



Gammes asbl

RAPPORT D'ACTIVITÉ
ACTIVITEITENVERSLAG
2021

Sommaire

EDITO	p 5
FAITS MARQUANTS.....	p 14
FAITS FINANCIERS SAILLANTS	p 14
FAITS SAILLANTS D'EXPLOITATION	p 16
PERSPECTIVES.....	p 18
SERVICE AUX BÉNÉFICIAIRES	p 19
FORMATION INITIALE DISPENSÉE PAR « IDÉE 53 »	p 23
DISPOSITIF D'ENCADREMENT	p 25
FORMATION GAD PERMANENTS	p 26
FORMATION DU PERSONNEL ENCADRANT	p 30
SOMMAIRE FINANCIER	p 32
L'ÉQUIPE.....	p 34

Edito

“ Depuis une vingtaine d’années, le secteur de l’aide et des soins à domicile est en plein essor, vu le vieillissement de la population et les pathologies qui en découlent ainsi que les progrès de la médecine influençant le domaine de l’aide à domicile.

Le vieillissement de la population se caractérise par une hausse de la proportion de personnes de 67 ans et plus: de 16,3% en 2017, elle passerait à 22,3% en 2070, selon le Bureau du Plan.

L’accompagnement des bénéficiaires se transforme en termes de besoins et de réponses à apporter. En effet, la technologie et la technicité actuelles permettent davantage de traiter les bénéficiaires à leur domicile et, en parallèle, les politiques mises en place visent à raccourcir les durées d’hospitalisation tout en assurant des soins de qualité à domicile.

L’aide à domicile est un domaine en pleine évolution. Selon un nouveau protocole d’accord signé le 21 décembre 2017 par les neuf ministres belges compétents, sur la « coopération entre les personnes issues de l’environnement du patient et les professionnels des soins de santé en dehors d’un établissement de soins », des personnes de l’environnement du patient pourraient effectuer certains actes infirmiers dans un cadre de qualité bien précis via la délégation d’un médecin ou d’un infirmier.

La question du transfert de certains actes infirmiers touche également le secteur de la garde à domicile.

Le vieillissement de la population et la volonté politique de maintenir le plus longtemps possible les personnes à domicile font que les besoins de soins et d’aide augmentent dans ce secteur, ce qui va engendrer un besoin accru de main-d’œuvre. Cependant, cette demande accrue de main-d’œuvre est tributaire des financements publics.

Aujourd’hui, nous sommes confrontés à des problématiques multifactorielles concernant

des publics touchés par le handicap physique et mental, les maladies dégénératives, la fin de vie, les soins palliatifs, qui fait face à la mort, à la maltraitance ou aux addictions. L’aide à domicile concerne un public bien plus large et bien plus complexe qu’autrefois.

Face aux réalités démographiques et institutionnelles, dont un nombre de places limité en maison de repos, la garde à domicile est une solution, et non des moindres. Elle permet aux personnes qui ne disposent pas de moyens financiers suffisants pour aller en maison de repos d’être soignées au domicile.

Alors que la crise sanitaire a révélé des faiblesses dans le traitement de nos aînés dans les maisons de repos et qu’a récemment éclaté un scandale autour des conditions de prise en charge déplorables par certains groupes privés de ce secteur, une vraie fenêtre d’opportunité se présente pour questionner les modèles existants et proposer des alternatives pour une meilleure prise en compte des bénéficiaires et de leurs proches.

En ce sens, la question qui se pose n’est plus tant de prouver la nécessité de maintenir un métier de garde à domicile, mais d’en obtenir la reconnaissance en tant que métier fondamental et indispensable, et d’en obtenir un financement structurel.

L’expérience de terrain appuie et valide la garde à domicile comme prestataire de la première ligne indispensable. La garde à domicile répond à des besoins réels rencontrés par la population bruxelloise, prenant ainsi en compte la situation des personnes dépendantes, fragilisées dans leur parcours de vie, mais aussi celle de leurs aidants proches, essoufflés par une prise en charge de plus en plus lourde.

Que voulons-nous pour nos aînés ? Nous appelons au développement d’une vision politique et sociétale permettant de gérer l’évolution de la pyramide des âges.

Le comité de direction



Histoire

Achtergrond

En 1998 un besoin grandissant de gardes à domicile va se formaliser sous la forme d'un projet social sur la Région Bruxelles-Capitale. Les opérateurs récoltent des demandes de plus en plus nombreuses d'interventions. En 1999, dans une perspective visionnaire, cinq centres de soins à domicile, quatre missions locales pour l'emploi et trois centres de formation s'unissent pour fonder l'association Gammes, à l'origine issue de « gardes malades mutualisés » en apportant ainsi une réponse adéquate aux bénéficiaires et aux familles qui privilégient l'option du maintien à domicile.

Een toenemende behoefte aan thuisoppassers leidde in 1998 tot de oprichting van een sociaal project in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er liepen steeds meer interventieaanvragen binnen bij de operatoren. In 1999 richtten vijf thuiszorgcentra, vier lokale werkgelegenheidsorganisaties en drie opleidingscentra vanuit een visionair perspectief de vereniging Gammes op. 'Gammes' stond voor 'gardes malades mutualisés' en bood oplossingen aan begunstigden en gezinnen die de voorkeur gaven aan het thuis blijven wonen.

Missions

Missie

EN 22 ANNÉES D'EXISTENCE, GAMMES S'EST PROGRESSIVEMENT ET DURABLEMENT IMPLANTÉE DANS LES SECTEURS DE L'AIDE AUX PERSONNES, DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE.

Gammes bestaat nu 22 jaar en heeft zich geleidelijk en op een duurzame manier genesteld in de sectoren van de personenzorg, de socioprofessionele inschakeling en de sociale economie.



Aider à domicile des personnes adultes en perte d'autonomie, dépendantes, âgées, désorientées, malades, handicapées ou ne pouvant rester seules, habitant la Région de Bruxelles-Capitale.

Thuishulp aanbieden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan volwassenen die niet langer volledig zelfstandig kunnen wonen, ouderen, gedesoriënteerde mensen, personen met een beperking en mensen die niet alleen mogen blijven.

La démarche initiée par l'asbl, à travers ses prestations à domicile, est l'**accompagnement** de bénéficiaires qui ont besoin de la **présence continue** d'une personne. Le garde à domicile vise principalement à assurer, de jour comme de nuit et en complémentarité avec l'entourage du bénéficiaire et/ou d'autres intervenants professionnels ou volontaires, une **présence active de longue durée** et à optimiser le bien-être mental, physique et social du bénéficiaire.

Son rôle est donc à la fois de permettre le maintien à domicile des personnes, de leur assurer une **qualité de vie** et d'assurer un relais offrant un **répit à l'entourage** et aux aidants proches.

*De vzw heeft als doel om via thuis hulp begunstigten te begeleiden die nood hebben **aan de continue aanwezigheid** van een andere persoon. De thuisoppasser zorgt voornamelijk voor een **langdurige actieve aanwezigheid**, zowel overdag als 's nachts en in samenspraak met de omgeving van de begunstigde en/of andere professionele of vrijwillige hulpverleners. Het is de bedoeling het mentaal, fysiek en sociaal welbevinden van de begunstigde te maximaliseren.*

De taak van de oppasser bestaat erin de begunstigten toe te laten thuis te blijven wonen, om hen extra levenskwaliteit te bieden en om de omgeving en de mantelzorgers te ontlasten.



Insérer socioprofessionnellement un public peu qualifié.

Socioprofessionele inschakeling van een laaggeschoold publiek.

L'activation du Dispositif d'Emploi en Insertion d'Economie Sociale - DEIES (d'une durée de 24 mois maximum) permet à l'asbl de mettre au travail cinquante travailleurs. Les actions développées pendant la durée du contrat visent à l'acquisition de savoir-faire et savoir-être en lien avec le travail. Elles visent aussi une promotion des capacités individuelles et collectives par un soutien de la part du personnel encadrant. Dans le cadre de cette activation, les travailleurs s'insèrent dans un processus de formation continue (en lien avec le métier de garde à domicile et en fin de parcours, avec les services de recherche active de l'emploi).

Dankzij de Inschakelingsbaan in de sociale economie van twee jaar kan de vzw veertig werknemers tewerkstellen. De activiteiten die tijdens het contract ondernomen worden, moeten de werknemer professionele kennis en vaardigheden bijbrengen. Met de steun van het omkaderend personeel wordt er ook gewerkt aan de individuele en collectieve vaardigheden. In het kader van deze activering stappen de werknemers in een systeem van permanente vorming (op maat van het beroep) waarbij ze aan het einde van het parcours worden begeleid in hun zoektocht naar een job.

