

JAARVERSLAG 2018

ACTIVITEITENVERSLAG



IGL

Intercommunale vereniging voor hulp aan Gehandicapten in Limburg

Opdrachthoudende Vereniging

Opricht op 6 mei 1967 in overeenstemming met de wet van 1 maart 1922 op de verenigingen van gemeenten tot het nut van het algemeen en de wetten van 18 mei 1873, 20 mei 1886, 15 mei 1901 en 25 mei 1913 op de handelsvennootschappen. Akte nr. 1160-1 verschenen in de Bijlagen tot het Belgisch Staatsblad van 27 mei 1967, goedgekeurd bij koninklijk besluit van 13 februari 1967.

Statutenwijziging doorgevoerd door de Algemene Vergadering op 22 mei 1976, goedgekeurd bij koninklijk besluit van 18 augustus 1976.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 26 mei 1986 van Algemene Vergadering; aanpassing van de statuten aan de wetten van 26 mei 1983, 5 december 1984 en 21 februari 1985, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 26 augustus 1987.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 30 mei 1988 van de Algemene Vergadering; aanpassing van de statuten aan de wet van 22 december 1986 betreffende de intercommunales en het decreet van 1 juli 1987, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 31 augustus 1988.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 29 mei 1989 van de Algemene Vergadering, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 23 augustus 1989.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 24 mei 1993 van de Algemene Vergadering, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 2 september 1993.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 30 april 1997 van de Algemene Vergadering, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 17 juli 1997, gewijzigd bij ministerieel besluit van 12 augustus 1997.

Statutenwijziging doorgevoerd in tijdens de buitengewone vergadering d.d. 5 september 2003 van de Algemene Vergadering, goedgekeurd, behoudens de artikelen 1, 9 en 25, bij ministerieel besluit van 1 december 2003.

Statutenwijziging doorgevoerd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 7 december 2018 van de Algemene Vergadering, goedgekeurd bij ministerieel besluit van 8 maart 2019 (BS 20 maart 2019) en verschenen in de Bijlagen tot het Belgische Staatsblad van 2 april 2019 onder het nummer 0045182.

Maatschappelijke zetel

IGL
Klotstraat 125
3600 Genk

RPR Tongeren
Telefoon: 089 32 39 50
Fax: 089 36 17 97

0201.310.929
E-mail: info@iglimburg.be
<http://www.iglimburg.be>
<http://extranet.iglimburg.be>

Volgnummer van het maatschappelijk dienstjaar: **51**.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

Activiteitenverslag over het boekjaar 2018 van de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering

I	Samenstelling van het maatschappelijk kapitaal	3
II	Bestuursorganen	3
III	Organisatiestructuur	6
A	IGL	6
B	LIV aan het werk	7
C	Ter Heide	8
IV	Algemene werking	9
A	Bestuursorganen	9
1	Algemene werking	9
2	Statistische gegevens	10
B	LIV aan het werk	13
	Inleiding	13
1	Kernprocessen	14
2	Statistische gegevens	16
C	Ter Heide	21
1	Inhoudelijke werking	22
2	Statistische gegevens over de bewoners	28

VOORWOORD¹

De Intercommunale vereniging voor hulp aan Gehandicapten in Limburg heeft als *statutaire opdracht* het gemeenschappelijk belang van gemeenten en provincie te realiseren, met name de *uitbouw van de zorg voor personen met een handicap in Limburg*. Hiervoor heeft IGL in het verleden drie activiteitencentra in het leven geroepen: Ter Heide, De Wissel en LIV aan het werk. Een vierde boekhoudkundig activiteitencentrum, het secretariaat, staat in voor het specifieke beheer van IGL. In het jaarverslag en de jaarrekening leggen wij aan onze aandeelhouders verantwoording af over het gevoerde financiële en inhoudelijke beleid.

2018 stond vooral in het teken van het uitvoeren van eerder genomen besluiten opgelegd door de regelgevende overheid of de Algemene Vergadering van IGL. We hebben het dan over de verplichte uittreding van de Provincie Limburg en de afslanking in de bestuurlijke organen conform het Decreet over het lokaal bestuur. De overdracht van onze school BuSO De Wissel naar de Provincie Limburg en de effectieve uitvoering van het zogenaamde pensioendossier zijn eveneens twee belangrijke realisaties.

Het gevoerde beleid in de activiteitencentra van IGL is sterk gefocust op de toekomst. In de overkoepelende IGL dienstverlening werd volgehouden geanticipeerd op de verlenging van de samenwerkingsovereenkomst met de toekomstige deelnemers van deze intercommunale.

Ons activiteitencentrum Ter Heide zet zwaar in op een toekomstgericht beleid: gegeven een sterk wijzigende beleidscontext, sleutelde Ter Heide aan een nieuwe missie en visie. Immers de tijdsgeest evolueert van personen met een beperking naar volwaardige burgers, van betuttelen naar samenwerken, van subsidie naar een marktmodel. Ter Heide heeft uitgesproken ambities om de meest kwetsbare groepen in onze samenleving te bereiken, hun noden te capteren en oplossingen op maat aan te bieden. Ter Heide beseft dat ze als organisatie dat niet alleen kan en dus ook aangewezen is op samenwerkingsverbanden met complementaire partners uit het werkveld.

AZERTIE doopte zich om tot *LIV aan het werk*. Achter deze naamsverandering gaat een gedurfd futuristisch approach schuil: een sterk intrinsiek commitment en gespecialiseerde resultaatgerichte zorg voor werknemers en werkzoekenden met een gezondheidsprobleem. Met haar ondertussen internationaal erkend evidence based activeringsprogramma – I Care – toont LIV aan het verschil te kunnen maken voor de (tijdelijk) kwetsbaar (geworden) medemens in het levensdomein Werk. Ook LIV gaat op zoek naar sterke partners die mee willen stappen in een niet-stigmatiserende en toch hooggespecialiseerde aanpak.

IGL en haar activiteitencentra Ter Heide en LIV aan het werk willen zich met hun toekomstige deelnemers focussen op het aanbieden van een maatgerichte zorg voor de meest kwetsbare personen en dat op het niveau van de ‘community’. We hebben de ambitie een zichtbaar, pakbaar en voelbaar aanbod te doen op de kleine schaal van de community in samenhang weliswaar met een groter geheel. Dat is volgens ons de essentie van de unieke intercommunale IGL.

¹ Alle financiële en personeelsgegevens die in dit activiteitenverslag worden vermeld zijn louter ter informatie. Ze werden niet geauditeerd door de commissaris-revisor. Indien er verschillen zouden zijn dan zijn enkel de gegevens opgenomen in de jaarrekening juridisch bindend.

Het bestuur, de directies en de medewerkers van IGL geloven in deze toekomstgerichte visie en willen in de volgende jaren deze boodschap uitdragen en volhardend realiseren.

Wij danken onze vennoten voor het gestelde vertrouwen.

Yves Moriën
Voorzitter directiecomité IGL

Mustafa Harraq
Voorzitter Raad van Bestuur IGL

ACTIVITEITENVERSLAG OVER HET JAAR 2018 VAN DE RAAD VAN BESTUUR AAN DE ALGEMENE VERGADERING

I Samenstelling van het maatschappelijk kapitaal

Het totale maatschappelijk kapitaal van IGL op 31 december 2018 bedraagt 1 115 500 EUR.

Het totaal aantal aandelen geplaatst bij de deelnemers-gemeentebesturen is gelijk aan 3.554 A-aandelen met een nominale waarde van 250 EUR per aandeel of een totaal bedrag van 888 500 EUR.

Het totaal aantal aandelen geplaatst bij andere deelnemers is gelijk aan 908 B-aandelen met een nominale waarde van 250 EUR per aandeel of een totaal bedrag van 227 000 EUR.

De nominale waarde van de 20 aandelen in het bezit van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn was gelijk aan 247,89 EUR per aandeel, maar werd tijdens de buitengewone vergadering d.d. 8 december 2018 van de Algemene Vergadering aangepast naar 250 EUR per aandeel.

Vanaf 1 januari 2019 zal het aantal B-aandelen verminderen met 888 aandelen of een nominale waarde van 222 000 EUR in totaal omdat de Provincie Limburg decretaal niet langer deelnemer van IGL mag zijn. In overeenstemming met die decretale bepalingen werden de statuten van IGL tijdens de buitengewone vergadering d.d. 7 december 2018 van de Algemene Vergadering hiervoor, alsook aan de bepalingen van het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur aangepast.

II Bestuursorganen

Tijdens de vergadering d.d. 8 februari 2018 heeft de Raad van Bestuur het ontslag als bestuurder A namens het gemeentebestuur van Meeuwen-Gruitrode van mevrouw Ellen Nijs vanaf 25 december 2017 vastgesteld.

In afwachting van zijn definitieve verkiezing door de Algemene Vergadering werd tijdens dezelfde vergadering de heer Gert Doumen als bestuurder A namens het gemeentebestuur van Meeuwen-Gruitrode aangesteld.

In uitvoering van de bepalingen opgenomen in het Decreet over het lokaal bestuur werd het Bestuurscomité na zijn laatste vergadering op 20 december 2018 ontbonden. Het Bestuurscomité was samengesteld uit: Guido Vandebrouck, voorzitter, Gui Abrahams, Liesbet Gabriels, Frederick Vandeput en Erwin Wagemans.

De Raad van Bestuur heeft tijdens de vergadering d.d. 10 januari 2019 akte genomen van de ambtshalve beëindiging als bestuurder B vanaf 1 januari 2019 van mevrouw Liesbet Gabriels, mevrouw Marleen Kortleven en de heer Erwin Wagemans, allen zetelend namens de Provincie Limburg.

Tijdens de gewone vergadering d.d. 27 maart 2019 van de Algemene Vergadering werd overgegaan tot de algehele vernieuwing van de Raad van Bestuur.

Er werd afscheid genomen van de volgende bestuurders: Abrahams Gui, Adams Greetje, Cornitensis Frank, Dekoning Theo, Doumen Gert, Geurts Denis, Hillen Silke, Janssen Wouter, Mondelaers Karolien, Nijs Nassèr, Ochal Jochen, Paesen Hanne, Plessers Valerie, Reniers Jurgen, Renkens Davy, Sniekers Marion, Snoeckx Ina, Vanbrabant Elly, Vandebrouck Guido, Vandeput Frederick, Vandewal Karien en Wijckmans Reinhilde.

Ook het mandaat als bestuurder met raadgevende stem eindigde van Albrecht Robert, Caubergh Toon, Cludts Vanessa en Leunen Marie-Berte.

