



STRATEGIEPLAN 2020 - 2022

**der Generalversammlung vorgestellt durch den Verwaltungsrat am
18. Dezember 2019**

Gemäß dem wallonischen Demokratie- und Dezentralisierungskodex, sowie dem Art. 25 der Satzungen von INAGO, hat die Generalversammlung des Jahresendes, nach dem Jahr der Gemeindewahlen, die Zustimmung des Strategieplans für 3 Jahre als Tagesordnungspunkt, wobei jeder Aktivitätssektor identifiziert wird, sowie ein Bericht eingefügt wird, um einen Bezug zwischen genehmigten Konten der letzten drei Perioden und den Entwicklungs- und Realisierungsperspektiven der nächsten drei Jahre herzustellen.

Er enthält Leistungsindikatoren sowie qualitative und quantitative Ziele, die eine interne Kontrolle ermöglichen und deren Ergebnisse in einem Dashboard zusammengefasst werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Einleitung

1. Die Aufgaben der Interkommunalen

2. Die Werte

- 2.1. In den Beziehungen zu den Nutznießern unserer Dienstleistungen
- 2.2. In der Verwaltung des Personals
- 2.3. In der Unternehmungsführung

3. Die entwickelten Methoden, um die Aufgaben und Werte umzusetzen

3.1. Die menschlichen Ressourcen

3.1.1. Die Mitarbeiter

- 3.1.1.1. Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens
- 3.1.1.2. Die Personalstruktur
- 3.1.1.3. Die Begleitung der Mitarbeiter
- 3.1.1.4. Die Arbeitnehmervertretungen

3.1.2. Das Ehrenamt

3.2. Die materiellen Mittel

- 3.2.1. Die Immobilien-Infrastruktur
- 3.2.2. Die bewegliche Infrastruktur

3.3. Die Finanz- und Haushaltsmittel

- 3.3.1. Die Entwicklung der letzten Jahre
- 3.3.2. Die Perspektiven für die nächsten drei Jahre
- 3.3.3. Die Wiederherstellung eines guten Cashflows

4. Die Struktur der Interkommunalen und ihre Implikation in den Netzwerken

- 4.1. Das interne Organigramm und seine Entwicklung
- 4.2. Die Beteiligung an der Politik der Senioren der angeschlossenen Gemeinden
- 4.3. Die Beteiligung an KATHLEOS
- 4.4. Die Zusammenarbeit mit den regionalen Krankenhäusern
- 4.5. Das Engagement in den repräsentativen Organisationen des Sektors
- 4.6. Das Engagement „von“ und „in“ der Zivilgesellschaft
 - 4.6.1. Der intergenerationelle Aspekt
 - 4.6.2. Die VoG ABTF (Association des Bénévoles des Trois Frontières – Vereinigung von Ehrenamtlichen)
 - 4.6.3. Die VoG Sonnenschein
 - 4.6.4. Gemeinnützige Arbeiten

5. Die Leistungsindikatoren

Einleitung

Die Interkommunale wurde 1966 gegründet, zuerst unter der Abkürzung AIOMS, und anschließend, seit drei Jahren, unter der Bezeichnung INAGO.

Diese Interkommunale ist so, wie sie jetzt ist, dank all ihrer aufeinanderfolgenden Verantwortlichen, die die **Kontinuität** der Werte und die **Entwicklung** der Ressourcen gewährleistet haben. Es ist auch den Hunderten von Menschen zu verdanken, die sich mit Leib und Seele für diese Projekte eingesetzt haben, sei es als Mitarbeiter oder als Ehrenamtliche.

Der neue Verwaltungsrat ist Teil dieser Perspektive der Kontinuität und Entwicklung und hält die Struktur im Einklang mit einer Welt in ständigem Wandel.

Dieses Programm wird der politische Leitfaden des Verwaltungsrates sein, der in seinen täglichen Geschäften vom INAGO-Direktionskomitee unterstützt wird.

1. Die Aufgaben der Interkommunalen

Die Aufgaben sind in den Statuten INAGOs definiert (Artikel 4):

Zweck der Interkommunalen ist die Förderung und Sicherstellung der Verwaltung folgender Sektoren:

- ❶ kollektive Unterbringung alter und/oder pflegebedürftiger Personen in Altenheimen und Alten- und Pflegeheimen (MRS), Tagesstätten inbegriffen
- ❷ Verwaltung der Wohneinheit für Palliativpflege
- ❸ individuelle Unterbringung alter und/oder pflegebedürftiger Personen in Übergangseinrichtungen wie „betreute Wohnungen“ » oder „Seniorenwohnungen“»
- ❹ Anmieten von Räumlichkeiten zu medizinisch-sozialen Zwecken (Poliklinik, ...).

Andere medizinisch-soziale Sektoren können durch Abänderung der Statuten hinzugefügt werden.

