar, ob wir letztlich den Zuschlag erhalten oder nicht. Zur allgemeinen Erleichterung und Freude zahlreicher Mitarbeiter:innen, erhielten wir quasi als „Weihnachtsgeschenk“ die Zusage, dieses Projekt ab April 2025 durchführen zu dürfen. Ausschlaggebend hierfür war unter anderem der innovative Ansatz der neu konzipierten Maßnahme „CLOCKS – jeder Mensch tickt anders“.





Alper
Tosun

Arbeitsplatz- coaching 50+

Nach dem bangen vierten Quartal 2023, in dem die Zukunft des Projektes aufgrund wiederholter Unsicherheiten lange in der Schwebe hing, konnte das Arbeitsplatzcoaching 50+ mit 1. März 2024 schließlich doch seinen Start feiern. Was folgte, war eine wahre Zubuchungswelle, die das bestehende Team an seine personellen und organisatorischen Grenzen brachte.

Ein neuer Trend zeichnete sich dabei deutlich ab: Aus Ü50 wurde zunehmend Ü60. Viele Zubuchungen betrafen Klient:innen, die sich kurz vor der

Pension befanden – oft mit erheblichen gesundheitlichen Einschränkungen.

Von insgesamt 352 Zubuchungen wurden 107 bereits nach dem ersten Kontakt wieder abgemeldet, weitere 73 nach dem Erstgespräch – meist aus nachvollziehbaren, aber systemkritischen Gründen.

Ein beachtlicher Erfolg

Von den insgesamt 190 bewilligten Plätzen wurden 172 erfolgreich besetzt. Leider konnten 16 Frauenplätze nicht genutzt werden, obwohl sie angesichts der hohen Nachfrage bei Männern dringend benötigt worden wären. 22 männliche Klienten mussten aus Kapazitätsgründen sogar wieder an das AMS zurückverwiesen werden – ein frustrierender Schritt.

Dennoch übertraf das Coachingteam die Erwartungen deutlich: Die geforderte Erfolgsquote von 60 % wurde mit über 70 % nicht nur erreicht, sondern eindrucksvoll überboten. Insgesamt wurden 150 Menschen auf ihrem Weg in die berufliche Zukunft begleitet – davon 97 in den ersten Arbeitsmarkt, 44 in den zweiten und 9 in qualifizierende Praktika.

Die Maßnahme zeigt eindrucksvoll, welches Potenzial in individueller Betreuung und zielgerichtetem Coaching steckt. Doch zugleich legt sie schonungslos die Schwächen und Engpässe eines Systems offen, das in starren Strukturen verharret – und damit Gefahr läuft, Menschen zu verwalten statt sie zu befähigen.



70 %

Vermittlungsquote



Martin
Limmer

BASIC

BASIC ist eine landesweite Beratungs- und Betreuungsmaßnahme im Auftrag des AMS Vorarlberg. Sie wurde vom AMS an arbeit plus (das ist der Zusammenschluss aller vier Sozialträger – Kaplan Bonetti, Integra, Caritas Vorarlberg und AQUA Mühle) vergeben mit einer jeweiligen Laufzeit von Februar bis Januar des folgenden Jahres. Im Jahr 2024 kam es zu 609 Eintritten in das Angebot BASIC.

Schwerpunkt dieser Beratungsmaßnahme ist die Beratung und Betreuung von Teilnehmer:innen

mit niedrigen Arbeitsmarktchancen. Weitere Ziele sind:

- Stabilisierung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- Erwerb von Arbeitserfahrung
- Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Steigerung der Belastbarkeit und die Verbesserung der Arbeitshaltung im Rahmen eines Trainingsarbeitsplatzes
- mögliche Unterstützung in der Antragsstellung für einen IVP-Antrag bzw. Korridorpension / Alterspension
- Vernetzung zu Fachorganisationen

AQUA Mühle coachte im Zeitraum 208 Teilnehmer:innen mit insgesamt 4.440 Stunden Einzelcoaching und Gruppencoaching.

Als Ergebnis wurden 77 Pensionsanträge oder Invaliditätsanträge / REHA-Geld gestellt und als Highlight kam es bei 49 Teilnehmer:innen zu einer Arbeitsaufnahme am 1. oder 2. Arbeitsmarkt (2. Arbeitsmarkt = Sozialökonomischer Betrieb, SÖB).

Hilfe, die ankommt

Um den Stellenwert von BASIC in etwa zu beschreiben, hier ein Auszug aus einem Teilnehmer:innen-Zufriedenheitsbericht des AMS:

„Die Beratung und Betreuung haben mir Mut gemacht. Ich bin sehr froh, dass ich dieses Angebot nutzen durfte. In schweren Zeiten ist jeder Zuspruch und jede Hilfeleistung sehr wertvoll. Danke an das gesamte Team.“



49

Arbeitsaufnahmen





Amanda
Ruf

Frauen-Power

Frauen-Power ist ein Projekt im Bereich Bildung – Beratung, das im Auftrag des AMS Frauen nicht-österreichischer Herkunft auf ihrem Weg in Arbeit und Gesellschaft begleitet. Über einen Zeitraum von 21 Wochen nehmen die Frauen an den Kursmaßnahmen teil. Zusätzlich werden sie bei persönlichen Bedarfen einzeln begleitet.

Im Jahr 2024 wurden drei Durchläufe umgesetzt. Insgesamt nahmen seit Projektstart im Jahr 2021 bereits 125 Frauen aus 26 Ländern erfolgreich teil. Sie waren zwischen 19 und 67 Jahren alt und

brachten ein breites Spektrum an Bildungswegen und Lebenserfahrungen mit.

Das Projekt schafft einen Raum für Lernen, Austausch und Empowerment. Es wird nicht nur Wissen vermittelt – es entstehen Freundschaften, Vertrauen und neue Perspektiven. Die zentralen Module umfassen Biografie & Kompetenzen, Gesundheit, Deutsch (Deutsch als Fremdsprache / Deutsch als Zweitsprache), EDV und Recht. Eine Erste-Hilfe-Schulung erfolgt in Kooperation mit dem Roten Kreuz. Ergänzt wird das Angebot durch Workshops und Exkursionen mit Partner:innen, wie der Arbeiterkammer, dem Vorarlberg Museum, Carla, Femail, eltern.chat, dem IfS-Gewaltschutz oder Existenz und Wohnen.

Den Abschluss bildet eine dreiwöchige Praktikumsphase, die den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert. Frauen-Power zeigt eindrucksvoll, wie Vielfalt, Bildung und Teilhabe gemeinsam Zukunft gestalten können.