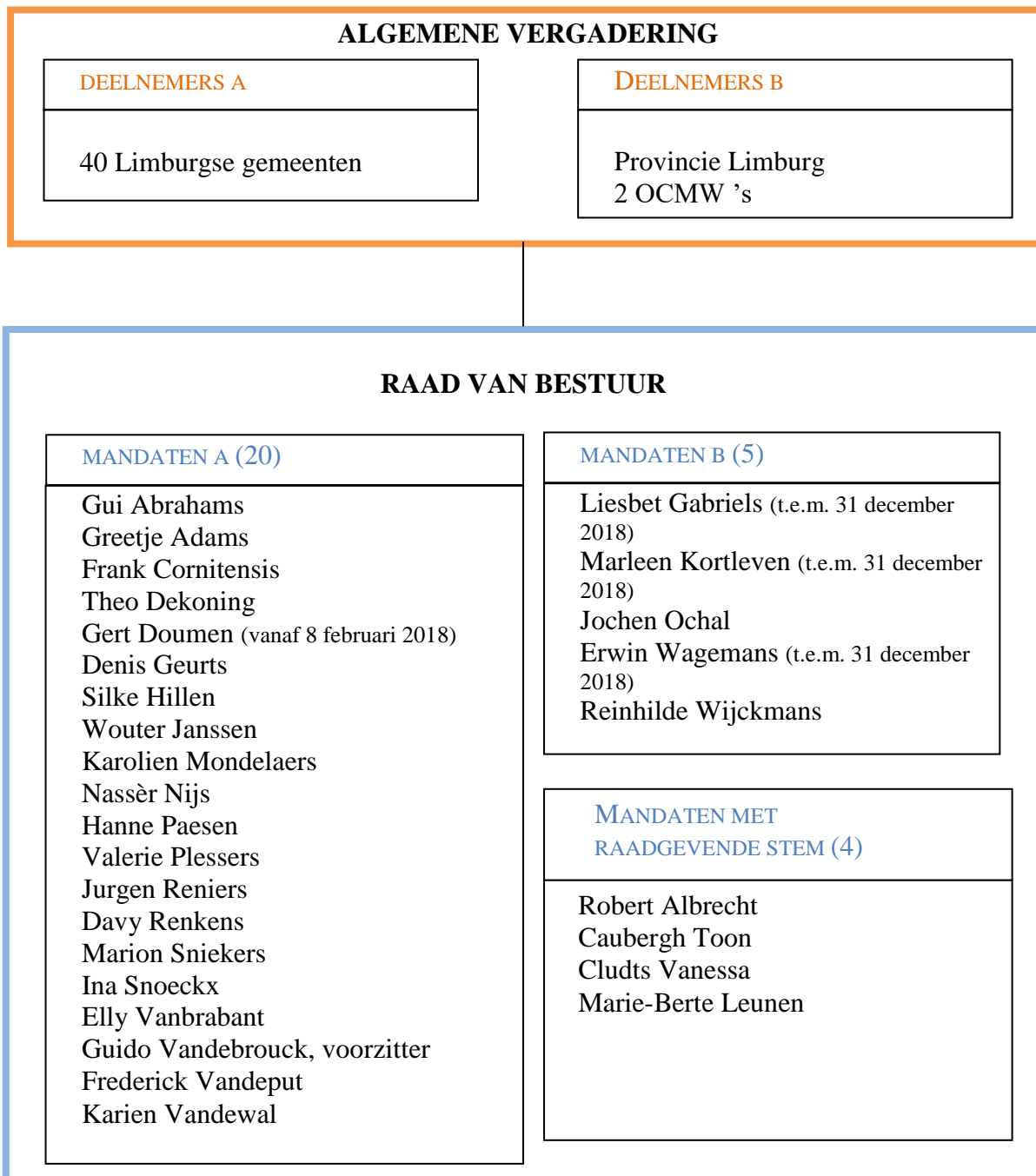
De volgende personen werden door de Algemene Vergadering (her-)verkozen als bestuurder: Abrahams Gui, Beuten Jackie, De Bruyn Debbie, Dogan Burak, Harraq Mustafa, Hendrix Luc, Jorissen Christel, Kenis Katrien, Monette Pascal, Reyskens Rozette, Schellis Céderique, Smets Veronique, Vanvinckenroye Jeannine, Verboven Erik en Vesters Yvan.

De volgende personen werden op basis van het benoemingsbesluit van hun gemeenteraad (opnieuw) aangeduid als bestuurder met raadgevende stem: Caubergh Toon, Leunen Marie-Berte, Reyskens Geert en Vandereyt Martin.

Tijdens de vergadering d.d. 11 april 2019 heeft de Raad van Bestuur het ontslag als bestuurder namens het gemeentebestuur van Pelt van mevrouw Katrien Kenis vanaf 3 april 2019 vastgesteld.

In afwachting van de definitieve verkiezing door de Algemene Vergadering werd tijdens dezelfde vergadering mevrouw Nicole Gielen als bestuurder namens het gemeentebestuur van Kortesseem aangesteld.

