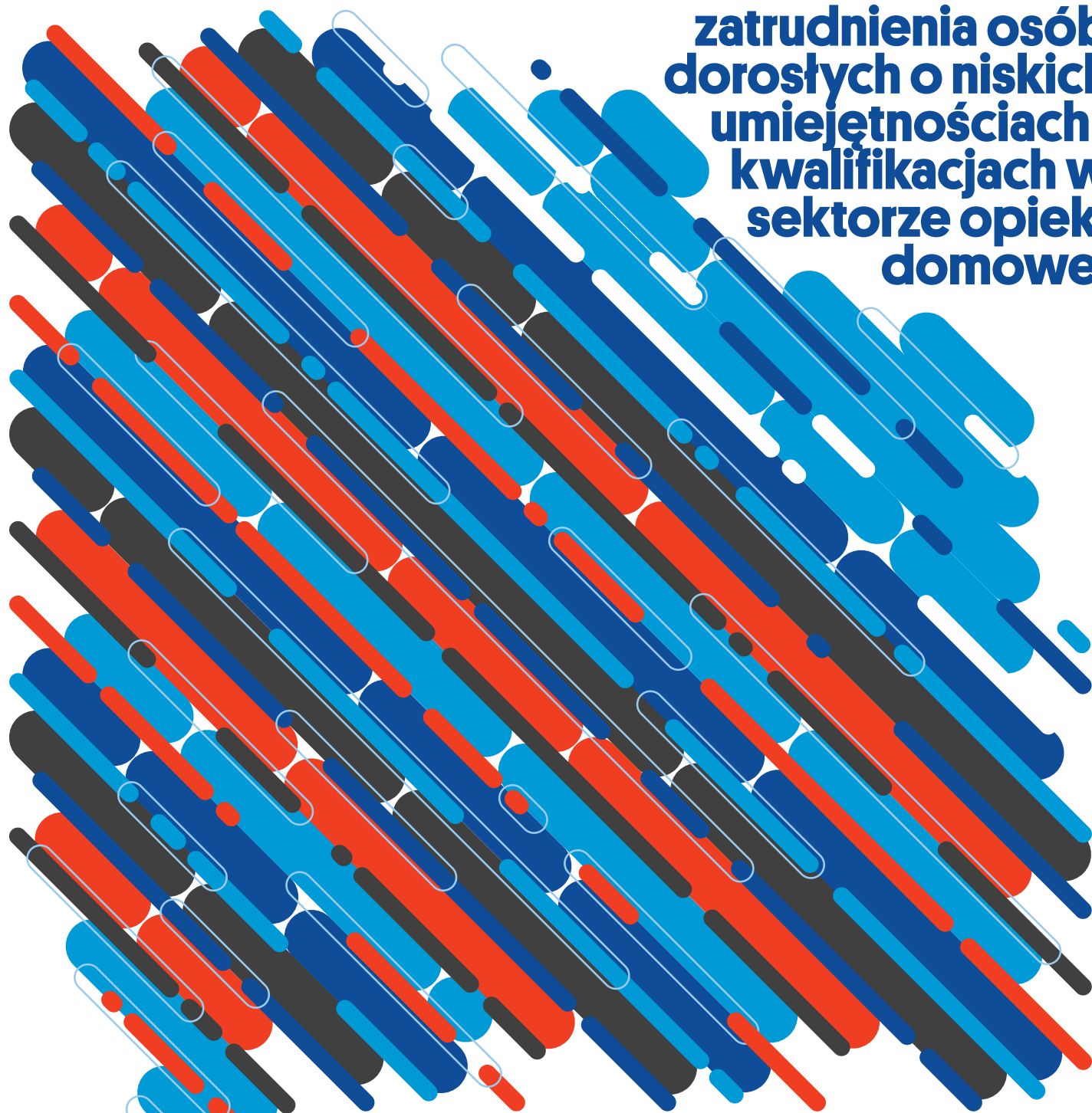




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób dorosłych o niskich umiejętnościach i kwalifikacjach w sektorze opieki domowej