125 Frauen

aus

26 Nationen





Irina
Wieser

Perspektiven- Werkstätten

In die Maßnahme 2024 wurden insgesamt 50 Teilnehmer:innen aufgenommen. Der erste Durchgang des Jahres war ausschließlich für Jugendliche bzw. junge Erwachsene zwischen 18 – 25 Jahre reserviert. Bei den anderen sechs Kursstarts konnten auch Personen, die älter als 25 Jahre sind, das Betreuungsangebot der Perspektiven-Werkstätten in Anspruch nehmen. 32 Frauen und 18 Männer haben am Kursangebot teilgenommen, was einem Verhältnis von 64 % zu 36 % entspricht.

Die gesundheitlichen Problematiken gestalteten sich sehr vielfältig, wobei eine deutliche Zunahme der psychischen Erkrankungen zu beobachten war. Insbesondere bei den jungen Erwachsenen standen psychische Belastungen sowie Suchtthemen im Vordergrund. Aber auch die älteren Teilnehmer:innen litten oftmals unter Depressionen oder anderen psychischen Erkrankungen.

Die teils sehr starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen ließen eine Wiedereingliederung in das Arbeitsleben des Öfteren nicht zu, sodass einige Teilnehmer:innen bei der Antragstellung für eine IV-Pension bzw. Reha-Geld unterstützt werden mussten.

Ein Erfolg, der Mut macht

Es gab jedoch auch sehr schöne Geschichten von erfolgreichen Wiedereingliederungen, wie z. B. die von Frau H. (42), welche sich selbst aufgrund ihrer sehr schwerwiegenden chronischen Schmerzproblematik nicht mehr als arbeitsfähig gesehen hat. Zum Kursende konnte sie dann jedoch sogar auf den 1. Arbeitsmarkt vermittelt werden, was nicht nur sie, sondern natürlich auch das gesamte Team der Perspektiven-Werkstätten sehr freute. Am Schönsten war zu sehen, wie sehr Frau H. dadurch „aufgeblüht“ ist und an Selbstvertrauen und neuer Lebensfreude gewonnen hat.





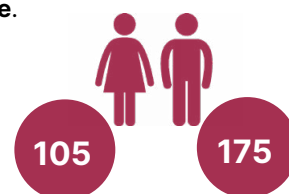
Cansu
Özdemir

StandUP!

StandUP! – steh' auf und geh' los! Motivier' dich, orientier' dich, qualifizier' dich! Das Angebot StandUP! unterstützt Jugendliche ab 15 Jahren und Erwachsene bis 25 Jahre, die beim AMS vorgemerkt sind, sowohl bei der beruflichen als auch bei der persönlichen Orientierung und hilft den Teilnehmenden auf ihrem Weg in Richtung Ausbildung und Beruf. Im Weiteren wird die Eigenverantwortung, die Motivation, das Erlangen einer Tagesstruktur und eine positive Haltung zur Arbeitswelt bzw. zum Leben allgemein gefördert. In unserem Angebot versuchen wir, die Bedürfnisse

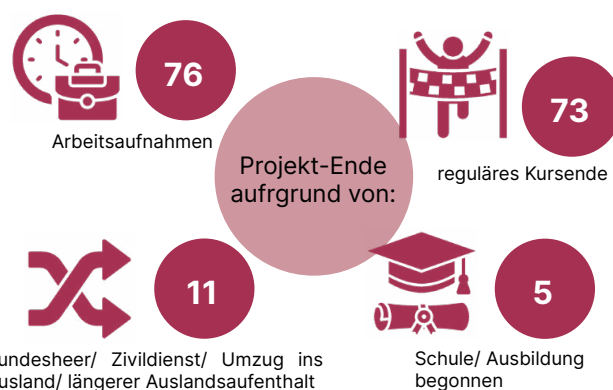
der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit-
einzubeziehen und mit ihnen gemeinsam wichtige
Schritte in Richtung Arbeitswelt zu setzen.

Im Jahr 2024 begleiteten wir insgesamt **280 junge Erwachsene und Jugendliche**.



Regelmäßige soziale Kontakte, Interaktionen, gemeinsames Lernen und Arbeiten an Projekten, sowie das Wachsen an Herausforderungen, das Sammeln und Teilen von Erfolgserlebnissen stärkt das Selbstbewusstsein der jungen Menschen und fördert ihre individuelle Persönlichkeit.

Ein Schwerpunkt von StandUP! ist es, eine Basisqualifikation in verschiedenen Fachbereichen zu erlangen und durch Praktika die Strukturen und Abläufe in unterschiedlichen Betrieben kennenzulernen. Dadurch gewinnen die Teilnehmer:innen Sicherheit und erlangen eine realistische Einschätzung der Anforderungen der Arbeitswelt und ihrer eigenen Fähigkeiten.



Die restlichen Teilnehmenden waren mit Stand 31. Dezember 2024 noch aktiv im Projekt.





Alexandra
Stotter

Tapetenwechsel

Das Projekt „*Tapetenwechsel*“ begleitet Jugendliche und junge Erwachsene, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, etwa bei der Suche nach Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen. Unsere Trainer:innen und Coaches arbeiten dabei ressourcenorientiert und berücksichtigen sowohl die individuellen persönlichen und sozialen Stärken der Teilnehmenden als auch deren psychosoziale Herausforderungen.

Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 81 Teilnehmer:innen an der Maßnahme teil. Die Nachfrage überstieg dabei regelmäßig die verfügbaren 16 Plätze.

Skillstraining konnten einige Teilnehmer:innen nachhaltig stabilisiert und erfolgreich in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden. Sie lernten, ihr Stresslevel besser zu regulieren und gewannen an Handlungssicherheit im Alltag.

Für viele Teilnehmende stellte bereits die Fähigkeit, sich auf eine regelmäßige Tagesstruktur einzulassen und diese aufrechtzuerhalten, einen bedeutenden Erfolg dar. Darüber hinaus gelang es einigen, soziale Kontakte wiederaufzubauen und sich so weit zu stabilisieren, dass ein geregelter Alltag wieder möglich wurde.



Ein deutliches Zeichen dafür, wie präsent und relevant die Thematik für junge Menschen ist.

Die gesundheitlichen Problemlagen zeigten sich äußerst vielfältig, wobei insbesondere eine Zunahme psychischer Erkrankungen auffiel. Auch Suchtproblematiken spielten in diesem Durchgang eine besonders zentrale Rolle.