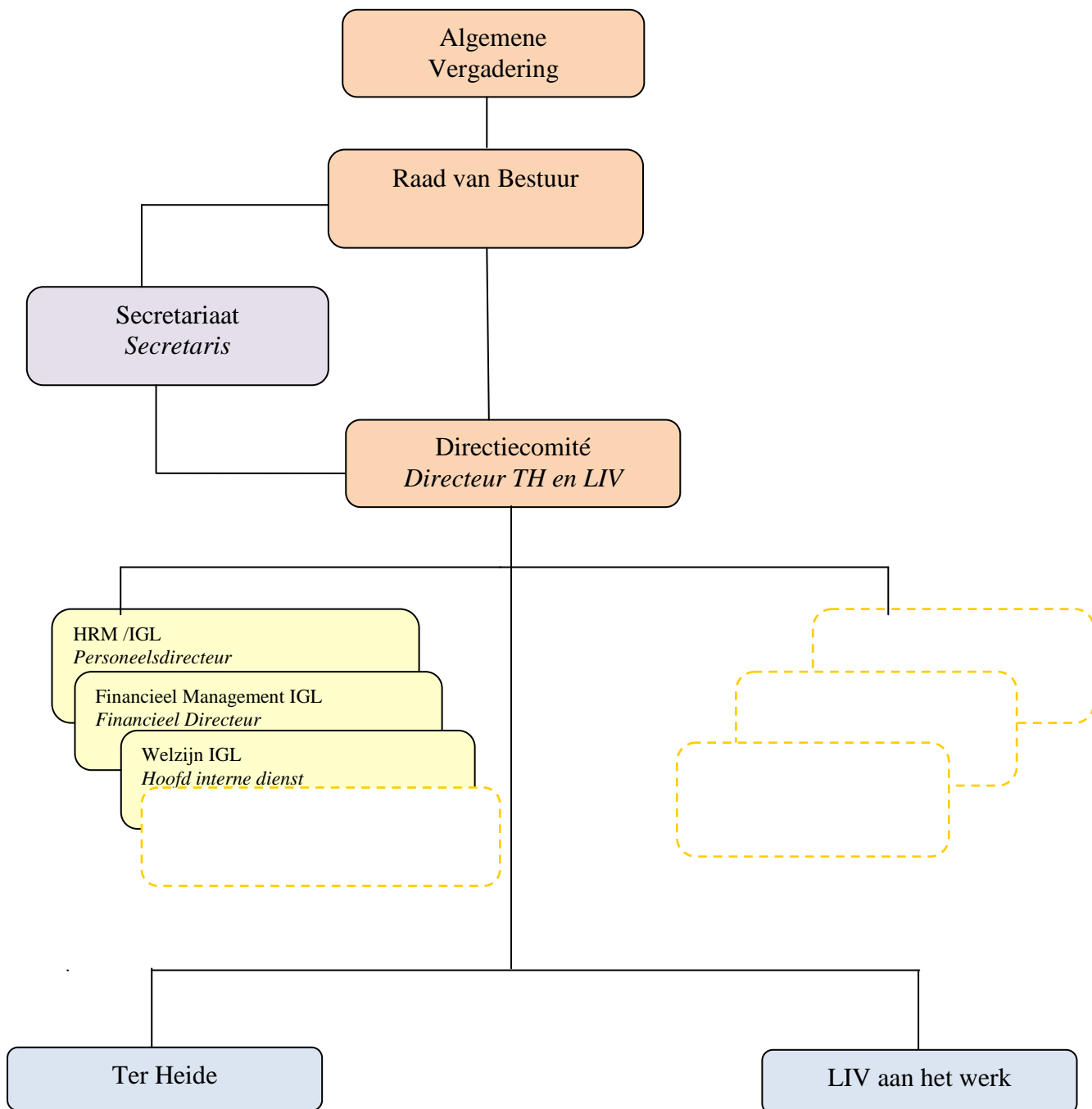
Situatie per 31 december 2018



III Organisatiestructuur

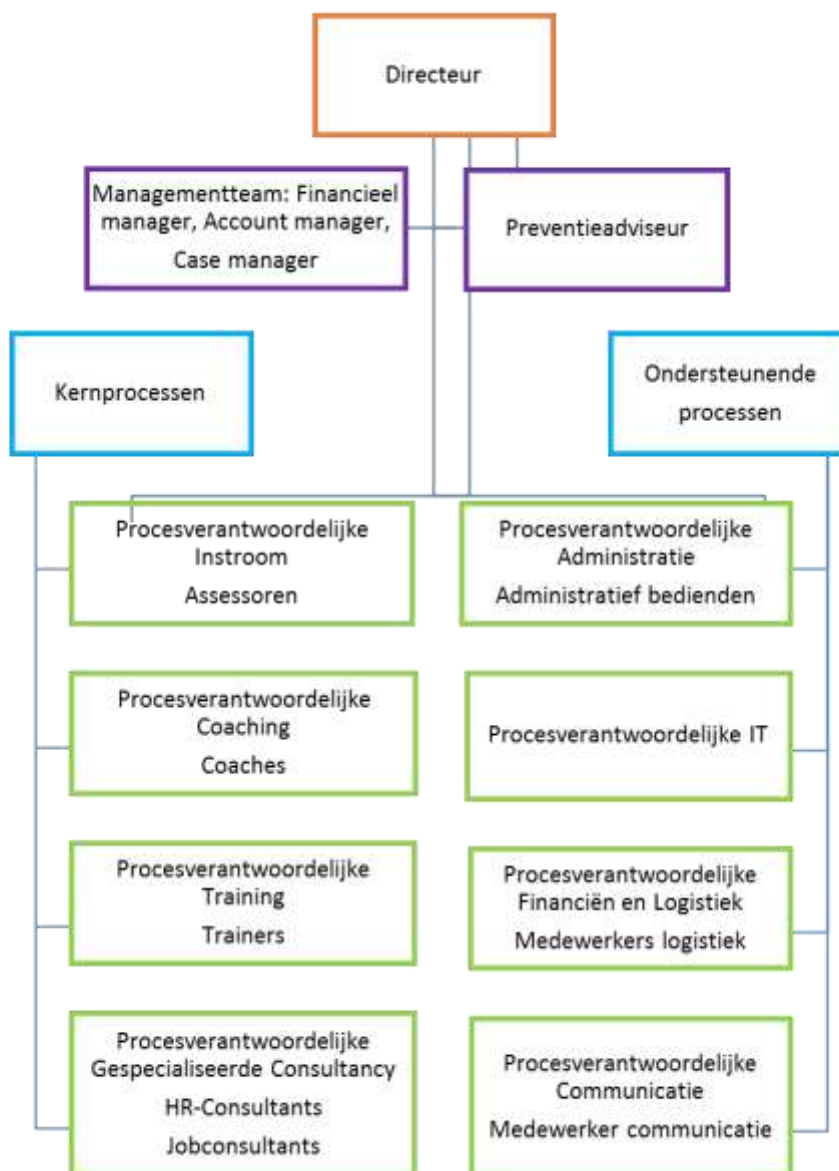
A IGL

Situatie op 31 december 2018



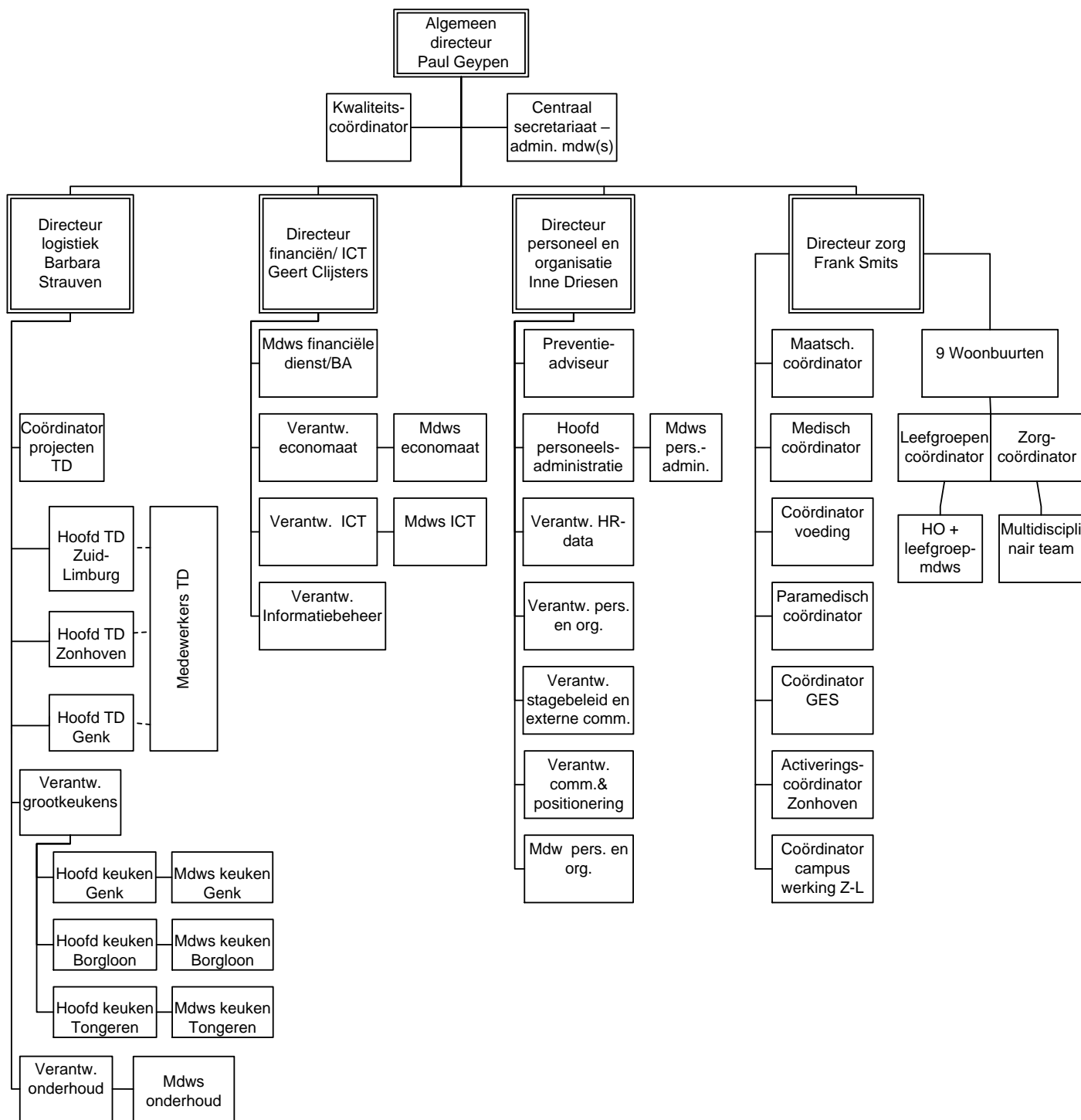
B LIV aan het werk

Situatie op 31 december 2018



C Ter Heide

Situatie op 31 december 2018



IV Algemene werking

A Bestuursorganen

1 Algemene werking

Het secretariaat van de bestuursorganen van IGL heeft 2 gewone vergaderingen en 1 buitengewone vergadering van de Algemene Vergadering, 9 vergaderingen van de Raad van Bestuur en 11 vergaderingen van het Bestuurscomité voorbereid. Er was geen vergadering van het HOC-BOC op het niveau van IGL.

Het Bestuurscomité heeft, naast de voorbereiding van de dossiers voor de Raad van Bestuur, ook volgende dossiers opgevolgd en besproken:

- De inhoudelijke werking van de activiteitencentra op basis van onder andere de inspectieverslagen;
- De opvolging van de werkingsbijdrage van de gemeenten en van de vereffening van het financieringstekort van de statutaire pensioenen;
- De administratieve personeelsdossiers betreffende arbeidsongevallen en beroepsziekten, werving en selectie, ontslagen, opdrachthouderschap, enz.;
- De toewijzing van de overheidsopdrachten m.b.t. werken, leveringen en diensten;
- De verlenging van de erkenning voor het afleveren van fiscale attesten voor giften;

De Raad van Bestuur heeft in het bijzonder beraadslaagd over volgende dossiers:

- De impact van het Decreet over het lokaal bestuur op de werking van IGL;
- De aanpassing van het maatschappelijk kapitaal en meer bepaald van de nominale waarde van de 20 B-aandelen in het bezit van de OCMW's;
- De voorbereiding van de vergaderingen van de Algemene Vergadering met onder andere de definitieve verkiezing van bestuurders, de aanpassingen van de statuten aan de verplichte uittreding van de Provincie Limburg en aan de bepalingen van het Decreet over het lokaal bestuur met in het bijzonder de afschaffing van het Bestuurscomité (decretaal het Directiecomité genoemd) en de afslanking van de Raad van Bestuur naar 15 bestuurders;
- Het uitvoeren van een tuchtprocedure t.a.v. een vastbenoemd personeelslid van BuSO De Wissel;
- De overdracht van BuSO De Wissel naar de Provincie Limburg;
- Het vaststellen van de procedure en de lastvoorwaarden voor de diverse overheidsopdrachten;
- De jaarrekening 2017 en het jaarverslag 2017;
- De opvolging van de begroting 2018 en de voorbereiding van de begroting 2019;
- De uitwerking van mogelijke samenwerkingsverbanden van de activiteitencentra van IGL met gelijkaardige private rechtspersonen en in het bijzonder het samenwerkingsverband tussen Ter Heide en Intesa vzw;
- Het wijzigen van het arbeidsreglement (rechtpositieregeling) van LIV aan het werk en Ter Heide;
- De consolidatie van arbeidsongevallen of beroepsziekten met een blijvende arbeidsongeschiktheid.

De beknopte verslagen van de vergaderingen van het Bestuurscomité en de Raad van Bestuur, alsook de verslagen van de vergaderingen van de Algemene Vergadering zijn raadpleegbaar op het IGL Extranet, rubriek Bestuur: <http://extranet.iglimburg.be/basispagina/bestuur>.

Ook de jaarverslagen vanaf het boekjaar 2003 zijn raadpleegbaar in de rubriek Jaarverslagen: <http://extranet.iglimburg.be/basispagina/jaarverslagen>.

2 Statistische gegevens

Per 31 december 2018 bedroeg het aantal personeelsleden van IGL 670 voltijdse en deeltijdse personeelsleden, inclusief interimarissen.

Door de overdracht van BuSO De Wissel naar de Provincie Limburg vanaf 1 september 2018 zijn die ±120 personeelsleden niet meer opgenomen in de statistieken.