2. Die Werte

In den Jahren 2014-2015 haben die politisch Verantwortlichen, die Direktion und die Mitarbeiter in zahlreichen „Brainstormings (Ideen-Austausch-Treffen)“, die Werte der Interkommunalen neu definiert. Die Aktion dreht sich um drei Schlüsselwerte:

RESPEKT der Würde, der Autonomie, der Privatsphäre und der Meinungen eines jeden, ob Bewohner oder Nutznießer einer Dienstleistung, Familienangehöriger, Mitarbeiter oder Ehrenamtlicher;

Persönliches **ENGAGEMENT** und Bewusstsein, dass jeder ein Akteur in einem globalen Projekt ist; **ZUSAMMENARBEIT** zwischen den verschiedenen Beteiligten, um das Wohlbefinden aller zu steigern.

Die Verwirklichung dieser Werte ist eine tägliche Realität. Die im Folgenden beschriebenen Methoden sollen dazu beitragen.

2.1. In den Beziehungen zu den Nutznießern unserer Dienstleistungen

Die Selbstbestimmung und Unabhängigkeit der Bewohner/Innen

Alle Einrichtungen und Dienstleistungen müssen es ihren Nutznießern ermöglichen, ihre **Lebensqualität** zu verbessern. Diese wird durch die Wahrung ihrer Bedürfnisse gefördert, insbesondere indem ihre Selbstbestimmung und ihre Autonomie respektiert werden. Die Lebensprojekte (der Einrichtungen, der Wohnbereiche, der Person) sowie deren ständige Aktualisierung sind wesentliche Mittel, um dies zu erreichen. Diese Aktualisierung wird in einem partizipativen Kontext mit den Mitarbeitern, den Bewohnern und deren Angehörigen, durchgeführt.

2.2. In der Verwaltung des Personals

Einen Platz für jeden, auch für die Bewohner

Der Aktionsplan achtet auf eine harmonische Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern. Die Bedeutung des Einzelnen ist unabhängig von den ausgeführten Aufgaben, der Art des Vertrags oder der sozialen, sprachlichen oder ethnischen Herkunft dieses Mitarbeiters zu verstehen.

2.3. In der Unternehmungsführung

Die nachhaltige Entwicklung

Der Schutz unseres Planeten und seiner Artenvielfalt wird zweifellos die größte Herausforderung sein, der wir uns in den kommenden Jahrzehnten stellen müssen. Überall gedeihen kollektive Initiativen mit dem Ziel, wenn wir eine Katastrophe vermeiden wollen, den notwendigen ökologischen Übergang zu ermöglichen.

Da wir der Meinung sind, dass jeder ein Akteur des Wandels sein kann und jeder kleine Schritt etwas bewirken kann, wollen wir in dieser Legislaturperiode besonderen Wert auf den Übergang zu einer nachhaltigen Entwicklung legen. Besondere Aufmerksamkeit werden wir der Abfallvermeidung und -sortierung, dem vernünftigen Verbrauch und einer nachhaltigen Energieerzeugung, der sozialen Vielfalt in unseren Einrichtungen, der Kreislaufwirtschaft und den kurzen Wegen widmen.

Die Transparenz und die Kommunikation

Der Verwaltungsrat und die Direktion werden die Verwirklichung ihrer Absicht zur Transparenz in der Verwaltung weiter umsetzen, um, im Respekt der DSVO (Datenschutzverordnung), die Informationen klar und zugänglich für alle interessierten Personen zu gestalten.

