



AQUA

Mühle · Vorarlberg

Jahresbericht 2025



Inhaltsverzeichnis

Leitbild	04
2025 in Zahlen	05
Vorwörter	06
AQUA Forum 2025	09
Arbeit – Beschäftigung	10
Bildung – Beratung	24
Wohnen – Leben	38
Kaufmännischer Bereich	44
Unternehmenskultur	47
Systempartner:innen	50

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 +43 699 1515 9571
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:



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 Dröscher, 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.

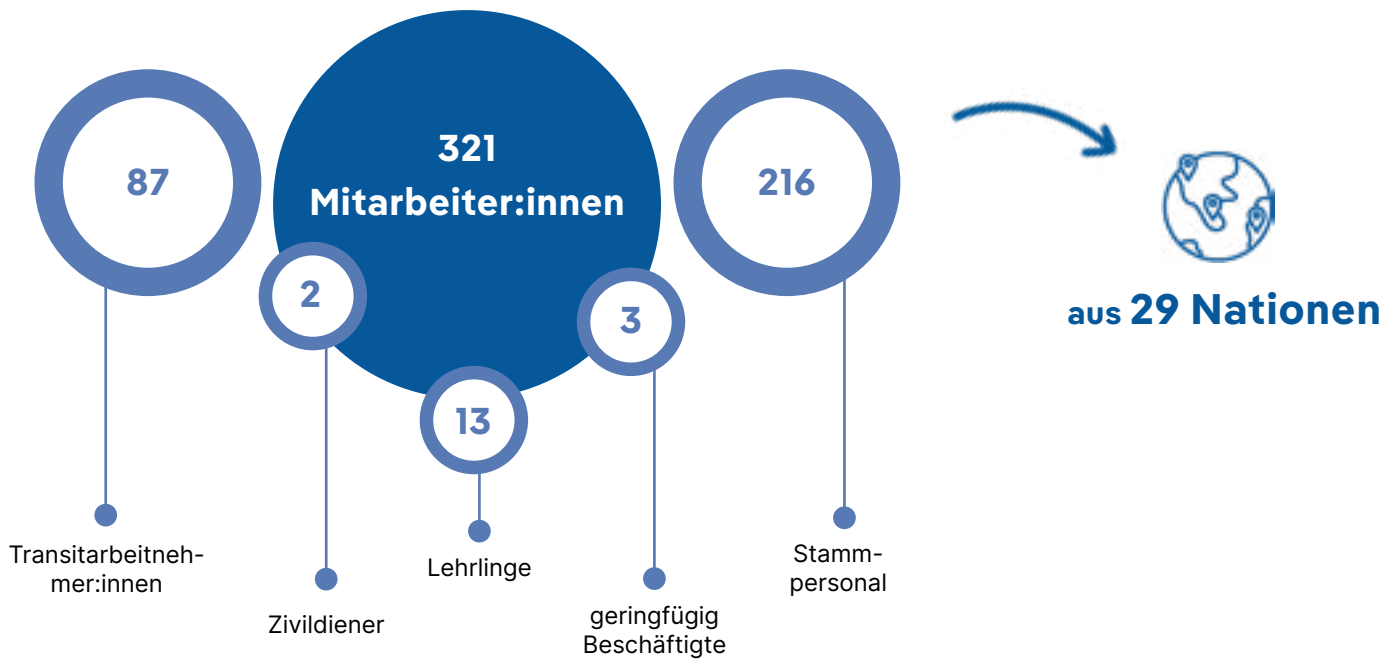
In Bezug auf Management, Prozessabläufe und Ergebnisse streben wir nach bestmöglicher Transparenz und kontinuierlicher Weiterentwicklung. Ein bereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem dient der Umsetzung dieser Ziele.

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

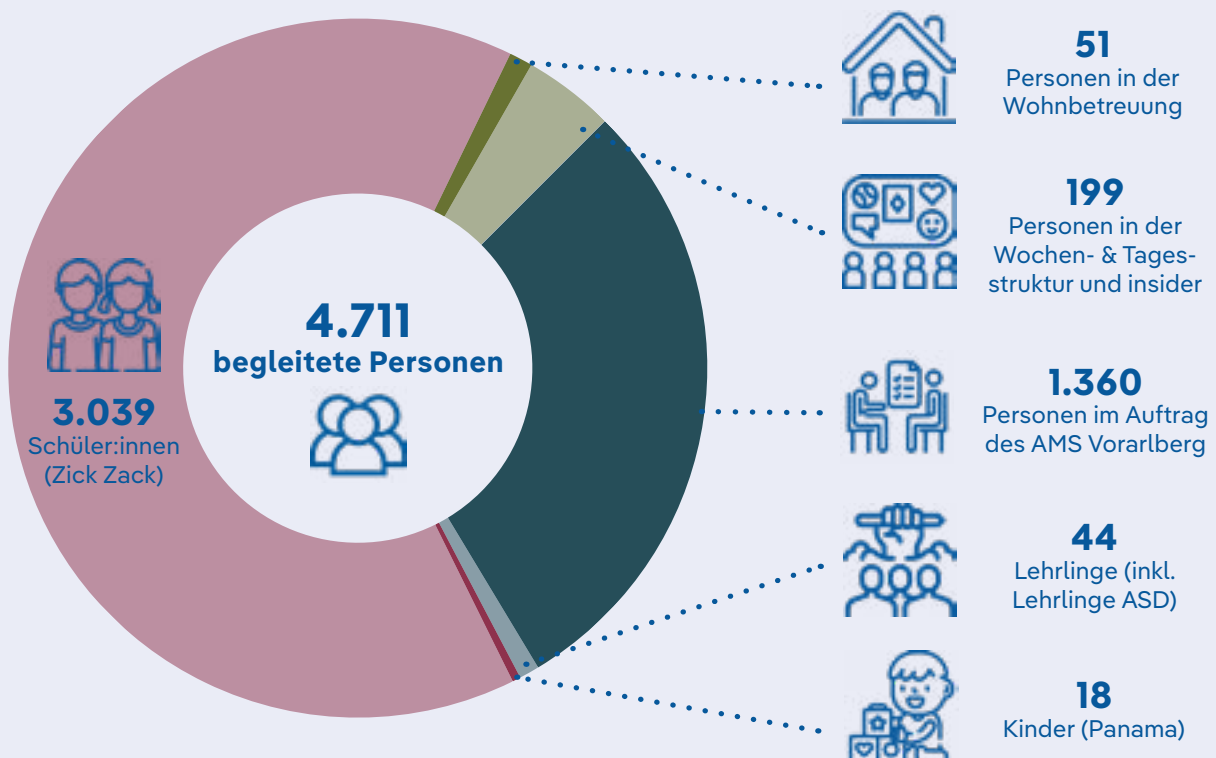
Ein sparsamer Umgang mit Ressourcen ist Teil der Firmenkultur.

2025 in Zahlen

Stichtag: 31.12.2025



Im Jahr 2025 begleiteten wir 4.711 Personen.



Aufsichtsrat

2025 war für AQUA Mühle Vorarlberg ein Jahr mit Veränderungen und das wird sich auch im kommenden Jahr fortsetzen. Ein Dank gilt allen Mitarbeiter:innen, die diese Prozesse mittragen. AQUA Mühle Vorarlberg beweist ein weiteres mal, wie Veränderungen die Basis für einen positiven Blick in die Zukunft sein können.

Stabilität und Weiterentwicklung sind klare Bekenntnisse zu unseren Grundwerten. In einem dynamischen Umfeld konnten wir unsere breit aufgestellten Angebote weiter festigen und gezielt ausbauen. Dabei steht die soziale Verantwortung im Zentrum unseres Handelns. Wir verschließen uns nicht vor Kooperationen.

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 enge 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 mit AQUA Mühle Vorarlberg. Gemeinsam blicken wir zuversichtlich in die Zukunft.



Gerd Hölzl
Aufsichtsratsvorsitzender

Geschäftsführung

Liebe Alle,

das Jahr 2025 stellte AQUA Mühle Vorarlberg vor große Herausforderungen – und zugleich vor bedeutende Chancen. Die Herausforderungen betrafen insbesondere finanzielle und strukturelle Aspekte, die Chancen lagen in neuen Kooperationen, Spezialisierungen und Entwicklungsfeldern. Gemeinsam mit allen Mitarbeitenden haben wir wichtige Weichen gestellt, unsere Arbeitsprozesse transparent gestaltet und die Zusammenarbeit klar ausgerichtet.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

2025 war geprägt von intensiver Auseinandersetzung über die Verwendung von Sozialmitteln, über eingesetzte Ressourcen und die Ziele der Fördergeber:innen. Wir erleben eine Gesellschaft, in der der Wert des Menschen zunehmend an seiner wirtschaftlichen Nützlichkeit gemessen wird, eine Haltung, die wir bei AQUA Mühle nicht teilen. Jeder Mensch verdient Raum und darf Teil der Gesellschaft sein – auch und gerade in Zeiten knapper Kassen.

Strategische Partnerschaften & Resilienz

Viele Gewissheiten der letzten Jahre gerieten 2025 infrage. Um darauf zu reagieren, schlossen wir ab dem dritten Quartal eine strategische Partnerschaft mit der Arbeiterkammer Vorarlberg bzw. deren Tochtergesellschaft INTEGRA. Diese Partnerschaft ermöglicht es uns, uns stärker zu fokussieren, Spezialisierungen voranzutreiben und die Resilienz aller beteiligten Organisationen zu erhöhen. Dieser begonnene Prozess wird auch die kommenden Jahre nachhaltig prägen.

Organisationsentwicklung

2025 setzten wir uns intensiv mit der Frage auseinander, wie wir miteinander arbeiten und unsere Organisation gestalten wollen. Auf nahezu allen Ebenen entstanden neue Formen der Zusammenarbeit, getragen von intensiven Abstimmungen über den Umgang mit neuen Rahmenbedingungen. Unsere engagierte Belegschaft setzte diese Veränderungen aktiv um und machte sie erst wirklich wirksam.

Das Handeln aktiver Betriebsrät:innen und engagierter Aufsichtsrät:innen stärkten AQUA Mühle zusätzlich und erhöhten unsere Sichtbarkeit und Stabilität. So konnten und können wir neben unserem Kernauftrag, für unsere Klient:innen Räume zu schaffen und Menschen auf ihrem Weg zu einem selbstbestimmten Leben zu begleiten, auch verlässliche Partnerin für Gemeinden, Schulen, Kindergärten und private Auftraggeber:innen sein.

Gesellschaftliche Verantwortung

Unsere Organisation wirkt aktiv in diversen Gremien auf Landes- und Bundesebene mit und wird gehört. Wir gestalten unsere Gesellschaft mit und setzen uns auf allen Ebenen ein füreinander, für unsere Klient:innen und für eine Gesellschaft, die Räume für Menschen schafft und erhält.

Ausblick

Für 2026 nehmen wir die Dynamik und die positiven Impulse aus 2025 mit. Wir wollen unsere Zusammenarbeit weiter vertiefen, neue Chancen ak-



tiv gestalten und AQUA Mühle weiterhin resilient, wirkungsvoll und zukunftsfähig machen.

Dank und Wertschätzung

An dieser Stelle danken wir allen Mitarbeitenden, Aufsichtsrät:innen, Eigentümer:innen, Geschäftspartner:innen, Spender:innen und Fördergeber:innen sowie allen anderen Menschen, die unsere Arbeit tagtäglich unterstützen und durch ihre Entscheidungen erst möglich machen.