2.1 Volgens het geslacht

Geslacht	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Man	137	21,51%	5	15,15%	142	21,19%
Vrouw	500	78,49%	28	84,85%	528	78,81%
Totaal	637	100,00%	33	100,00%	670	100,00%

2.2 Volgens de nationaliteit

Nationaliteit	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Belgische	632	99,37%	32	96,97%	664	99,10%
Ex-Nederlands-Guyana	1	0,16%		0,00%	1	0,15%
Nederlandse	3	0,47%	1	3,03%	4	0,60%
Poolse	1	0,16%		0,00%	1	0,15%
Totaal	637	100,00%	33	100,00%	670	100,00%

2.3 Volgens de leeftijd

Leeftijd	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<25	39	6,12%	1	3,03%	40	5,97%
25-29	82	12,87%	1	3,03%	83	12,39%
30-34	61	9,58%	1	3,03%	62	9,25%
35-39	70	10,99%	5	15,15%	75	11,19%
40-44	71	11,15%	3	9,09%	74	11,04%
45-49	69	10,83%	5	15,15%	74	11,04%
50-54	79	12,40%	4	12,12%	83	12,39%
55-59	129	20,25%	9	27,27%	138	20,60%
60+	37	5,81%	4	12,12%	41	6,12%
Totaal	637	100,00%	33	100,00%	670	100,00%

2.4 Volgens de weddenanciënniteit

Wedde-anciënniteit	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
<5	106	16,64%	5	15,15%	111	16,57%
5-9	66	10,36%	5	15,15%	71	10,60%
10-14	85	13,34%	2	6,06%	87	12,99%
15-19	79	12,40%	3	9,09%	82	12,24%
20-24	70	10,99%	6	18,18%	76	11,34%
25-29	71	11,15%	4	12,12%	75	11,19%
30-34	69	10,83%	7	21,21%	76	11,34%
35+	91	14,29%	1	3,03%	92	13,73%
Totaal	637	100,00%	33	100,00%	670	100,00%

2.5 Volgens de functie in VTE

Functiegroep	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Administratief	33,35	6,85%	20,26	89,02%	53,61	10,52%
Directie	6,00	1,23%	1,00	4,39%	7,00	1,37%
Logistiek	71,68	14,72%	1,50	6,59%	73,18	14,36%
Medisch-Paramedisch	30,25	6,21%	0,00%	0,00%	30,25	5,93%
Opvoedkundig	320,90	65,90%	0,00%	0,00%	320,90	62,96%
Zorg Algemeen	24,75	5,08%	0,00%	0,00%	24,75	4,86%
Totaal	486,93	100,00%	22,76	100,00%	509,69	100,00%

2.6 Volgens de dienstactiviteit in VTE

Activiteit in VTE	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Actief	442,63	90,90%	21,76	95,61%	464,39	91,11%
Gewaarborgde ziekte	12,30	2,53%	1,00	4,39%	13,30	2,61%
Medische bijstand / palliatieve zorgen	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Moederschapsbescherming	14,40	2,96%	0,00%	0,00%	14,40	2,83%
Tijdelijke medische overmacht	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Volledige LBO	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00%
Ziekte buiten gewaarborgd loon	17,60	3,61%	0,00%	0,00%	17,60	3,45%
Totaal	486,93	100,00%	22,76	100,00%	509,69	100,00%

2.7 Volgens de financieringsbron in VTE

Financiering	Ter Heide		LIV aan het werk		IGL	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Basis	436,77	89,70%	20,26	89,02%	457,03	89,67%
Sociale Maribel	50,16	10,30%	2,50	10,98%	52,66	10,33%
Totaal	486,93	100,00%	22,76	100,00%	509,69	100,00%

2.8 Volgens de woonplaats

Provincie	Gemeente	Ter Heide	LIV aan het werk	IGL
Limburg	Alken	1		1
	As	19		19
	Beringen	9	1	10
	Bilzen	42	1	43
	Bocholt	3		3
	Borgloon	24		24
	Bree	9	2	11
	Diepenbeek	18		18
	Dilsen-Stokkem	16		16
	Genk	82	3	85
	Gingelom	5		5
	Halen	3		3
	Ham	2	2	4
	Hamont-Achel	1		1
	Hasselt	55	7	62
	Hechtel-Eksel	8		8
	Heers	3	1	4
	Herk-de-Stad	7	1	8
	Heusden-Zolder	12	2	14
	Hoeselt	13		13
	Houthalen-Helchteren	25	3	28
	Kinrooi	7		7
	Kortessem	9	1	10
	Lanaken	18		18
	Leopoldsburg	4		4
	Lommel	8		8
	Lummen	4	1	5
	Maaseik	19		19
	Maasmechelen	21		21
	Nieuwerkerken	6	1	7
	Oudsbergen	24		24
	Peer	10	1	11
	Pelt	3		3
Riemst	18		18	
Sint-Truiden	13	1	14	
Tessenderlo	2		2	
Tongeren	45		45	
Voeren	1		1	
Wellen	3	1	4	
Zonhoven	51	4	55	
Zutendaal	2		2	
<i>Limburg</i>	<i>Subtotaal</i>	<i>625</i>	<i>33</i>	<i>658</i>
Antwerpen		3		3
Luik		2		2
Oost-Vlaanderen		1		1
Vlaams-Brabant		4		4
Nederland		2		2
IGL		637	33	670

B LIV aan het werk Gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst

Inleiding

Wat was voorspeld werd bewaarheid in 2018: subsidiegever VDAB wijzigde drastisch haar beleid ten aanzien van de erkende GOB 's² waartoe ook LIV behoort. De verwijzing van een specifieke doelgroep (personen met een arbeidsbeperking) werd verlaten en vervangen door een ongedifferentieerde doelgroep - samengevat onder de noemer *personen met een afstand tot de arbeidsmarkt*. Inhoudelijk gezien legde de regisseur een aanpak op met een naar ons inziens al te éézijdige focus op werkplekieren.

Het meest voelbare was de *opgelegde verhoogde instroom van cliënteel* (quasi verdubbeling). Om hieraan het hoofd te bieden hebben we de organisatie grondig moeten wijzigen. De diverse kernprocessen (instroom, training, coaching, uitstroom) die voorheen werden opgesplitst in verschillende diensten met verschillende competenties werden nu samengebracht bij elke individuele medewerker.

Niettegenstaande de verhoogde en inhoudelijke gewijzigde caseload zijn we er wonderwel in geslaagd de nieuwe instroomnorm te halen. Dit kan alleen maar op rekening worden geschreven van onze gedreven en flexibele medewerkers!

Waar wij voorheen gespecialiseerd waren in de begeleiding van personen met een lichamelijke of psychische problematiek naar een bediende of IT-gerelateerde job, werd ons nu een amalgaan aangeboden van diverse multiproblematieken. Onze gespecialiseerde en evidence based iCare benadering hebben we ook op deze groep toegepast, weliswaar binnen een zeer restrictieve en beperkte begeleidingstijd. De kroon op het werk van onze gespecialiseerde aanpak resulteerde in een publicatie in een vooraanstaand Amerikaans tijdschrift³. Het vormt letterlijk een toegevoegde waarde voor de al te éézijdige werkplekieren-benadering.

Samen met enkele partners uit het werkveld schreven we ook in op een tender voor langdurig werkzoekenden, om nog meer ervaring op te doen met deze doelgroep.

In november hebben we onze visie op de toekomst gepromoot met een naamswijziging: **LIV aan het werk**. Wij gaan voor meer *geluk op het werk* naar Scandinavisch model. Het is gestoeld op 4 basisprincipes:

- ✚ Perfectly imperfect
- ✚ Be strong keep on going
- ✚ Work is part of life is part of work
- ✚ High impact, sustainable improvements

² Gespecialiseerd Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling

³ Knapen, J., Mysztka, A., & Moriën, Y. (2019). Augmented individual placement and support for people with serious mental illness: the results of a pilot study in Belgium. *International Journal of Psycho-social Rehabilitation*, 22 (2), 11-21

Deze 4 basisprincipes en onze iCare benadering vormen ons aanbod voor werkzoekenden en werknemers met een gezondheidsprobleem.

Met dit event in november hebben we niet alleen een signaal willen geven aan de overheid en het politieke beleid, maar is het ook de start van een nieuwe benadering.

Heel in het bijzonder willen we deze gespecialiseerde HR-benadering verder verfijnen en naar de toekomst als dienstverlening aanbieden aan onze IGL-vennoten lokale besturen in Limburg.

Naast de verdere inhoudelijke ontwikkeling en training van performante medewerkers hebben we onze focus ook gericht op de uitbouw van sterke partnerschappen binnen en buiten de eigen organisatie.

1 Kernprocessen

1.1 Instroom

In 2018 werden er 348 werkzoekenden opgestart in een traject naar werk. Hiermee werden de verhoogde vooropgestelde doelstellingen gerealiseerd. De ongedifferentieerde instroom en verstrenging van de privacybescherming maken dat we geen zicht meer hebben op hoe de doelgroep inzake aard van beperkingen is samengesteld.

De toeleiding op locatie van de werkwinkels in aanwezigheid van een GTB4-begeleider vergt een toegenomen mobiliteit en sterke organisatie van de agenda van de medewerkers.

De differentiële indicatiestellingen naar jobreadiness en workreadiness blijven overeind en zorgen voor efficiëntiewinst maar vooral betere voorbereiding van de werkzoekende vooraleer hij de werkvloer opgaat.

In 2018 zijn we gestart met een tender van VDAB: Tijdelijke Werkervaring voor werkzoekenden. Dit project is erop gericht langdurig werkzoekenden met een specifieke afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden naar een duurzame tewerkstelling in het NEC. Dit project werd in samenwerking met BLM en Arbeidskansen uitgevoerd en was wat LIV betreft specifiek gericht naar werkzoekenden uit de omgeving van Bree. Voor dit project hebben we een bijkomend antennepunt geopend in Bree. In totaal werden 35 dossiers opgestart met bijhorende stages.

1.2 Training

De *meest intensieve training* uit het iCare programma resulteerde in de opstart van 4 groepen cliënten (N=10). Het is een intensief geïntegreerd activeringsprogramma van 10 weken specifiek voor personen met psychische kwetsbaarheid.

Deze methodiek werd ook in minder intensieve vorm aangeboden (4 weken) aan hiervoor geselecteerde cliënten. Kenmerkend voor deze minder intensieve trainingsvorm is een beperkt programma mentale training (workshops stressbeheersing, assertiviteit en verkoop uzelf technieken), psychomotorische training en een programma op maat in de gesimuleerde werkomgeving.

⁴ Gespecialiseerde Traject Begeleiding

Ongeveer 60% van de cliënten hebben een in-huis training gevolgd.

Minder mobiel cliënteel wordt begeleid op externe locaties (bv. werkwinkels) en gezien de toename van deze vraag zal het uitbreiden van een extern aanbod een belangrijke doelstelling zijn voor het volgende jaar.

Voor de cliënten met post-oncologische aandoeningen loopt een project samen met Kom op Tegen Kanker.

De tevredenheid van ons cliënteel werd uitvoerig onderzocht in een externe audit. De gemiddelde score bedroeg 7/10, voldoende voor het behalen van het zogenaamde Qfor-kwaliteitslabel.

Bijzondere aandacht ging naar het trainen en ondersteunen van onze medewerkers. De toegenomen werkdruk werd op die manier enigszins gecounterd. Heel in het bijzonder werd het reeds gevoerde retentiebeleid geformaliseerd in een legaal kader waar ook het re-integratiebeleid is verwerkt (KB De Block/Peeters). LIV aan het werk stelde zijn expertise ter beschikking voor het implementeren van een retentiebeleid binnen Ter Heide.

1.3 Uitstroom

In deze cruciale fase naar werk is de opstap via een stage erg belangrijk: in totaal werden er 332 stages gerealiseerd in diverse bedrijven en organisaties gespreid over Limburg. De gespecialiseerde individuele beroepsopleidingen (GIBO) zorgen voor het noodzakelijke werkvloerleren: van de 111 afgesloten GIBO 's mondden er 95 uit in een vaste tewerkstelling (85,5%).