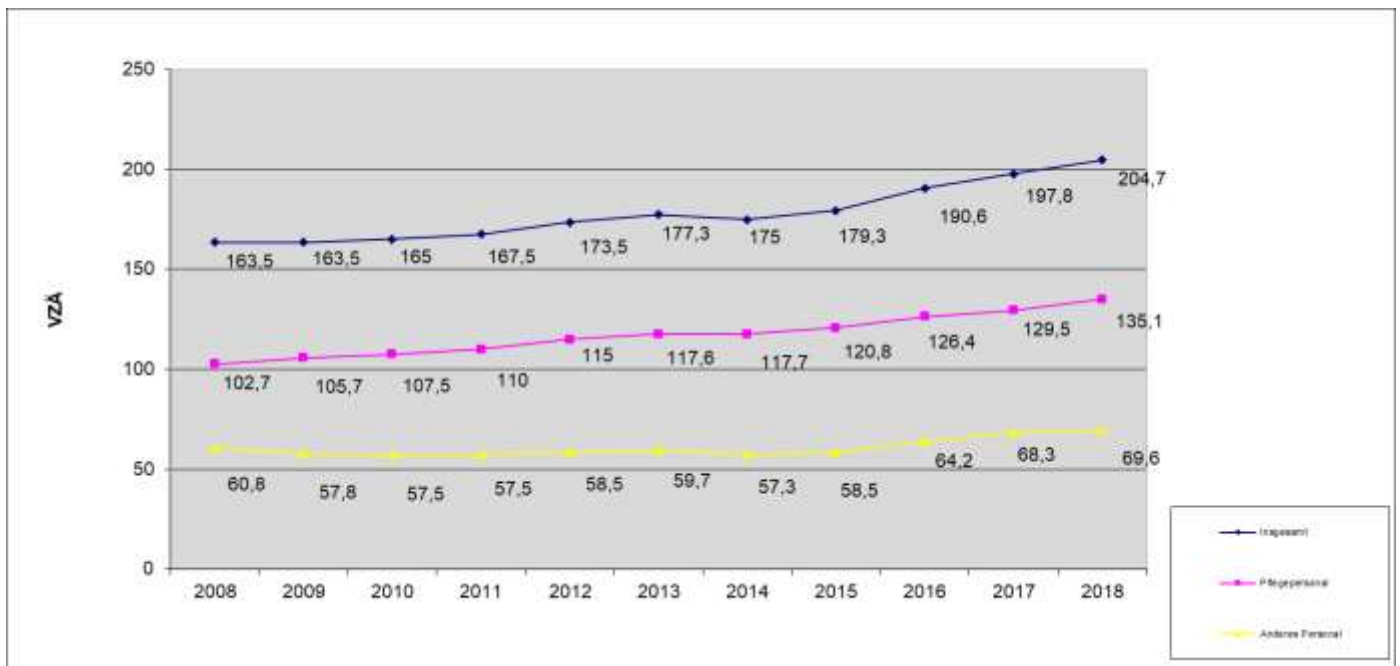
Die interne und externe Kommunikation wird Teil der Aktionspläne sein.

3. Die entwickelten Methoden, um die Aufgaben und Werte umzusetzen

3.1. Die menschlichen Ressourcen

3.1.1. Die Mitarbeiter

3.1.1.1. Die Entwicklung des Beschäftigungsvolumens



Das Beschäftigungsvolumen der Interkommunalen hat ständig zugenommen. Es wird erwartet, dass sich diese Entwicklung, im Einklang mit dem finanziellen Gleichgewicht, fortsetzen wird, um den Bedürfnissen der Bewohner infolge des Wachstums ihres Abhängigkeitsprofils (in den Einrichtungen) und den zunehmenden Aufgaben, die von INAGO als Arbeitgeber erwartet werden (in den Allgemeindiensten: administrative und statistische Aufgaben, IT-Entwicklung usw.) gerecht zu werden.

Jede neue Dienstleistung für die Bevölkerung wird zusätzliche Arbeitsplätze schaffen.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Aktivitäten INAGOs nicht verlagert werden können und somit Arbeitsplätze in der Region schaffen ... zum Vorteil der angeschlossenen oder der angrenzenden Gemeinden der Interkommunalen.

3.1.1.2. Die Personalstruktur

Die Interkommunale wird zusätzliches Begleitpersonal im Alltag, das aus dem Pool des paramedizinischen Personals (Kinesitherapeuten, Ergotherapeuten, Logopäden, ...) oder des sozialpädagogischen Personals (Erzieher, Psychologen, Sozialassistenten, ...) besteht, rekrutieren. Die Anwesenheit dieses multidisziplinären Betreuungspersonals, das zunächst für Bewohner mit kognitiven Problemen gedacht war, ist auch für nicht demente Senioren sehr vorteilhaft.

3.1.1.3. Die Begleitung der Mitarbeiter

- Der Empfang

Seit 2018 gibt es ein Verfahren zur Aufnahme von neuen Mitarbeitern (alle Arten von Verträgen, einschließlich Artikel 60) mit "Patenschaften" (etwa 30 aktuelle Mitarbeiter haben sich bereit erklärt, Neuankömmlinge auszubilden). Diese Gruppe von Paten kommt in den Genuss eines Coachings. Die Informationen (anhand einer Checkliste) und Schulungen (je nach Thema) sind über die ersten drei Monate der Einstellung verteilt. Dieses Verfahren wird in einem Dreijahreszeitraum fortgesetzt und weiterentwickelt. Bei den Einstellungen wird auch der Fähigkeit der Mitarbeiter Rechnung getragen, die lokalen Besonderheiten, sowie die Dialekte der Bewohner, zu verstehen.

Während dieses Dreijahreszeitraums wird ein Aufnahme- und Begleitverfahren von Studenten eingeführt.

- Die Prozeduren

Die schriftliche Erstellung der Verfahren hat begonnen, ist aber noch nicht innerhalb der Verwaltung INAGOs zentralisiert und harmonisiert. Dieser o.e. Dreijahreszeitraum wird genutzt, um einen Verfahrensleitfaden zu erstellen, der allen betroffenen Mitarbeitern zugänglich sein wird.