¹ Les 12 associations sont CSD, COSEDI, Soins chez Soi, Bruxelles Assistance, Soins à domicile, Mission Locale de Forest, Mission Locale d'Etterbeek, Mission Locale d'Ixelles, Mission Locale de Saint Gilles, Idée53, Collectif Formation Société et Ecole de Promotion Sociale des Femmes Prévoyantes Socialistes du Brabant.

² Dit zijn de twaalf organisaties: CSD, COSEDI, Soins chez Soi, Bruxelles Assistance, Soins à domicile, Mission Locale Vorst, Mission Locale Etterbeek, Mission Locale Elsene, Mission Locale Sint-Gillis, Idée53, Collectif Formation Société en Ecole de Promotion Sociale des Femmes Prévoyantes Socialistes du Brabant.

Principes d'action :

- Un but non lucratif et d'intérêt général ;
- Une logique de partenariat avec les acteurs du secteur ;
- Evaluer systématiquement l'efficacité et l'impact social de nos actions ;
- S'obliger aux standards les plus hauts de rigueur et de professionnalisme ;
- Implémenter une gouvernance participative et agile ;
- Développer la démarche Patient/Aidant proche Partenaire ;
- Préserver l'environnement : utilisation des transports en commun, consommation énergétique responsable, ...

Uitgangspunten :

- *Een vereniging zonder winstoogmerk en van algemeen nut;*
- *Een partnerschapslogica met de andere actoren uit de sector;*
- *Systematisch de doeltreffendheid en de maatschappelijke impact van onze acties evalueren;*
- *Voldoen aan de hoogste normen inzake nauwkeurigheid en professionalisme;*
- *Invoering van participatief en wendbaar bestuur;*
- *Een partnerschapsrelatie met de begunstigen en de mantelzorgers opbouwen;*
- *Het milieu beschermen: gebruik maken van openbaar vervoer, verantwoord energieverbruik, ...*



Valeurs

Gammes remplit sa mission dans le plein respect du principe européen « d'unité dans la diversité » : diversité des cultures, des traditions, des croyances et des langues.

Le bénéficiaire au cœur des préoccupations :

Le personnel dispose de compétences techniques et relationnelles entretenues par un programme de formations adapté aux besoins et attentes explicites et implicites. Il fait preuve d'attitudes de bientraitance, de bienveillance, de tolérance, de discrétion, de disponibilité et d'écoute.

L'humanité :

L'équipe a un regard franc et prévenant avec les bénéficiaires, un toucher et une parole respectueux, expliquant les actes posés en tenant compte de la dignité du bénéficiaire. Elle respecte le droit à l'autonomie de tous les bénéficiaires (aider à faire seul).

La conscience professionnelle :

Une gestion responsable et efficace de l'organisation et de ses actes implique une autonomie, une empathie, une rigueur, une ponctualité, une éthique, une déontologie, un esprit critique (remise en question de soi et des autres), une honnêteté, une concertation et un travail en équipe.

La transparence :

Cette valeur sous-entend l'ouverture, la sincérité, l'authenticité, l'écoute, la solidarité, la communication interne efficace, le refus de la rétention d'informations, le partage des savoirs.

Le sens de l'institution :

L'esprit institution réside dans la volonté de porter la mission, la vision et les valeurs et le respect des contraintes organisationnelles ; notamment l'utilisation efficace des deniers publics et la priorité d'entrée comme travailleur à celles et ceux qui sont le plus éloignés de l'accès au travail.



Waarden

Gammes vervult haar missie met respect voor het Europese principe 'eenheid in verscheidenheid': verscheidenheid van culturen, tradities, geloofsovertuigingen en talen.

De begunstigde staat centraal :

Het personeel beschikt over technische en relationele vaardigheden die permanent worden bijgeschaafd met een opleidingsprogramma en die tegemoetkomen aan de expliciete en impliciete behoeften en verwachtingen. De werknemers getuigen van respect, vriendelijkheid, tolerantie, discretie en beschikbaarheid, en bieden een luisterend oor.

Menselijkheid:

Het team behandelt de begunstigen op een oprechte en attente manier, is respectvol bij het verzorgen en in de omgang, legt goed uit wat er gebeurt en houdt daarbij rekening met de waardigheid van de begunstigen. De werknemers respecteren bovendien het recht op autonomie van alle begunstigen (helpen alleen te maken).

Een professionele ingesteldheid:

Een verantwoordelijk en efficiënt beheer van de organisatie en haar activiteiten vereist autonomie, empathie, nauwkeurigheid, stiptheid, ethiek, deontologie, een kritische blik (in vraag stellen van zichzelf en anderen), oprechtheid, overleg en teamwork.

Transparantie:

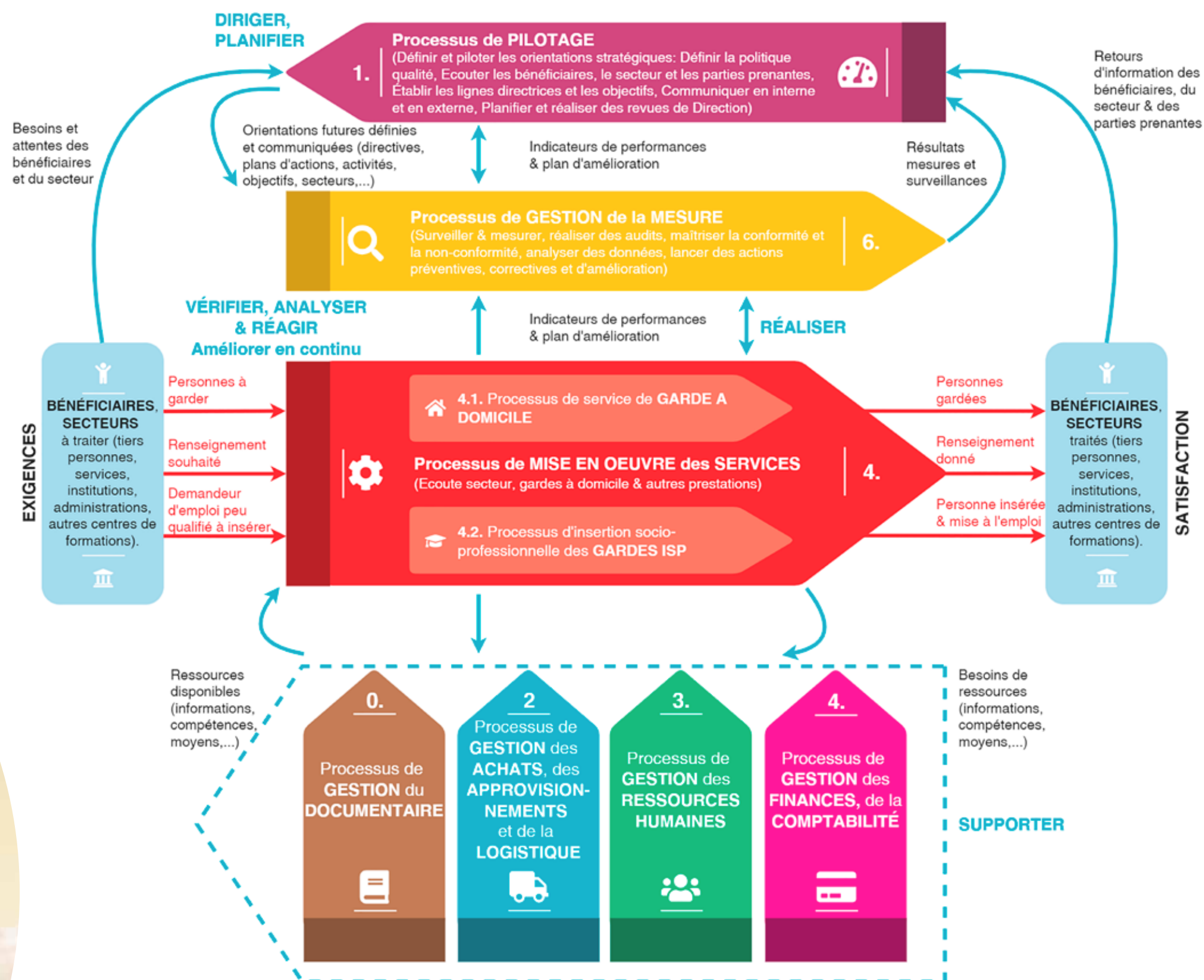
Transparantie vereist openheid, oprechtheid, authenticiteit, een luisterend oor, solidariteit, efficiënte interne communicatie, het niet achterhouden van informatie, het delen van kennis.