EMPOWER4EMPLOYMENT

Erasmus+ KA204

Partnerstwo strategiczne na rzecz kształcenia dorosłych

NUMER PROJEKTU: 2019-1-TR01-KA204-076960

BIULETYN INFORMACYJNY NR: 1 MAJA 2020



EMPOWER⁴ EMPLOYMENT

EMPOWER4EMPLOYMENT

Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób dorosłych o niskich umiejętnościach i kwalifikacjach w sektorze opieki domowej



OD 2006 R ZARÓWNO SPOŁECZEŃSTWA EUROPY JAK I ICH GOSPODARKI DOŚWIADCZYŁY ZNACZĄCYCH ZMIAN, W TYM INNOWACJI CYFROWYCH I TECHNOLOGICZNYCH, ZWROTU NA RYNKU PRACY ORAZ TRANSFORMACJI DEMOGRAFICZNYCH. SPOŁECZEŃSTWO I GOSPODARKA W DUŻEJ MIERZE OPIERAJĄ SIĘ NA WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKACH, PRZY CZYM WYMAGANIA W ZAKRESIE KOMPETENCJI ULEGAJĄ PRZEMIANOM; OPRÓCZ DOBRYCH UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWYCH (UMIEJĘTNOŚCI CZYTANIA, PISANIA, LICZENIA I PODSTAWOWYCH UMIEJĘTNOŚCI CYFROWYCH) ISTOTNE SĄ KOMPETENCJE OBYWATELSKIE. UMIEJĘTNOŚCI TAKIE, JAK KREATYWNOŚĆ, KRYTYCZNE MYŚLENIE, PODEJMOWANIE INICJATYW ORAZ ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW ODGRYWAJĄ CORAZ WIĘKSZĄ ROLĘ W RADZENIU SOBIE ZE ZŁOŻONOŚCIĄ ZMIAN ZACHODZĄCYCH W DZISIEJSZYM SPOŁECZEŃSTWIE.

W sprawozdaniu zatytułowanym „dokument otwierający debatę na temat globalizacji”, Komisja Europejska oświadczyła, iż kluczem do wzmocnienia pozycji na rynku pracy jest uczenie się przez całe życie. Równy dostęp do wysokiej jakości edukacji oraz szkoleń jest znaczącym sposobem na redystrybucję bogactwa w społeczeństwie. Umiejętności odgrywają kluczową rolę w określaniu przewagi komparatywnej krajów w globalnych łańcuchach wartości (GVC). Umiejętności państw mają wpływ na wiele możliwości i wyzwań związanych z GVC. Prognoza OECD pokazuje, w jaki sposób państwa mogą w pełni wykorzystać globalne łańcuchy wartości, zarówno pod względem społecznym, jak i ekonomicznym inwestując w umiejętności swoich społeczeństw. Zasadnicze znaczenie ma zastosowanie podejścia polegającego na zaangażowaniu wszystkich organów państwowych. Kształcenie dorosłych poprawia innowacyjność, wydajność, rentowność i motywację pracowników. Pomaga także poprawić konkurencyjność gospodarczą i wzrost gospodarczy kraju.

Potrzeby w zakresie kompetencji nie są stałe; zmieniają się przez całe życie i w ciągu pokoleń. Dlatego ważne jest, aby zapewnić wszystkim dorosłym możliwość zdobycia wymaganych kompetencji w zakresie ciągłego szkolenia zawodowego oraz edukacji dorosłych lub różnych form uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. W odpowiedzi na obecne luki kompetencyjne w społeczeństwie, europejski

„filar praw socjalnych” podkreśla znaczenie pierwszej zasady, iż „każdy ma prawo do wysokiej jakości edukacji włączającej, szkoleń oraz uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i zdobycia umiejętności, które umożliwią im pełne uczestnictwo w życiu społecznym i skuteczne radzenie sobie ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy”.