Durch begleitende Angebote wie das DBT-Programm (Dialektisch-Behaviorale-Therapie) und



Nicola
Lins

Lehrwerkstatt

2024 startete für die Lehrlinge mit einer Sicherheitsschulung unserer Sicherheitsfachkraft Barbara Wiesner. Sie präsentierte einen Leitfaden zur Sensibilisierung von „versteckten“ Gefahren und Abläufen im Arbeitsalltag, einen Ablaufplan bei Mängeln, Unfällen und Beinahe-Unfällen, erklärte den Erste-Hilfe-Kasten, ging sogar auf Umweltmanagement und Abfallwirtschaft ein und wies auf Brandschutzmaßnahmen hin.

Beim nächsten Workshop der Lehrlinge „fit für die Schule“ im April wurden verschiedene Themen bearbeitet. Neben dem Besprechen des aktuellen

und lernten dabei viel über Gemüse und Kräuter. Anschließend wurden Kräuter geerntet und daraus ein Salat mit Dressing zubereitet. Im Anschluss fand die Lehrjahrsabschlussfeier statt. Bei gemütlichem Grillen und alkoholfreien Cocktails wurde Sophies Lehrabschlussprüfung Fahrradmechatronik gefeiert, die sie mit gutem Erfolg abgelegt hatte.

Zum Jahresabschluss im Dezember nahmen die Lehrlinge an einem kurzen Workshop über das Zeiterfassungssystem FinkZeti und das E-Mail-Programm teil, während die Ausbilder:innen ihre



Standes in der Schule und was die Lehrlinge noch brauchen, wurde ein Lerntypentest gemacht. Anschließend wurden Tipps zum Lernen besprochen.

Ende Juni bekamen wir die Auszeichnung „Ausgezeichneter Lehrbetrieb 2024-2027“ in der Kulturbühne Ambach überreicht. Am 10. Juni freuten wir uns sehr: Lehrling Sophie Lampert belegte den 2. Platz beim Lehrlingswettbewerb Fahrradmechatronik. Herzlichen Glückwunsch!

Beim Kräuter-Workshop Ende Juni im AQUA Garten, erkundeten die Lehrlinge die Landwirtschaft

Teamsitzung abhielten. Die Weihnachtsfeier fand anschließend in der Kegelsporthalle in Koblach statt. In zwei Teams spielten wir das Tannenbaum-Kegelspiel, das allen sehr viel Spaß machte. Danach gab es auch noch ein feines Abendessen.



Tímea
Cseriová

Panama Kindertagesbetreuung

Auch dieses Jahr durften wir in der Kindertagesbetreuung Panama viele schöne Momente mit Kindern, Eltern und Kolleg:innen erleben.

Ein besonderer Höhepunkt war erneut unser Elternkaffee – ein liebevoll gestalteter Nachmittag, bei dem wir den Eltern unsere Wertschätzung für die gute Zusammenarbeit ausdrücken. Bei gemütlichem Beisammensein, feinem Gebäck und kreativen Spielstationen entstand Raum für Austausch und eine kleine Auszeit vom Alltag. Das gemeinsame Backen – besonders das ungarische Gebäck Pogácsa – war dabei der Hit.

Auch die internen Weiterbildungstage sind fester Bestandteil unseres Jahres. Nach einem gemeinsamen Frühstück widmen wir uns der Planung von Festen und Angeboten, vertiefen neue Impulse und tauschen uns im Team aus.

Zum Jahresende feiern wir gemeinsam unseren Einsatz und belohnen uns mit einer wohlverdienten Abschlussfeier – ein schöner Ausklang und Ausdruck unserer Wertschätzung füreinander.



Für gute Stimmung und ein abwechslungsreiches Programm sorgte unser engagiertes Team: Malen mit Marmeladentechnik, Zaubersand, Bällebad und Spiele für Groß und Klein bereiteten allen große Freude. Herzlichen Dank auch an die AQUA Mühle Gastronomie, die uns bei Festen mit süßen Leckereien unterstützt.

Unsere Spaziergänge durch Frastanz gehören fix zu unserem Alltag – kleine Naturentdeckungen und gemeinsame Trinkpausen sorgen für Abwechslung und frische Luft.

Zutaten für Pogácsa

Für den Teig:

- 100 ml warme Milch
- 20 g frische Germ
- 1 EL Milch
- 1/2 TL Zucker
- 500 g Mehl
- 250 g Butter
- 11 g Salz
- 250 g Topfen
- 1 Ei
- 170 g geraspelter Käse (z. B. Gouda)

Zum Einstreichen und Bestreuen

- 3 EL Milch
- 60-80 g geraspelter Käse (z. B. Gouda)



Bertram
Seewald

Zick Zack Schulsozialarbeit

Das Jahr 2024 war vor allem durch einen großen personellen Umbruch geprägt. Das Zick-Zack-Team zeichnete sich in der Vergangenheit über viele Jahre durch eine hohe personelle Kontinuität aus. Im vergangenen Jahr kam es dann, aus verschiedensten Gründen, zu einem großen Wechsel. Dem vorausgegangen war die Suche nach neuen qualifizierten Mitarbeiter:innen, die nicht immer einfach war. Gerade in der Schulsozialarbeit mit spezifischer fachlicher Voraussetzung als ausgebildete Sozialarbeiter:innen standen wir bei der Suche auch im Wettstreit mit anderen Anbietern in diesem Bereich.

Gleichzeitig waren wir gefordert, Neuerungen vorzubereiten und umzusetzen und auch bestimmte Entwicklungen im Bereich der Dokumentation voranzutreiben.

Wir möchten uns hier bei all jenen Mitarbeiter:innen, die uns verlassen haben, für ihren Einsatz über so viele Jahre danken und alle neuen Mitarbeiter:innen nochmals herzlichen willkommen heißen.



Dennoch ist es uns bis jetzt gelungen, auch über die Gegenwart hinaus, ausreichend neue und bestens qualifizierte Mitarbeiter:innen zu finden und zu rekrutieren. Die damit verbundenen Belastungen und Herausforderungen waren für das Team nicht immer einfach.



99
Kinder in Suspensions-
begleitung



87
Elternberatungen



933
Kinder in sozialer Grup-
penarbeit in Schulklassen



44
Projekte mit Schulklassen



Wohnen Leben

„

Willkommen sein. Halt und Sicherheit finden.
Bei AQUA Mühle wohnen und leben bedeutet,
Struktur zu erleben und Sinn zu spüren.