Jeden Tag genießen Kinder unser Essen, unsere Spielplätze bringen Freude, und Menschen schöpfen in schwierigen Situationen neuen Mut und neue Kraft, finden einen Wiedereinstieg in Arbeit oder einen Weg aus Krisen. All das gelingt uns nur gemeinsam - als AQUA Mühle Vorarlberg.

Dafür danken wir von Herzen.



Wir erleben eine Gesellschaft, in der der Wert des Menschen zunehmend an seiner wirtschaftlichen Nützlichkeit gemessen wird.

Max Krieger-Alfons



Max Krieger-Alfons
Geschäftsführer



Sarah Scheger
stv. Geschäftsführerin, Prokuristin

AQUA Forum 2025

Systeme im Wandel – Soziale Arbeit im Konflikt

Im April 2025 brachte das AQUA Forum rund 150 Gäste aus Sozialwesen, Wirtschaft, Politik und Bildung im Adalbert-Welte-Saal in Frastanz zusammen. Die jährliche Fachtagung von AQUA Mühle Vorarlberg bestätigte einmal mehr ihre Bedeutung als Plattform für Begegnung, Austausch und Reflexion zwischen Stakeholdern, Partner:innen, Mitarbeiter:innen und Klient:innen.

Unter dem Titel **„Systeme im Wandel – Soziale Arbeit im Konflikt“** widmete sich das Forum den tiefgreifenden Veränderungen im Sozialbereich und den damit verbundenen Spannungsfeldern. Die Fachtagung wurde von Johannes Rauch, ehemaliger Sozial- und Gesundheitsminister, Susanne Ebner, Expertin für Sozialpsychiatrie, und Bernhard Bereuter, Geschäftsführer des AMS Vorarlberg, thematisch eröffnet. In ihren Beiträgen machten sie deutlich, wie stark sich Bedarfe, Rahmenbedingungen und Erwartungen in der Sozialen Arbeit in den vergangenen Jahren verschoben haben, und wie notwendig langfristige Investitionen und stabile Strukturen sind.

Ein besonderes Merkmal des Forums 2025 war das bewusst gewählte Format: Anstelle einer großen Bühne schuf AQUA Mühle intime und vertraute Räume für Dialog und Austausch. Zehn Klient:innen erzählten persönliche Geschichten aus ihrem Leben und zeigten eindrucksvoll, wie Soziale Arbeit Menschen dabei unterstützen kann, Herausforderungen zu bewältigen und neue Perspektiven zu entwickeln. Diese Beiträge berührten, machten Mut und gaben den Teilnehmenden wertvolle Impulse für die eigene Praxis.

Auch arbeitsmarktpolitische Fragestellungen standen im Fokus. Bernhard Bereuter betonte die Bedeutung präventiver Maßnahmen, um Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden, und sprach sich für langfristig geförderte Beschäftigungsmodelle sowie flexible, antizyklische Budgets aus. Johannes Rauch unterstrich in seinem Abschlussstatement, dass Investitionen im Sozialbereich genauso selbstverständlich sein sollten wie Investitionen in Infrastruktur, und dass es gerade in Zeiten des Wandels Mut, Engagement und gemeinsames Handeln braucht.



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



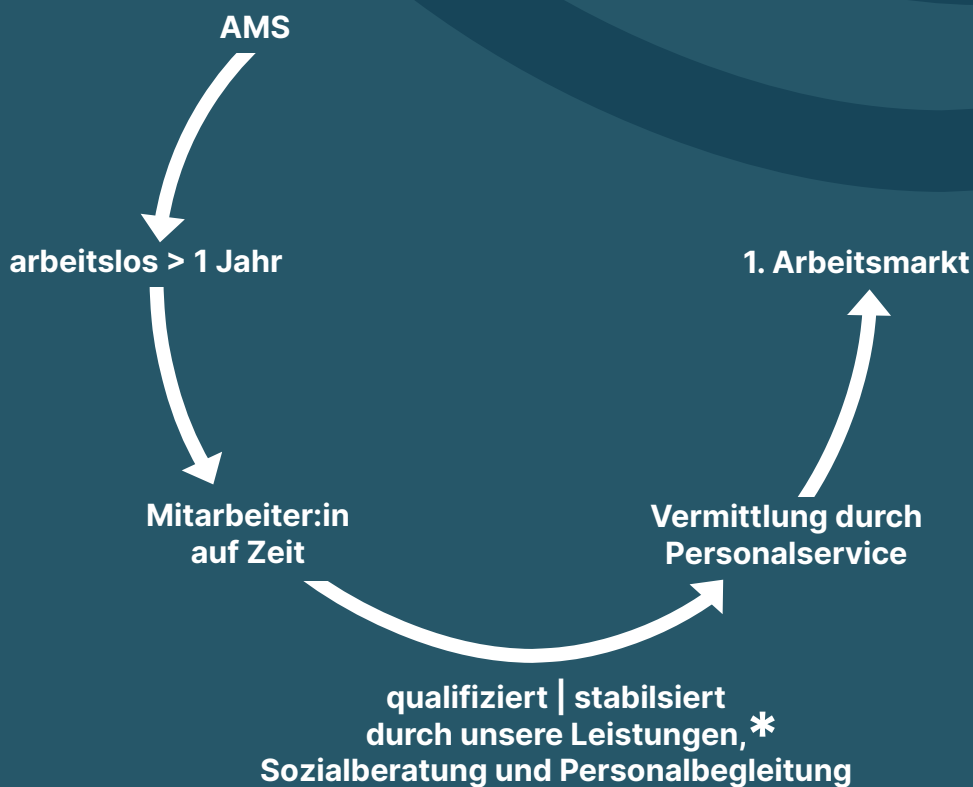
Schul- und Betriebsverpflegung



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 schmälern 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 2025 begann mit einer fördergeberseitigen Änderung, die bereits im ersten Quartal eine interne Anpassung im sozialökonomischen Betrieb (SÖB) notwendig machte. Gleichzeitig war das Jahr durch mehrere Langzeitkrankenstände, Personalabgänge, Urlaube sowie Sabbatabbau personell herausfordernd. Dies erforderte hohe Flexibilität in der Einsatzplanung und zusätzliche Abstimmung im Team. Gegen Jahresende konnte die Personalsituation deutlich stabilisiert wer-

den. Offene Stellen wurden, teilweise mit Eintritt Anfang 2026, nachbesetzt und Strukturen wieder gefestigt. Besonders hervorzuheben ist der außergewöhnliche Einsatz aller Mitarbeiter:innen, die durch Engagement, Verantwortungsübernahme und hohe Einsatzbereitschaft maßgeblich zur Stabilität des Betriebes beigetragen haben.

Trotz wirtschaftlich herausfordernder Rahmenbedingungen konnte das Jahr mit einem finanziell



Thomas Fleischmann

Bereichsleitung

T 0699 1515 9728

E thomas.fleischmann@aquamuehle.at



Lea Mehlhorn

Bereichsleitung

T 0699 1515 9558

E lea.mehlhorn@aquamuehle.at

besseren Ergebnis als erwartet abgeschlossen werden. Während des Jahres wurden Preisanpassungen sowie eine Überarbeitung der Preisstruktur umgesetzt, um langfristige wirtschaftliche Stabilität bei gleichzeitiger sozialer Wirkung sicherzustellen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt lag auf dem Aufbau eines strukturierten Prozessmanagements. Ein zentraler Kernprozess des Bereichs wurde erstmals systematisch erhoben und dokumentiert. Parallel dazu liefen mehrere Qualitätsentwicklungsprozesse in unterschiedlichen Bereichen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse bilden eine wichtige Grundlage für strategische Entscheidungen im Jahr 2026. Intensive Konzeptarbeit

erfolgte insbesondere in den Bereichen Catering, Lehrlingsausbildung und Fahrradwerkstatt. Ziel war die Weiterentwicklung der Angebote im Spannungsfeld zwischen Fachlichkeit, arbeitsmarktpolitischem Auftrag und Wirtschaftlichkeit.

Schritte in die richtige Richtung

Im Bereich Gastronomie wurde der Leitungswechsel von Thomas Wachter auf Florian Hoffmann mit externer Begleitung strukturiert aufgebaut und umgesetzt. Parallel dazu konnte die Gastronomie organisatorisch und inhaltlich weiterentwickelt werden. Besonders positiv entwickelte sich die Mittagsverpflegung mit steigender Nachfrage und stabiler Auslastung. Gleichzeitig wurden erste Weichen für die zukünftige Ausrichtung gestellt.

Auch auf organisatorischer und kultureller Ebene wurden wichtige Schritte gesetzt. Neue Austauschformate und Sitzungsstrukturen wurden etabliert. Entwicklungsgespräche wurden intensiviert, um sowohl die Angebote als auch die individuelle Entwicklung von Mitarbeiter:innen und Teilnehmenden gezielter zu begleiten.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Außenwirkung war die Weiterentwicklung der Kommunikationsformate. Durch die Erstellung von Angebots-Booklets wurde eine bessere Übersicht über die Leistungen geschaffen, sowohl intern als auch für Partner:innen und Auftraggeber:innen.

Highlight 2025

Als Highlight des Jahres ist der gelungene Spagat zwischen wirtschaftlicher Stabilisierung und qualitativer Weiterentwicklung der Angebote zu nennen. Trotz notwendiger struktureller Veränderungen konnten Prozesse gefestigt, Angebote strategisch weiterentwickelt und eine stabile Basis für zukünftige Entwicklungen geschaffen werden.





Andreas
Glass

Digitalisierung & Mikroverfilmung

Modern, anspruchsvoll, effizient

Im Jahr 2025 beschaffte die Abteilung einen neuen Durchlaufscanner und Buchscanner. Dieses hochmoderne Kombi-Gerät mit automatischer Umblätter-Funktion ermöglicht noch schnelleres und effizienteres Arbeiten und schont dabei empfindliche Buchseiten.

Auch der Datentransfer wurde modernisiert: Statt Daten per externer Datenträger auszutauschen, erfolgt dies seit 2025 per Datenbank bzw. digitaler

Transfer-Links. Eine neue Serverstruktur sorgt zudem für eine noch bessere Absicherung der wertvollen Daten.

Im September 2025 fand die Jubiläumsfeier für 25+1 Jahre Digitalisierung & Mikroverfilmung statt. Die geladenen Gäste konnten einen umfassenden Einblick in die Arbeit der Abteilung und die technologischen Entwicklungen der vergangenen Jahre gewinnen.

Großauftrag erfolgreich umgesetzt

Die Abteilung setzte im Jahr 2025 mehrere Großaufträge um. Einer der größten der letzten Jahre war jedoch das Zurkirchen-Archiv: Im Auftrag der Montafoner Museen digitalisierte die Abteilung von Frühjahr 2024 bis Oktober 2025 rund 215.000 Dokumente. Das Projekt wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Kulturerbe Digital“ gefördert und steht über die bundesweite Online-Plattform „Kulturpool“ zur Recherche bereit. Mit der Digitalisierung wird das Montafon Josef-Zurkirchen-Archiv nicht nur nachhaltig und langfristig gesichert, sondern zugleich der breiten Öffentlichkeit, Forschung und Bildung besser zugänglich gemacht. Die historischen Bestände können nun bequem online recherchiert und durchsucht werden. Damit wird das Archiv sichtbarer, eröffnet neue Forschungsimpulse und leistet einen wichtigen Beitrag zur Bewahrung und Verbreitung des kulturellen Erbes der Region.



Gäste verfolgen aufmerksam die Vorführungen im Rahmen der Jubiläumsveranstaltung 25+1.



Florian
Hoffmann

Gastronomie

Für die Abteilung Gastronomie war das Jahr 2025 von personellen Veränderungen, organisatorischen Weiterentwicklungen und einigen Herausforderungen geprägt.