Światowa populacja szybko się starzeje, przy czym rośnie odsetek chorób przewlekłych. Obecny rozwój demograficzny i zmiany w Europie doprowadziły do wzrostu zainteresowania opieką domową, jako że w najbliższej przyszłości więcej osób będzie zależnych od tego typu usług. W wielu krajach Europy, braki finansowe oraz ograniczone zasoby wyszkolonego personelu są postrzegane jako przyczyna niezaspokojonych potrzeb w zapewnieniu koniecznej opieki. Niedostateczna liczba personelu opieki domowej oraz brak odpowiednio wykwalifikowanych takich pracowników to problemy, z jakimi zmagają się niektóre państwa.

Pomimo iż pracownicy ci są uznawani za bardzo ważnych dla właściwego funkcjonowania usługi opieki domowej, wciąż pojawiają się obawy związane z poważnym globalnym niedoborem w zakresie zapewnienia pracowników w tym sektorze. Tendencje wskazują, iż w przypadku braku skutecznych planów zwiększenia liczby pracowników, w przyszłości ten kryzys będzie się nasilał.

Rosnące zapotrzebowanie na opiekę domową będzie wymagało rozszerzenia usług opieki formalnej i zwiększenia koniecznych wydatków. Sytuacja ta rodzi pewne pozytywne oczekiwania w zakresie możliwości zatrudnienia w sektorze. Pracownicy o niskich kwalifikacjach oraz ci zatrudnieni w zawodach, gdzie wysokie kwalifikacje nie są wymagane, charakteryzują się tendencją do podejmowania mniej stabilnego zatrudnienia, w odróżnieniu od osób posiadających wyższe kwalifikacje. Są oni bardziej skłonni do podjęcia decyzji o samozatrudnieniu, aniżeli osoby o średnim lub wysokim poziomie wykształcenia i istnieje większe prawdopodobieństwo, że zostaną oni zatrudnieni na podstawie tymczasowej umowy o pracę. Osoby bez odpowiednich umiejętności są w dużym stopniu narażone na zmiany zachodzące na rynku pracy.

Struktura partnerstwa: Struktura partnerstwa projektu obejmuje gubernatora i koordynatora Izmiru (Turcja), Redefine-Associação Para A Investigação, Educação E Desenvolvimento (Portugalia), WSBINOZ - Wyższą Szkołę Biznesu I Nauk O Zdrowiu (Polska), BIT MANAGEMENT-Bit Management Beratung GesmbH (Austria), Izmir of Commerce (Turcja), Gmina Menderes (Turcja).



POCZĄTEK PROJEKTU

11.11.2019

ZAKOŃCZENIE PROJEKTU

10.11.2021

CEL PROJEKTU

Głównym celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie osób dorosłych o niskich kwalifikacjach i umiejętnościach. Zostanie to osiągnięte poprzez zdefiniowanie i ocenę wymaganych umiejętności, kompetencji oraz opracowanie narzędzi. Dzięki wykorzystaniu metod, podręcznika, portalu i programu nauczania osoby o niskich umiejętnościach i kwalifikacjach uzyskają wsparcie potrzebne do znalezienia i dopasowania stanowiska wymagającego odpowiednich umiejętności i kompetencji w sektorze opieki domowej.

GŁÓWNE REZULTATY UPOWSZECHNIANIA PROJEKTU

W celu sprostania tym wyzwaniom, partnerstwo opracuje:

1

PODRĘCZNIK DEFINIUJĄCY UMIEJĘTNOŚCI/ KOMPETENCJE,

określający podstawowe i przekrojowe kompetencje wymagane do zatrudnienia w sektorze opieki domowej, ze szczególnym uwzględnieniem koncepcji szkoleniowych skoncentrowanych na uczeniu oraz odpowiedniej metodologii weryfikacji umiejętności osób poszukujących pracy.

2

PROGRAM SZKOLENIOWY

mający na celu wyposażenie trenerów osób dorosłych, doradców zawodowych i pośredników pracy w niezbędne materiały, aby mogli odpowiednio pokierować osobami poszukującymi pracy w sektorze opieki domowej i przygotować je do podjęcia tego zatrudnienia.