**Beratung im Berufs-
und Lehrstellenkontext**

Insider | Integration und Inklusion am Arbeitsplatz
Lehrbegleitung Autismus

**Wochen- und
Tagesstruktur**

all_tag
Kreativraum
Werkstatt
Da Sein Café
Tischlein Deck Dich

Wohnformen

Intensiv betreutes Wohnen
Betreutes Wohnen
Übergangswohnen
Ambulant betreutes Wohnen
Unterstütztes Wohnen
Forensische Nachsorge

*so selbständig wie möglich,
so betreut wie nötig*



- Förderung und Erhalt von Fähigkeiten und Selbständigkeit
- Vielfältiges, differenziertes Angebot von nieder- bis höherschwellig
- Klient:innen Vertretung, Peer Beratung und ProDeMa



- Vorbehalte gegenüber Menschen mit psychischen Erkrankungen
- Abbau von Nischenarbeitsplätzen
- Zunahme komplexer, mehrdimensionaler Problematiken
- Personalmangel im Gesundheitswesen, insb. der Psychiatrie

USP's

- Ressourcenmodell - „Es gibt niemanden, der nichts kann“
- Spezialisierung Schwerpunkte Erwerbstätigkeit, Autismus Spektrum
- Arbeitgeber- und Förderungsberatung, Mentorenzuschuss
- Wirkungsforschung
- Integration und Inklusion am Arbeitsplatz

Wohnen – Leben

Im Bereich Wohnen – Leben betreuen und begleiten wir Menschen mit psychischen Erkrankungen. Die Vermittlung von Halt und Sicherheit spielt eine zentrale Rolle.



Ein besonderes Highlight 2024 war, dass wir eine niederschwellige Kontakt- und Anlaufstelle unter dem Namen „Da Sein Kaffee“ ins Leben rufen durften. Diese bietet Personen einen unkomplizierten Zugang zu Unterstützung und Beratung in gemütlicher Atmosphäre und stellt eine wertvolle Ergänzung unserer Angebote dar.

Der derzeit hohe Hilfebedarf in der Sozialpsychiatrie zeigte sich 2024 weiterhin durch akute Krisen und eine hohe Komplexität in der Einzelfallbeglei-

tung. Durch den Personalengpass in den Krankenhäusern waren Abklärungen oder Aufnahmen unserer Klient:innen oftmals nicht oder nur eingeschränkt möglich. Dies verschärfte die ohnehin schwierige Versorgungslage und stellte unsere Fachkräfte vor große Herausforderungen, da zunehmend individualisierte Lösungen und intensivere Betreuung erforderlich wurden.

Ein weiterer bedeutsamer Trend war der verstärkte Hilfebedarf im Bereich der Autismus-Spektrum-



Manfred Bitschnau
Bereichsleitung

T 0699 1515 9595
E manfred.bitschnau@aquamuehle.at



Sarah Scheger
Bereichsleitung

T 0699 1515 9695
E sarah.scheger@aquamuehle.at

Störung (ASS oder ASD). Es gab einen merklichen Anstieg der Anfragen, was auf eine wachsende Sensibilität und Nachfrage nach spezialisierten Angeboten hinweist. Diese Entwicklung erfordert eine kontinuierliche Anpassung und Erweiterung der verfügbaren Ressourcen und Fachkenntnisse.

Neben den fachlichen Themen gab es im Bereich Wohnen – Leben eine Vielzahl von persönlichen und emotionalen Momenten, wie schöne Feiern, aber auch Beerdigungen, die in diesem Jahr eine

besondere Bedeutung hatten. Diese Ereignisse erinnern uns an die Bedeutung des menschlichen Miteinanders und der Unterstützung in schwierigen Lebensphasen.

Im Team gab es eine Veränderung: Susanne Ebner nahm Sabbat und wurde in dieser Zeit von Sonja Meyer vertreten. Wir danken Sonja für ihren Einsatz! Wir freuen uns, mit Manfred Bitschnau einen tollen Nachfolger gefunden zu haben, der unser Team als Bereichsleiter ab 2025 verstärken wird.



Wie alles begann ...

Vor fast 40 Jahren, im Jahr 1987, begann alles mit einer bahnbrechenden Idee:

Die Gründung einer Wohneinrichtung für Menschen, die langfristig in psychiatrischer Behandlung im Krankenhaus waren. Sie sollte ein Heimatort sein – ein Ort der Sicherheit, Geborgenheit und Zugehörigkeit.

Waltraud Moser und Iris Alge initiierten dieses Projekt. Iris Alge übernahm in der Folge die Mission, ein ähnliches Angebot auch im Unterland zu verwirklichen.

Nach dem überraschenden Tod von Waltraud Moser 1993 wurde durch die Initiative von Thomas Vogel der Verein Mühlegasse gegründet, um die Einrichtung fortzuführen.

Was als Pionierprojekt begann, entwickelte sich zu einer tragenden Säule der sozialen Betreuung in unserer Region.

Heute ist der Verein Mehrheitsgesellschafter von AQUA Mühle Vorarlberg.



Sarah
Scheger

Lehrbegleitung Autismus

Das Angebot der Lehrbegleitung Autismus verzeichnete im Jahr 2024 einen deutlichen Anstieg an Anfragen. Dies unterstreicht den weiterhin hohen Bedarf an spezialisierten Unterstützungsangeboten für Menschen im Autismus-Spektrum, insbesondere im Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung. Während im schulischen Kontext häufig gezielte Förderangebote und Begleitpersonen zur Verfügung stehen, bricht diese Unterstützung mit dem Ende der Schulzeit oftmals weg – trotz bestehender Herausforderungen im

Ausbildungs- und Arbeitsumfeld. Die Lehrbegleitung Autismus setzt genau an dieser Schnittstelle an und bietet eine kontinuierliche, bedarfsorientierte Unterstützung während der beruflichen Qualifizierungsphase.

Aufgrund der Erfahrungen aus der Praxis wurde 2024 ergänzend zur individuellen Begleitung eine strukturierte Workshop-Reihe entwickelt und eingeführt. Diese verfolgt das Ziel, soziale und berufsrelevante Kompetenzen im Gruppensetting zu vermitteln. Die Inhalte umfassen unter anderem Selbstmanagement, Kommunikation im Arbeitsumfeld, Konfliktlösung sowie Strategien zur Stressbewältigung. Das Gruppenformat bietet die Möglichkeit, soziale Kompetenzen in einem geschützten Rahmen zu erproben, zu trainieren und zu festigen.

Die Nachfrage und das positive Feedback bestätigen die Relevanz des kombinierten Ansatzes aus individueller Unterstützung und gruppenbasiertem Training. Das Angebot trägt dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt nachhaltig zu unterstützen.

Zu zwei erfolgreichen Lehrabschlussprüfungen im Jahr 2024 gratulieren wir herzlich!