Op 1 september 2018 werd de GIBO omgezet in de K-IBO (IBO voor de kwetsbare doelgroep). In onze werking heeft dit tot gevolg dat we nu zelf verantwoordelijk zijn voor de administratieve afhandeling en opstart en dat VDAB nu enkel nog de coördinerende rol op zich neemt.

In 2018 hebben wij in totaal 148 cliënten tewerkgesteld waarvan 10 cliënten uit 2016, 73 cliënten uit 2017 en 65 uit 2018.

Het vroegere systeem van metingen van tewerkstellingen door VDAB werd verlaten en werd eind 2018 vervangen door een vooralsnog minder verifieerbaar systeem.

De algemene tevredenheid bij werkgevers bedroeg gemiddeld 3,5/4.

LIV aan het werk is voortdurend op zoek naar stages, vacatures en gepaste jobs voor haar werkzoekend cliënteel. Daarom participeren we actief aan diverse werkgeversorganisaties zoals UNIZO, VOKA en Verso. Deze netwerking leverde ons 56 nieuwe bedrijven op.

1.4 Kom op Tegen Kanker - training en consultancy

Samen met Kom Op Tegen Kanker en andere GOB 's werden 2 projecten opgericht in 2017 die nog steeds lopen:

1.4.1. Kom op Voor werk bij kanker

Dit project bestaat uit 2 delen: een training en een consultancy-aanbod.

- a) In het consultancy aanbod worden bedrijven door een HR-consultant ondersteund bij de uitbouw van hun HR-beleid met aandacht voor werknemers die geconfronteerd worden door kanker. We behaalden hier:
 - 5 dossiers die in 2017 werden opgestart maar pas werden afgerond in 2018.
 - 6 nieuwe dossiers opgestart in 2018 waarvan 1 afgerond in 2018, 3 afgerond in 2019 en nog 2 steeds lopende.
- b) In het trainingsaanbod informeren we organisaties en HR-medewerkers over de impact van kanker op de werkvloer, hoe het wetgevend kader rond re-integratie in elkaar steekt en hoe je de communicatiestrategie hierop kan afstemmen.
Wij behaalden hier 1 training in het open aanbod en 3 in company. Dit project loopt ten einde in juni 2019.

1.4.2. Rentree

Werknemers en werkzoekenden die getroffen worden door kanker krijgen via dit project de nodige ondersteuning bij hun werkhervatting of zoektocht naar een nieuwe passende job. Binnen LIV aan het werk hebben we in 2018 7 dossiers opgestart waarvan er geen enkele in 2018 afgerond werd. 4 werden afgerond in 2019 en 3 zijn nog steeds lopende.

2 Statistische gegevens

2.1 Werkzoekenden met een arbeidshandicap

Regelgevend kader: BVR 31 maart 2008

Subsidiegever: VDAB

	Aantal	Norm	Resultaat %
INSTROOM	348	341	102,05%

	Aantal	Resultaat %
GTB	266	76,44%
RIZIV	57	16,38%
VDAB	25	7,18%
Totaal	348	

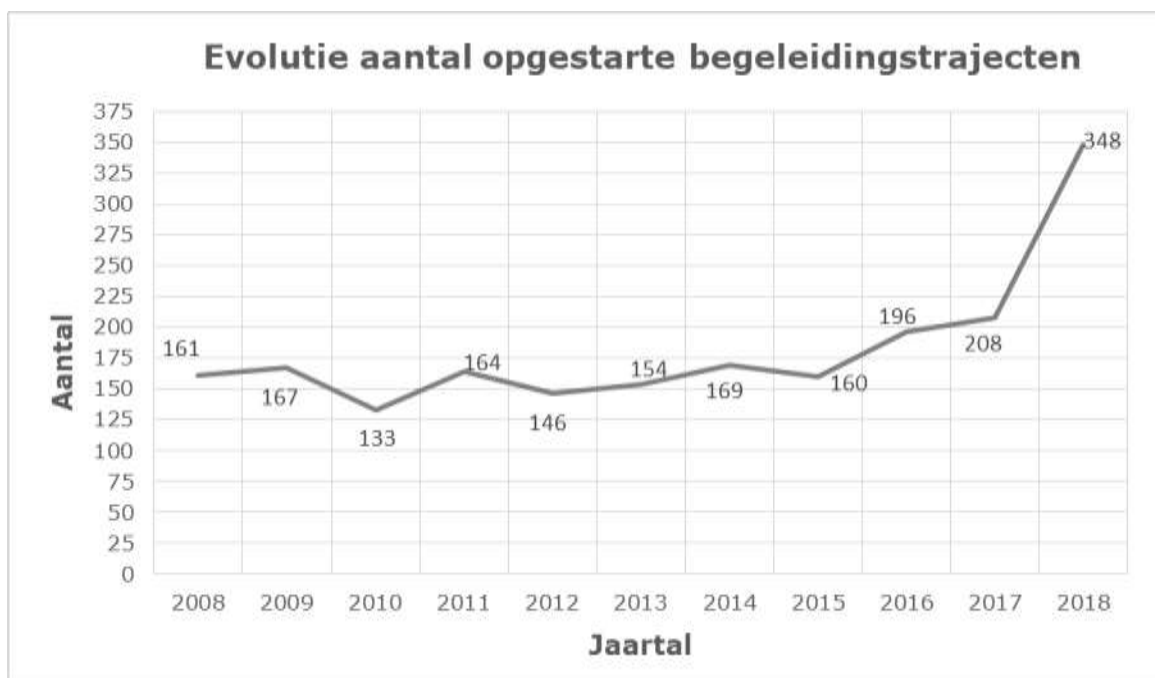
2.2 Tender VDAB (Tijdelijke Werkervaring voor werkzoekenden)

Aantal 2018:

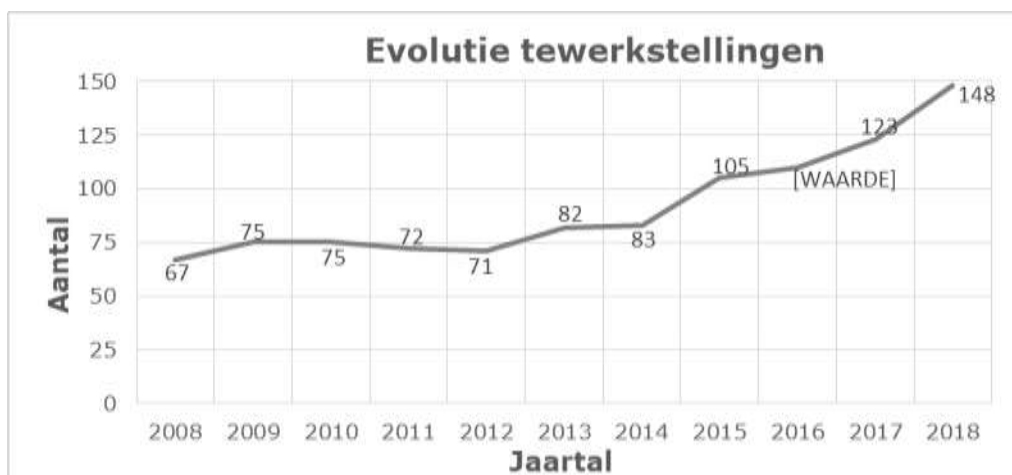
- Lopende dossiers: 35
- Afgeronde dossiers: 0