3

PLATFORMA SŁUŻĄCA DO DOPASOWYWANIA OFERT ZATRUDNIENIA,

która połączy osoby poszukujące pracy i potencjalnych pracodawców, ułatwiając tym samym zatrudnienie w tym obszarze. W szczególności osoby o niskim poziomie wykształcenia muszą być wspierane nie tylko w zakresie rozwoju umiejętności, ale w szczególności w zakresie wejścia na rynek pracy. Umożliwiłoby to organizacjom zajmującym się zapewnianiem profesjonalnej opieki domowej, a także osobom potrzebującym opieki prywatnej nawiązanie kontaktu z potencjalnymi pracownikami.



EMPOWER4EMPLOYMENT Spotkanie inaugurujące projekt (16-17 stycznia, Portugalia)

Wpływ pandemii COVID-19 na opiekę domową i korelacja z projektem EMPOWER4EMPLOYMENT:

Populację najbardziej dotkniętą wirusem COVID-19 stanowią osoby starsze oraz osoby cierpiące z powodu przewlekłych chorób i niepełnosprawności, dlatego też opieka domowa dedykowana tym właśnie grupom jest bardzo ważna. Pracownicy opieki powinni mieć odpowiednie kwalifikacje w zakresie sprawowania opieki nad osobami starszymi z zaawansowaną chorobą. Ponadto, ważne jest, aby pomiędzy profesjonalistami zaistniała współpraca dotycząca wymiany wiedzy na temat opieki długoterminowej i paliatywnej. Wyniki projektu Empower4Employment będą również wspierać instytucje zapewniające opiekę domową oraz pracowników opieki domowej w okresie trwania pandemii, takich jak COVID-19.

Projekt jest zgodny z wytycznymi dotyczącymi opieki domowej w pandemii COVID-19 opracowanymi przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) i Europejskie Centrum Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC). Projekt EMPOWER4EMPLOYMENT pomoże społecznościom zaspokoić potrzeby w zakresie środków zdrowia publicznego związanych z organizowaniem bezpiecznej opieki domowej oraz z kwestią dotyczącą kompetencji oraz umiejętności, które pracownicy powinni posiadać w celu wykonywania obowiązków związanych z utrzymaniem ciągłej opieki wysokiej jakości podczas trwania pandemii takich, jak COVID-19.



Spotkanie inauguracyjne projektu EMPOWER4EMPLOYMENT odbyło się w Setubal-Lisbol w Portugalii w dniach 16–17 stycznia 2020. Przed krótką prezentacją organizacji wszystkich partnerów uczestniczących w projekcie, jego koordynator przedstawił projekt Empower4Employment, zaczynając od omówienia aktualnej sytuacji w krajach uczestniczących, w odniesieniu do głównych problemów dotyczących starzejącą się ludność i osoby niepełnosprawne, ze szczególnym uwzględnieniem przypadków, w których osoby te żyją samotnie. Ponadto odniesiono się do tego, w jaki sposób rzeczywiste tendencje demograficzne wpływają na sytuację społeczeństwa. W trakcie prezentacji szczegółowo omówiono wytyczne projektu, narzędzia oraz plany, po których nastąpiło omówienie wyników upowszechniania. Specjalna sesja została poświęcona pierwszemu rezultatowi, a mianowicie podręcznikowi definiującego umiejętności/kompetencje.





Pod koniec drugiego dnia spotkania ambasador Republiki Turcji w Lizbonie, Lale Ülker, uhonorował zespół projektowy wystosowując zaproszenie na spotkanie w trakcie, którego wszyscy członkowie tego międzynarodowego projektu, podzielili się szczegółami przedsięwzięcia.





**NA ŚWIECIE
ISTNIEJE DUŻA
ROZBIEŻNOŚĆ MIĘDZY
ZAPOTRZEBOWANIEM
NA OPIEKĘ DOMOWĄ A
LICZBĄ PRACOWNIKÓW
OPIEKI DOMOWEJ.**

Przedstawienie wyników dotyczących pierwszego rezultatu projektu w krajach partnerskich i innych państwach na świecie.