Sarah
Scheger

insider – Integration & Inklusion

Das Angebot "insider – Integration und Inklusion am Arbeitsplatz" richtet sich an Menschen mit psychischen Erkrankungen oder im Autismus-Spektrum, die eine berufliche Tätigkeit aufnehmen oder aufrechterhalten möchten. Ziel ist es, gemeinsam mit den Betroffenen Perspektiven im Arbeitsleben zu entwickeln und sie dabei individuell zu begleiten. Zentrale Bestandteile des Angebots sind die gemeinsame Stellensuche, die Vorbereitung auf den Arbeitsalltag sowie das begleitende Coaching – sowohl für die betroffene Person als auch für den jeweiligen Betrieb. Dabei kann es sich um eine

langfristige, mehrjährige Begleitung handeln, die die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden über einen längeren Zeitraum hinweg berücksichtigt. Zudem besteht die Möglichkeit eines Mentoren-Zuschusses, um notwendige Anpassungen oder Unterstützungsleistungen für den erfolgreichen Einstieg und die langfristige Integration zu erleichtern.

Die Erfahrungen im Jahr 2024 zeigen deutlich, dass diese Form der Unterstützung für viele Teilnehmende eine wertvolle Entlastung darstellt. Die kontinuierliche Begleitung im Bewerbungsprozess, in der Einarbeitungsphase und bei Herausforderungen im Arbeitsalltag stärkt die Stabilität und fördert langfristige berufliche Teilhabe – im Jahr 2024 von 18 Teilnehmer:innen, die im beruflichen Alltag stehen. Auch Betriebe profitieren von der Beratung durch insider, insbesondere im Umgang mit psychischen Belastungen und der Gestaltung eines förderlichen Arbeitsumfelds.

Trotz der positiven Rückmeldungen und erfolgreich begleiteter Integrationen besteht weiterhin Potenzial, mehr Menschen zu erreichen. Daher wurde gezielt daran gearbeitet, das Angebot sichtbarer zu machen.





Corinna
Loacker

Wochen- und Tagesstruktur

Im Jahr 2024 nahmen 161 Klient:innen an der Wochen- und Tagesstruktur teil – ein historischer Höchststand. Dieser spiegelt die zunehmende Nachfrage nach strukturierter Tagesgestaltung und sozialer Teilhabe sowie das Vertrauen in unser Angebot wider. Unser Angebot richtet sich gezielt an Menschen mit psychischen Erkrankungen und aus dem Autismus-Spektrum und dient der Rehabilitation und Gesundheit.

Durch die Bereitstellung einer stabilen und zugleich flexiblen Tagesstruktur bieten wir den Kli-

ent:innen nicht nur Orientierung und Halt im Alltag, sondern auch die Möglichkeit, ihre emotionalen, sozialen, alltagspraktischen und beruflichen Fähigkeiten schrittweise zu stärken. Neben der Förderung der psychischen Gesundheit steht die Verbesserung der Lebensqualität im Mittelpunkt unseres Programms.

Gerade in einer Zeit wachsender Herausforderungen – etwa durch die Komplexität des Gesundheitssystems oder einen wenig durchlässigen, leistungsorientierten Arbeitsmarkt – bietet unser Angebot eine wichtige Unterstützung auf dem Weg der Stabilisierung, Teilhabe und Reintegration.

Um der steigenden Nachfrage gerecht zu werden, haben wir unser Programm im Jahr 2024 kontinuierlich weiterentwickelt und an die individuellen Bedürfnisse der Klient:innen angepasst. Neben den etablierten Gruppen wurden unter anderem folgende neue Angebote ins Leben gerufen:

- „Hofgruppe“ (Pferdegestützte Aktivität im landwirtschaftlichen Kontext)
- „Schwimmgruppe“ (im Rahmen der Erlebnispädagogik)
- „Klangbilder“ (kreativ-therapeutisches Angebot)

Zusätzlich fand eine Projektwoche zum intensiven Ressourcentraining statt, sowie ein Boccia-Turnier, ein Besuch der Barber Angels und ein Kleidertausch – Angebote, die soziale Interaktion und Selbstfürsorge in den Mittelpunkt stellen.





”

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, Sozialpionier und Gründer AQUA Mühle)



Sonja
Meyer

IT

Das Jahr 2024 war für unsere IT-Abteilung von tiefgreifenden Veränderungen geprägt. Aufgrund erheblicher Budgeteinsparungen mussten wir personelle Kürzungen hinnehmen, darunter auch die Nicht-Nachbesetzung der bisherigen IT-Leitung. Diese Einschnitte stellten unser Team vor große Herausforderungen – umso beeindruckender ist es, wie geschlossen und engagiert das bestehende Team diese Aufgaben übernommen und mit Bravour gemeistert hat.

Trotz begrenzter Ressourcen konnten wir in diesem Jahr wichtige Projekte erfolgreich umsetzen und wesentliche Fortschritte in der Modernisierung unserer IT-Infrastruktur erzielen. Viele lang aufgeschobene Vorhaben wurden realisiert und bestehende Systeme nachhaltig optimiert.

Wesentliche Meilensteine 2024:

- Übergabe IT-Verwaltung Antoniushaus an 3IT
- Einführung neuer Drucksysteme im gesamten Unternehmen
- Umstellung aller Schulungslaptops auf Windows 10
- Implementierung von Sophos Mail Security
- Rollout von 110 HP EliteDesk Mini-PCs, Austausch aller veralteten Monitore unter 22 Zoll
- Erfolgreiche Umstellung auf Sophos Endpoint Security – ein seit fünf Jahren überfälliger Schritt
- Durchführung umfassender Netzwerkumbauten an allen Außenstandorten
- Optimierung der Internetanbindungen zur Verbesserung von Upload- und Download-Geschwindigkeiten
- Einführung neuer Dienst-Smartphones mit verbesserten Konditionen und deutlich erweitertem Datenvolumen



Diese Erfolge sind dem außerordentlichen Einsatz unseres Teams zu verdanken. Besonders hervorheben möchten wir Atila, Daniel, Katharina und Thomas für ihr kontinuierliches Engagement. Zudem freuen wir uns über die Verstärkung durch Aleksandar, unserem neuen IT-Lehrling.

Ausblick 2025

Für das kommende Jahr stehen die Modernisierung unserer Kommunikationslösungen sowie die Optimierung unseres ERP-Systems im Fokus. Ziel ist es, unsere digitale Arbeitsumgebung zukunftsicher, effizient und anwenderfreundlich weiterzuentwickeln.

Danke

Ein aufrichtiger Dank gilt dem gesamten Team für das große Durchhaltevermögen, den Teamgeist und das Vertrauen in einer besonders herausfordernden Zeit. Nur durch diesen Zusammenhalt konnten wir 2024 zu einem erfolgreichen Jahr machen.