Im Januar übernahm Florian Hoffmann die Leitung der Abteilung von Thomas Wachter. Gleichzeitig führte das Küchenteam neue Strukturen ein, um Arbeitsabläufe klarer zu gestalten und die Organisation im laufenden Betrieb nachhaltig zu stärken. Ab Juni stellte eine unerwartete Situation das Team vor große Herausforderungen: Die plötzliche Er-

krankung unseres Küchenchefs Kurt machte eine rasche Neuorganisation erforderlich. Gleichzeitig trennten wir uns von unserem Souschef, wodurch zusätzliche Aufgaben innerhalb des Teams aufgenommen werden mussten. Dennoch gelang es, das Team laufend zu verstärken. Bereits im Januar begrüßten wir Steve Levetzow, im März folgte Sandro Feldkircher und im August ergänzte Stefanie Huber das Cateringteam. Im Mai verabschiedeten wir unseren langjährigen Koch Artur Berger in den wohlverdienten Ruhestand. Im September verließ Renate, die Leitung des Caterings, das Unternehmen. Mit Stefan Lenz konnten wir im Oktober einen erfahrenen neuen Küchenchef gewinnen, der seine Tätigkeit Anfang 2026 aufnahm.



Auch organisatorisch entwickelte sich die Abteilung weiter. Yunus Bal übernahm im Januar die Verantwortung für den Gastronomie-Fuhrpark. Gleichzeitig übertrug die Abteilung die Verantwortung für die LändlePFANNA und unsere Kantinen an Sascha Lackner. Anfang September erweiterten wir den Fuhrpark um ein neues Kühlauto für die LändlePFANNA und verbesserten damit die logistischen Abläufe.

Ein besonderer Erfolg gelang zum Schulstart im September: In der Gemeinschaftsverpflegung produzierten wir erstmals mehr als 3.200 Mahlzeiten an einem einzigen Tag – ein neuer Rekord und ein bedeutender Meilenstein für die Abteilung.



3.200
Mahlzeiten pro Tag





Christian
Fetz

Holzbau & Landschaftspflege

Spielplätze von AQUA Mühle sind nicht nur aus hochwertigem und langlebigem Robinien-Holz gefertigt, sie sind auch pädagogisch wertvoll: Klettergeräte mit Höhen bis zu drei Metern sind eine bewiesene Prophylaxe gegen Höhenangst, während Kriechröhren der Platzangst entgegenwirken.

Im Jahr 2025 fertigten unsere Kolleg:innen wieder eine Vielzahl an Spielplätzen im ganzen Land Vorarlberg: Von Stuben am Arlberg über Vandans bis Bregenz waren sie unterwegs.

Das „Sunnahof“-Highlight

Ein großes Highlight war die Spielplatz-Baustelle beim „Sunnahof“ der Lebenshilfe Vorarlberg in Göfis. Gemeinsam mit dem gesamten Team vom Sunnahof und einigen hochmotivierten Mitarbeiter:innen der Raiffeisenbank Montfort, die im Zuge eines Teambuildings mithalfen, errichteten sie unter der Federführung vom AQUA Mühle Holzbau einen neuen Spielplatz. Im Anschluss organisierte der Sunnahof ein Fest für alle Beteiligten mit den eigenen Produkten vom Hof.





Markus
Brunner

Industriennahe Fertigung

Das lachende Auge

Die lachenden Augen sind nicht nur die unserer Teilnehmer:innen, die bei uns wieder Struktur, soziale Kontakte mit Kolleg:innen, Selbstwert und teilweise eine Anstellung auf dem 1. Arbeitsmarkt gefunden haben.

Ein wirtschaftlicher Erfolg war, dass wir unser Budgetziel deutlich ins Positive überschritten haben. An dieser Stelle spreche ich unseren Kund:innen unseren Dank für das Vertrauen in unsere Arbeit und die große Unterstützung aus. Ein weiterer

Grund sind Einsparungsmaßnahmen, die wir als Abteilung und im gesamten Bereich Arbeit – Beschäftigung umsetzen konnten. Hier auch ein Dank an das Team der Industriennahe Fertigung und alle Beteiligten.

Das weinende Auge

Nach der Vorstellung der Vorgaben für das Jahr 2026 war schon klar ersichtlich, dass es Nachteile für unsere Teilnehmer:innen geben wird. Die Möglichkeit für Strukturarbeit und Stabilisierung wurde stark eingeschränkt. Begleitung und Betreuung rücken leider vermehrt in den Hintergrund.

Wirtschaftlich haben wir im Jahr 2025 zwei Serienaufträge verloren, durch die wir über die letzten Jahre viele Teilnehmer:innen beschäftigen konnten. Der Grund dafür ist, dass unsere Kund:innen die Produktionskrise immer mehr zu spüren bekommen.

Insgesamt waren im Jahr 2025 mehr als 160 Personen aus unterschiedlichen Projekten in der Industriennahe Fertigung beschäftigt. Und diese Mitarbeiter:innen haben in der Industriennahe Fertigung über 2,8 Millionen Teile verarbeitet und ausgeliefert.



**2,8 Millionen
Einzelteile**



Daniela
Vogel

Nahversorgung

Getreu einem Ausspruch unseres Firmengründers Thomas Vogel, dass es niemanden gibt, der nichts kann, und wir die von uns betreuten und begleiteten Personen immer dort abholen sollen, wo sie gerade stehen, um einen Teil ihres Weges mit ihnen gehen zu können, haben wir uns in der Nahversorgung auch 2025 bewusst dazu entschieden, im Sinne des Leitbildes und des gesellschaftlichen Auftrags niederschwellig zu arbeiten, keine Person zurückzulassen und auch dort Lösungen zu finden und Teilhabe zu ermöglichen, wo es anderen mitunter zu aufwendig, zu

anstrengend oder zu wenig messbar in Geld erschien.

Für diese Haltung und dieses Einstehen möchte ich mich einmal mehr bei meinem Team der Nahversorgung bedanken, natürlich aber auch für all den Zusammenhalt, den Rückhalt und Eure (mitunter sehr kreativen) Lösungen und unabdingbaren Widerstände, fürs Immer-wieder-dran-bleiben und Da-Sein, fürs Erreichbar und Berührbar sein, für die vielen Aus- und Weiterbildungen, die ihr absolviert habt, für Eure Offenheit für Reflexion, für Eure Geradlinigkeit – und natürlich immer wieder auch: für Eure Stärke, Euer Lachen und Euren Mut.

Zur Abteilung Nahversorgung gehören:
(siehe nächste beiden Seiten)



Breanderei

Garten



Tankstelle

Fahrradwerkstatt



Patricia
Mathei

Breandarei



2025 zeigte sich in der Breandarei einmal mehr, wie wichtig und sozial nachhaltig die personenspezifische Bereitstellung von diversen Möglichkeiten aus SÖB-, Praktikums-, Ausbildungs-, Tagesstruktur- und Trainingsarbeitsplätzen vor allem auch in Bezug auf die individuelle Förderung von Frauen ist.

Ganz im Sinne der Gemeinwohlorientierung hat sich 2025 dabei außerdem nicht nur unser Kund:innen-Stock vergrößert, sondern auch unser großer Tisch weiter als „Treffpunkt am Mittag“ und beliebter Ort der Begegnung und des Austauschs etabliert.

Ein besonderes Highlight war dabei auch die Veranstaltung „Advent im Park“ – es war wirklich schön, Teil der Gemeinde zu sein und diesen stimmungsvollen Rahmen mitgestalten zu dürfen.

Seinen krönenden Abschluss fand das Jahr schließlich bei einem gemeinsamen, gemütlichen Weihnachtsfrühstück, bei dem wir noch einmal auf die vielen schönen Momente zurückblicken konnten, diesmal gemeinsam mit dem AQUA-Garten-Team, das uns das ganze Jahr mit frischen Kräutern, Gemüse und Obst versorgt.

Tankstelle

In unserer Tankstelle in Satteins freuten wir uns – German und Pelin – als neues Team anzufangen und durchzustarten. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase hatten wir schon bald alles im Griff



German
Locker



Pelin
Yildiz

und gehen den erfolgreichen Weg der Tankstelle weiter.

Nach wie vor ist unsere Tankstelle die einzige in ganz Vorarlberg mit Tankservice. Das heißt, dass unsere Mitarbeiter:innen für unser Kund:innen übernehmen. Auch Scheibenreinigung und das Messen und Korrigieren des Reifendrucks gehört – auf Wunsch – dazu.



Daniela
Vogel

Garten

Das Jahr 2025 zeigte sich nach dem regenreichen Jahr 2024 wettertechnisch sehr wohlwollend für den Gemüsebau. In Folge dessen konnten uns wieder Tonnen an unterschiedlichstem Bio-Gemüse, Bio-Obst und Bio-Kräuter in Richtung AQUA-Gastronomie verlassen, wo es tagesfrisch zu Menüs v. a. in der Kinder- und Schulverpflegung verarbeitet wurde. Für diese interne Zusammenarbeit wurden wir im Dezember 2025 sogar mit dem VN-Klimaschutzpreis in der Kategorie „Innovative Unternehmen“ ausgezeichnet.

Im Laufe des Jahres wurden wir auch wieder sowohl von BIO AUSTRIA wie auch von Bio Ländle Qualität geprüft und ohne Beanstandung in unserer konsequent naturschonenden Wirtschaftsweise bestätigt.



Mein besonderes Highlight 2025 war aber vor allem auch das erfolgreiche Bestehen des 1. Schuljahres aller vier Auszubildenden im AQUA Garten, die mit viel Herzblut, Interesse und Fleiß die Zukunft des nachhaltigen Gemüsebaus darstellen.



Sandro
Flatz

Fahrradwerkstatt

Nachdem es uns gelungen ist, in den letzten 1,5 Jahren einen beachtlichen Stammkund:innen-Stock aufzubauen, können wir auf ein Jahr mit stabiler Auftragslage und wachsender Nachfrage zurückschauen. Nur in den Wintermonaten kam es zu saisonbedingten Umsatzeinbrüchen, weswegen wir das Projekt „Alt-Fahrrad-Sammelaktion“ ins Leben riefen: Einerseits, um im Sinne der Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit ausrangierten Fahrrädern ein zweites Leben zu schenken, und andererseits, um unsere 3 Fahrradmechanik-Lehrlinge bestmöglich und so vielseitig wie möglich herausfordern und ausbilden zu können. Bereits nach zwei Tagen kamen so viele alte und reparaturbedürftige Fahrräder zusammen,

dass wir die Aktion wieder pausieren mussten. Dieses Projekt, mitsamt seiner Konzeption, Teamarbeit und Nachhaltigkeit, würde ich zweifellos als mein Highlight 2025 bezeichnen.





Nadja
Bischoff

Objektreinigung & Wäscherei

Die Abteilung Objektreinigung und Wäscherei blickt auf ein erfolgreiches und arbeitsintensives Jahr zurück. Neben der Durchführung von Unterhalts- und Grundreinigungen sowie dem Wäscheservice stand insbesondere die Betreuung und Fachanleitung von Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit und mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit.

Durch das große Engagement unseres Teams konnten die bestehenden Reinigungsobjekte zuverlässig betreut und die Qualität unserer Dienst-

leistungen weiter gesteigert werden. Aktuell werden rund 60 Reinigungsobjekte und über 30 Wäschereikund:innen laufend betreut. Besonders erfreulich ist die kontinuierlich positive wirtschaftliche Entwicklung der Abteilung: Der Umsatz konnte erneut gesteigert werden und lag in jedem Monat über der geplanten Budgetvorgabe. In Summe reinigt unser Team jeden Tag rund 27.500 m².