Voeling met de instellingen:

Voeling hebben met de instellingen houdt in dat de missie, de visie en de waarden worden uitgedragen en de organisatorische beperkingen worden gerespecteerd. De publieke middelen moeten efficiënt worden besteed en bij de aanwervingsprocedure wordt er voorrang verleend aan personen die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

Vue d'ensemble de l'activité de Gammes

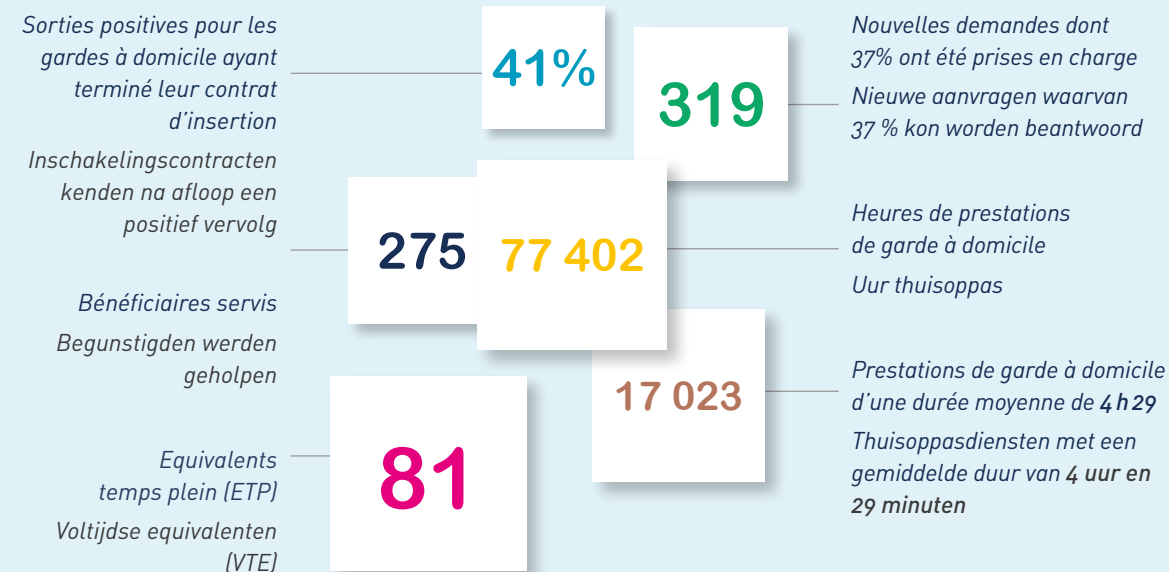
Overzicht bedrijven van Gammes



2021 en bref

in het kort

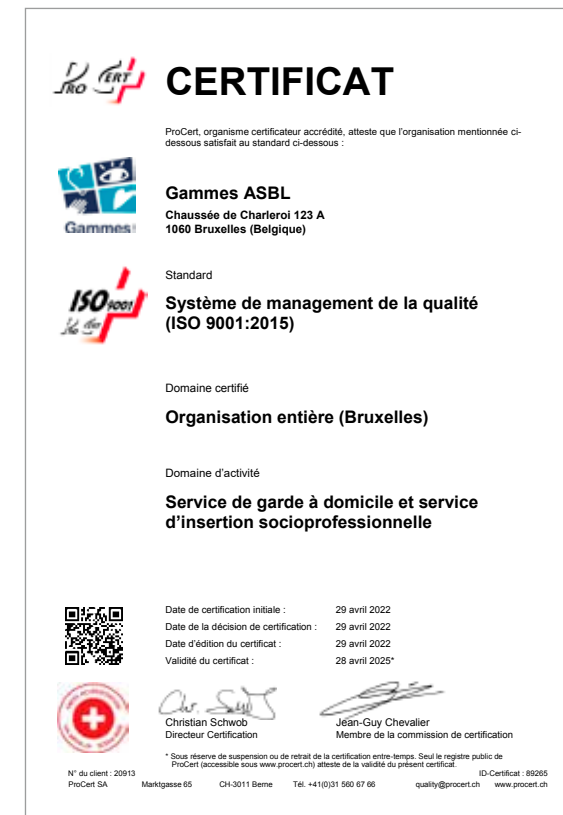
Faits marquants



Faits financiers saillants



Obtention du label qualité ProCert



L'obtention de la certification ISO 9001 v2015 qui est une des normes internationales de management de la Qualité. L'engagement de Gammes dans une démarche qualité s'appuyant sur la norme ISO 9001 est un vecteur de progrès indéniable qui nous permet d'augmenter la confiance de nos bénéficiaires et futurs bénéficiaires, d'améliorer notre fonctionnement et d'impliquer l'ensemble de nos collaborateurs dans ce projet valorisant.

Het verkrijgen van de ISO 9001 v2015-certificering, een van de internationale normen voor kwaliteitsbeheer. Het engagement van Gammes voor een kwaliteitsbenadering op basis van de ISO 9001-norm is een onbetwistbare vector van vooruitgang die ons in staat stelt het vertrouwen van onze begunstigden en toekomstige begunstigden te vergroten, onze activiteiten te verbeteren en al onze medewerkers hierbij te betrekken en om al onze medewerkers bij dit dankbare project te betrekken.

Faits saillants d'exploitation



La continuité du **projet « Zoom Seniors »** afin de faciliter la prise en charge précoce, globale, intégrée et multidisciplinaire centrée sur les besoins des personnes âgées, en perte d'autonomie ou en besoin de soins complexes et de développer le réseau d'aide et de soins et social de quartier (St-Gilles et Bruxelles Ville).



L'obtention du label diversité. La politique de diversité est une politique régionale qui vise à assurer l'égalité des chances sur le marché du travail en veillant à l'intégration des publics plus fragilisés sur le marché de l'emploi et au respect de la législation anti-discrimination. Le ministre de l'Emploi de la Région Bruxelles Capitale a attribué, ce vendredi 11 février 2022, le label diversité aux employeurs qui reconnaissent, respectent et valorisent les différences dans l'environnement professionnel. Gammes était présente lors de cette cérémonie et a reçu son label diversité 2021. Une belle récompense de nos accomplissements!!! Opter pour plus de diversité est un acte fort et un engagement en continu de notre asbl.



L'obtention de la **certification ISO 9001 v2015** qui est une des normes internationales de management de la **Qualité**. L'engagement de Gammes dans une démarche qualité s'appuyant sur la norme ISO 9001 est un vecteur de progrès indéniable qui nous permet d'augmenter la confiance de nos bénéficiaires et futurs bénéficiaires, d'améliorer notre fonctionnement et d'impliquer l'ensemble de nos collaborateurs dans ce projet valorisant.

Renouvellement du **mandatement ESMI** (Economie Sociale Mandatement en Insertion).

Finalisation du Profil Metier et Profil Formation du Garde à domicile avec le Service Francophone des Métiers et Qualifications (SFMQ).



La continuité des **démarches sur la reconnaissance du métier** pour l'obtention d'un agrément pour l'exercice du métier de garde à domicile en Région Bruxelloise.



Crise sanitaire: la crise de la Covid-19 a eu impact sur le niveau d'activité sans toutefois devoir recourir au chômage temporaire.

Poursuite et fin de la session de **formation qualifiante d'aide familiale** entamée en septembre 2019 avec une école de promotion sociale (CFCS) pour les travailleurs en insertion.

Renforcement des compétences du personnel dans le cadre de la **démarche Patient partenaire**.



Participation au **projet Transnationaal III du FSE intitulé «Cultuursensitieve Zorgambassadeurs: Valoriseren van Talenten»**. Ce projet se traduit par une formation qui vise à développer le talent de personnes issues de l'immigration ayant une expérience de soins afin d'offrir aux seniors une offre de soins mieux adaptée.



La continuité du **projet « Passerelle Aide et Soins »** visant la mise en place d'un système informatisé de partage de données systémiques ciblées des patients, en vue d'assurer et d'améliorer la prise en charge efficace des patients, et ce, dans le cadre de l'appel à projet d'Abrumet mis en place afin de tester la connexion et le partage de données avec Brusafe+.

Le **renforcement de l'équipe des gardes à domicile** avec l'obtention de 10 postes ECOSOC supplémentaires amenant à 53 le nombre d'ETP possibles en insertion socio-professionnelle.



Guidés par notre volonté d'opérer une amélioration continue des services d'accompagnement que nous proposons, Gammes a entamé il y a quelques mois une collaboration avec l'asbl **Sénior Montessori**. Nous avons en effet trouvé dans la méthode Montessori adaptée au grand âge une perspective qui résonne dans la mission et les valeurs que Gammes se donnent et veut accomplir quotidiennement: une approche positive de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie davantage centrée sur la personne et qui a pour perspective de l'aider à faire seule et de (re)donner du sens aux activités proposées tenant compte de ses propres envies et compétences préservées.