- Die ständige Weiterbildung

Die ständige Weiterbildung ermöglicht den Mitarbeitern ihre technischen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten weiter zu entwickeln. Das Direktionskomitee erstellt einen strukturellen Weiterbildungsplan sowie einen Jahresplan zu spezifischen Themen.

- Die individuelle Bewertung

Das administrative Statut der INAGO-Mitarbeiter sieht eine individuelle Bewertung jedes Mitarbeiters durch die Vorgesetzten vor (N+1 und N+2). Diese Bewertung muss vom Mitarbeiter als Gelegenheit gesehen werden, sich in seiner Arbeit weiterzuentwickeln, als Zeit zum

Nachdenken über die Bedeutung seiner Arbeit und der Maßnahmen, die in Zukunft ergriffen werden müssen, um seine persönlichen Ziele zu erreichen.

Die Mitglieder des Direktionskomitees nehmen an dieser Übung für ihre persönlichen Ziele teil, zusammen mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats, die zu diesem Zweck delegiert werden.

- Die physische und psychische Belastung

In diesen Berufen, die als « schwierig » gelten, ist eine Präventionspolitik unerlässlich. Sie ist Gegenstand der Aufmerksamkeit des AGS (Ausschuss für Präventions- und Sicherheitskomitee am Arbeitsplatz, in Französisch CPPT).

- Für die physische Belastung, wurden in den vorangegangenen Legislaturperioden angepasste Geräte angeschafft. Alle Einrichtungen sind mit höhenverstellbaren Betten, Personen-Hebehilfen und angepassten Badewannen ausgestattet. Es wird empfohlen, ein ausgezeichnetes Niveau der Ausrüstung aufrechtzuerhalten.
- Für die psychische Belastung (zunehmend im Sozial- und Gesundheitswesen). Nach einer ersten Analyse der psychosozialen Belastung im Jahr 2011 wurde 2018 nach einer anonymen und schriftlichen Befragung aller Mitarbeiter eine neue Analyse durch den externen Präventionsdienst (LIANTIS) durchgeführt. 72 % der Mitarbeiter gaben eine Antwort ab. Seit 2019 arbeiten die 20 spezifischen Gruppen an einem Aktionsplan, der speziell für ihre Einrichtung und ihre Gruppe gilt. Diese Arbeit wird in diesem Dreijahreszeitraum fortgesetzt.

3.1.1.4. Die Arbeitnehmersvertretungen

Sehr konstruktive Kontakte zu den Gewerkschaftsorganisationen finden auf zwei Ebenen statt:

- in einem Verhandlungskomitee mit den politischen Führungskräften der Interkommunalen für alle Angelegenheiten mit finanziellen oder rechtlichen Auswirkungen (Personalführung, Barema, Arbeitsordnung).
- im Ausschuss für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz (AGS - CPPT), mit dem Direktionskomitee, den Vertrauenspersonen und dem externen Präventionsdienst (Arbeitsmediziner) für alle Fragen im Zusammenhang mit der Sicherheit und den Arbeitsbedingungen des Personals. Dieser AGS muss einen Fünfjahres-Aktionsplan (2020-2024) erstellen. Vorliegender strategischer Plan umfasst einige der Ziele des AGS.

3.1.2. Das Ehrenamt

Die ehrenamtliche Tätigkeit ist auch eines der wichtigsten Elemente bei der Erreichung der Ziele. Die über hundert Ehrenamtlichen, die in unseren Einrichtungen tätig sind, bieten die Unterstützung, die Zeit und die externe Perspektive der Zivilgesellschaft, so dass unsere Einrichtungen vollständig in das Leben ihres Dorfes, ihrer Gemeinde integriert sind.

Die ehrenamtliche Tätigkeit kann in zahlreichen Diensten stattfinden (mit Ausnahme von spezialisierten Diensten, die besondere Fähigkeiten erfordern), jedoch niemals als Ersatz für Personal, wohl aber als Ergänzung.

Das Ehrenamt ist im Rahmen der VoG ABTF (Association des Bénévoles des Trois Frontières) organisiert. Jeder Ehrenamtliche erhält schriftlich einen vordefinierten rechtlichen und ethischen Rahmen, der an diese Tätigkeit angepasst ist. INAGO und ABTF sorgen für die Betreuung und Begleitung der Ehrenamtlichen (in jeder Einrichtung wird ein Referent für das „Ehrenamt“ ernannt: z.Z. die Sozialarbeiterinnen).

Diese ehrenamtliche Tätigkeit wird durch den Verwaltungsrat gefördert.

3.2. Die materiellen Mittel

3.2.1. Die Immobilien-Infrastruktur

In den letzten beiden Legislaturperioden wurden mehrere zehn Millionen Euro in die Infrastruktur investiert, um die Einrichtungen an die neuen Standards und die Erwartungen der aktuellen und zukünftigen Kunden anzupassen. Zwischen der Planung und dem Ende des Projekts kann man mit einem Jahrzehnt rechnen.