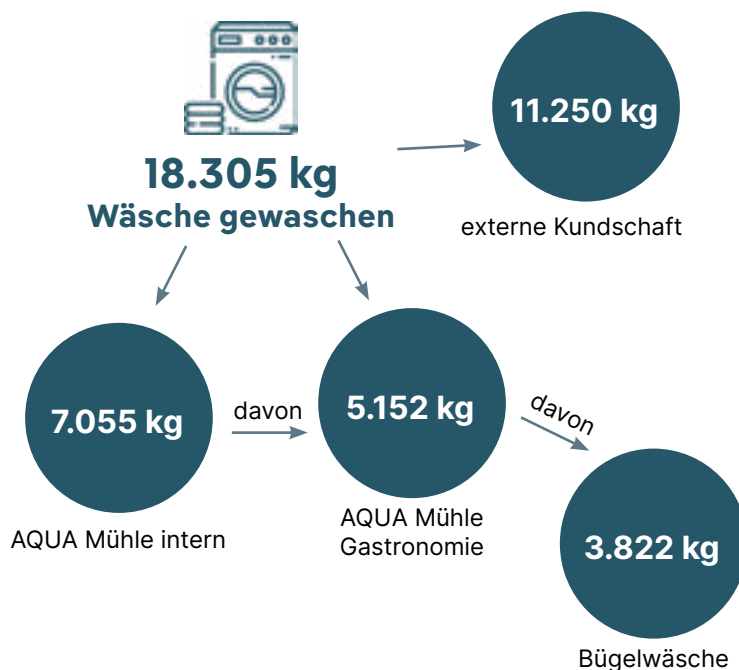
Highlight des Jahres

Ein besonderes Highlight war die erfolgreiche Vermittlung einiger Teilnehmer:innen auf den ersten Arbeitsmarkt. Damit konnte vielen Menschen eine langfristige berufliche Perspektive eröffnet werden.

Im Durchschnitt befanden sich rund 30 Teilnehmer:innen in Beschäftigung und Qualifizierung innerhalb der Abteilung. Dieses Ergebnis zeigt eindrucksvoll, wie wirtschaftlicher Erfolg und sozialer Auftrag erfolgreich miteinander verbunden werden können.

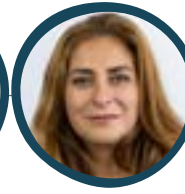


20 Eine Reparatur einer unserer Waschmaschinen war im Mai 2025 fällig.

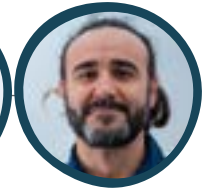




Antje
Walch



Nehir
Erdogan



Özgür
Erdogan

Personal- koordination

Die Abteilung Personalkoordination blickt auf ein sehr erfolgreiches Jahr 2025 zurück. Sämtliche wesentlichen Vorgaben der Auftraggeber:innen konnten erreicht werden. Insbesondere konnten die Kennzahlen des AMS in bester Zusammenarbeit und Vernetzung erfüllt werden. So wurde die geplante Anzahl an Eintritten erreicht und auch die vorgegebene Frauenquote bei den jeweiligen Regionalstellen je nach Fokus wurden eingehalten.

Besonders hervorzuheben ist die SÖB-Stundenauslastung: Von den vorgegebenen 134.515

Stunden wurden 134.500 Stunden erreicht – eine punktgenaue Zielerreichung. Dieses Ergebnis ist umso bemerkenswerter, da im August, unter anderem aufgrund eines technischen Fehlers, noch ein Rückstand von über 7.500 Stunden bestand. Durch das große Engagement des Teams sowie neu akquirierte Aufträge mit hohen Margen konnte dieser Rückstand vollständig aufgeholt werden. Gleichzeitig trugen diese Aufträge zur Steigerung der Erlöse mehrerer Abteilungen bei.

Die Zusammenarbeit mit der Personalbegleitung wurde im vergangenen Jahr weiter intensiviert. Trotz zweier Langzeitkrankenstände konnten die Ausfälle gemeinsam erfolgreich kompensiert werden, wodurch auch die Strukturkosten im Bereich Arbeit – Beschäftigung positiv beeinflusst wurden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Qualifizierung unserer Teilnehmer:innen. Über das vom AMS vollständig rückerstattete Qualifizierungsbudget wurden mehr als 17.000 Euro in individuelle Aus- und Weiterbildungen investiert – ein Rekordwert. Insgesamt koordinierte die Personalkoordination im Bereich Arbeit – Beschäftigung rund 200.000 Beschäftigungsstunden, einschließlich Arbeitstrainings sowie weiterer Maßnahmen.

Bei allen erreichten Kennzahlen bleibt eines entscheidend: Hinter jeder Zahl steht ein Mensch mit individuellen Fähigkeiten, Zielen und Bedürfnissen – und genau diese Menschen stehen im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit.



17.000 €

in Individualförderungen für
Aus- und Weiterbildung



200.000

geleistete Arbeitsstunden



Özgür
Erdogan

Soziales Integrationsleasing

Das Angebot des Sozialen Integrationsleasings richtet sich an Unternehmen. Unsere Transitarbeitskräfte unterstützen vor Ort in den Betrieben direkt mit. Die temporären Mitarbeitenden haben einen Arbeitsvertrag mit AQUA Mühle Vorarlberg und werden über einen Leasingvertrag an interessierte Unternehmen verleast und später in ein dauerhaftes Dienstverhältnis vermittelt. Ein optimales Vermittlungsinstrument.

Das Soziale Integrationsleasing bzw. unser „Mobiler Einsatztrupp“ hat im Jahr 2025 ein herausra-

gendes Ergebnis in Bezug auf Umsatz und Gewinn vorzuweisen. Jedoch allen voran läuft das Ziel Personen am 1. Arbeitsmarkt, bei den gewünschten Stellen, zu beschäftigen (mit anschließender Vermittlung) sehr gut.

- Aus sozialer Sicht lassen sich Vermittlungen in den 1. Arbeitsmarkt bzw. zu Gemeinden verzeichnen. Dadurch erhalten unsere Transitarbeitskräfte, die über das Soziale Integrationsleasing in Vorarlberger Unternehmen überlassen wurden, nachhaltige Vermittlungen.
- Das Budget wurde deutlich übertroffen.
- Der Gewinn bewegt sich nahezu im 6-stelligen Bereich, was in Verbindung mit den Vermittlungen sehr erfreulich ist.
- Aufgrund des Rückstandes der Stundenauslastung (SÖB-Stunden) konnten insgesamt 3.000 Stunden mehr im mobilen Einsatztrupp eingesetzt werden.

Zudem konnte durch das Netzwerk des mobilen Einsatztrupps Aufträge für andere Abteilungen generiert werden.

Auch erwähnen und danken möchte ich dem Personalservice, mit dem bereits zwei Aufträge erfolgreich akquiriert werden konnten.





Irmgard
Hortig

Work 1st

Das Jahr 2025 war für die Abteilung Work 1st von einer erfolgreichen Projektumsetzung, einer hohen Teilnehmer:innenzahl und einer starken Zusammenarbeit mit internen Stabsstellen und Abteilungen, sowie externen Partner:innen, wie das Land Vorarlberg und das AMS Vorarlberg geprägt.

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Sprachkurse „Deutsch am Arbeitsplatz“ durchgeführt, einer im Oberland und einer in der Messeküche im Unterland. Die Kurse leisteten einen wichtigen Beitrag zur sprachlichen und beruflichen Integration von

Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund.

Besonders erfreulich war das Interesse an unserer Arbeit auch von außen: Zwei Studierende der Fachhochschule Vorarlberg aus dem Studiengang Soziale Arbeit führten im Rahmen einer Projektarbeit zum Handlungsfeld Arbeit ein Interview mit dem Work 1st-Team. Im Anschluss besuchten sie den Sprachkurs sowie die Industriennahe Fertigung und erhielten dadurch wertvolle Einblicke in die praktische Projektarbeit.

Ein weiterer Höhepunkt war der Dreh eines Virtual-Reality-Imagevideos für ESF+-360°, der in der Dornbirner Messeküche sowie im AQUA-Garten in Meiningen stattfand. Darüber hinaus präsentierte sich Work 1st im Rahmen der ESF+-Roadshow „Europa bewegt“ in Bregenz und Dornbirn.

Auch die Projektkennzahlen konnten überzeugen: Die SÖB-Auslastung erreichte die gesetzten Ziele punktgenau, die Vermittlungskennzahlen wurden gemeinsam mit dem Personalservice weiter verbessert und die Zahl der Projektabbrüche blieb erfreulich gering. Trotz der hohen Komplexität der ESF-Abrechnungen konnten Dokumentation und Abrechnung jederzeit fristgerecht und in hoher Qualität umgesetzt werden.

Besonders motivierend war die spürbare Dankbarkeit der Teilnehmer:innen, die den Erfolg des Projekts täglich sichtbar machte.

Work 1st ist ein vom Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) kofinanziertes Angebot und wird mit Mitteln des Vorarlberger Sozialfonds, des Landes Vorarlberg und des AMS Vorarlberg finanziert.



Filmdreh mit 360°-Kamera für die ESF+-Roadshow „Europa bewegt“.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Bildung – Beratung

”

Nicht genügend gibt es nicht,
denn alle können etwas.



Angebote:

Elementarpädagogik | Schulsozialarbeit | Lehrwerkstatt |

Klärung-Testpsychologie

***AMS-Projekte**



***Arbeitsplatzcoaching 50+
CLOCKS
BASIC
ICDL-Testcenter** (international
computer drivers license im Walgau)

CLOCKS wird aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes Vorarlberg und des AMS Vorarlberg finanziert.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



- 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)

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.



Ein Highlight des Jahres 2025 war der Start des neuen Jugendprojektes „CLOCKS – jeder Mensch tickt anders“ im April. Dieses Projekt, welches bis Ende 2028 läuft, wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Land Vorarlberg sowie dem AMS Vorarlberg finanziert und unterstützt Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren mit diversen Vermittlungshindernissen. Dabei stehen die Stabilisierung mit speziellem Skillstraining und die Arbeitsvermittlung im Fokus. Mit dem Start dieses neuen, von AQUA Mühle konzipierten, Projektes liefen jedoch

die bisherigen von AQUA Mühle durchgeführten Jugendprojekte „TapetenWechsel“ und „StandUP!“ im Laufe des Jahres 2025 aus und wurden nicht neu ausgeschrieben.

Zusätzlich durften wir mit dem Projekt „Office-FIT“ eine weitere neue Maßnahme durchführen. Dabei hatten Jugendliche die Möglichkeit eine ICDL-Prüfung (=International Certification of Digital Literacy) BASE zu absolvieren. Seit dem Frühjahr 2025 ist AQUA Mühle offizielles Testcenter der ICDL Austria.



Denis Djulic

Bereichsleitung

T 0699 1515 9555

E denis.djulic@aquamuehle.at



Philipp Salzmann

Bereichsleitung

T 0699 1515 9669

E philipp.salzmann@aquamuehle.at

Aufgrund der allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Situation und der hohen Anzahl an älteren arbeitslosen Personen wurde das Projekt Arbeitsplatz-coaching 50plus im Vergleich zum Vorjahr deutlich aufgestockt, weshalb in diesem Projekt auch neue Mitarbeiter:innen eingestellt wurden. Bei den Projekten Perspektiven Werkstätten und BASIC blieb der Umfang der zu betreuenden Personen weitestgehend ähnlich wie im Jahr 2024.