Perspectives



2022 verra

- › La finalisation des démarches sur la reconnaissance du métier pour l'**obtention d'un agrément COCOM** et mise en œuvre des conditions de l'agrément avec notamment une nouvelle grille tarifaire applicable aux bénéficiaires.
- › La mise à jour et/ou mise en place de nouveaux outils pour le suivi et l'accompagnement des gardes en insertion socio-professionnelle tenant compte du nouveau profil métier et profil formation.
- › La continuité du projet « **Zoom Seniors** » afin de faciliter la prise en charge précoce, globale, intégrée et multidisciplinaire centrée sur les besoins des personnes âgées, en perte d'autonomie ou en besoin de soins complexes et de développer le réseau d'aide et de soins et social de quartier (St-Gilles et Bruxelles Ville).
- › La continuité du projet « **Passerelle Aide et Soins** » dont l'objectif du projet est d'améliorer la continuité des soins et de l'aide, le suivi multidisciplinaire, la complémentarité et la concertation des différents acteurs de l'aide et des soins par la mise en place de systèmes de suivi du patient informatisé dans une logique d'échange d'informations médico-sociales et opérationnelles reposant sur une architecture web de type « remote repository » (« dépôt » ou « dossier » de données distant, accessible par webservice).
- › Le renforcement du partenariat avec Senior Montessori (association de formation et d'accompagnement des professionnels du vieillissement) et la poursuite de l'implémentation de la **méthode Montessori adaptée aux seniors**.
- › L'optimisation de l'organisation du travail par la transformation digitale.

Service aux bénéficiaires

Les prestations / Verrichte diensten

Heures de prestations en journée (de 6h à 20h)
Aantal daguren (van 6u. tot 20u.)

46 932 h/u

Heures de prestations inconfortables (soirées, weekends et jours fériés)
Aantal onregelmatige uren (avonden, weekend en feestdagen):

15 454 h/u

Heures de prestations en nuit
Aantal nachturen

15 016 h/u

Les bénéficiaires / De begunstigten

En 2021,
le service de
Gammes a
accompagné
275
bénéficiaires.

Les **bénéficiaires** sont tous des personnes adultes en perte d'autonomie, dépendantes, âgées, désorientées, malades, handicapées ou ne pouvant rester seules, **habitant la Région de Bruxelles-Capitale**.

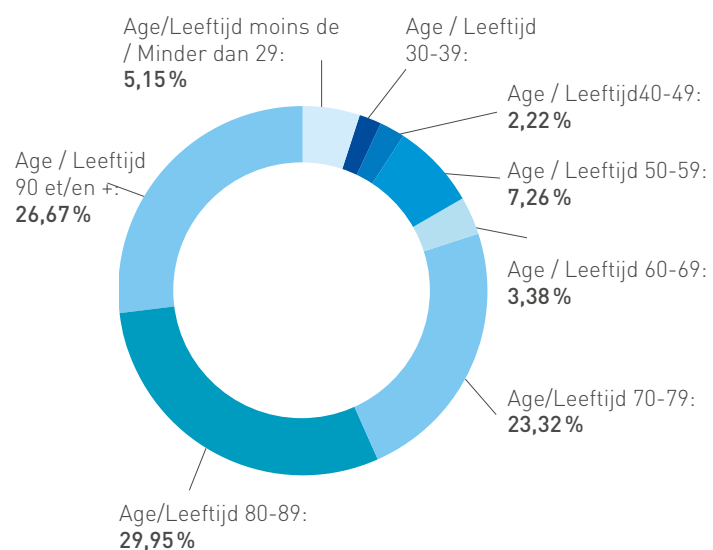
Les personnes intéressées par notre service reçoivent les conditions de prestation qu'elles doivent nous renvoyer signées et accompagnées d'une **attestation médicale** (grille d'évaluation de l'autonomie) **complétée par un médecin** et justifiant ce maintien à domicile et le besoin de garde.

La visite d'un travailleur social (assistant social, ergothérapeute ou infirmier social) est réalisée avant la prestation. Elle permet de s'assurer que la demande entre dans notre champ d'action, de définir les attentes des bénéficiaires et que toutes les conditions soient réunies pour démarrer les prestations.

L'action développée s'inscrit dans un contexte social, où toutes les personnes exprimant un besoin de garde sont notre priorité. Par le besoin de présence active et continue, **Gammes** constitue le maillon manquant dans la chaîne des activités d'aide à domicile.



ÂGE DES BÉNÉFICIAIRES / LEEFTIJD VAN DE BEGUNSTIGDEN



83% de nos bénéficiaires ont plus de 60 ans, Gammes favorise leur maintien à domicile.

83% van onze begunstigten is ouder dan 60 jaar. Gammes zorgt er mee voor dat zij thuis kunnen blijven wonen.

De **begunstigten** zijn allemaal volwassenen die in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest** gedomicilieerd zijn en die **niet langer volledig zelfstandig kunnen wonen, zoals ouderen, gedesoriënteerde mensen, personen met een beperking of mensen die niet alleen mogen blijven.**

De mensen die geïnteresseerd zijn in onze diensten ontvangen de dienstverleningsvoorwaarden die ze ons ondertekend moeten terugsturen, samen met een medisch attest (evaluatie van de zelfstandigheid) ingevuld door een arts die het thuis blijven wonen en de nood aan een oppasdienst verantwoordt.

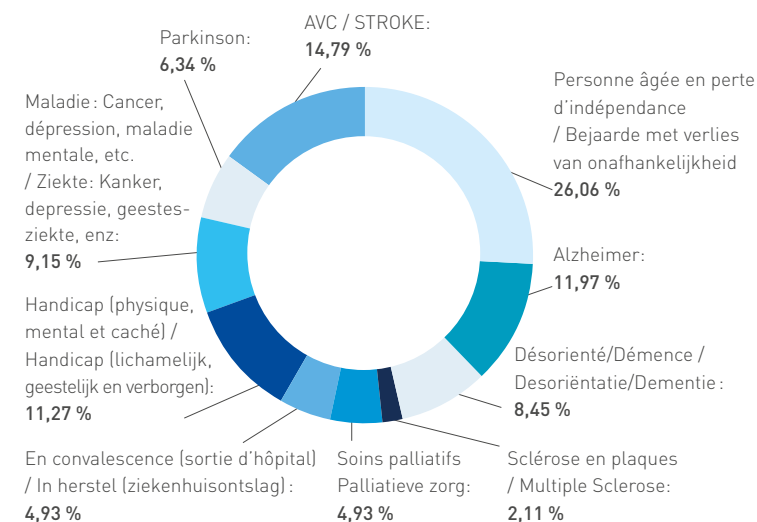
Vóór de start van de dienstverlening zal een verantwoordelijke van de sector (maatschappelijk werker of ergotherapeut) een bezoek brengen aan de geïnteresseerde.

Tijdens dit bezoek wordt er nagegaan of de vraag binnen ons werkdomein valt, wordt er gepeild naar de verwachtingen van de begunstigde en wordt er nagegaan of er aan alle voorwaarden is voldaan om de dienstverlening van start te kunnen laten gaan.

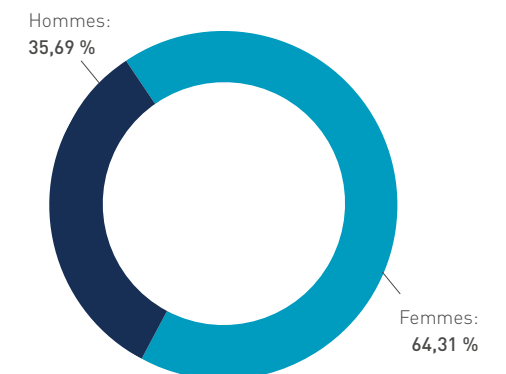
Ons werk kadert in een maatschappelijke context waarin alle mensen die behoefte hebben aan een oppasdienst onze prioriteit zijn. Gammes zorgt voor een actieve en continue aanwezigheid en vormt zo de ontbrekende schakel in de thuiszorgketen.

In 2021 hebben de dienstverleners van Gammes 275 begunstigten begeleid.