In den aktuellen Gebäuden wartet das Pflegezentrum St. Joseph auf die vollständige Umgestaltung seines alten Flügels.

Die Residenz Regina (2002-2005 renoviert) und die Residenz La Kan (2010-2016 renoviert) müssen bereits wieder an die neuen Bedürfnisse der Bewohner angepasst werden (einschließlich größerer Gemeinschaftsräume in den Wohneinheiten).

3.2.2. Die bewegliche Infrastruktur

- Das spezifische Mobiliar für die Bewohner und das Personal

Bei der Beschaffung müssen Komfort- und Sicherheitserfordernisse (Ergonomie, chemische Risiken usw.) berücksichtigt werden. Während dieses Dreijahreszeitraums möchte der Verwaltungsrat zusätzliche Personen-Hebehilfen und Pfannenspüler erwerben.

- Der Fuhrpark

Für den Transport der Bewohner stehen INAGO derzeit zwei Fahrzeuge zur Verfügung: ein "Seniorbus" mit Lift (für Rollstühle) sowie ein "Kleinbus" (8 Plätze + Fahrer). Letzterer, ein 14 Jahre altes Fahrzeug, muss ersetzt werden.

Diese Fahrzeuge sind sowohl für die Bewohner als auch für die Nutzer der Tagesstätten ständig im Einsatz; bald auch abends und am Wochenende für die Mieter der betreuten Wohnungen in St. Joseph.

Leider können nicht alle Bedürfnisse erfüllt werden. Für andere Senioren zu Hause ist die Situation noch drastischer.

INAGO steht den angeschlossenen Gemeinden zur Verfügung, um eine aufeinander abgestimmte Mobilitätspolitik für Senioren zu entwickeln (in möglicher Zusammenarbeit mit anderen Seniorenheimen in der Region).

- Die EDV-Ausstattung

Dieses Material muss sehr regelmäßig ausgetauscht oder verbessert werden, um der ständigen Modifikation der Programme in den Einrichtungen und den Allgemeindiensten gerecht zu werden. Die Häufigkeit wird von den Anbietern dieser Programme beeinflusst.

INAGO ist computergestützt in Bezug auf Verwaltung, Buchhaltung und Gehälter (Allgemeindienste), Personaleinsatzplanung und individuelle Pflegepläne für die Bewohner (in den Einrichtungen). Ein internes Programm verwaltet alle Anfragen im Zusammenhang mit technischen Problemen und Wartungsfragen.

Praktisch alle Mitarbeiter sind verpflichtet, Daten über einen Computer einzugeben; die Schulung und die Fähigkeit der Mitarbeiter, diese Werkzeuge korrekt zu verwenden, sind ein zentrales Thema.

Diese Entwicklung wird sich in diesem Dreijahreszeitraum fortsetzen, insbesondere durch die Installation von Glasfaserkabeln an den verschiedenen Einsatzorten (Geschwindigkeit), die Installation eines interaktiven Rufsystems in den Räumen der Residenz Regina (wie in den anderen Einrichtungen) und einen abgestimmten Austausch zwischen den Wohneinheiten und den Küchen zu den Informationen betreffend den Mahlzeiten.

Diese Entwicklung erfordert eine ständige und anhaltende Aufmerksamkeit in Übereinstimmung mit der DSVO (Datenschutzverordnung), um die Nicht-Übermittlung personenbezogener Daten zu gewährleisten.

3.3. Die Finanz- und Haushaltsmittel

3.3.1. Die Entwicklung der letzten Jahre

Die Jahresergebnisse der letzten Legislaturperiode (2013-2018) reichten von einem Defizit von 150.000 € bis zu einem Bonus von 163.000 €. Die Defizite konnten intern durch den Gewinnübertrag ausgeglichen werden. Es wurden KEINE Interventionen der ÖSHZs beantragt, um ein Defizit zu auszugleichen.

3.3.2. Die Perspektiven für die nächsten drei Jahre

Beeinflussen das Resultat im Positiven:

- Die lange Warteliste in jeder Einrichtung, um die maximale Belegung aufrecht zu erhalten (die Eröffnung der Residenz Leoni wird voraussichtlich bedeuten, dass die Residenz Regina letztendlich Personen benachbarter Gemeinden aufnehmen wird);
- Die angekündigte Requalifizierung von MR-Betten zu MRS-Betten (Sicherstellung einer besseren Finanzierung durch die AViQ);
- Die Marge der Erhöhung des den Bewohnern in Rechnung gestellten Tagespreises (INAGO liegt unter den Preisen in benachbarten Einrichtungen).