2.057
abgeschlossene
IT-Helpdesks



Amanda
Ruf

Gender & Diversity

Im Jahr 2024 hat die Stabsstelle zahlreiche Schritte hin zu mehr Inklusion, Chancengleichheit und Sichtbarkeit bei AQUA Mühle gesetzt.

Ein bedeutender Meilenstein war die Umsetzung des Diversity Scans. Insgesamt 230 Mitarbeiter:innen haben sich beteiligt und damit wertvolle Einblicke geliefert. Der Diversity Scan basiert auf den Prinzipien der Charta der Vielfalt und hilft uns, Vielfalt bei AQUA Mühle systematisch zu erfassen und weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang wurde auch die Diversity Vision 2030 entwickelt. Sie steht für das klare Bekenntnis zur Förderung

von Chancengleichheit und zur Anerkennung aller persönlicher Identitäten bei AQUA Mühle.

Ein weiterer wichtiger Schritt war zudem die Ernennung von Cecilia Kresser zur Ansprechperson für Trans*Personen und Trans*Fragen. Damit möchten wir einen geschützten Raum und konkrete Unterstützung für trans*erfahrene Kolleg:innen, Klient:innen und Teilnehmer:innen schaffen. Auch interessierte Kolleg:innen können sich gerne an sie wenden.

Im öffentlichen Raum war zudem die Wanderausstellung „Frauen aus aller Welt. Hier in Arbeit. Am Wort.“ unterwegs, mit Stationen in der Landesgeschäftsstelle des AMS in Bregenz, bei Kaplan Bonetti in Dornbirn und bei INTEGRA in Wolfurt. Die Ausstellung stellt Frauen-Power-Frauen mit Migrationsgeschichte vor und macht ihre Stimmen und Erfahrungen sichtbar.

Darüber hinaus nimmt AQUA Mühle aktiv am Projekt FairPlus teil. FairPlus ist ein innovatives Vorhaben mehrerer Unternehmen für einen inklusiven Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für alle. Im Zentrum dieses Projekts stehen die Arbeitsbedingungen für formal gering- und dequalifiziert beschäftigte Frauen, die gemeinsam mit Unternehmer:innen und Kolleg:innen gestärkt und unterstützt werden.

Auch intern wurde viel Wissen geteilt. Vier Gender & Diversity-Schulungen für Mitarbeitende trugen dazu bei, Wissen zu Diversity-Themen zu vertiefen und bei AQUA Mühle weiter zu verankern. Mit diesen Bottom-UP- und Top-Down-Maßnahmen unterstützt die Stabsstelle dabei, Inklusion und Diversität als feste Bestandteile des Tuns bei AQUA Mühle zu etablieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln.





Hans-Peter
Bickel

Organisation

Am 15. Mai durften unsere interimistische Geschäftsführerin Sonja Meyer und unsere Sicherheitsfachkraft Barbara Wiesner zum 10. Mal die Urkunde für die erneute „ÖKOPROFIT“-Zertifizierung in Empfang nehmen. Wir danken Barbara Wiesner für ihren Einsatz und ihre wertvolle Arbeit.

Im März 2024 wurde eine Sicherheitsschulung für unsere Lehrlinge organisiert und durchgeführt. Unsere Sicherheitsfachkraft, Barbara Wiesner, informierte über Gefahren im Arbeitsalltag. Die Lehrlinge sollten besonders hinsichtlich versteckter Gefahren im Arbeitsalltag sensibilisiert werden.

Das Arbeitsinspektorat besuchte und überprüfte 2024 neun Arbeitsstätten. Es wurde auf Mängel und Verbesserungsmaßnahmen aufmerksam gemacht. Die resultierenden Arbeitsinspektors-Vorgaben wurden bereits 2024 großteils umgesetzt bzw. sind für 2025 in Umsetzungsplanung.

Im März 2024 wurden wir, im Rahmen einer Sozialaktion, an die Berufsschule Dornbirn 1 eingeladen. Die Verantwortliche für das Personalmanagement, Lea Mehlhorn, informierte die interessierten Schüler:innen über die Möglichkeiten für Zivildienst und das Freiwillige Soziale Jahr bei AQUA Mühle.

Das langjährige Projekt Zeiterfassung-NEU konnte Ende Juni 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. Seitdem stempeln bei AQUA Mühle alle Mitarbeiter:innen im neuen Zeiterfassungssystem FinkZeit. Zu weiteren Optimierungs- und zusätzlichen Nutzungsmöglichkeiten arbeiten wir mit entsprechenden Stellen und FinkZeit zusammen.

Neben der Übernahme der Personalverwaltungsagenden wurden in den beiden letzten Jahren 88 Onboardings begleitet und so für eine Teilentlastung bei den Bereichsleitungen gesorgt. Ein möglicher Personalmanagement-Entwicklungsplan bis 2027 wurde erstellt und mit der interimistischen Geschäftsführung besprochen.

Ob und in welchem Umfang die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und damit auch Environmental Social Governance (ESG) für AQUA Mühle in naher Zukunft relevant werden, ist gegenwärtig noch nicht vollständig geklärt. Es wurde im Vorfeld erhoben, was an Grundlagenmaterial für ESG und die CSRD im Unternehmen bereits vorhanden ist. Hinweise, Ziele, Planungen, Umsetzungen, Gelerntes und Verantwortlichkeiten dazu wurden in einer ersten Matrix festgehalten.



Finanz- & Rechnungswesen

Das Jahr 2024 forderte von AQUA Mühle Vorarlberg viel Flexibilität und Engagement angesichts wirtschaftlicher und personeller Herausforderungen. Trotz eines ursprünglich budgetierten negativen Jahresergebnisses konnten wir das Geschäftsjahr erfreulicherweise mit einem sehr positiven Resultat abschließen. Unsere bestehenden Rücklagen konnten aufgestockt werden, was unsere wirtschaftliche Stabilität stärkt und die Handlungsfähigkeit für zukünftige Herausforderungen sichert. Die Eigenverwirtschaftung betrug im Jahr 2024 ca. 60 %.

Ein wesentlicher Kostenfaktor sind die Personalkosten. Obwohl gemäß Kollektivvertrag eine Gehaltserhöhung von 9,2 % vereinbart wurde, gelang es uns, die Personalkosten gegenüber dem Budget deutlich zu senken. Dies ist zum einen auf die Schließung der Kinderbetreuungseinrichtung Panama in Dornbirn zurückzuführen. Zum anderen wurden offene Stellen überwiegend mit internen Kandidat:innen nachbesetzt, während in den Stabsstellen mehrere Dienstverhältnisse ohne Nachbesetzung aufgelöst wurden.

Im Bereich Arbeit – Beschäftigung lag der Fokus 2024 auf der Stabilisierung unseres größten Angebots, der Gastronomie. Unrentable Angebote wie Kantinen wurden geschlossen, während die Transparenz in den anderen Angeboten erhöht wurde.