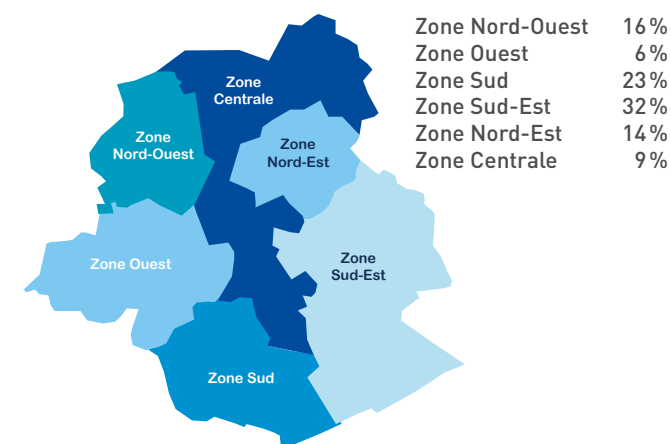
PATHOLOGIE DES BÉNÉFICIAIRES / AANDOENINGEN VAN DE BEGUNSTIGDEN



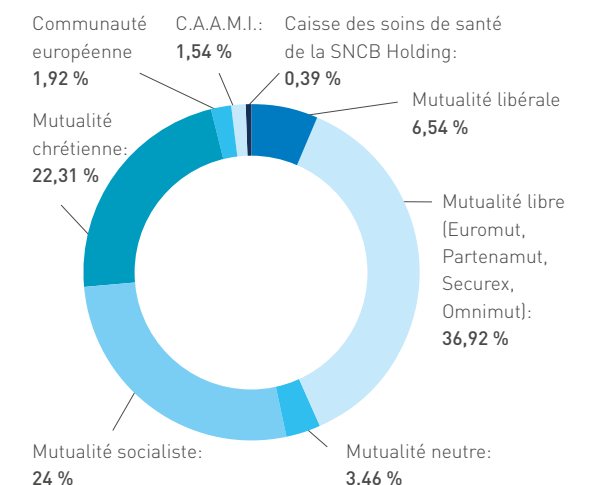
PROPORTION DES GENRES DES BÉNÉFICIAIRES / HET GESLACHT VAN DE BEGUNSTIGDEN



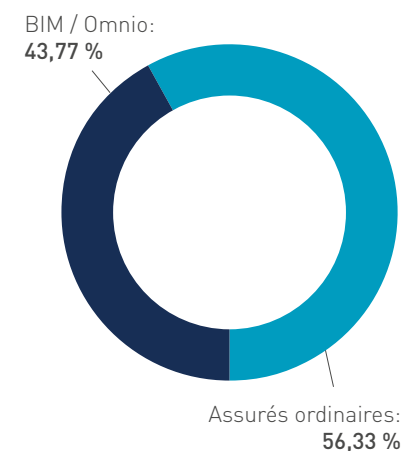
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR COMMUNE / VERDELING VAN DE BEGUNSTIGDEN PER GEMEENTE



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES PAR MUTUELLES / VERDELING VAN DE BEGUNSTIGDEN PER ZIEKENFONDS



BÉNÉFICIAIRES BIM/OMNIO ET ASSURÉS ORDINAIRES / BIM/OMNIO-BEGUNSTIGDEN EN GEWONE VERZEKERDEN



44% de nos bénéficiaires font l'objet d'un tarif préférentiel, un pourcentage qui est en diminution depuis plusieurs années.

Le service n'étant pas financé structurellement (les emplois sont subventionnés mais pas la prestation de garde à domicile) et les tarifs n'étant pas encore liés aux revenus des bénéficiaires, un certain nombre d'entre eux ne peut toujours pas en assumer le coût financier.

42% van onze begunstigten geniet een voorkeurtarief, een percentage dat lager is dan in voorgaande jaren.

Aangezien onze diensten niet structureel worden gefinancierd (de jobs worden gesubsidieerd, maar niet de thuisopassdiensten) en de tarieven nog niet in verhouding staan met de inkomens van de begunstigten, kan een bepaald aantal onder hen de financiële kost van de dienstverlening nog steeds niet dragen.

La demande d'aide

En 2021, Gammes a géré 319 nouvelles demandes dont 44% ont été prises en charge.

De aanvraag voor hulp

In 2021 behandelde Gammes 319 nieuwe aanvragen waarvan er 44% kon worden beantwoord.

Formation et accompagnement

D’année en année, Gammes met tout en œuvre pour concilier sa mission de prestation de service de qualité d’une part et d’insertion socioprofessionnelle durable d’autre part. A ce titre, elle inscrit parmi ses activités un important programme de formation et de suivi de ses travailleurs. Par ailleurs, le public visé par Gammes dans le champ de l’insertion socio-professionnelle n’est pas toujours dénué de qualification³.

Le processus d’accompagnement mis en place par Gammes comprend quatre volets :

- Une formation initiale de garde à domicile dispensée en amont par Idée 53 ;
- Un dispositif d’encadrement en interne ;
- Une formation continuée pour l’ensemble du personnel de Gammes ;
- Une formation qualifiante d’aide familiale.

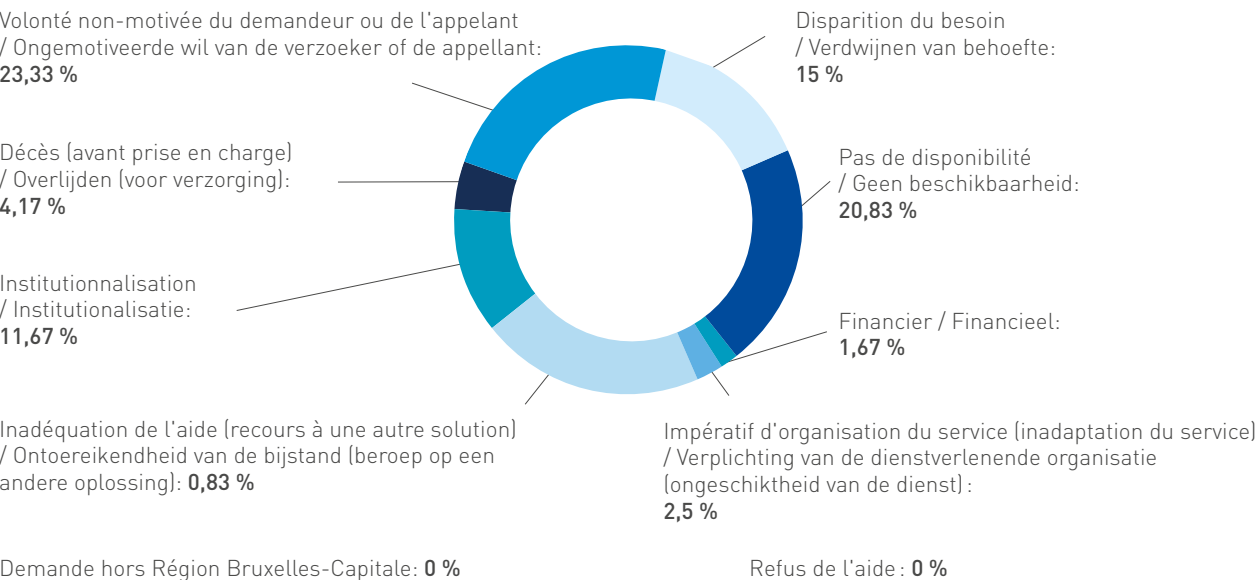
Formation initiale dispensée par « Idée 53 »

Une formation prévue avant l’engagement, d’une durée de 4 mois (499 heures de formation dont 152 heures de stage), est dispensée par Idée 53, qui prépare les candidats au métier de garde à domicile. Cette formation de garde à domicile fait partie du secteur de l’Aide à la Personne et est considérée comme qualifiante. Son contenu est actualisé régulièrement en fonction d’un profil professionnel adapté aux réalités du terrain : psychologie, hygiène/ nutrition/santé, BEPS, déontologie, manutention et confort, animation des personnes âgées, etc.

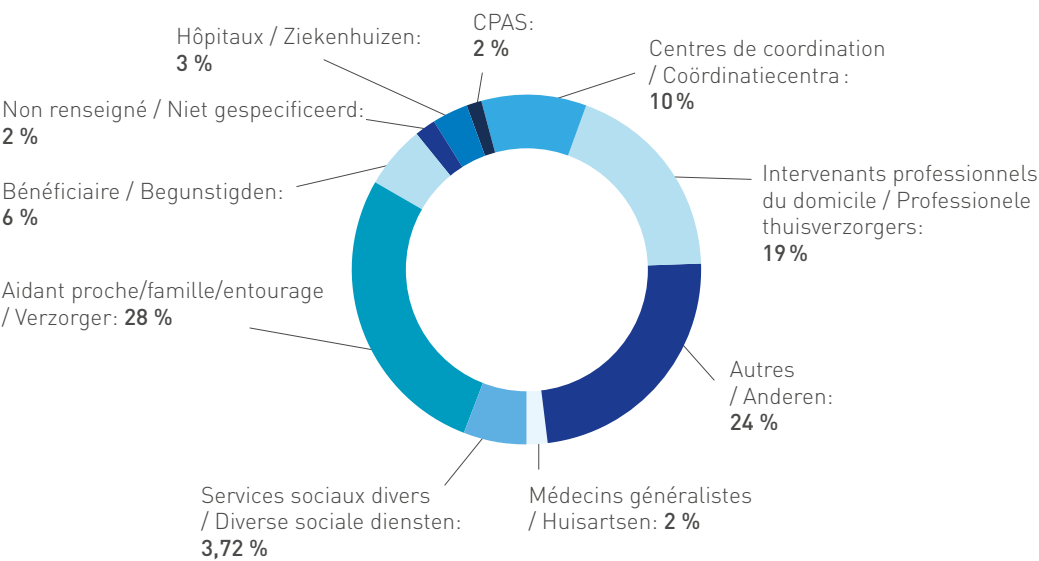
Toutes les personnes sélectionnées au préalable par Idée 53 suivent la formation, la valident et sont engagées ensuite chez Gammes. Pour le groupe 2020-2021, 32 personnes se sont inscrites au test écrit, 22 candidats ont réussis le test et l’entretien, et 18 ont été retenus pour suivre la formation de garde à domicile. Finalement, 16 personnes ont suivi la formation et 16 ont intégré Gammes en 2021.