Können das Resultat negativ beeinflussen:

- Das strukturelle Defizit des Pflegezentrums St. Joseph, das auf eine unzureichende Bettenzahl und eine Nichtfinanzierung seiner spezifischen Unterbringung zurückzuführen ist;
- Die von der wallonischen Region vorgesehene Reform des APE-Systems (Unterstützung bei der Beschäftigungsförderung);
- Die Verpflichtung von INAGO in das Verwaltungsdefizit der Residenz Leoni in Kelmis zu intervenieren, bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 150.000 € (während 10 Jahren).

3.3.3. Die Wiederherstellung eines guten Cashflows

Die Höhe der Kredite, die den Banken über 20 Jahre zurückzahlen sind, während die Gebäude über 33 Jahre abgeschrieben werden, wird es nicht ermöglichen, den Cashflow aufzufüllen und damit neue Projekte mit Eigenkapital zu finanzieren.

Die Darlehen INAGOs stellen sich wie folgt dar:

BESTIMMUNG	BANK	BETRAG	ZINSSATZ	BEGINN	FÄLLIGKEIT
LA KAN					
LA KAN 1° PHASE	BELFIUS	1.700.000	4,79%	31-03-12	31-12-32
LA KAN 2° PHASE	BELFIUS	1.600.000	2,69%	31-12-12	31-12-31
LA KAN 3° PHASE BIS	ING	1.700.000	1,44%	29-02-16	31-12-35
ST JOSEPH MRS					
ST JOSEPH MRS 1° PHASE	ING	1.200.000	3,47%	23-09-13	01-07-34
ST JOSEPH MRS 2° PHASE	ING	1.200.000	1,44%	29-02-16	31-12-35
ST JOSEPH FOYER					
ST JOSEPH FOYER	ING	2.000.000	3,47%	17-12-13	01-07-34
ST JOSEPH FOYER UMFELD	ING	400.000	1,45%	31/02/2016	31-12-35
REGINA					
	ING	1.450.000	4,15%		06-10-24
	ING	600.000	3,45%	30-11-05	06-10-24
	ING	600.000	1,23%	13-07-16	30-06-36
REGINA BETREUTE WOHNUNGEN					
	ING	1.500.000	1,23%	13-07-16	30-06-36
RESIDENZ LEONI					
	BELFIUS	14.000.000	Nicht konsolidiert	01/10/2020	30/09/2040

Die ersten Darlehen (Residenz Regina) laufen Ende dieser Legislaturperiode aus.

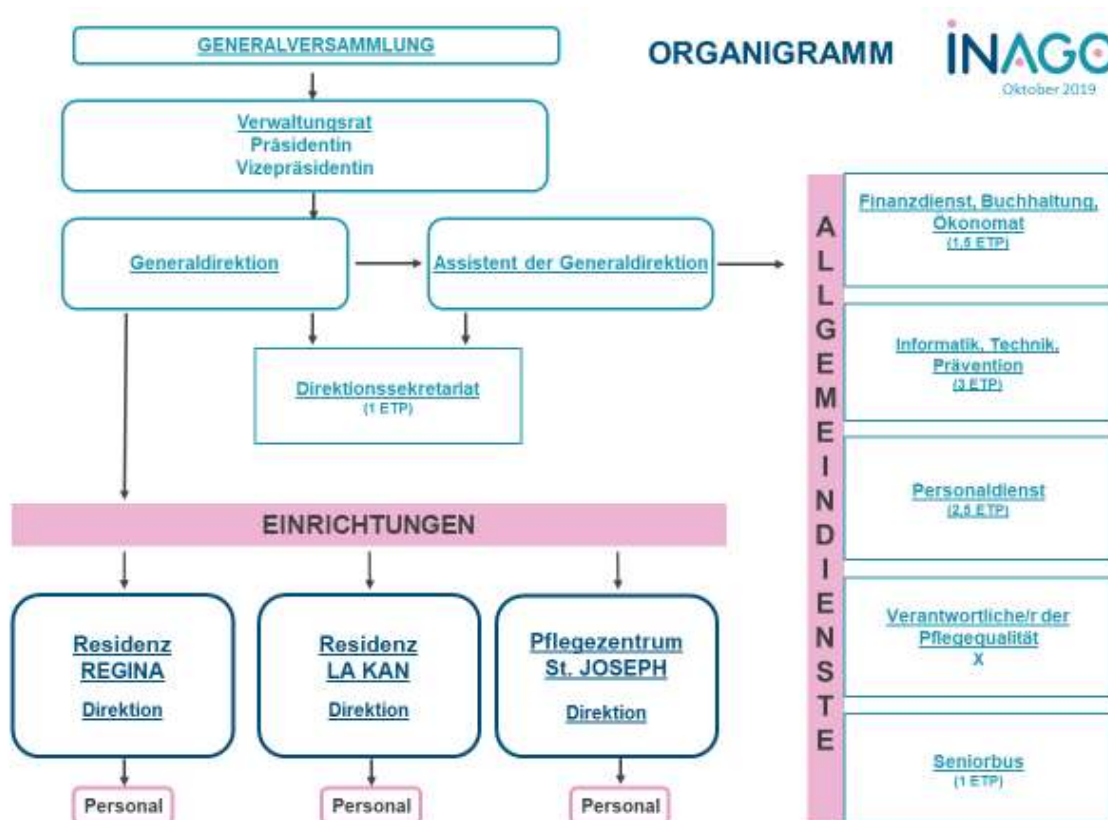
Jedes neue größere Projekt muss daher durch ein zusätzliches Darlehen finanziert werden, für das die Banken voraussichtlich die Garantie der Gemeinden verlangen werden.