In der Kindertagesbetreuung Panama wurden über das letzte Betreuungsjahr 18 Kinder betreut. Auf-

grund des allgemeinen Sparzwanges von Land und Gemeinden ist jedoch unsicher, wie lange AQUA Mühle als privater Träger wirtschaftlich noch eine Kleinkindbetreuung führen kann. Dies wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

Durch den Start von CLOCKS im Unterland und die dadurch stärkere Raumauslastung an unserem Standort in der Schlachthausstraße in Dornbirn musste die Schulsozialarbeit Zick Zack in ein nahegelegenes Bürogebäude in der Bildgasse übersiedeln, welches seit Beginn des Schuljahres 2025/26 genutzt wird.

Im Bereich der Schulsozialarbeit Zick Zack stand das Jahr 2025 ganz im Zeichen des Ausbaus und der Neuausrichtung unseres Angebotes. Seit September 2025 sind wir für die Planungsregionen Hofsteig (stationär) und Klostertal (mobil) zuständig. Beide Regionen konnten das Angebot gut annehmen und es entstand eine gute und kooperative Zusammenarbeit, ganz im Sinne unserer Klient:innen und deren sozialer Systeme. Der Ausbau der Schulsozialarbeit wird mit dem Jahr 2026 abgeschlossen sein und ab dem Schuljahr 2026/27 sind wir für die Planungsregion Bregenzerwald zuständig.

Im September 2025 kam es im Rahmen einer zweitägigen Klausur in Sonthofen im Allgäu zu einem ersten Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter:innen von INTEGRA Vorarlberg und AQUA Mühle Vorarlberg. Bei diesem Treffen waren auch Vertreter:innen des Bereiches Bildung – Beratung dabei und wurden erste Überlegungen zu einer möglichen Bündelung und Neustrukturierung bestimmter Bereiche beider Unternehmen gemacht.

Zudem beteiligten wir uns im November an einem ESF-Call betreffend eines neuen Frauenprojekts, zu welchem wir Anfang 2026 die erfreuliche Nachricht des Zuschlags erhielten.





Alper
Tosun

Arbeitsplatz- coaching 50+

2025 war ein Jahr voller Energie, Engagement und gemeinsamer Erfolge. Gleich zu Beginn der Maßnahme zeigte sich die hohe Nachfrage seitens des AMS. Ein deutliches Zeichen dafür, wie wichtig das Coaching für die Teilnehmenden ist.

Die Menschen, die wir begleiteten, waren so unterschiedlich wie ihre Geschichten. Einige standen kurz vor der Pension, andere wollten nach einer längeren Auszeit wieder aktiv werden. Jede Begegnung war einzigartig: Da war die Klientin, die nach Jahren im Büro wieder selbstbewusst einen

neuen Einstieg suchte. Oder der Teilnehmer, der trotz gesundheitlicher Einschränkungen voller Motivation sein Ziel verfolgte. Diese Vielfalt machte die Coachings lebendig und inspirierend.

Das Team stellte sich den Herausforderungen mit Herz und Verstand. Jede:r brachte seine/ihre Stärken ein, unterstützte die Kolleg:innen und übernahm Verantwortung. Selbst in besonders stressigen Momenten blieb die Stimmung positiv. Kleine Erfolge wurden gemeinsam gefeiert: ein gelungenes Vorstellungsgespräch, ein erfolgreiches Training oder einfach ein Lächeln nach einem motivierenden Gespräch.

Besonders beeindruckend war, wie das Team Herausforderungen in Chancen verwandelte. Engpässe oder unerwartete Situationen wurden kreativ gelöst, Abläufe verbessert und Ideen eingebracht. Diese Dynamik schuf ein Klima von Vertrauen, Wertschätzung und Zusammenhalt, das sich auch auf die Teilnehmenden übertrug.

2025 hat gezeigt, der Erfolg einer Maßnahme entsteht nicht nur durch Konzepte, sondern durch Menschen, die mit Leidenschaft, Erfahrung und Teamgeist dabei sind. Das Team des Arbeitsplatzcoachings 50Plus hat dafür gesorgt, dass jede:r Klient:in bestmöglich begleitet wurde und die Maßnahme weiterhin lebendig, stark und wirkungsvoll bleibt.





Philipp
Salzmann

BASIC

BASIC ist eine landesweite Beratungs- und Betreuungsmaßnahme im Auftrag des AMS Vorarlberg. Sie wurde vom AMS an arbeit plus (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. Über alle vier Träger verteilt, traten insgesamt 502 Personen in BASIC 2025 ein.

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

Im Jahr 2025 kam es bei AQUA Mühle zu 188 Eintritten in das Angebot BASIC. Zusätzlich wurden aus der Vorgängermaßnahme BASIC 2024 noch 168 Teilnehmer:innen begleitet und betreut. Es wurden im Jahr 2025 insgesamt 69 Pensionsanträge oder Invaliditätsanträge / REHA-Geld gestellt und als Highlight kam es bei 23 Teilnehmer:innen zu einer Arbeitsaufnahme am 1. oder 2. Arbeitsmarkt (2. Arbeitsmarkt = Sozialökonomischer Betrieb, SÖB).

AQUA Mühle coachte im Jahr 2025 insgesamt 356 Teilnehmer:innen mit insgesamt knapp 4.135 Stunden Einzelcoaching.



23

Arbeitsaufnahmen



4.135

Einzelcoaching-Stunden

CLOCKS



Cansu
Özdemir



Cecilia
Kresser

„CLOCKS“ ist eine Initiative zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Von April 2025 bis Ende Dezember 2028 werden insgesamt 700 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren an dem Programm teilnehmen. CLOCKS wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) Vorarlberg, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Land Vorarlberg finanziert.

Ziel ist es, die Teilnehmer:innen zu orientieren, zu aktivieren und nachhaltig in eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle (wieder) einzugliedern. Durch

Standortbestimmung, Perspektivenplanung und gezieltes Training von Schlüsselqualifikationen sollen Resilienzen gestärkt, selbstschädigendes Verhalten reduziert und eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration ermöglicht werden.

Die Zielgruppe besteht aus jungen Menschen, die beim AMS gemeldet sind und aufgrund von verschiedenen Herausforderungen, darunter psychische Belastungen, benachteiligt sind.

Zu den zentralen Aktivitäten des Projekts zählen:

- **Trainings:** DBT-Skills-Training (Dialektisch-Behaviorale Therapie) zur besseren Bewältigung von Stress und Krisen
- **Praktika:** Sowohl externe als auch begleitete Praktika bieten den Teilnehmer:innen die Möglichkeit, ihre erlernten Fähigkeiten in der Praxis anzuwenden. Ziel ist es, das Selbstwertgefühl zu steigern und Erfolgserlebnisse zu sammeln.
- **Projektarbeiten:** Während der Projektphase wählen die Teilnehmer:innen zusammen mit den Trainer:innen ein gemeinsames Thema, das anschließend bearbeitet wird. Der Fokus liegt auf dem gemeinsamen Arbeitsprozess.
- **Workshop-Themen:** Sucht, Medienkompetenz und Grundlagen der IT

Das Projekt verzeichnete bereits erste Fortschritte in der Integration und Resilienz der Jugendlichen. Ein entscheidender Faktor für den Erfolg wird jedoch die langfristige Begleitung der Teilnehmer:innen sein, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt oder die Ausbildung zu gewährleisten.



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Projektabschluss CLOCKS: Die Einnahmen aus dem Verkauf der selbstgemachten Produkte kamen dem Vorarlberger Kinderdorf zugute.



Amanda
Ruf

Frauen-Power

Über 140 Frauen aus 26 Ländern nahmen am Projekt Frauen-Power teil. Sie brachten ihre vielfältigen Lebensgeschichten, Erfahrungen und Stärken mit ein. In 21 und dann später 23 intensiven Wochen arbeiteten sie an ihren Kompetenzen, verbesserten ihre Deutschkenntnisse, stärkten ihr Selbstvertrauen und erhielten wertvolle Einblicke in Arbeitswelt, Gesundheit und rechtliche Grundlagen. Individuelle Begleitung und praxisnahe Module unterstützten sie auf ihrem Weg in Arbeit und Gesellschaft. Es war spannend und lehrreich, gemeinsam mit ihnen zu arbeiten.

Ein besonderes Highlight war die Ausstellung „Frauen aus aller Welt. Hier in Arbeit. Am Wort.“. Sie machte die Herausforderungen und Erfolge der Suche nach Arbeit sichtbar, und die Bilder gaben ihnen eine starke Stimme. 2026 wird aus Frauen-Power das Projekt „Frausein.Stimme.Geben.“ entstehen, acht Video-Clips, die starken Frauenbiografien Raum geben.

Workshops, Exkursionen und Kooperationen mit verschiedenen Partner:innen ergänzten das Programm und ermöglichten neue Perspektiven sowie wichtige Vernetzungen. Den Abschluss bildete eine dreiwöchige Praktikumsphase, die den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichterte.

Nun ist das Projekt zu Ende. Was bleibt, sind gestärkte Frauen, neue Chancen und die Gewissheit, dass Vielfalt, Bildung und Zusammenhalt Zukunft gestalten können.



140 Frauen

aus

26 Nationen





Nicola
Lins

Lehrwerkstatt

In das Jahr 2025 starteten wir mit dem Workshop „Erfolgreich lernen“. Jeder Lehrling konnte mit einem Test herausfinden, zu welchem Lerntyp er gehört. Danach ging es weiter mit „Zeiteinteilung und Biorhythmus“. Zum Schluss schauten wir uns gemeinsam verschiedene Lernstrategien und Lernmethoden an.

Rodeltag im Februar, Bouldern im Mai

Nach einer sehr schön angerichteten und schmackhaften Stärkung in der Breandarei ging es in die Boulderhalle Steinblock in Rankweil. Nach

Aufwärmübungen konnten alle an den unterschiedlichen Boulderwänden das eigene Können testen. Es war toll mitanzusehen, wie die Lehrlinge ihre Grenzen ausloteten und auch Ängste überwinden konnten.

Abschlussfeier mit Tischfußballturnier

Im Juni veranstalteten die Lehrlinge und Ausbilder:innen zum Lehrjahrsabschluss ein Tischfußballturnier. Das Los entschied das Team, gespielt wurde jeweils 5 Minuten. Der Sieger eines Spiels stieg in die nächste Runde auf. Sieger:innen des Turniers wurden Sandro und Daniela, den zweiten Platz belegte Sare und Aleks. Sehr gut verpflegt wurden wir von den Küchen-Lehrlingen.

Betriebsdienstleistungs-Lehrling Filip nahm als stv. Schulsprecher der Berufsschule Feldkirch am 20. November als Delegierter am Schüler:innenparlament (SIP) teil.

Die Lehrwerkstatt nimmt außerdem am Projekt „Sustainable Development Goals SDG-Challenge“ der Caritas Vorarlberg teil. Ergebnisse dieses Projekts waren Workshops, die die Lehrlinge vorbereiteten und durchführten:

- Workshop „gesunde Ernährung“ mit Köchinnen-Lehrling Sare
- Workshop „Cyber-Gesundheit“ mit IT-Lehrling Alex
- Weitere Workshops wie psychische Gesundheit sind für 2026 geplant.

Folgende Lehrlinge haben im Juli 2025 ihre Ausbildung positiv abgeschlossen:

Tolga als Bürokaufmann, Ensar als Koch, Beland schaffte die Teilqualifizierung zum Koch. Wir gratulieren zu diesen tollen Erfolgen!