W KAŻDYM KRAJU PARTNERSKIM ORAZ NA CAŁYM ŚWIECIE OKREŚLANE SĄ AKTUALNE PROFILE ZAWODOWE PRACOWNIKÓW OPIEKI DOMOWEJ. PONADTO DOKONANO PRZEGLĄDU RÓŻNYCH PROFILI ZAWODOWYCH, ICH GŁÓWNYCH DZIAŁAŃ, ŚRODOWISKA PRACY, A TAKŻE WYMAGANYCH KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI.



KRAJE PARTNERSKIE

1. W POLSCE istnieją 4 kategorie zawodowe, które można zakwalifikować do projektu. Do tych kategorii należą: opiekun osób starszych, opiekun w domu pomocy społecznej, opiekun medyczny i osobisty asystent osoby niepełnosprawnej. Jak sama nazwa wskazuje, kategoryzacja zawodowa zdecydowanie w większym stopniu dotyczy miejsca zatrudnienia, jego specyfiki i zakresu obowiązków, a w mniejszym stopniu umiejętności oraz kompetencji, ponieważ są one podobne i wynikają z potrzeby opieki i wsparcia.

2. W AUSTRII istnieją obecnie 4 profile zawodowe, które można uwzględnić w projekcie: 24-godzinny opiekun, opiekun domowy/pomocnik, opiekun osób starszych oraz asystent opieki. Podczas gdy 24-godzinni opiekunowie i opiekunowie domowi zatrudnieni są głównie w obszarach wsparcia i pomocy osobom potrzebującym opieki, asystenci opieki mają już bardziej złożone i konkretne zajęcia, które obejmują rzeczywiste zadania opiekuńcze, a także drobne czynności medyczne.

3. W PORTUGALII usługi opieki domowej są świadczone przez zespół, który zapewnia opiekę i usługi rodzinom lub osobom w ich własnych domach. Dotyczy to pacjentów pozbawionych wsparcia rodziny, którzy ze względu na swój fizyczny i umysłowy stan nie mają możliwości zaspokojenia tymczasowo lub na stałe swoich podstawowych potrzeb lub wykonywania codziennych czynności. Istnieją dwa różne rodzaje usług opieki domowej, tj. standardowa i zintegrowana usługa opieki domowej. W ramach standardowej usługi opieki domowej opracowano i wdrożono strukturę, która polega na zapewnieniu zindywidualizowanej i osobistej opieki w domu osobom i ich rodzinom, gdy z powodu choroby,

niepełnosprawności lub innej przeszkody nie mogą sobie zapewnić okresowo lub na stałe spełnienia podstawowych potrzeb i / lub możliwości wykonywania codziennych czynności.

Usługi są wstępnie skonfigurowane dla osób starszych, niepełnosprawnych dorosłych i osób pozostających w sytuacji zależności. Z drugiej strony, zintegrowana usługa opieki domowej to zestaw multidyscyplinarnych, elastycznych, kompleksowych, dostępnych i wyraźnie określonych działań oraz wsparcie w zakresie opieki, opieki społecznej i opieki zdrowotnej.

Wszystkie te działania mają być zapewnione w domu, 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu, i są dedykowane osobom w pozostającym w sytuacji wysokiej zależności, pacjentom z HIV i ich rodzinom. Personel wpisuje się w kategorie pracowników opieki domowej, takich jak pomocnik rodziny, asystent wsparcia rodziny i społeczności, pracownik opieki geriatrycznej, technik wsparcia rodziny i wsparcia społeczności, technik geriatryi.

4. W TURCJI usługi opieki domowej świadczone są przez różnego rodzaju organizacje: usługi opieki domowej związane z ministerstwem zdrowia, usługi opieki domowej powiązane z gminami, prywatne instytucje świadczące opiekę domową oraz indywidualni opiekunowie lub asystenci (opiekunowie). Istnieją różne rodzaje kategorii opiekunów domowych: 24-godzinni opiekunowie/ pracownicy opieki, opieka domowa/asystenci, personel opiekuńczy oraz personel pomocniczy. Na tym stanowisku oczekuje się takich kwalifikacji, jak certyfikacja, doświadczenie w opiece domowej, przy czym poszukiwani są opiekunowie legitymujący się świadectwem ukończenia szkoły średniej.