4. Die Struktur der Interkommunalen und ihre Implikation in den Netzwerken

4.1. Das interne Organigramm und seine Entwicklung

Das Organigramm variiert hauptsächlich auf Ebene der Allgemeindienste, abhängig von den Verpflichtungen die INAGO als Interkommunale, Arbeitgeber, Verwalter von Senioreneinrichtungen usw. hat.

Das Organigramm sieht folgendermaßen aus:



Die Stelle des Assistenten der Generaldirektion wurde 2018 geschaffen und ist seit dem 2. Semester 2019 besetzt. Die Stelle des Verantwortlichen der Pflegequalität ist nicht besetzt.

4.2. Die Beteiligung an der Politik der Senioren der angeschlossenen Gemeinden

Senioren werden bald einen bedeutenden Teil der Bevölkerung ausmachen. INAGO möchte ein aktiver Partner unserer Gemeinden ihrer Seniorenpolitik sein.

4.3. Die Beteiligung an KATHLEOS

Das Engagement bei KathLeos mit der Eröffnung der Residenz Leoni im Oktober 2020 ist die größte Herausforderung des Anfangs dieser Legislaturperiode. Mit dieser Residenz, die zahlreiche verschiedene Dienstleistungen für Senioren vorsieht, wird jede angeschlossene Gemeinde auf ihrem Gebiet ein komplett renoviertes oder neues Seniorenheim haben.

Der Verwaltungsrat von KathLeos besteht aus zehn Mitgliedern, von denen vier von INAGO stammen. Die weiteren Mitglieder kommen aus der VoG Katharinenstift sowie aus den Gemeinden und ÖSHZs von Kelmis und Lontzen. Zwei der vier Vorstandmitgliedern kommen von INAGO. Einer von ihnen wird ab 2021 den Vorsitz der VoG für drei Jahre übernehmen.

Die Allgemeindienste INAGOs sind in vielen Bereichen aktiv und in die tägliche Verwaltung der VoG KathLeos eingebunden: Buchhaltung, Personaldienstleistungen (mit Gehaltsabrechnung und Erstellung von Sozialdokumenten, Personalstatistiken für die Behörden,...), IT (mit Installation eines gemeinsamen Servers für die KathLeos-Einrichtungen, Erstellung einer Website,...), Präventionsberater, Unterstützung bei der Einkaufspolitik und Serviceverträgen. INAGOs Generaldirektor nimmt beratend an allen Sitzungen der Entscheidungsgremien der VoG KathLeos teil. Er bereitet diese Treffen mit den Verantwortlichen der VoG vor und unterstützt sie bei Treffen mit dem Ministerium. Die Allgemeindienste beraten auch die VoG KathLeos im Bereich der Infrastruktur, da das Katharinenstift gerade eine mehrjährige Bauphase begonnen hat. Diese Dienstleistungen werden der VoG KathLeos gegen Entgelt zur Verfügung gestellt. Diese zusätzlichen Einnahmen erlauben den Allgemeindiensten das notwendige Know-how in immer spezialisierteren Bereichen zu erhalten, Know-how von dem alle INAGO- und KathLeos-Einrichtungen profitieren, ohne zusätzliche Kosten für die INAGO-Einrichtungen zu generieren.

Die Vertreter INAGOs sind weiterhin aktiv im Prozess zur Eröffnung der Residenz Leoni: Baustellenbesprechung, Ausstattung der Räumlichkeiten, Verfahren zur Aufnahme neuer Bewohner, Einstellung von Personal, Strukturierung des Ehrenamts, ... Sie werden auch die strikte Einhaltung der analytischen Buchhaltung sicherstellen, da alle eventuellen Defizite dieser Einrichtungen von verschiedenen Stellen abgedeckt werden sollten (bis zu 150.000 €/Jahr zu Lasten von INAGO im Falle eines Defizits von Leoni, bis zu 50.000 € zu Lasten der Gemeinde Lontzen im Falle eines Defizits des Katharinenstifts).