DEMANDES NON ABOUTIES / NIET-SUCCESSVOLLE AANVRAGEN



ORIGINE DES DEMANDES / HERKOMST VAN DE AANVRAGEN



⁴ Une partie des personnes qui entrent au sein de l’association font partie des demandeurs d’emploi inoccupés à Bruxelles qui sont répertoriés comme peu qualifiés alors qu’ils sont détenteurs d’un diplôme d’études mais non reconnu. Le problème provient de l’absence d’équivalence en Belgique de ces diplômes et des lourdeurs de la procédure de reconnaissance d’équivalence.

Vorming en begeleiding



Jaar na jaar stelt Gammes alles in het werk om haar twee missies te verenigen: kwaliteitsvolle diensten leveren en een duurzaam socioprofessioneel inschakelingstraject aanbieden. Daarom wordt er veel aandacht besteed aan de opleiding en de opvolging van de werknemers. Het is bovendien niet zo dat het doelpubliek van de socioprofessionele inschakelings-trajecten van Gammes per definitie niet gekwalificeerd is⁴.

Het begeleidingstraject van Gammes omvat vier luiken:

- Een eerste opleiding tot thuisoppasser verzorgd door Idée 53;
- Interne omkadering;
- Voortgezette opleiding voor alle personeelsleden van Gammes;
- Een kwalificerende opleiding gezinshulp.

Eerste opleiding door « Idée 53 »



Idée 53 geeft vóór de aanwerving een eerste opleiding van vier maanden (499 uur opleiding waarvan 152 uur stage) die de kandidaten voorbereidt op het beroep van thuisoppasser. Deze opleiding tot thuisoppasser behoort tot de sector personenzorg en wordt als kwalificerend beschouwd. De inhoud wordt geregeld geactualiseerd in functie van de realiteit op het terrein: psychologie, hygiëne/voeding/gezondheid, EHBO, deontologie, verplaatsen van mensen en comfort, animatie voor ouderen enz.

Alle personen die vooraf door Idée 53 werden geselecteerd, kunnen de opleiding volgen, het diploma valideren en nadien worden aangeworven door Gammes. In 2020-2021 hadden 32 personen zich ingeschreven voor de schriftelijke proef, slaagden 22 kandidaten voor de test en het sollicitatiegesprek, en werden er 18 geselecteerd voor de opleiding tot thuisoppasser. Uiteindelijk hebben 16 mensen de opleiding gevolgd en zijn er 14 bij Gammes gekomen.

⁴ Een deel van de mensen die zich aansluiten bij de organisatie zijn werkzoekenden uit Brussel die geklasseerd staan als laaggeschoold hoewel zij wel over een diploma beschikken. Dat diploma wordt echter vaak niet erkend. Het probleem is dat die diploma's in België niet als gelijkwaardig worden beschouwd en dat de procedure voor de gelijkstelling van een diploma erg omslachtig is.

Dispositif d'encadrement

Une méthodologie interne rigoureuse est opérée au sein de l'asbl. Elle comprend :

- › un dispositif d'accueil et d'intégration
- › un suivi en situation au domicile des bénéficiaires
- › des entretiens d'évaluation, des réunions d'équipe et un accompagnement individuel
- › des interventions

Tous ces éléments concourent à briser l'isolement que peuvent connaître les professionnels du service qui assurent seuls leurs prestations au domicile des différents bénéficiaires.

Volume des activités d'encadrement:

Dispositif d'accueil et d'intégration: 458 heures

Il s'agit principalement de permettre au nouveau de se familiariser avec Gammes, de transmettre des informations sur le prescrit du travail (informations générales sur l'organisation, informations sur des points pratiques et administratifs, ...etc.), ainsi qu'à ceux qui en ont le besoin de se mettre à jour en suivant les modules spécifiques assurés par les encadrants-formateurs.

Réunion d'équipe: 122 heures

Des réunions d'équipe de gardes jalonnent l'ensemble du processus et constituent un temps de partage fort et nécessaire qui vient épauler des travailleurs qui exercent une profession solitaire. Au cours de ces séances, ils peuvent échanger sur leurs pratiques, se solidariser sur les coups durs du métier, libérer une parole qui a besoin d'être échangée en groupe, procéder à des études de cas, et faire le point sur leur situation professionnelle.

Intervention: 92 heures

Elle permet aux participants de parler de leurs difficultés en termes de vécu et de ressenti dans leur quotidien professionnel auprès des bénéficiaires en s'adressant à un psychologue externe à l'association.

Suivi individuel (entretien d'appréciation et de développement): 100 heures

Ce suivi individuel est constitué d'entretiens d'appréciation, de développement et d'accompagnement réguliers. Il s'agit surtout de valoriser le travail des gardes à domicile pour les motiver et les inciter à se remettre en question.

Accompagnement en prestation par les encadrants-formateurs : 1.617 heures

Cet accompagnement est assuré par les encadrants-formateurs, eux-mêmes anciens gardes à domicile.

Accompagnement en prestation par les gardes tuteurs : 4.007 heures

Les GAD ont presté ces heures tout en étant accompagnés de stagiaires ou de nouveaux gardes entrants afin de leur faire découvrir le métier ou les intégrer dans des équipes prestant auprès de certains bénéficiaires.

Omkadering

De vzw hanteert een strikte interne methodologie. Die omvat :

- › een onthaal - en integratiesysteem
- › opvolging bij de begunstigden thuis
- › evaluatiegesprekken, teamvergaderingen en individuele begeleiding
- › intervisies

Al deze elementen helpen het isolement te doorbreken waarmee de professionele dienstverleners kunnen worden geconfronteerd aangezien zij hun diensten enkel leveren bij de begunstigden thuis.

Omvang van de omkaderingsactiviteiten:

Onthaal en integratie (informatiesessie bij aanwerving): 458 uur

Het is voornamelijk de bedoeling om de nieuwe werknemers vertrouwd te maken met Gammes, hen te informeren over het werk (algemene informatie over de organisatie, informatie over praktische en administratieve zaken enz.) en om diegenen die hun kennis willen bijschaven specifieke modules aan te bieden die worden gegeven door omkaderend/educatief personeel.

Teamvergaderingen: 122 uur

De teamvergaderingen van de oppassers zijn een belangrijk onderdeel van het hele proces. Deze momenten van uitwisseling zijn noodzakelijk om werknemers met een eenzaam beroep te ondersteunen. Tijdens de vergaderingen kunnen ze van gedachten wisselen over de praktijk, elkaar steunen in de moeilijke aspecten van de job, zaken bespreken die hen van het hart moeten, specifieke gevallen bespreken en de balans opmaken van

hun professionele situatie. Vergaderingen per beroep (verantwoordelijke van de sector, omkaderend personeel) werden in 2017 opgestart.

Intervisie: 92 uur (waarvan 48 uur voor de thuisoppas)

De deelnemers kunnen met een externe psycholoog praten over de moeilijkheden die ze ervaren tijdens het dagelijkse werk bij de begunstigden.

Individuele opvolging (beoordelings- en ontwikkelingsgesprek): 100 uur

Deze individuele opvolging bestaat uit regelmatige beoordelings-, ontwikkelings- en begeleidingsgesprekken. Het is voornamelijk de bedoeling het werk van de thuisoppassers te valoriseren om hen te motiveren en aan te moedigen zichzelf in vraag te stellen.

Begeleiding bij de dienstverlening door het omkaderend/educatief personeel: 1.617 uur

Deze begeleiding wordt verleend door omkaderend/educatief personeel dat zelf als thuisoppasser heeft gewerkt.

Begeleiding door tutor oppassers: 4.007 uur

De oppassers werkten deze uren onder begeleiding van stagiairs of nieuwe binnenkomende oppassers om hen kennis te laten maken met het beroep of om hen te integreren in teams die werken met een aantal van de nieuwe rekruten.