2.3 Trends⁵

2.3.1. Aantal effectief opgestarte begeleidingen⁶



2.3.2. Aantal tewerkstellingen

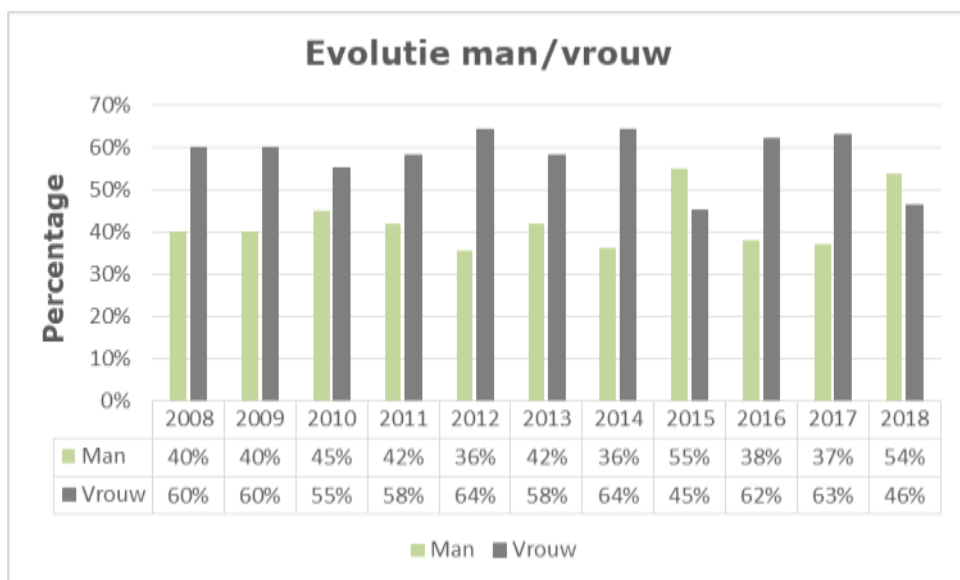


⁵ Exclusief de loopbaanbegeleidingen in 2015

⁶ Vanaf 2012 worden vroegtijdige stopzettingen (<3 maanden) niet meer opgenomen

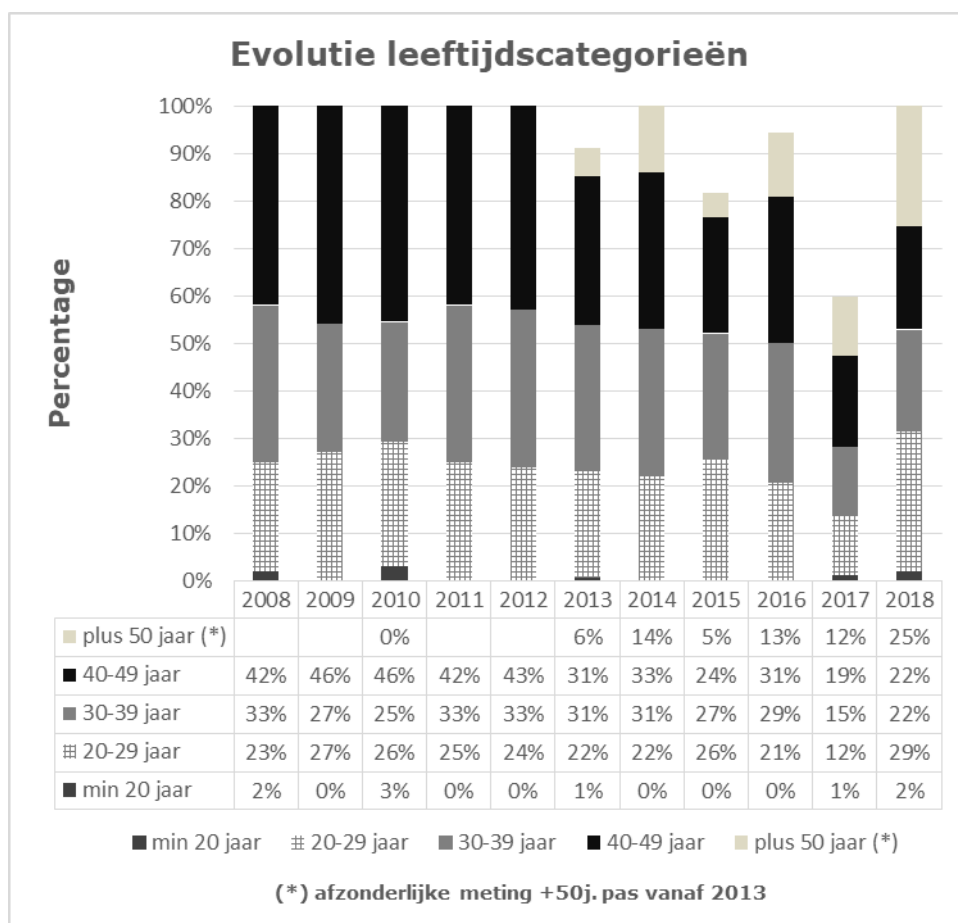
2.3.3. Geslacht

GESLACHT CLIËNTEN 2018	
Vrouwen	161
Mannen	187
TOTAAL	348



2.3.4. Leeftijdscategorie

LEEFTIJD CLIËNTEN 2018	
Minder dan 20 jaar	7
Tussen 20-29 jaar	102
Tussen 30-39 jaar	75
Tussen 40-49 jaar	76
Boven de 50 jaar	88
TOTAAL	348



2.4 Herkomst cliënten

HERKOMST CLIËNTEN 2018		
Provincie LIMBURG	Alken	4
	As	2
	Beringen	9
	Bilzen	26
	Bocholt	2
	Borgloon	1
	Bree	9
	Diepenbeek	7
	Dilsen-Stokkem	9
	Genk	38
	Gingelom	2
	Ham	1
	Hamont-Achel	9
	Hasselt	32
	Hechtel-Eksel	3
	Heers	4
	Herk-de-Stad	2
	Heusden-Zolder	21
	Hoeselt	3
	Houthalen-Helchteren	15
	Kinrooi	3
	Kortesseem	3
	Lanaken	6
	Leopoldsburg	4
	Lommel	8
	Lummen	6
	Maaseik	10
	Maasmechelen	21
	Nieuwerkerken	2
	Oudsbergen	11
	Peer	7
	Pelt	10
	Riemst	11
Sint-Truiden	22	
Tessenderlo	2	
Tongeren	10	
Zonhoven	4	
Zutendaal	4	
Provincie VLAAMS- BRABANT	Boutersem	1
	Geetbets	1
	Holsbeek	1
	Rotselaar	1
	Rummen	1
TOTAAL		348

C Ter Heide

Centrum voor ondersteuning van kinderen en volwassenen met een verstandelijke beperking, die op zich al een zware ondersteuningsnood hebben omwille van hun bijkomende beperkingen en waar bijkomende specialistische ondersteuning nodig is.

Ter Heide biedt warme en liefdevolle professionele ondersteuning op maat aan personen met een meervoudige beperking in en rond Limburg. Dit doen we als sociale ondernemer en met als doel onze bewoners te ondersteunen in het leiden van een kwaliteitsvol bestaan.

Ter Heide is ervan overtuigd dat de kwaliteit van bestaan voor mensen met beperkingen dezelfde elementen en relaties bevat die belangrijk zijn voor elke mens. De kwaliteit van hun bestaan wordt verhoogd door hen in staat te stellen zelf verantwoordelijkheid te nemen en regie te voeren over hun eigen leven. Bovendien neemt deze nog verder toe door hen deel te laten nemen aan hun eigen, plaatselijke samenleving, hen te accepteren en respecteren en volledig te integreren (inclusie).

Om mensen met beperkingen hier echt voluit toe in staat te stellen, hebben ze ondersteuning nodig. Hier is in eerste instantie een cruciale rol weggelegd voor hun eigen familiale omgeving. Daarnaast wil Ter Heide klaarstaan om de mensen met beperkingen en hun netwerk verder te ondersteunen in het bereiken van een maximale kwaliteit van bestaan. We willen veel meer zijn dan een plaats waar ouders hun kinderen naartoe brengen en terug komen ophalen. We willen een plaats zijn waar mensen weten dat ze met hun vragen terecht kunnen en waar naar een oplossing op maat voor hun ondersteuningsnood gezocht wordt.

We kiezen hierbij de meest kwetsbare mensen met een beperking als doelgroep: onze focus ligt op mensen met een meervoudige beperking. We bedoelen hiermee kinderen en volwassenen met een verstandelijke beperking, al dan niet met bijkomende ondersteuningsvragen van medische of psychologische aard, ongeacht de oorzaak van de aanwezige beperking. Ondersteuning voor nieuwe doelgroepen bouwen we enkel uit als we denken dat we snel voldoende bewoners kunnen hebben om onze missie en visie ook voor deze nieuwe groep te realiseren. We willen zo garanderen dat onze bewoners terecht kunnen bij bewoners met vergelijkbare ondersteuningsvragen en de ondersteuning en expertise aangeboden krijgen die ze verdienen.

Ter Heide streeft naar ondersteuning op maat voor onze doelgroep. Dagopvang, residentieel verblijf of thuisondersteuning, van korte duur tot levenslang: in Ter Heide willen we het mogelijk maken. Ons werkgebied hierbij is Belgisch-Limburg. Mensen uit andere provincies zijn uiteraard zeer welkom in onze residenties in onze mooie provincie.

We zijn sociale ondernemers. We zijn ons ervan bewust dat we op een veel meer concurrentiële markt zullen terechtkomen en willen in deze markt onze goede positie behouden en verstevigen. We willen alle middelen herinvesteren om de levenskwaliteit van onze bewoners te vergroten en hoeven geen winst te maken in functie van aandeelhouders.

1 Inhoudelijke werking

1.1 Algemeen

Eind 2018 stelden we vast dat het hoog tijd werd om een nieuwe missie en visie voor Ter Heide uit te werken. Er is immers veel veranderd: de medewerkersgroep kreeg nieuwe behoeften en inzichten, we verdiepten ons in nieuwe specialisaties (GES+, autisme ...), er gebeurden verschuivingen in de oudergroep ... Maar ook de tijdsgeest ontwikkelde zich. We gingen van personen met een beperking naar volwaardige burgers, van betuttelen naar samenwerken, van subsidie naar een marktmodel. We hebben er een samenwerkingstraject van gemaakt waar zowel medewerkers als ouders en andere partners hun stem konden laten klinken.

Een ontwerpgroep, samengesteld uit medewerkers van alle geledingen van de organisatie heeft dit proces van bij de start begeleid. Een schrijfgroep heeft de vertaalslag gemaakt naar een eerste missie en visie, die we dan weer afgetoetst hebben tijdens drie dialogdagen met in totaal 600 deelnemers.

Tijdens de dialogdagen zijn we intens op zoek gegaan naar ideeën voor acties en projecten die het verblijf van onze bewoners in Ter Heide aangenamer kunnen maken en de dagelijkse werking voor medewerkers vereenvoudigen. Heel wat ideeën zijn uit de bus gekomen; met een aantal acties zijn we onmiddellijk aan de slag gegaan. Andere ideeën vragen iets meer voorbereiding en denkwerk en worden als project vanaf 2019 verder uitgewerkt. Om dit goed te kunnen doen hebben we een nieuwe projectaanpak geïmplementeerd, die we nauwgezet zullen toepassen in de komende jaren.

1.2 Inhoudelijke activiteiten

Zoals hierboven vermeld hebben we een nieuwe weg ingeslagen in 2018. We hebben onze toekomst voorbereid, voortbouwend op de goede basis die we gelegd hebben in het verleden. Om dit goed te kunnen doen hebben we een evaluatie gemaakt van het strategisch plan van de afgelopen periode.

Voor het opstellen van het strategisch plan hadden we ons in de voorbije periode laten inspireren door het Businessmodel. Dit model beschrijft de waarden die Ter Heide biedt aan verschillende bewonersgroepen en geeft de kernactiviteiten, partners (ouders, medewerkers,...) en de kernmiddelen weer die nodig zijn om deze waarden te creëren, in de markt te zetten en te leveren met als doel winstgevende en duurzame inkomstenstromen te genereren.

Per onderdeel zijn een aantal doelstellingen geformuleerd die verder uitgewerkt zijn.

Ook in 2018 hebben we goede vorderingen gemaakt, we overlopen ze kort.

Doelgroep

Ter Heide heeft gekozen voor een verdere verdieping en (beperkte) verbreding van de huidige kerndoelgroep.

- Oefeningen rond de leefgroepsamenstelling voor bewoners met gedrags- en emotionele stoornissen (GES) hebben plaats gehad, verschillende scenario's zijn onderzocht. Als gevolg van deze denkoefeningen is woonbuurt Heuvel klaar gemaakt voor verdere specifieke ondersteuning aan GES-bewoners:

- Huis 5 is omgebouwd tot GES-groep.
 - Verfijning Huis 6 richting GES-groep in combinatie met kernautisme..
 - Huis 8 is omgebouwd voor ondersteuning aan bewoners met een matige verstandelijke beperking met GES. Ook de eerste dossiers GES+ (zorgvragen die nog complexer zijn dan de doorsnee GES) kunnen hier terecht.
- Folders zijn opgemaakt om het aanbod van Ter Heide kenbaar te maken.
De folders zijn onderverdeeld in 3 leeftijdscategorieën: 0-6 jaar, 7-18 jaar en 18+. Alle externe contacten van Ter Heide die in verbinding staan met kandidaat-gebruikers en hun omgeving (vb. DOP, CLB, mutualiteiten, ...) hebben persoonlijk een pakket met folders ontvangen. Zo kunnen we ons proactief opstellen naar diensten die bezig zijn met de begeleiding van zorggebruikers.