4.4. Die Zusammenarbeit mit den regionalen Krankenhäusern

Die Zusammenarbeit mit den allgemeinen Krankenhäusern von Eupen und Verviers wird aktiv fortgesetzt:

- In der Zusammenarbeit mit den WPZS (funktionale Verbindungen mit den geriatrischen Diensten);
- In der Zusammenarbeit mit der Palliativstation: Eines dieser Krankenhäuser ist beauftragt, die administrative Leitung der Einheit "Foyer Horizont" zu übernehmen. Der Verwaltungsrat setzt als erste Bedingung für diese Fusion, die Aufrechterhaltung der Einheit in Moresnet, die

- Achtung der dort derzeit praktizierten Werte und der Philosophie, die Nutzung der INAGO-Dienste in Bereichen, die nicht direkt vom Krankenhaus verwaltet werden;
- Im Ausbau der Polikliniken von Moresnet und Aubel.

Darüber hinaus werden die Beziehungen zu den Fachkliniken der ISOSL-Lüttich (Neurologie, Psychiatrie) und zur Klinik der Alexianer-Brüder in Henri-Chapelle (Psychiatrie) im Rahmen der Aktivitäten des Pflegezentrums St. Joseph fortgesetzt und weiter verbessert.

Die Residenz La Kan wird auch ihre ausgezeichneten Beziehungen zur Klinik in Hermalle-sous-Argenteau, die geografisch in der Nähe von Aubel liegt, aufrechterhalten.

4.5. Das Engagement in den repräsentativen Organisationen des Sektors

Die Generaldirektion (oder ihr Delegierter) wird die kooperative Präsenz INAGOs mit unserem repräsentativen Verband SANTHEA (Verbund der öffentlichen und konfessionslosen Krankenhäuser und Seniorenheime) sowie bei Zusammenkünften von Seniorenheimen in der deutschsprachigen Gemeinschaft, aufrechterhalten.

Sie wird auch die Entwicklung des Sektors durch die Zusammenarbeit mit ministeriellen oder halbstaatlichen Stellen sowohl in der Wallonie als auch in der deutschsprachigen Gemeinschaft verfolgen: AVIQ (Agentur für Lebensqualität), PAQS (Plattform zur kontinuierlichen Verbesserung der Versorgungsqualität und Patientensicherheit), DSL (Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben).

4.6. Das Engagement « von » und « in » der Zivilgesellschaft

4.6.1. Der intergenerationelle Aspekt

Die Einrichtungen werden die Begegnungen unserer Senioren mit jungen Menschen im Rahmen sehr unterschiedlicher Aktivitäten (Berufspraktika, Jugendgruppen,) fördern. Sie sind eine Quelle der Bereicherung und Entdeckung für jeden Teilnehmer.

4.6.2. Die VoG ABTF (Association des Bénévoles des Trois Frontières – Vereinigung von Ehrenamtlichen)

Die Rolle dieser VoG wurde schon im Punkt „Menschliche Mittel“ definiert.

4.6.3. Die VoG Sonnenschein

Die Zivilgesellschaft trägt auch finanziell zur Entwicklung bestimmter Dienstleistungen mit wiederkehrenden Einnahmen bei, weil sie nicht oder nur unzureichend subventioniert sind (hauptsächlich die Palliativstation).

Einziges Ziel, laut Satzung der VoG Sonnenschein, ist es, die Einrichtungen von INAGO bei ihren Projekten und Aktivitäten zu unterstützen. Sie kann für alle Spenden ab 40 €/Jahr Steuerabzugsbescheinigungen ausstellen.

Die Zusammenarbeit zwischen INAGO und Sonnenschein muss wie bisher positiv weitergeführt werden. INAGO wird dafür sorgen, dass der Vorstand dieser VoG über ihre Projekte informiert wird.

4.6.4. Gemeinnützige Arbeiten

Seit mehr als dreißig Jahren nimmt INAGO jedes Jahr Dutzende von Menschen auf, die aufgrund eines Gerichtsurteils gemeinnützige Arbeit leisten müssen. Für den Betroffenen ist es in fast allen Fällen eine Entdeckung des Umfeldes der Senioren. Die Begleitung dieser Menschen wird fortgesetzt.

5. Die Leistungsindikatoren

- Dashboards, die die verschiedenen Elemente dieses strategischen Plans (sowohl für den Verwaltungsrat als auch für die Direktionen) enthalten, werden jährlich ergänzt und bewertet.
- Quantitative Kontrollen: Quartalsabschlüsse und vierteljährliche Personalstatistiken werden von den Finanz- und Personaldiensten erstellt.
- Qualitative Kontrollen: Die Analyse der psychosozialen Belastung, die unter den Mitarbeitern durchgeführt wird, wird in jeder Gruppe ausgewertet; eine Umfrage kann unter den Bewohnern und Dienstleistungsempfängern durchgeführt werden.
- Der AGS (CPPT) wird jährlich seinen Fünfjahresplan bewerten, wobei ausführliche Kapitel in diesem strategischen Plan integriert wurden.