Formation des GAD en insertion

Vorming van de thuisoppassers met een inschakelings-contract



Volumes horaires des activités de la formation continuées des gardes à domicile en contrat d’insertion:

Aantal uren permanente-vormingsactiviteiten voor de thuisoppassers met een inschakelingscontract:

Miracle Morning	3 h/u
Repérer et contourner les pièges déontologiques les plus fréquents / De meest voorkomende ethische valkuilen opsporen en vermijden	7 h/u
L’écoute au cœur de notre travail / Luisteren als kern van ons werk	10 h/u
Ressentir et mieux comprendre le quotidien d'une personne âgée / Het dagelijkse leven van een bejaarde aanvoelen en beter begrijpen	7 h/u
Manutention + recyclage / Omgaan met mensen + recycling	14 h/u
La juste distance relationnelle / De juiste relationele afstand	7 h/u
La collaboration avec les familles: repères systémiques / Samenwerking met gezinnen: systemische verwijzingen	7 h/u
FLP - Français Langue Professionnelle / Frans als beroepstaal	14 h/u
Aider sans assister: le GAD face à un bénéficiaire « qui ne fait rien » / Helpen zonder bij te staan: wanneer de thuisoppas geconfronteerd wordt met een begunstigde "die niets doet".	7 h/u
Les pathologies les plus fréquentes: signes et détection / De meest voorkomende ziekten bij ouderen	7 h/u
Accompagner des personnes souffrant de maladies mentales / De begeleiding van mensen die lijden aan psychische ziekten	7 h/u
Approche, écoute et accompagnement de la personne atteinte de troubles neurocognitifs et dégénératifs / Het benaderen van, luisteren naar en begeleiden van mensen met neurocognitieve en degeneratieve stoornissen	14 h/u
Les différentes formes de handicap / De verschillende vormen van invaliditeit	14 h/u
Aspects psychologiques des personnes en fin de vie / Psychologische aspecten van mensen aan het eind van hun leven	7 h/u
Comprendre, gérer et recadrer l’agressivité d’un bénéficiaire / De agressiviteit van een begunstigde begrijpen en beheersen	7 h/u
L’interculturalité dans l’accompagnement / Interculturaliteit ter ondersteuning	7 h/u
La demande non sollicitée ou quand la demande ne vient pas du bénéficiaire / Een ongevraagd verzoek of een verzoek dat niet van de begunstigde afkomstig is	7 h/u
Intervisions (Covid)	9 h/u
Cultuursensitieve zorgambassadeur	196 h/u
Aide familiale / gezinshulp*	420 h/u

* Comme le métier de garde à domicile, d’intérêt collectif et sociétal, n’est reconnu en Région Bruxelloise par les pouvoirs publics que depuis le 23/11/2018, Gammes organisait jusqu’en 2021 une formation qualifiante d’Aide Familial (AF). Les cours sont aujourd’hui assurés par l’école de promotion sociale CFCS pour ouvrir des perspectives d’emploi dans le secteur après l’emploi ECOSOC. A noter que certains GAD entrent dans cette formation AF dans le dernier trimestre de leur contrat ECOSOC et poursuivent ensuite celle-ci sous contrat ISP de Bruxelles Formation.

Cette formation, répartie sur +/- 15 mois (1160 heures), est suivie en cours de contrat afin d’assurer la reconversion des gardes à domicile sous contrat ECOSOC, une fois les deux ans achevés.

* Aangezien het beroep van thuisoppasser ondanks zijn collectief en maatschappelijk belang niet wordt erkend door de overheden van het Brusselse Gewest, organiseert Gammes een kwalificerende opleiding in de gezinshulp. De lessen worden vandaag gegeven door de sociale onderwijsinstelling CFCS en bieden tewerkstellingsperspectieven in de sector na tewerkstelling in het kader van een doorstromingsprogramma. Merk op dat sommige thuisoppassers starten met de opleiding gezinshulp tijdens het laatste trimester van hun doorstromingscontract en nadien de opleiding verderzetten onder een inschakelingscontract van Bruxelles Formation.

Deze vorming, gespreid over +/- 15 maanden (1.160 uur), wordt gevolgd tijdens de looptijd van het contract om de omschakeling van thuisoppassers onder een doorstromingscontract te verzekeren nadat de twee jaren zijn voltooid

Sorties des GAD engagés sous contrat

Vertrek van de thuisoppassers die onder contract zijn ingeschakeld

Recherche d'emploi	17,14 %
Emploi à l’issue du contrat	14,39 %
Poursuite d’une formation	11,43 %
Abandon	37,14 %
Sortie non connue à l'issue du contrat	20,14 %

Le nombre de sortie positive parmi les travailleurs ayant terminé leur parcours d’insertion est de 41%.

Het aantal positieve uittredingen onder werknemers die hun integratieproces hebben voltooid, bedraagt 41%.

*les sorties positives représentent les personnes qui endéans les 6 mois après la fin de leur contrat sont soit en formation soit ont retrouvé un emploi.
* dit zijn de personen die binnen de zes maanden na het einde van hun contract ofwel een opleiding aan het volgen zijn ofwel werk hebben gevonden.



Formation des GAD permanents

Vorming van permanente thuisoppassers

En constante augmentation, le besoin d'aide à domicile est aussi plus complexe. Afin d'y répondre, Gammes a mis en place des modules de formation destinés aux gardes à domicile permanents pour gérer des bénéficiaires souffrant d'une grande perte d'autonomie et adapter la prestation en fonction de leurs capacités.

Om een kwalitatieve omkadering te kunnen bieden, wordt er permanente vorming voorzien voor het omkaderend personeel. De nodige kennis en vaardigheden zijn permanent in verandering. Het is dus erg belangrijk om die kennis en vaardigheden van het personeel aan te scherpen, door hen collectieve en individuele vorming aan te bieden op maat van hun behoeften en de vereisten van de dienst.

Volume des activités de la formation des gardes à domicile expérimentés :

Aantal uur vormingsactiviteiten voor het omkaderend personeel:

Formation à l'approche Senior Montessori / Vorming in de Senior Montessori benadering	35 h/u
Intervision, supervision, coaching / Workshop / intervisies	39 h/u

Formation du personnel encadrant et support

Vorming van het omkaderend personeel

Pour garantir un encadrement de qualité, le personnel encadrant est continuellement formé. En constante évolution, il est fondamental de mettre à jour les connaissances et les compétences du personnel en proposant des formations collectives ou individuelles adaptées à leurs besoins et à la demande du service.

Om een kwalitatieve omkadering te kunnen bieden, wordt er permanente vorming voorzien voor het omkaderend personeel. De nodige kennis en vaardigheden zijn permanent in verandering. Het is dus erg belangrijk om die kennis en vaardigheden van het personeel aan te scherpen, door hen collectieve en individuele vorming aan te bieden op maat van hun behoeften en de vereisten van de dienst.

Volume des activités de la formation du personnel encadrant et support :

Aantal uur vormingsactiviteiten voor het omkaderend personeel:

Atelier de méta-communication / Workshop meta-communicatie	21 h/u
Intervisions / intervisies	25 h/u
Formation à l'approche Senior Montessori / Vorming in de Senior Montessori benadering	35 h/u
Office 365	21 h/u
Formation au Partenariat Patient / Vorming in « Patiëntenpartnerschap »	66 h/u

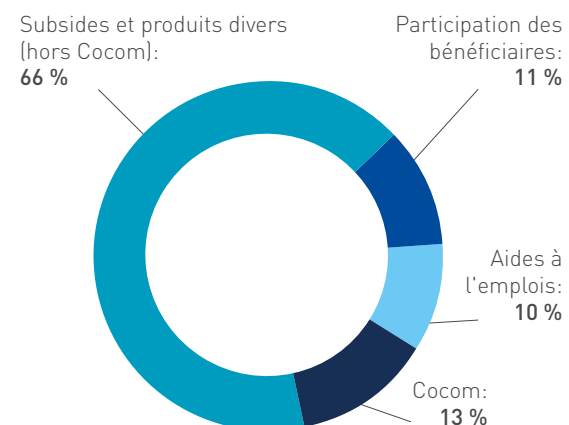
Sommaire financier

Financieel overzicht

En 2021, les revenus sont de 3.676.000 €

In 2021, zijn de inkomsten t.b.v. 3.676.000 €

REVENUS / INKOMSTEN



Participation des bénéficiaires: facturation des prestations de garde à domicile

Aides à l'emploi: réductions structurelles et plans pour l'emploi.

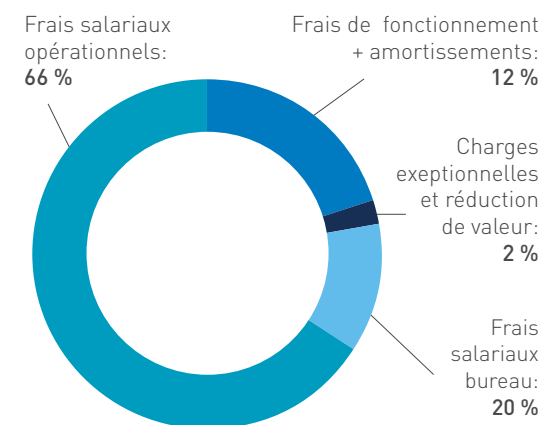
Subsides: Actiris, CoCom, ESMI, Maribel et Fonds 4S.