INNE KRAJE

1. W STANACH ZJEDNOCZONYCH do pracowników opieki domowej należą pracownicy świadczący opiekę osobistą, opiekę zdrowotną w domu oraz asystenci pielęgniarzy pracujący w dwóch obszarach: usługi opieki medycznej w domu oraz usługi opieki domowej dla osób starszych i osób niepełnosprawnych. Aktualnie w projekcie uwzględnione są trzy profile zawodowe - pomoc pielęgnacyjna, pomoc domowa i asystenci pielęgniarzy. Sprawowanie opieki w domu, niezależnie od tytułu zawodowego, zazwyczaj obejmuje wsparcie w codziennych czynnościach, takich jak pomoc przy podawaniu posiłków, ubieranie się i kąpiel.

2. W KANADZIE wyróżnia się obecnie dwa profile stanowisk, które można uwzględnić w projekcie. Są to pracownicy pomocy domowej i pracownicy służby zdrowia.

3. W KRAJACH AFRYCE profil pracowników opieki domowej obejmuje cztery różne kategorie: opiekunowie, wykwalifikowany personel medyczny, wolontariusze opieki domowej, pracownicy służby zdrowia – wolontariusze. Praca wolontariuszy mają ogromne znaczenie w zakresie usług opieki domowej. Usługi opieki domowej świadczone są przez organizacje charytatywne, które, podobnie jak prywatne przedsiębiorstwa, świadczą usługi na zasadzie wolontariatu. Podczas, gdy prywatne przedsiębiorstwa świadczą usługi, takie jak opieka paliatywna, opieka szpitalna, stowarzyszenia wolontarystyczne wydają się koncentrować na opiece, takiej jak udzielaniu wsparcia w leczeniu HIV i gruźlicy, edukacji zdrowotnej oraz dotyczącej higieny.

4. W INDIACH 91,6% pracowników opieki domowej, to członkowie rodziny sprawujący opiekę nieformalną, gdzie właśnie ci nieopłacani opiekunowie rodzinni stanowią najczęstsze źródło wsparcia. Poza tym powszechne są również prywatne ośrodki opieki. Profil pracowników opieki domowej obejmuje cztery różne kategorie: asystent osobisty osoby niepełnosprawnej, prywatny personel medyczny nie posiadających odpowiednich kwalifikacji, przeszkolony opiekun i asystent pielęgniarzy.

5. W KRAJACH BLISKIEGO WSCHODU pomoc domową polegającą na sprawowaniu osobistej opieki nad pacjentem świadczona jest przez zespół osób. Wyszkolona, otrzymująca wynagrodzenie gospodyni domowa może przejąć rolę domowej pomocy medycznej. Większość opieki domowej w krajach Bliskiego Wschodu świadczona jest w formie opieki nieformalnej – w wielu przypadkach przez małżonków, dorosłe dzieci i innych członków rodziny. Niektóre państwa wspierają rodziny, wprowadzając programy takie, jak Program Wsparcia Rodzin w celu

udzielenia pomocy rodzinom zmagających się z problemami w opiece nad osobami starszymi, poprzez wprowadzenie zachęt podatkowych dla osób pełniących opiekę nad tymi pacjentami oraz zwiększenie zakresu opieki dziennej.

6. W JAPONII zakres usług i instytucji związanych obecnie z opieką domową jest znacznie szerszy, obejmując pomoc w domach opieki / mieszkaniach, domach opieki dla dorosłych, usługi opieki domowej i hospicjum. Japońskie Ministerstwo Zdrowia, Pracy i Opieki Społecznej stosuje Międzynarodową Standardową Klasyfikację Zawodów, aby ustalić nazwy stanowisk dla swoich pracowników służby zdrowia. Profil pracowników opieki domowej obejmuje cztery różne kategorie: pracowników opieki osobistej, pracowników służby zdrowia w społeczności, wolontariusza promocji zdrowia.