Ouders

- Het collectieve overleg met ouders heeft vooral in het teken gestaan van de afstemming rond de persoonsvolgende financiering. Een uitgebalanceerd communicatie- en implementatietraject is afgelegd. Getuige hiervan zijn de verschillende infomomenten met ouders en familieleden die hebben plaats gehad.

Kernactiviteiten

- Het woonbuurtplan is in de aandacht geplaatst. Het woonbuurtplan is een afgeleide van het strategisch plan en verdient een centrale plaats in de woonbuurtwerking. Doelstellingen zijn geformuleerd, projecten worden naar een resultaat gestuurd, jaarlijkse evaluatiemomenten zijn ingebouwd, tijdslijnen zijn uitgetekend. De brug naar de nieuwe projectwerking is gelegd: een aantal projecten zijn overgedragen naar de nieuwe projectcyclus.
- Het proces rond het “handelingsplan” is verder in de praktijk gebracht. Het handelingsplan is een document dat tot stand komt na overleg tussen de gebruiker en zijn vertegenwoordiger enerzijds en de organisatie anderzijds.
Het handelingsplan bestaat uit een geheel van beeldvorming en ondersteuningsafspraken over een individuele gebruiker. De ondersteuningsafspraken in het handelingsplan zijn gericht op het verbeteren of in stand houden van de Kwaliteit van Bestaan van de gebruiker. Het proces wordt verder vereenvoudigd waar mogelijk.
- Voor een aantal specifieke zorgvragen zijn er specialistische ondersteuningsprogramma's uitgeschreven. We denken hierbij bijvoorbeeld aan het ondersteuningsprogramma voor bewoners met kernautisme en het ondersteuningsprogramma voor bewoners met cognitief betere mogelijkheden en GES. In 2018 zijn deze programma's verder in de praktijk gebracht.
- De aansturing van de grootkeukens is aan een evaluatie onderworpen. We proberen zo te komen tot een optimalisatie van processen en tot een efficiëntere inzet van de personele middelen. Een aantal quickwins zijn doorgevoerd.

- Het project rond de portionele verdeling van medicatie (analoog aan Brikhof) wordt meegenomen in de nieuwe projectcyclus (2019).
- De processen binnen de werking van de technische dienst zijn geoptimaliseerd. De medewerkers technische dienst van campus Zonhoven zijn verhuisd naar de campus in Genk. De aansturing en de werkverdeling van deze medewerkers is ook veranderd.

Medewerkers en partners

- We blijven de verwachting uitspreken dat elke medewerker zich verbindt aan de missie, visie en waarden van Ter Heide. Samen met onze medewerkers, ouders, bestuurders, vrijwilligers, externe partners, ... zijn we op zoek gegaan naar een nieuwe missie, visie, bouwstenen en strategische pijlers.
- Een personeelsplanningssysteem is aangekocht. De implementatie van een personeelsplanningssysteem wordt verder voorbereid via een aantal testgroepen. Om het nieuwe personeelsplanningssysteem goed te kunnen implementeren moet er rekening gehouden worden met de regelgeving rond “arbeidstijden”.
- Het uittekenen van een geïntegreerd vrijwilligersbeleid is on hold geplaatst.
- Nieuwe wetgeving m.b.t. verpleegkundige handelingen heeft er ons toe aangezet te bekijken hoe we ons hierrond georganiseerd hebben. De huidige situatie werd in kaart gebracht (welke handelingen, door wie, welke opleidingen, welke ondersteunende documenten en processen zetten we in). Onze verpleegkundig coördinator zal dit verder aansturen.
- Een nieuwe visie op de inzet van therapeutische middelen is ingezet. Op basis van deze visie zijn de therapeuten herverdeeld.
- Er is verder ingezet op het verankeren van de O2-cyclus zodat iedere medewerker duidelijk weet wat er van hem/haar verwacht wordt en zodat er een afgestemd ontwikkelingsplan/loopbaanplan voor de medewerker kan worden uitgewerkt.
- Tal van acties hebben geleid tot het aantrekken van competente medewerkers, tot het vervangen van bestaande functies door nieuwe medewerkers en tot het herinrichten van bepaalde diensten. Een coördinator communicatie en positionering is gestart, evenals een nieuwe preventieadviseur. Verder mogen we natuurlijk de aanwerving van competente basised medewerkers niet vergeten en dit op alle niveaus.
- In samenspraak met de leidinggevenden wordt de regelgeving rond “arbeidstijden” verder geïmplementeerd.
- Er is een beleid ontwikkeld voor de opvang van slachtoffers van een agressie-incident. Het beleid wordt vertaald in enkele acties, waaronder het verspreiden van een onthaalbrochure voor nieuwe

GES-medewerkers, het installeren van GES-coaches, het registreren van de incidenten en van de impact op de medewerkers.

- Het ergonomisch beleid wordt opgevolgd door de paramedisch coördinator.
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid heeft een aanzet gekregen. We denken hierbij aan de samenwerking met STEBO rond werkbaar werk.
- Het project “leiderschap” wordt mee opgenomen in de nieuwe projectcyclus.
- Het arbeidsreglement is doorgelicht en herschreven en opnieuw in de organisatie gebracht.
- GDPR (bescherming van persoonsgegevens).
Een aantal acties zijn op gang getrap om te bekomen dat men respectvol omgaat met persoonlijke gegevens. Via een communicatietraject is er een bewustwording gecreëerd en worden een aantal maatregelen (wachtwoordbeveiliging, afsluiten van ruimtes en kasten, ...) in de woonbuurten en afdelingen geïmplementeerd.
Een DPO (data protection officer of functionaris voor de gegevensbescherming) is intussen aangesteld.

Kernmiddelen

- Ons masterplan infrastructuur voor de campussen Genk en Zonhoven wordt verder afgewerkt. De eerste fase, waarbij er 4 nieuwbouwwoningen en een dagopvang (bestaande uit 6 leefgroepen) gebouwd worden, is flink opgeschoten.
- Gebouwenbeheersplan: slechts beperkt aangepakt (inventarisatie van bestaande installaties en infrastructuur).
- Er is verder nagedacht over ons communicatieplatform en over het borgen, beheren en delen van informatie binnen de organisatie. Een nieuwe portal wordt ontwikkeld en de interne communicatie wordt herbekeken. De aanpassingen worden in 2019 geïmplementeerd.

Positioneren van Ter Heide

- Nieuwigheden en weetjes zijn op regelmatige basis via de sociale media verspreid of zijn uitgeschreven in de pers.
- Ook in 2018 zijn we verder actief bezig geweest met het verbinden van zoveel mogelijk mensen aan Ter Heide.
- Via tal van mooie initiatieven hebben we Ter Heide op een mooie manier naar buiten gebracht. Een voorbeeld hiervan is de belevingsdag van onze bewoners in het Genker Plantencentrum.

- In het kader van meewerken aan wetenschappelijk onderzoek, zijn we ingegaan op opportuniteiten die zich aandienen vb: deelname aan Multiplus.

Genereren van inkomsten

- In Ter Heide is de omslag naar de persoonsvolgende financiering (voor volwassenen) intensief voorbereid. Ter Heide heeft hier proactief op ingespeeld, een werkgroep heeft nauwgezet elke nieuwe ontwikkeling proberen te vertalen naar onze bewoners. Tijdens de vele overlegmomenten die plaats vonden met de ouders en familieleden van de bewoners, hebben we de gevolgen van de omslag naar de persoonsvolgende financiering geduid en besproken.
- Alternatieve inkomstenbronnen worden aangesproken waar mogelijk: de voorbije jaren hebben we kunnen rekenen op de steun van onze vrienden De Jokers en via sponsoring is er ook een aardig bedrag ingezameld. De Jokers hebben de fakkel intussen overgedragen naar Calluna.

2 Infrastructuur en uitrusting

Op het vlak van investeringen, grote onderhoudswerken en aanpassingswerken viel er ook in 2018 heel wat te noteren:

2.1 Investeringen

2.1.1 Gebouwen en omgeving

Campus Zonhoven

- Schaduwdoek Berk 3
- Vitrinekast prikkelaanbod Linde 4
- Extra tuincompartiment Linde 2
- Buitencompartiment W40
- Aankoop overlock en zig-zag naaimachine linnenkamer
- Renovatie van de keukens van Eik1/2/3
- Aanpassing infrastructuurwerken voor fase 1.

Campus Genk

- Schaduwdoeken H7
- Binnencompartiment living H3
- Aanpassingen kamers i.f.v. acting out H8
- Ombouw speelruimte naar leefruimte H8
- Buitencompartiment nieuwe leefruimte H8
- Renovatie hoogspanningscabine
- Aanpassingen lokalen TD voor centrale werking campus GENK en ZONHOVEN.

Campus Borgloon

- Vervanging dak Brik 3
- Vernieuwing van waterleidingen n.a.v. roest en vuil water binnen de grootkeuken

- Plaatsen van zonnepanelen boven schommel, woning Brik 3
- Aanpassing van tuin Hof 1, verwijderen van bestaande haag en nieuwe draadafsluiting plaatsen tussen burens en woning Hof 1.

Campus Tongeren

- Schaduwdoek Henis 5
- Herstelling dak Henis 4
- Installatie klankwoede
- Nieuwe muziekinstallatie.

2.1.2 Meubilair en uitrusting

- Aankoop diepvriezer
- Aankoop steamer keuken Borgloon
- Aankoop 2 maaltijdkarren met aangepaste wielen keuken Borgloon
- Aankoop onderhoudswagens Oase 8 stuks.

2.2 Grote onderhoudswerken en aanpassingswerken

Campus Zonhoven

- Aanpassingen Spar 1 i.f.v. verhuis bewoner
- Verluchtingsraam AD ruimte linde 3
- Energieaanpassingen in alle gebouwen van de campus i.f.v. de energieaudit

Campus Genk

- Aanpassingen plafond speelzaal op huis 7
- Energieaanpassingen in alle gebouwen van de campus i.f.v. de energieaudit

Campus Borgloon

- Energieaanpassingen in alle gebouwen van de campus i.f.v. de energieaudit
- Vernieuwen van sluitsystemen aan hef/schuiframen, hoofdgebouw campus

Campus Tongeren

- Energieaanpassingen in alle gebouwen van de campus i.f.v. de energieaudit.