Im Bereich Bildung – Beratung kam es 2024 zu Kürzungen von 7 Lehrstellen in der überbetrieblichen Lehrausbildung (AQUA Mühle als Subunternehmer des AZV, Ausbildungszentrum Vorarlberg), vor allem im IT-Bereich (5) sowie in der Fahrradwerkstatt (2). Diese Kürzungen wirkten sich sowohl auf die Anzahl der Lehrstellen als auch auf die Zahl der geförderten Stammmitarbeiter:innen aus.

Der Bereich Wohnen – Leben war auch 2024 von einem erheblichen Fachkräftemangel und hohen Belastungen geprägt. Zudem gab es personelle Veränderungen auf Leitungsebene, die zusätzliche Herausforderungen mit sich brachten. Maßnahmen zur Stabilisierung der Personalstruktur wurden eingeleitet, deren Wirkung sich jedoch erst mittelfristig zeigen wird.



21,8 Mio.
Umsatz in €



~60 %
Eigenverwirtschaftungsquote



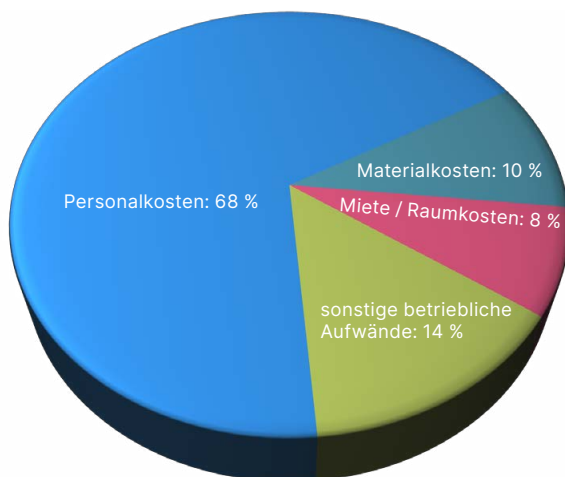
Sonja
Meyer

Ein großer Dank gilt meinem engagierten Team, Bettina, Daniela, Dietmar, Fatma, Louise, Richard, Sylvia und Wolfgang für ihren unermüdlichen Einsatz und die herausragende Qualität ihrer Arbeit, selbst unter hoher Belastung.

Ebenso möchte ich mich bei allen Mitgliedern des Aufsichtsrats herzlich bedanken, insbesondere bei Dr. Klaus Martin, der nach vielen Jahren engagierten Wirkens sein Amt zurücklegt. Unser Dank gilt auch unseren Fördergebern für die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit, die wesentlich zum Erfolg beiträgt.

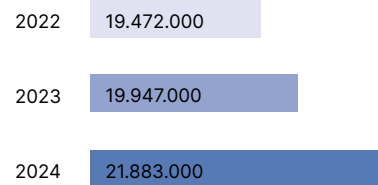
AQUA Mühle Vorarlberg

Aufwände in % (gerundet)



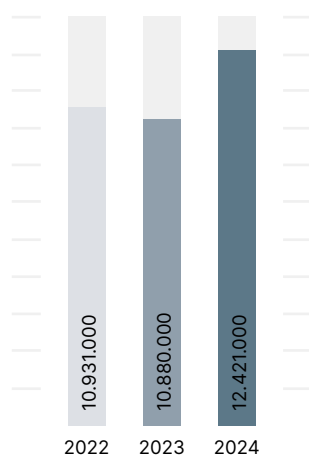
AQUA Mühle Vorarlberg

Umsatzentwicklung in Mio € (gerundet)