Hermann
Moser

Office-FIT

Office-FIT war ein Pilotprojekt der Bezirke Bludenz und Feldkirch im Auftrag des AMS Vorarlberg, mit 4 Kursen zu je 8 Wochen. Zur Zielgruppe zählten beim Arbeitsmarktservice Feldkirch oder Bludenz arbeitslos vorgemerkte Jugendliche im Alter von 15 – 24 Jahren, mit dem Ziel und Wunsch sich im Bereich „Office/Büro“ zu qualifizieren. Insgesamt wurden 54 Teilnehmer:innen (von geplanten 56 Teilnehmer:innen) in die Maßnahme „Office-FIT 2025“ aufgenommen.

Die Planung der Kurstage wurde so gestaltet,

dass eine ausgewogene Mischung verschiedener Inhalte gewährleistet war. Neben ICDL Base (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Computer- und Online-Grundlagen) wurden Themen des AMS wie Bewerbungstraining, Berufsorientierung und die Nutzung von eAMS-Services behandelt. Ergänzend dazu gab es Einheiten zum Thema Kommunikation, diverse Kompetenztrainings sowie weitere unterstützende Angebote. Alle Teilnehmer:innen hatten die Möglichkeit durch Abschluss einer Prüfung das Zertifikat „ICDL Base“ zu erwerben.

Von den 54 Teilnehmer:innen konnten 33 den ICDL Base und Standard erfolgreich abschließen.

Im Einzelsetting wurden außerdem weitere Vermittlungshemmnisse beleuchtet und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Zudem wurde Case Management betrieben und an Bewerbung und Vermittlung gearbeitet. Dies fand in enger Zusammenarbeit mit dem Personalservice von AQUA Mühle statt. Das Personalservice konzentriert sich auf die Akquise offener Stellen, die Kontaktaufnahme zu Betrieben, Praktikumsbegleitung und schließlich das Outplacement der Teilnehmer:innen. So konnten schlussendlich 18 Teilnehmer:innen auf einen Arbeitsplatz und 1 Teilnehmer in eine schulische Ausbildung vermittelt werden. Daher konnte eine direkte Vermittlungsquote von 33,33% erreicht werden, wobei beim letzten Kurs noch einige Teilnehmer:innen auf eine Zusage warteten.

Da Office-FIT leider keine Verlängerung seitens des AMS erhielt und an einen Mitbewerber weitergegeben wurde, blieb es für uns ein Pilotprojekt.





Tímea
Cseriová

Panama Kindertagesbetreuung

Das Jahr 2025 stand in der Panama Kindertagesbetreuung ganz im Zeichen des gemeinsamen Entdeckens, Lernens und Erlebens. Mit vielfältigen Bildungsangeboten begleiteten wir die Kinder dabei, ihre individuellen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und die Welt mit allen Sinnen zu erkunden.

Den Jahresbeginn gestalteten wir mit stimmungsvollen Winter- und Weihnachtsaktivitäten. Gemeinsam sangen wir Lieder, erzählten Geschichten und bastelten weihnachtliche Dekorationen. Im Frühjahr richteten wir den Blick auf die Natur:

Die Kinder beobachteten die Veränderungen der Jahreszeiten, erkundeten Pflanzen und Naturmaterialien und lernten spielerisch die Abläufe im Jahreskreis kennen. Auch Ostern feierten wir gemeinsam: mit kreativen Angeboten und einem gemütlichen Osterbrunch.

Ein besonderer Schwerpunkt lag auf Bewegung und Gesundheit. Bei Turnstunden, Bewegungslandschaften und abwechslungsreichen Spielen stärkten die Kinder ihre motorischen Fähigkeiten und erlebten, wie viel Freude gemeinsame Bewegung macht.

Große Begeisterung weckten außerdem unsere Natur- und Gartenangebote. Die Kinder beobachteten, experimentierten und sammelten vielfältige Sinneserfahrungen. Besonders die Experimente mit Wasser, Luft und Erde regten ihre Neugier an und luden sie dazu ein, selbst zu forschen und erste naturwissenschaftliche Zusammenhänge zu entdecken.

Ein gemeinsamer Einkauf bot den Kindern die Möglichkeit, Zahlen und Mengen im Alltag kennenzulernen, Verantwortung zu übernehmen und soziale Kompetenzen zu stärken.

Mit vielen gemeinsamen Erlebnissen, wertvollen Begegnungen und einer liebevollen Lernumgebung blicken wir auf ein abwechslungsreiches Jahr zurück. Unser Dank gilt allen Kindern, Familien und Mitarbeitenden für ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit.





Irina
Wieser

Perspektiven- Workstätten

In die Maßnahme 2025 wurden insgesamt 51 Teilnehmer:innen aufgenommen. Über einen Zeitraum von knapp einem Jahr (Ende Februar 2025 bis Anfang Februar 2026) erfolgten insgesamt 7 Starttermine mit durchschnittlich je 7 Teilnehmer:innen.

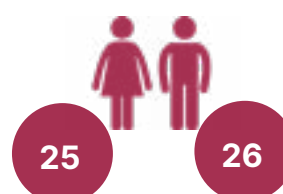
25 Frauen und 26 Männer haben am Kursangebot teilgenommen, was einem Verhältnis von 49 % zu 51 % entspricht, also ein sehr ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Der Schwerpunkt hinsichtlich des Alters der Teilnehmer:innen lag zwischen Mitte 40 und Mitte 50 Jahren.



Die gesundheitlichen Problematiken gestalteten sich sehr vielfältig, wobei auch im Jahr 2025 wiederum eine deutliche Zunahme der psychischen Erkrankungen zu beobachten war. Vordergründig ging es um Depressionen, Angststörungen, Panikattacken und Persönlichkeitsstörungen sowie ADHS und Formen von Autismus.

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. RehaGeld unterstützt werden mussten.

Erschwerende Faktoren in Hinblick auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt waren fehlende Ausbildung, Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, sowie ein Grad der Behinderung von 50 % und mehr.



Es gab jedoch auch einige sehr schöne Erfolgsgeschichten von Teilnehmer:innen, die nach unzähligen Absagen und Rückschlägen, und dem damit einhergehenden geringen Selbstwertgefühl, letztendlich doch noch in einen SÖB (= Sozialökonomischer Betrieb) oder sogar auf den freien Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten.

Dies waren sowohl für die betreffenden Personen, als auch für uns Coaches jedes Mal sehr erfreuliche Ereignisse, die zeigen, wie wichtig es ist, sich nicht unterkriegen zu lassen und den Glauben daran, die richtige Arbeitsstelle zu finden, nicht zu verlieren.



Cansu
Özdemir

StandUP!

Das Angebot StandUP! unterstützte sowohl bei der beruflichen als auch bei der persönlichen Orientierung und hilft den Teilnehmenden auf ihrem Weg in Richtung Ausbildung und Beruf.



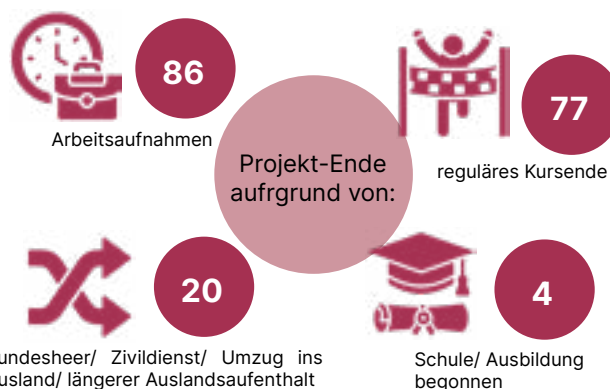
Kofinanziert von der Europäischen Union

Insgesamt wurden 251 Eintritte bei der Maßnahme „StandUP! 2024“ gebucht. Ursprünglich waren 6 Veranstaltungen geplant, jedoch wurde das Ange-

bot aufgrund der hohen Nachfrage um 2 weitere Durchgänge aufgestockt. Im Jahr 2025 haben wir im Projekt StandUP! insgesamt 158 Jugendliche begleitet und unterstützt.

Viele Jugendliche zeigten großes Interesse daran, den ICDL-Computerführerschein, den Staplerschein, den Erste-Hilfe-Kurs sowie den EBCL-Wirtschaftsführerschein zu absolvieren, da diese Qualifikationen eine gute Grundlage für den Einstieg in verschiedene berufliche Bereiche bieten und gut in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Darüber hinaus haben wir Fachqualifizierungen in den Bereichen Gastronomie sowie Verkauf & Logistik angeboten und auch verschiedene Workshops zu Themen wie Bewerbungstraining, digitale Medienkompetenz und Gesundheit organisiert. Im Rahmen der Projektarbeitsphasen wurde ein hohes Maß an Kreativität, Problemlösungsfähigkeit und Sozialkompetenz gefordert. Zusätzlich konnten die Teilnehmer:innen durch Praktika die Strukturen und Abläufe in unterschiedlichen Betrieben kennenlernen, wodurch sie Sicherheit gewannen und einen realistischen Vergleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und ihren eigenen Fähigkeiten erlangten.

StandUP! wird aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes Vorarlberg und des AMS Vorarlberg finanziert.





Alexandra
Stotter

Tapetenwechsel

Das Projekt „Tapetenwechsel“ unterstützte Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 24 Jahren, die sich in schwierigen Lebenslagen befinden, bei der Stabilisierung ihrer Lebenssituation wie auch bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Die gesundheitlichen Problemlagen waren sehr vielfältig. Auffallend war jedoch der hohe Anteil an psychischen Erkrankungen der Jugendlichen. Das Spezielle an dem Projekt ist, dass die Teilnehmenden im Rahmen eines Skilltrainings nach DBT (Dialektisch Behaviorale Therapie) verschiedene Methoden und Skills er-

lernten, um mit Stress und persönlichen Anspannungssituationen besser umgehen zu können bzw. diese gar nicht aufkommen zu lassen.

Oft begann der Kurshalbtag mit Achtsamkeits-, Entspannungs- oder Meditationsübungen, die von den Teilnehmer:innen sehr positiv aufgenommen wurden. Diese morgendlichen Rituale erwiesen sich als sehr wertvoll, da sie den Jugendlichen ein gutes Ankommen im Kurs ermöglichten. Sie förderten die Fähigkeit, achtsam mit sich selbst umzugehen und frühzeitig Stresszustände zu erkennen. Mithilfe der erlernten Skills konnten diese von den meisten Teilnehmenden gut bewältigt werden und sie lernten zudem ihr Stresslevel besser zu regulieren und gewannen zusehends an Handlungssicherheit im Alltag.

Unsere Trainer:innen wählten bei der Vermittlung der Kursthemen und Skills einen ressourcenorientierten Ansatz, das heißt, es wurden sowohl die individuellen persönlichen und sozialen Stärken der Teilnehmenden wie auch deren psychosozialen Herausforderungen berücksichtigt.

Im Jahr 2025 nahmen insgesamt 31 Jugendliche an dem Projekt „Tapetenwechsel“ teil. Mit Ende der Nachbetreuungszeit des letzten Durchganges des Projektes im September endete auch das Projekt selbst.





Bertram
Seewald

Zick Zack Schulsozialarbeit

Das Jahr 2025 war neben der personellen Umstellung, die bereits 2024 begonnen hatte und im Herbst vorläufig abgeschlossen wurde, auch von neuen Aufgabengebieten geprägt.

Eine recht kurzfristige Entscheidung zugunsten eines neuen Standortes für Zick Zack führte im Juli zum Umzug in die Bildgasse. Hier möchte ich mich nochmals bei der Bereichsleitung und Geschäftsführung bedanken, dass die Notwendigkeit im Sinne des Kinderschutzes gesehen wurde und eine so rasche Umsetzung ermöglicht wurde.