7. W CHINACH rynek usług opieki domowej znajduje się na wczesnym etapie rozwoju, przy czym niewiele jest instytucji zapewniających tę pomoc. Usługi opieki długoterminowej obejmują nieformalną opiekę nad osobami starszymi sprawowaną przez członków rodziny oraz formalną opiekę zapewnianą przez instytucje lub społeczności zawodowe. Zgodnie z tradycją chińskiej kultury nabożności synowskiej młodszy członkowie rodziny ponoszą główną odpowiedzialność za opiekę nad osobami starszymi. Według Raportu Rozwoju Rodziny w Chinach, 90% osób starszych mieszka w domu, a ich głównymi opiekunami są małżonkowie, synowie, teściowie i córki. Z drugiej strony większość profesjonalnych opiekunów stanowią zwolnieni pracownicy lub pracownicy migrujący z obszarów miejskich i wiejskich, którzy nie mają wystarczającego wykształcenia, wiedzy i umiejętności do sprawowania długoterminowej opieki.

8. W AMERYCE ŁACIŃSKIEJ usługi opieki domowej dla osób starszych stanowią czwartą formę opieki, która stanowi część Narodowej Strategii Opieki. Obejmuje to opiekę i pomoc dla osób starszych w zależności od poziomu ich zależności, świadczonych w miejscu ich zwykłego miejsca zamieszkania. Działania obejmują pomoc w codziennej kąpieli, przygotowywaniu i dostarczaniu posiłków; sprzątanii domu, opiece medycznej; towarzyszeniu podczas wizyt lekarskich, korzystaniu z transportu publicznego, zakupów lub dokonywaniu płatności itp. W tym sektorze odnotowuje się brak właściwych usług publicznych dla osób starszych, dlatego też oferowane usługi zapewniane są w połączeniu z tymi świadczonymi przez instytucje prywatne. Profil pracowników opieki domowej obejmuje dwie różne kategorie: opiekuna i osobistego asystenta.



PRACOWNICY OPIEKI DOMOWEJ

SZKOLENIE

Opiekunowie domowi zostali przeszkoleni przez różnego typu organizacje, gdzie szkolenie różniło się czasem trwania.

USŁUGODAWCY

W większości krajów funkcjonuje mieszana procedura świadczenia opieki domowej - prywatni usługodawcy (placówki dochodowe i niedochodowe), obok usługodawców publicznych zapewniają opiekę domową oraz domy opieki społecznej.

NAJBARDZIEJ POSZUKIWANE UMIEJĘTNOŚCI/ KWALIFIKACJE

Umiejętności komunikacyjne pracowników opieki domowej są jednakowe we wszystkich krajach na świecie.

NAZWY STANOWISK

Ustalono, że na świecie istnieją ogromne różnice pod względem liczby stanowisk w sektorze opieki domowej.

DODATKOWE INFORMACJE

Więcej informacji na temat projektu i rezultatów można znaleźć na stronie internetowej projektu pod adresem www.empower4employment.org

ZNAJDŹ NAS



@empower4employment

KOORDYNATOR PROJEKTU

Gubernatorstwo Izmir

www.izmir.gov.tr

PARTNERZY PROJEKTU

Redefine

Redefine - Associação Para A Investigação, Educação E
Desenvolvimento

redefine.pt

WSBINOZ

Wyższa Szkoła Biznesu I Nauk O Zdrowiu

www.medyk.edu.pl

BIT MANAGEMENT

Bit Management Beratung GesmbH

www.bit.at

Izba Handlowa Izmir

www.izto.org.tr

Gmina Menderes

www.menderes.bel.tr

EMPOWER⁴ EMPLOYMENT



İZMİR TİCARET ODASI



ERASMUS+ PROGRAMI KAPSAMINDA AVRUPA KOMİSYONU TARAFINDAN DESTEKLENMEKTEDİR.
ANCAK BURADA YER ALAN GÖRÜŞLERDEN AVRUPA KOMİSYONU VE TÜRKİYE ULUSAL AJANSI SORUMLU TUTULAMAZ.

PROJENUMARASI: 2019-1-TR01-KA204-076960