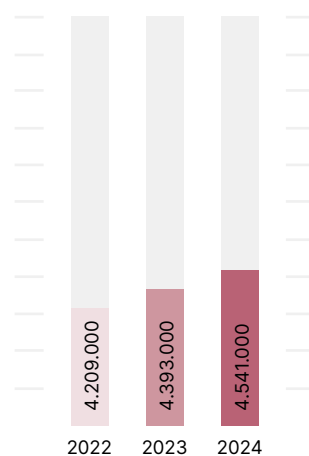
Arbeit – Beschäftigung

Umsatzentwicklung



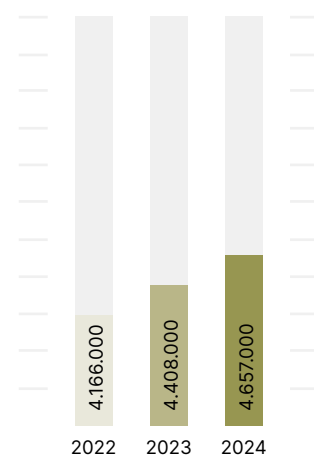
Bildung – Beratung

Umsatzentwicklung

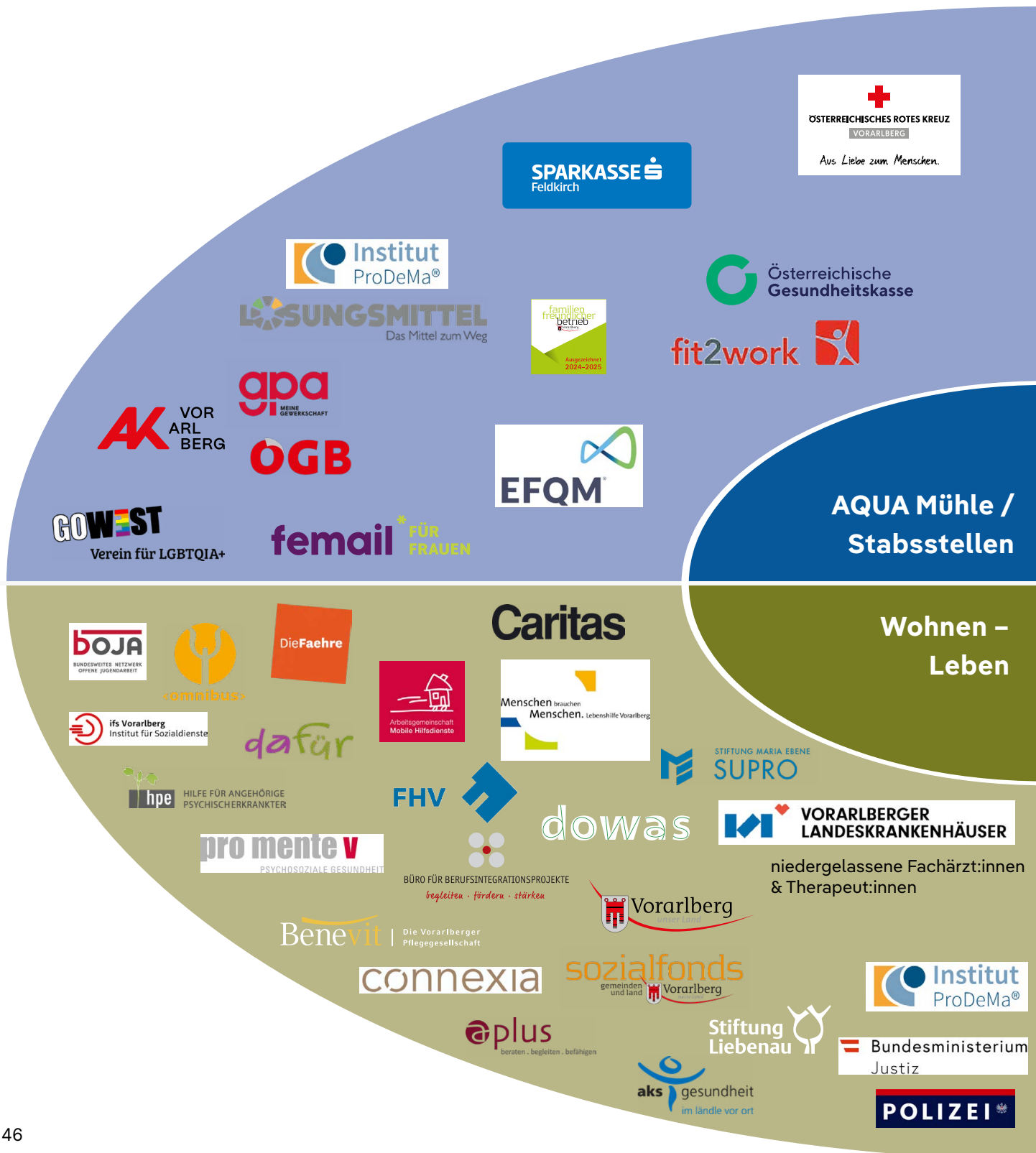


Wohnen – Leben

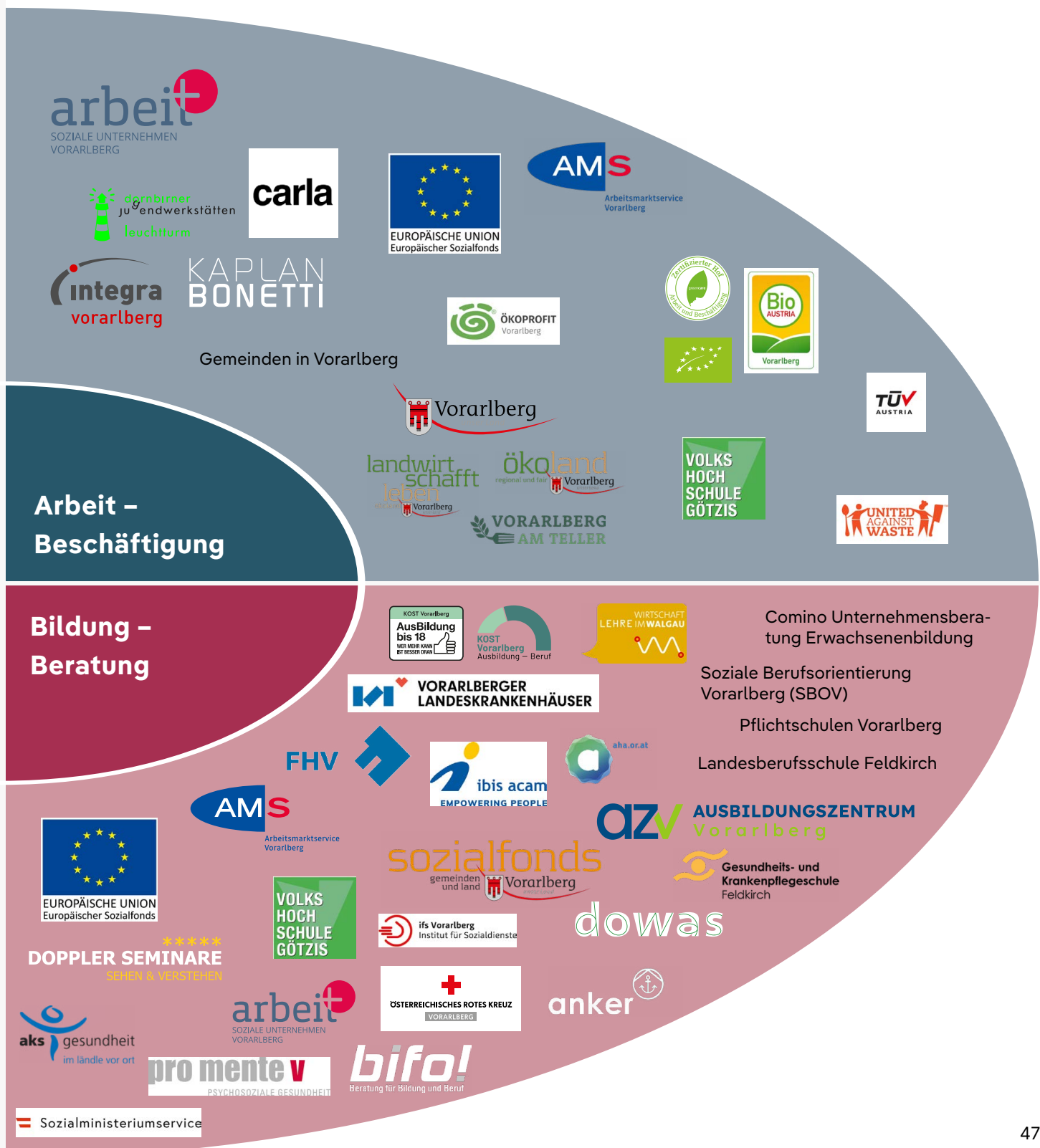
Umsatzentwicklung

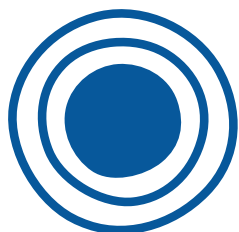


Systempartner:innen



Wir bedanken uns für die gute Zusammenarbeit!





AQUA

Mühle · Vorarlberg

AQUA Mühle Vorarlberg

Kontakt

+43 5522 51596-0
info@aquamuehle.at
www.aquamuehle.at

Hauptsitz

Obere Lände 5b
6820 Frastanz
Österreich

Firmenbuchnummer: FN 257050 s
UID: ATU 61431338
IBAN: AT38 20604 002000 00636