Zu Schulbeginn 2025/26 wurden erstmals in der langen Geschichte von Zick Zack einige fixe Schulstandorte bezogen. In der Region Hofsteig sind wir nun an fünf Schulen durch zwei Sozialarbeiter:innen fix vertreten. Drei kleinere Schulen in dieser Region werden von den beiden Kolleg:innen weiterhin mobil betreut. Dadurch ist es nun möglich, dass Schüler:innen sowie Lehrpersonen sehr niederschwellig mit uns in Kontakt treten können. Eine regelmäßige Betreuung sowie die nachhaltige Implementierung der Schulsozialarbeit an diesen Standorten sind dadurch gewährleistet.

Ebenso wurde im Herbst die Region Klostertal mit fixen Stunden ausgestattet. Die Unterstützung erfolgt hier nun durch eine Kollegin in mobiler Form, jedoch mit regelmäßiger Präsenz vor Ort.

Im Hinblick auf weitere Veränderungen im Schuljahr 2026/27 sind wir weiterhin gefordert, uns auf die kommenden Umstellungen in unseren Aufgaben und Zuständigkeiten vorzubereiten. Weitere Bewerbungen sind geplant, um die bevorstehende Aufstockung unseres Stundenkontingentes auch personell bestens abdecken zu können.



52

Projekte mit
Schulklassen



2.640

Kinder in sozialer Gruppenarbeit in Schulklassen



126

Kinder in Suspendierungsbegleitung



109

Elternberatungen



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 selbstständig 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.



1. Zielgruppen und Bedarf

Der sozialpsychiatrische Bereich Wohnen – Leben richtet seinen Fokus auf die Unterstützung von Menschen mit psychischen Erkrankungen sowie von Personen aus dem Autismus-Spektrum. Ziel ist die Förderung einer möglichst hohen Selbstbestimmung, Selbstständigkeit, Lebensqualität und gesellschaftlichen Teilhabe.

2. Angebote

Unser Leistungsspektrum umfasst verschiedene, auf die Bedürfnisse unserer Klient:innen zugeschnittene Wohnangebote:

- **Intensiv betreutes Wohnen** und **betreutes Wohnen** für Personen mit komplexen psychischen Erkrankungen, die Unterstützung im Rahmen des Vollbetreuten Wohnens benötigen.



Manfred Bitschnau
Bereichsleitung

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



Sarah Scheger
Bereichsleitung

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

- **Übergangswohnen**, das Klient:innen nach erfolgreicher Stabilisierung eine strukturierte Verselbstständigung in den Alltag ermöglicht.
- **Ambulant betreutes Wohnen**, das Menschen mit einer stabilen Grundstruktur die Möglichkeit bietet, selbstständig zu leben und gleichzeitig weiterhin begleitende Unterstützung in Anspruch zu nehmen.
- **Unterstütztes Wohnen** für Menschen ab 50 Jahren mit psychischen Erkrankungen und erhöhtem Unterstützungs- und Pflegebedarf

(bis zu Pflegestufe 3), die in der Wohngemeinschaft Beheimatung finden.

- **Forensische Nachsorge**, die Menschen außerhalb des Maßnahmenvollzugs dabei unterstützt, Stabilität im Alltag zu entwickeln und an ihrer sozialen Reintegration zu arbeiten.

71

Personen insider und
Lehrbegleitung Autismus



151

Personen in der Wochen-
und Tagesstruktur

Parallel zu den unterschiedlichen Wohnangeboten bieten wir auch ambulante Leistungen an:

- **Wochen- und Tagesstruktur „all_tag“**, die den Klient:innen durch unterschiedliche Betreuungs-, Beschäftigungs- und therapeutische Angebote stabilisierende Strukturen sowie Trainingsmöglichkeiten bietet, die der Gesundheit und Rehabilitation dienen.
- **Ambulante Beratungsdienste „Lehrbegleitung Autismus“** und **„insider“**, die sozialpsychiatrische Begleitung im Berufsfeld anbieten.
- Niederschwellige Kontakt- und Anlaufstelle **„Da Sein Kaffee und mehr“** für Menschen, die eine unverbindliche erste Anlaufstelle suchen, in der sie in Kaffeehausatmosphäre anonym professionelle Beratung und sozialen Austausch in Anspruch nehmen können.



20.183

Nächtigungen



17.359

Mittagessen mit
Klient:innen gekocht



Durch die differenzierten Wohnformen, die bedarfsgerechten wochen- und tagesstrukturierenden Angebote sowie die ambulanten Unterstützungsmöglichkeiten können nachhaltige Fortschritte in der psychosozialen Stabilisierung und Rehabilitation der Klient:innen erzielt werden. Die Angebote fördern insbesondere die Wiedererlangung und den Ausbau oder den Erhalt alltagspraktischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe und Integration.



Die strukturierten Coaching- und Betreuungsprozesse ermöglichen eine frühzeitige Wahrnehmung und Stabilisierung krisenhafter Verläufe und tragen wesentlich zur Vorbeugung akuter Krisensituationen bei. Gleichzeitig unterstützen sie die langfristige gesundheitliche Stabilisierung, die Förderung von Selbstständigkeit sowie die nachhaltige Verbesserung der Lebensqualität der Betroffenen.

3. Entwicklungen & Herausforderungen

Mit Freude können wir berichten, dass wir mit Anfang 2025 Manfred Bitschnau gewinnen konnten, der die Nachfolge von Susanne Ebner in der Bereichsleitung angetreten hat. Susanne Ebner möchten wir an dieser Stelle nochmals unseren Dank für ihren herausragenden Einsatz für AQUA Mühle aussprechen. Martina Ganahl leitet seit Mitte August das Angebot „Unterstütztes Wohnen“.



In 2025 wurden Strukturreformen im Sozial- und Gesundheitswesen Vorarlbergs angekündigt, darunter die Einführung des Normtarifmodells und



begleitende Sparmaßnahmen. Im Rahmen unserer Planungsarbeit lag daher der Schwerpunkt auf den erwarteten Auswirkungen dieser Maßnahmen auf unsere Arbeitsabläufe und Ressourcen. Angesichts der erwarteten Rückläufigkeit der Mittel setzen wir alles daran, die Qualität unserer Angebote aufrechtzuerhalten. Mit gezielter Planung und angepassten Prozessen wollen wir diesen Herausforderungen proaktiv begegnen, um weiterhin eine nachhaltige und bedarfsgerechte Versorgung anbieten können.

Im Herbst wurde ein Organisationsentwicklungsprozess initiiert, mit dem Ziel, die internen Strukturen und Arbeitsabläufe weiter zu professionalisieren und an die gestiegenen Anforderungen im sozialpsychiatrischen Bereich anzupassen. Ein zentraler Bestandteil des Prozesses ist die Einführung einer zusätzlichen Leitungsebene, verbunden mit der Anpassung organisationaler Strukturen und Prozesse.



~ 1.000
Bilder u. Zeichnungen
erstellt



~ 70
Paar Socken gestrickt



~ 100
keramische Arbeiten



”

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)



Patrick
Fuchs

Finanz- und Rechnungswesen

Das Jahr 2025 war für das FiRe sicher herausfordernd. Mit dem Weggang der langjährigen Leiterin Sonja Meyer zum Jahresende und einer interimistischen Leitung durch Markus Moosbrugger, ist es eine umso größere Leistung des gesamten Teams, dass alle Fördermittel rechtzeitig abgerufen und alle Projekte fristgerecht abgerechnet wurden und es darüber hinaus im alltäglichen Arbeitsablauf aller Abteilungen von AQUA Mühle zu keinerlei Unterbrechungen kam.

Trotz eines operativen Minus i. H. v. 216.000 €

steht AQUA Mühle finanziell stabil und gut gerüstet für die Zukunft. Das Minus entspringt nicht aus Rückgängen im operativen Geschäft, sondern erklärt sich nahezu vollständig in einer Höhe von 160.000 € durch überraschende Fördermittelanpassungen im Bereich der ambulanten Versorgung psychisch kranker Menschen, sowie der Schulsozialarbeit.

Ein Stellenabbau aufgrund von Kürzungen konnte bisher durch natürliche Personalfuktuation vermieden werden. Die Differenz von 56.000 € erklären sich durch Stellenanpassungen bzw. Bewertungsanpassungen, die sich aus der Integration der Pflegebonus in reguläre Gehaltsschematiken des zur Anwendung gebrachten Kollektivvertrages der Vorarlberger Sozialwirtschaft. Für die folgenden Jahre werden weitere Anpassungen im Tarifsystem des Landes erwartet, auf die wir bereits jetzt durch eine Modernisierung der IT-Infrastruktur im Bereich Finanzwesen reagieren.



20,2 Mio.
Umsatz in €



~60 %
Eigenerwirtschaftungsquote



Wesentliche Meilensteine 2025

- Leitungswechsel und Interrimmanagement
- Neuverteilung der Verantwortlichkeiten innerhalb des Teams
- Evaluation der IT-Infrastruktur und Vorbereitung des Systemwechsels

Ein herzlicher Dank gilt allen Mitarbeiter:innen für ihr Engagement, ihre Flexibilität und ihre Fachkompetenz in einer Phase des Wandels. AQUA Mühle Vorarlberg bleibt eine verlässliche Partnerin aller Auftraggebenden, seien es Klient:innen, Mandant:innen, Kund:innen oder schlicht Unterstützende unserer Arbeit.

Ausblick für das Jahr 2026

Im Februar 2026 startete mit Patrick Fuchs der neue Leiter des Bereiches „Kaufmännische Leitung und Infrastruktur“. Ihn und das gesamte

Team des Bereiches erwarten die Vorbereitungen des im Dezember 2025 beschlossenen und für den Sommer 2026 in der Umsetzung geplanten Asset Deals mit Integra Vorarlberg und aller damit einhergehenden Restrukturierungen. Zusätzlich werden mit der schrittweisen Einführung von BMD und Jeddox die aktuellen IT-Systeme des Bereiches Finanz- und Rechnungswesen modernisiert.

Ich möchte mich herzlich bei dem gesamten Team für die tolle Aufnahme meiner Person und die Hilfsbereitschaft im Team bedanken.



Patrick
Fuchs

Informations- Dienstleistung

Das Jahr 2025 war in der von Atilla Kiran geführten IT-Abteilung geprägt von Upgrades und der Modernisierung der IT-Landschaft aller AQUA Mühle Standorte. Als Beispiel sei der Netzwerkumbau in Frastanz auf 10G genannt, der mit ca. 350 Arbeitsstunden von Daniel und Aleksander gestemmt wurde.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 2.435 Geräte in ein selbst geschaffenes Verwaltungssystem neu aufgenommen. Dies erlaubt der IT genau zu bestimmen, welche Geräte wo im Einsatz sind und

wie alt diese sind. In diesem Verwaltungssystem wurden in 2026 auch sämtliche Türschlüssel aufgenommen.

Besonders hervorheben möchte ich die Tatsache, dass durch den großen Einsatz der IT-Mitarbeiter:innen die IT-Kosten von 2024 auf 2025 um 83.000 € gesenkt werden konnten. Dies geschah durch internen Wissensaufbau. Dadurch konnten IT-Herausforderungen von den Mitarbeiter:innen selbst gestemmt werden und viele mussten nicht extern vergeben werden.