2 Statistische gegevens over de bewoners

PVF = Persoonsvolgende financiering MFC= multifunctioneel centrum

3.1 Bezetting

	PVF	MFC	Totaal
Totaal 2015	306	117	423
Totaal 2016	314	124	438
Totaal 2017	329	108	437
Totaal 2018	330	102	432

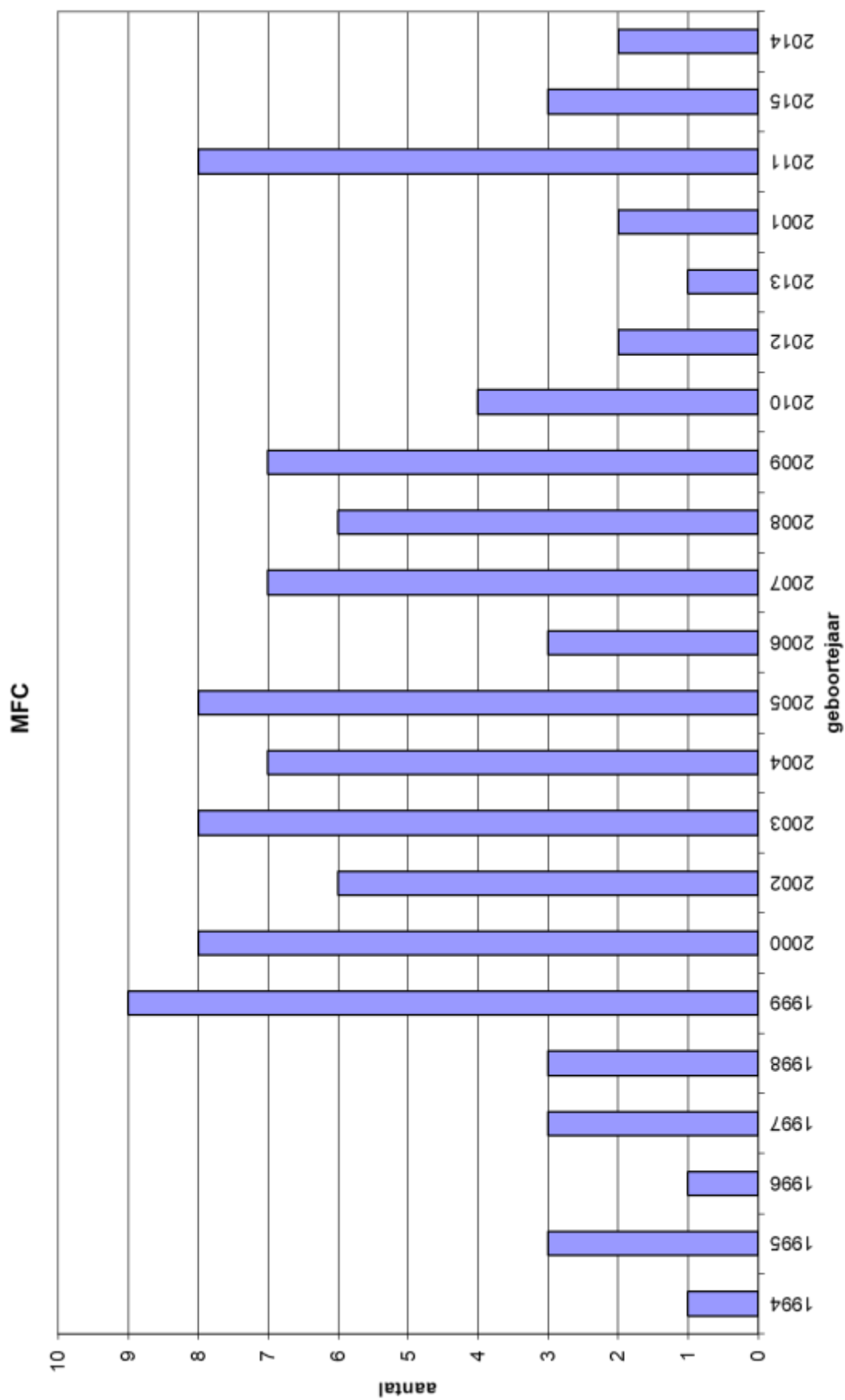
3.2 Geslacht

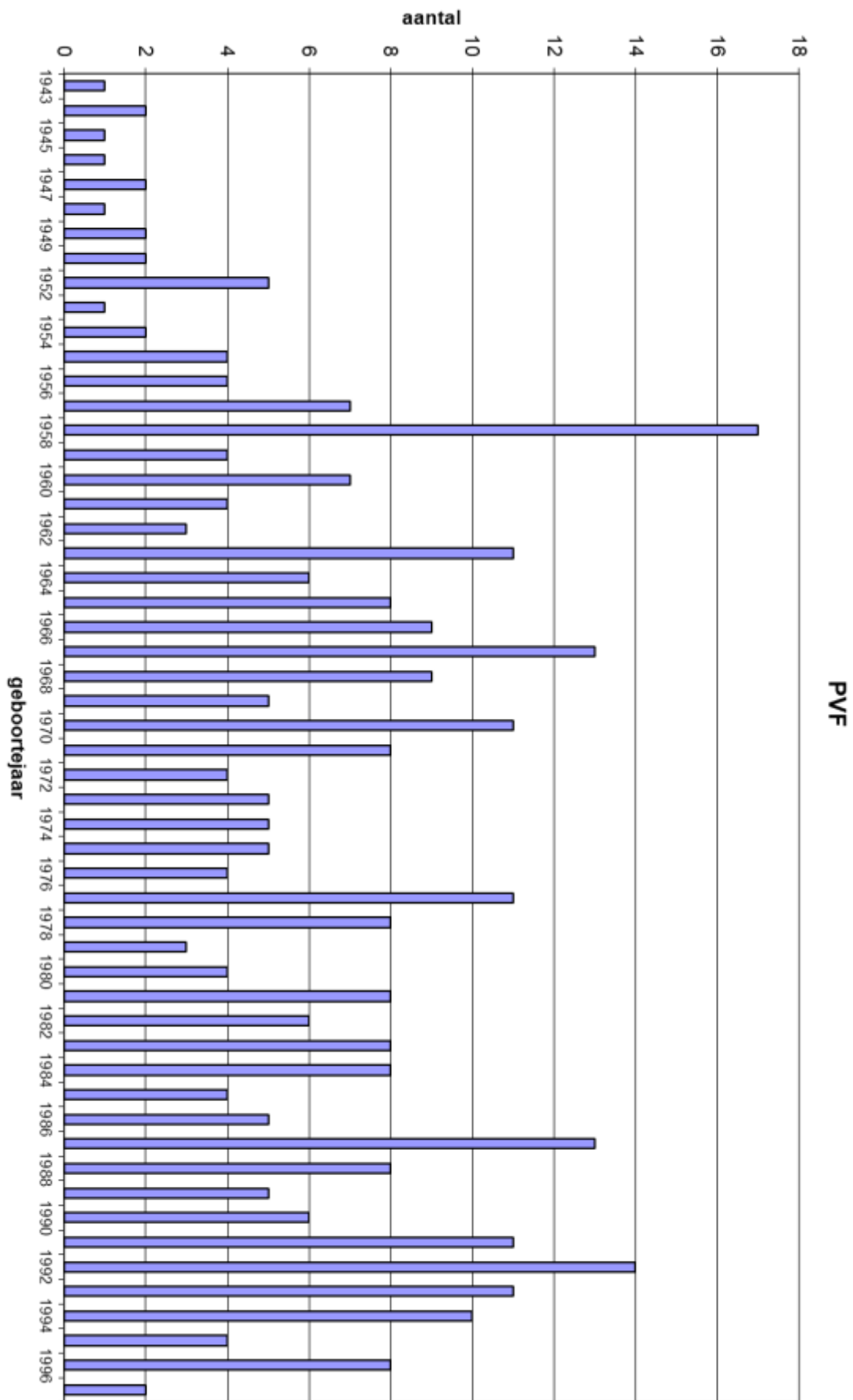
	Man	Vrouw	Totaal	% Man	% Vrouw
MFC	71	31	102	69,61%	30,39%
PVF	213	117	330	64,55%	35,45%
Eindtotaal	284	148	432	65,74%	34,26%

3.3 Nationaliteit

	MFC	PVF	Totaal
Belgische	98	314	412
Duitse		1	1
Griekse		1	1
Irakese	2		2
Italiaanse		8	8
Kosovaarse	1		1
Marokkaanse		1	1
Nederlandse		1	1
Poolse	1		1
Spaanse		1	1
Turkse		3	3
Totaal	102	330	432

3.4 Leeftijdsstructuur





3.5 Woonplaats

Provincie	Gemeente	MFC	PVF	Totaal
	Alken		4	4
	As	1	5	6
	Beringen	5	8	13
	Bilzen	3	16	19
	Bocholt		1	1
	Borgloon	4	7	11
	Bree		3	3
	Diepenbeek	3	9	12
	Dilsen-Stokkem	1	3	4
	Genk	14	60	74
	Gingelom			
	Halen		4	4
	Hamont-Achel		1	1
	Hasselt	6	25	31
	Heers	2	4	6
	Herk-de-Stad	3	1	4
	Heusden-Zolder		16	16
	Hoeselt	2	3	5
	Houthalen-Helchteren	3	16	19
	Kortesseem	2	3	5
	Lanaken	3	7	10
	Leopoldsburg		4	4
	Lommel		1	1
	Lummen		1	1
	Maaseik	4	8	12
	Maasmechelen	9	15	24
	Meeuwen-Gruitrode	3	1	4
	Nieuwerkerken	1	2	3
	Opglabbeek	2	3	5
	Overpelt		4	4
	Peer		1	1
	Riemst	3	5	8
	Sint-Truiden	8	10	18
	Tessenderlo		5	5
	Tongeren	1	10	11
	Wellen		1	1
	Zonhoven		5	5
	Zutendaal	4	23	27
Limburg		88	296	384
Antwerpen		7	10	17
Brussel Hoofdstedelijk		2	1	3
Oost-Vlaanderen			2	2
Vlaams-Brabant		5	20	25
West-Vlaanderen			1	1
Eindtotaal		102	330	432

3.6 Verdeling naar handicap

Mentale handicap

IQ	0 – 20	21 - 35	≥ 36	Totaal
MFC verblijf	42	15	9	66
MFC dagopvang	21	16	3	40
PVF woonondersteuning	151	139	8	298
PVF dagondersteuning	18	10	0	28
Totaal	232	180	20	432
%	53,7	41,6	4,7	100

Bijkomende handicap

	Fysische handicap	Visuele stoornis	Auditieve stoornis	Chronische ziekte	Probleem-gedrag
MFC verblijf	18	1	4	36	36
MFC dagopvang	19	4	1	10	10
PVF woonondersteuning	138	45	4	132	66
PVF dagondersteuning	19	3	1	32	2
Totaal	204	53	10	210	114