Bijdragen van de begunstigden: facturatie van de thuisoppasdiensten

Tewerkstellingsmaatregelen: structurele bijdrageverminderingen en tewerkstellingsplannen.

Subsidies: Actiris, GGC, ESMI, Maribel en Fonds 4S.

DÉPENSES / UITGAVEN



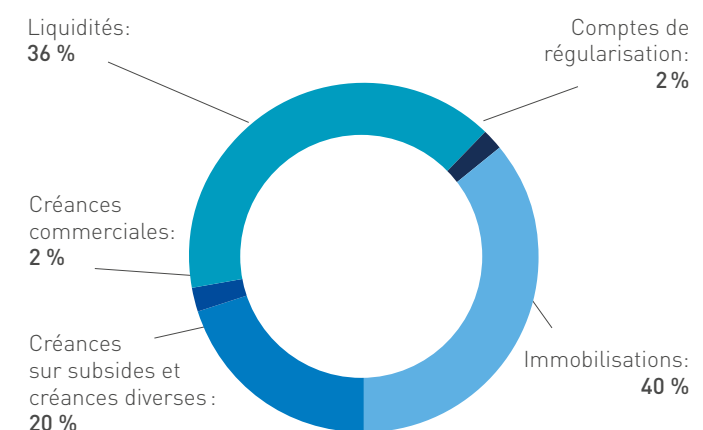
Bilan

Balans

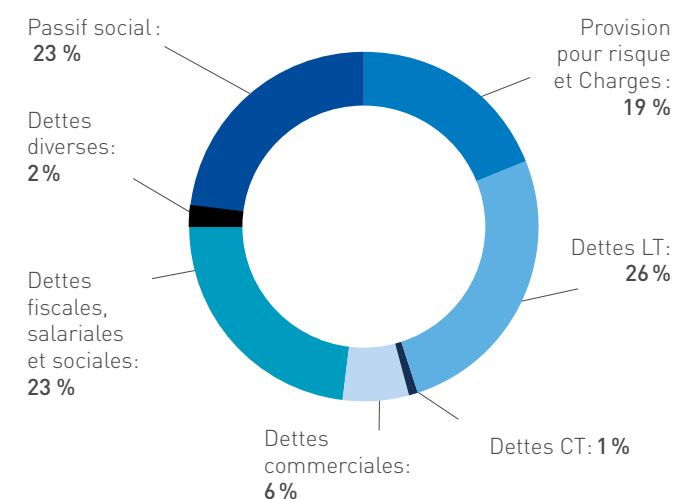
Le total bilan Actif/Passif est de 1.631.000 euros.

De totale balans Activa/ Passiva bedraagt 1.631.000 euro.

ACTIF / ACTIVA



PASSIF / PASSIVA



L'équipe

De team

Les Asbl présentes au Conseil d'Administration

De vzw's aanwezig op de raad van bestuur :



Soins Chez Soi représentée par Catherine Ballant

Cosedi représentée par Laurent Erpicum

Fédération Aide & Soins à Domicile représentée par Audrey Maigre

Idée 53 représentée par Néjia Abdelaoui

Mission locale d'Ixelles représentée par Barbara Nyssen

Mission locale d'Etterbeek représentée par Laurence Carlier

SAM mon réseau aidant représentée par Marine Salou

Président du conseil d'administration : Luc Piloy

L'équipe de Gammes se compose:

Comité de direction

LAURENT Briec - Directeur

LEEMANS Ethel - Directrice adjointe opérationnelle

LIPSYC Maurice - Directeur adjoint
administratif & financier

OZDIL Leyla - Directrice adjointe des ressources
humaines

Chefs d'équipe

DE BELDER Marie - Chef d'équipe

GUINFOLEAU Grégory - Chef d'équipe

HANSOUL Joelle - Chef d'équipe

VAINQUEUR Alphonse - Conseiller en prévention

SCHALLON Pauline - Ergo-Coach

Téléphonie / Administration

EL BOUZAKHI Sana - Téléphoniste / Dispat-
cheuse

ZBAIRI Asma - Téléphoniste / Dispatcheuse

DIALLO Abdoul - Assistant administratif & comp-
table

Encadrants / Formateurs

CHABOTIER Bénédicte - Encadrante / Formatrice

FARO MARQUES Sonia Palmira - Encadrante /
Formatrice

KUMARCI Pakizé - Encadrante / Formatrice

Gardes à domicile

BAH Souleymane - Garde à domicile

BALDE Lalla - Garde à domicile

BANZA KALUMBA Nina - Garde à domicile

BEBI Ndamba - Garde à domicile

BELANWA Methode - Garde à domicile

BENZARTI Abir - Garde à domicile

BIKOUMOU BILONGO Bienvenue Esperance -
Garde à domicile

BILE ISEKA Nadine - Garde à domicile

BOKANGA-BIDI Tania - Garde à domicile

BOUILLE Bahija - Garde à domicile

BOULAICH Ikram - Garde à domicile

BOYOKO BISELENGE Yolande - Garde à domicile

CHARLES Myrlande - Garde à domicile

CHATIAN Rachid - Garde à domicile

CHETROI Raisa - Garde à domicile

DIALLO Ramata - Garde à domicile

DJEUGFANG Rochelle - Garde à domicile

EL BOUZAGGAOUI Rania - Garde à domicile

EL MHEYAOUI Abdelkader - Garde à domicile

GNADRE Towa Jeannette - Garde à domicile

GRUN Angelique - Garde à domicile

HABA Catherine - Garde à domicile

HAKULINKA Daphrose - Garde à domicile

HAPPY EPSE NGUEMELIEU Florence - Garde à
domicile

HARELIMANA Aime Pacis - Garde à domicile

IGOR SOTOMAYOR Pamela Jeanette - Garde à
domicile

ISMAILI Abdelghani - Garde à domicile

KABONGO Francine - Garde à domicile

KADA El Bekkay - Garde à domicile

KARERWA Annonciate - Garde à domicile

KIPAKA MATUWIDI Elise - Garde à domicile

KOKASSA Gustave - Garde à domicile

KUSANGILA LUTU Patient - Garde à domicile

LEMAITRE Joseph Frederic - Garde à domicile

LOKIYO Lofaka - Garde à domicile

LUFWA BA LUFWA Laurie - Garde à domicile

LUMUANGANU Clarysse - Garde à domicile

LUTAYI MAKIESE Sephora - Garde à domicile

MALOKA KALU Judith - Garde à domicile

MAMES DELGADO Maria Del Amparo - Garde à
domicile

MANZAMBI TSHIBONDO Charleine - Garde à
domicile

MAYASI KITUMU Brigitte - Garde à domicile

MBOMBO KAWAWA Josee - Garde à domicile

MBUIRAHE KAVIRA Pierrette - Garde à domicile

MBULI-BIBO Ambroise - Garde à domicile

MOUNIR GLIM Rachida - Garde à domicile

MPWEKELA WA MUKADI Monique - Garde à
domicile

MUKANTABANA Jacqueline - Garde à domicile

MUKARUYONZA Josepha - Garde à domicile

MUKASHEMA Marie Christine - Garde à domicile

MUSOKI WA MUSOKI Anne-Marie - Garde à
domicile

NASRI Sasha - Garde à domicile

NDIKUMANA Francoise

NDONGALA KIMFIATA Didier - Garde à domicile

NGEWA MAKAYA Eric - Garde à domicile

NGOYI BUKASA Pierre-Olivier Esdras - Garde
à domicile

NIYONGERE Justine - Garde à domicile

NYIRARUKUNDO Emeritha - Garde à domicile

OKAY OLUA Deborah - Garde à domicile

PENEVA Stela Asenova - Garde à domicile

RAQUABLI Zakaria - Garde à domicile

RIBAH A'RIME Elise - Garde à domicile

SANDJON Justin - Garde à domicile

SOROPOGUI Jacqueline - Garde à domicile

TAPE Sylvie Josiane - Garde à domicile

TCHATCHOUANG CHIKADIP Christelle - Garde
à domicile

TCHONANG NZESSE Caroline - Garde à domicile

TCHOUANGO Helene Clarisse - Garde à domicile

TIMITE Namizata - Garde à domicile

TSAMENE Victorine - Garde à domicile

TWIZERIMANA Eugenie - Garde à domicile

UHALA KELANGA Isabelle - Garde à domicile

UWAMAHORO Janviere - Garde à domicile

VOUNATSOS Ioannis - Garde à domicile



Chaussée de Charleroi 123 à 1060 Bruxelles
Tél. (02) 537 27 02 - info@gammesasbl.be

www.gammesasbl.be