Wesentliche Meilensteile 2025:

- Interner Wissensaufbau der Mitarbeiter:innen
- Modernisierung der IT Landschaft in allen AQUA Mühle Standorten
- Windows 11 Ausrollung
- Virtuelle Telefonanlage
- Neuer Handyvertrag mit 50GB
- Aufbau Neue Erfassung – Assets
- Abt. DIGI IT Neuaufbau
- Bildgasse IT-Aufbau im neuen Stockwerk

Ausblick 2026:

Das Jahr 2026 stellt auch in der IT eine große Herausforderung aber auch Chance dar. Mit der Gründung der AQUA SÖB gGmbH wurde auch eine neue Businesssoftware angeschafft. Mit dem österreichischem Softwarehersteller BMD wurde ein sehr kompetenter und in Österreich weit verbreiteter Partner gefunden. Dies bildet ein neuer Meilenstein in den Bereichen Buchhaltung, Warenwirtschaft, Controlling, Rechnungslegung, Dokumentenmanagement für die AQUA SÖB.

Ich möchte beim gesamten Team herzlich für die tolle Aufnahme meiner Person und die Hilfsbereitschaft im Team bedanken.



Human Resources



Amanda
Ruf



Sabine
Jansen

Unsere neu gegründete HR-Abteilung, bestehend aus Amanda Ruf und Sabine Jansen, hat im November ihre Arbeit aufgenommen. Seitdem werden zentrale Personalthemen gebündelt und Schritt für Schritt neu strukturiert.

Zum Start stand vor allem das Zuhören im Mittelpunkt. In vielen Gesprächen mit Kolleg:innen, Führungskräften und dem Betriebsrat ging es darum, zu verstehen, wie Prozesse bisher laufen, was gut funktioniert und wo Unterstützung gewünscht ist. Sabine hat außerdem die verschiedenen Stand-

orte besucht, um auch die Kolleg:innen persönlich kennenzulernen, die nicht in der Oberen Lände arbeiten. Der direkte Austausch und Einblick in den jeweiligen Arbeitsalltag war dabei besonders wertvoll.

Ein großer Schwerpunkt lag in den ersten Wochen auf dem Recruiting. Gemeinsam mit den Führungskräften wurden Anforderungen geklärt, Funktionsbeschreibungen erstellt und passende Ausschreibungen formuliert. Das HR-Team begleitet seitdem den gesamten Bewerbungsprozess von der ersten Sichtung bis zur Vertragsunterzeichnung.

Allein im November und Dezember wurden 167 eingegangene Bewerbungen gesichtet und bearbeitet.

Darüber hinaus stand die HR-Abteilung den Führungskräften bei arbeitsrechtlichen Fragen zur Seite und unterstützte laufende Personalprozesse. Viele Themen wurden im Hintergrund organisiert, strukturiert und geklärt, damit der Arbeitsalltag für alle verlässlich weiterlaufen kann.

Für 2026 steht nun der nächste Schritt an: Die HR-Abteilung wird sich als verlässliche Ansprechpartnerin für alle Personalfragen etablieren. Ziel ist es, klare Abläufe zu schaffen, Diversität und Inklusion zu fördern und die Zusammenarbeit zu stärken.





Hans-Peter
Bickel

Organisation & Qualität

Organisationsentwicklung und Prozessmanagement waren in 2025 geprägt von Achtsam-Sein mit Ressourcen, mit Aufgaben, mit Gewolltem, mit Gekanntem und letztlich dem tatsächlich Möglichen.

Andreas Kleinheinz hat seine Tätigkeit in der neu geschaffenen Stelle „Prozessmanagement“ im Juni 2025 aufgenommen. Nach einem ausführlichen Kennenlernen des Unternehmens wurde eine Prozesskonzeption für AQUA Mühle erstellt und das weitere Vorgehen mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Die Aufnahme der IST-Prozesse in den Bereichen nach standardisiertem Format laufen und sollen bis Ende des ersten Quartals 2026 abgeschlossen sein. Eine entsprechende Prozessmanagement-Software Cockpit365 wurde im Dezember 2025 angeschafft mit dem Ziel weiterführende und zu vertiefende Prozessarbeiten bei AQUA Mühle einfacher und transparenter zu gestalten.

Für die Projektstätigkeiten 2026, die im Rahmen der Betriebszusammenführung anstehen, soll das in der Prozessmanagement-Software Cockpit365 zur Verfügung gestellte Projektmanagement-Werkzeug eingesetzt werden.

2025 stand im Zeichen zahlreicher Arbeitsinspektorsbesuche. Die mitgeteilten Maßnahmen zur Einhaltung der Rechtsvorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer:innen wurden umgesetzt bzw. befinden sich in Umsetzung. 2025 kam es zu 13 Unfällen (1 Wegunfall und 12 Arbeitsunfälle). Alle Unfälle sind dokumentiert und Nachevaluierungen wurden mit den verunfallten Personen durchgeführt.

Brandschutzübungen und Evakuierungsübungen erfolgten in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit den Vermietern. Übungen fanden in folgenden Einrichtungen in Frastanz statt: Kindertagesbetreuung Panama, Moser Haus, gesamte Obere Lände 3 und 5, Sonnenbergareal mit Holzbau, Digitalisierung & Mikroverfilmung. Weiters wurde eine Evakuierungsübung in der Messeküche in Dornbirn erfolgreich durchgeführt.

Die jährliche Teilnahme an der Ökoprotit-Zertifizierung konnte im April 2025 wieder erfolgreich absoviert werden.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wurde beschlossen, dass im



Frühjahr 2026 die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durch einen externen Anbieter durchgeführt werden soll. Das dabei verfolgte Ziel ist, Maßnahmen aus den Befragungsergebnissen abzuleiten, die in der Folge umzusetzen sind.

Der bestehende Datenschutzgrundlagenkurs, der in regelmäßigen Abständen von allen Mitarbeitenden zu absolvieren ist, wurde überarbeitet und seit Herbst 2025, online via Moodle ausgerollt. Die Handhabung von KI bei AQUA Mühle ist in Arbeit. Es stellen sich hier Fragen, wie Chancen und Risiken

von KI, Integration von KI-Tools, Vorbereitung und Schulung von Mitarbeitenden auf KI-Prozesse, Auswirkungen auf AQUA Mühle (Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Haftung) haben werden.

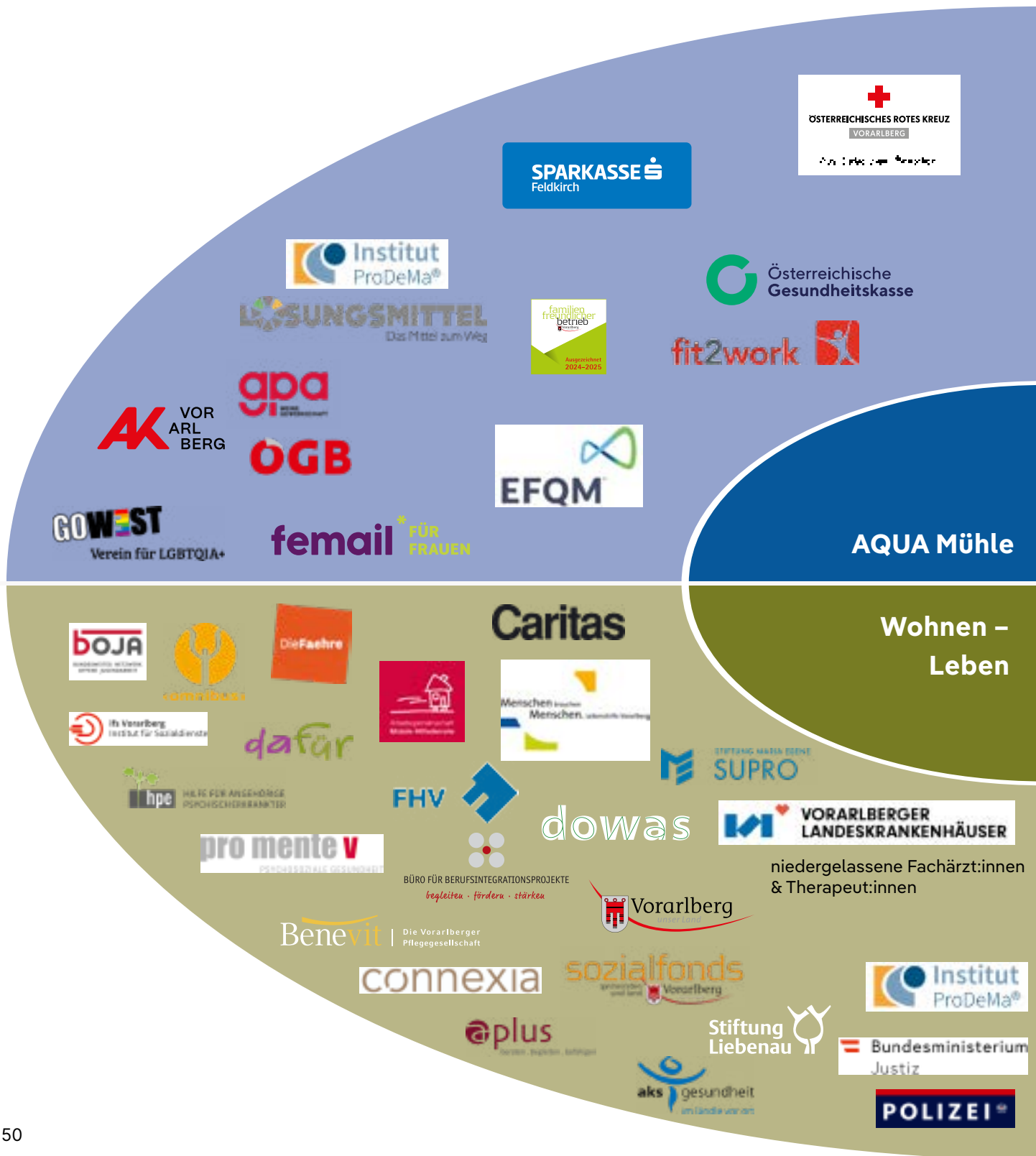
Die seit Juli 2025 aktive „AG Unternehmenskultur“ führte im Herbst 2025 eine anonymisierte Online Befragung in der Belegschaft durch. Die tiefere Auseinandersetzung mit den Rückmeldungen führte zu Entscheidungsvorschlägen, die an die Geschäftsführung kommuniziert wurden. Die Vorschläge sollen mit den Ergebnissen des Diversity Scans 2023 und den Ergebnissen des EFQM-Feedback-Reports 2023 verbunden werden, mit dem Ziel Handlungsempfehlungen bis zum Ende des ersten Quartals 2026 abzuleiten. Diese Empfehlungen sollen dann Eingang finden in die Unternehmensstrategie 2026.

AQUA Mühle nimmt seit 2012 in regelmäßigen Abständen an Qualitätszertifizierungen durch QUALITY AUSTRIA teil. 2026 nehmen wir zum zweiten Mal am Staatspreis Unternehmensqualität teil. Hierzu muss im Vorfeld ein Unternehmensbericht anhand eines umfangreichen Fragenkatalogs erstellt werden. Wir haben uns, nach reiflichen Überlegungen, für das Qualitätsmodell EFE (Excellence Framework Europe) entschieden, das als Nachfolgemodell des nicht mehr zertifizierbaren EFQM-Modells zu sehen ist. Das Qualitätsaudit findet am 13. und 14. April 2026 bei uns im Hause statt. Die Vorfeldarbeiten dazu haben bereits im Herbst 2025 begonnen und werden voraussichtlich mit Ende Jänner 2026 abgeschlossen sein.

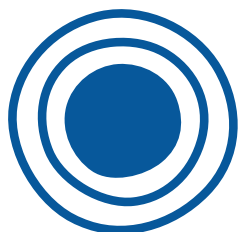
Die Mitarbeitenden von Organisationsentwicklung und Prozessmanagement werden auch in 2026 ihren Beitrag leisten, um an einer achtsamen und gemeinsamen Weiterentwicklung der Unternehmensbereiche mitzuwirken.



Systempartner:innen







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



Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/53385-2607-1015