



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

Stärkung der

Beschäftigungsfähigkeit  
gering ausgebildeter und  
gering qualifizierter  
Erwachsener in der  
häuslichen Pflege



**EMPOWER4EMPLOYMENT**

**Erasmus+ KA204**

**Strategische Partnerschaften für die Erwachsenenbildung**

Projekt Nummer: 2019-1-TR01-KA204-076960



**EMPOWER<sup>4</sup>  
EMPLOYMENT**

# EMPOWER4EMPLOYMENT

Stärkung der  
Beschäftigungsfähigkeit  
gering ausgebildeter  
und gering  
qualifizierter  
Erwachsener in der  
häuslichen Pflege





## Einleitung

Die sichere und professionelle Versorgung von Pflegebedürftigen in der häuslichen Pflege, wie z.B. ältere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigung, Menschen mit nicht heilbaren Krankheiten usw. stellt zweifellos eine der größten Herausforderungen in der heutigen Zeit dar. Nicht nur im Hinblick auf die Gesundheits- und Sozialpolitik, sondern auch im Hinblick auf das Funktionieren der Familie. Da die Zahl der älteren Menschen zunimmt, wird die Qualität der Pflege in unserer Gesellschaft zu einem immer wichtigeren Thema für die politischen EntscheidungsträgerInnen. In den nächsten Jahrzehnten werden sich auch die Bedürfnisse von Menschen mit nicht heilbaren Krankheiten, die die Hauptursache für Beeinträchtigungen und Todesfälle sind, dramatisch verändern. Eine Vielzahl von Menschen mit chronischen Erkrankungen muss aufgrund von eingeschränkter Mobilität zu Hause bleiben und auch Kinder mit schweren gesundheitlichen Problemen oder Menschen mit psychischen Störungen werden häusliche Pflege benötigen.

Die Pflege von pflegebedürftigen Menschen ist mit bestimmten Kosten verbunden, die von der Familie oder dem Staat getragen werden. Die sowohl in psychosozialer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht vorteilhafteste Form der Pflege besteht darin, dafür zu sorgen, dass der/die PatientIn so lange wie möglich in der gewohnten Umgebung leben kann.

Die Zahl der Beschäftigten in der häuslichen Pflege, die sich unverhältnismäßig zum steigenden Bedarf an häuslicher Pflege in der ganzen Welt verhält, unterstreicht die Bedeutung des Projekts Empower4Employment und den Hauptgrund für die Notwendigkeit eines solchen Projekts. In Anbetracht des Problems der Arbeitslosigkeit, welches durch die Covid-19-Pandemie weltweit entstanden ist bzw. sich noch weiter verschärft hat, wird die Vermittlung qualifizierter Personen in Gebiete mit Beschäftigungslücken den Bedürfnissen der ganzen Welt im Hinblick auf den Bedarf des häuslichen

Pflegesektors und die Probleme der Arbeitslosigkeit gerecht. Insbesondere gering qualifizierte Erwachsene gehören zu der Gruppe, die am stärksten von der Arbeitslosigkeit betroffen ist.

Das Projekt Empower4Employment zielt darauf ab die Beschäftigungsfähigkeit von gering qualifizierten und gering ausgebildeten Erwachsenen durch die Definition und Bewertung der erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Entwicklung von Instrumenten, Methoden, Netzwerken, Portalen und Lehrplänen zu stärken, um ihnen die Möglichkeit zu geben, einen Arbeitsplatz im Bereich der häuslichen Pflege zu finden und um damit:

- soziale Ausgrenzung und Armut zu verhindern
- die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu unterstützen
- Beratung und Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten

Das Projekt wird vom Gouverneur von Izmir koordiniert, und die Partnerschaftsstruktur besteht aus Redefine - Associação Para A Investigação, Educação E Desenvolvimento (Portugal), WSBINOZ - Wyższa Szkoła Biznesu I Nauk O Zdrowiu (Polen), bit management Beratung GesmbH (Österreich), Izmir Chamber of Commerce (Türkei) und Menderes Municipality (Türkei).

Das Projekt wird durch das Programm Erasmus+ KA2 "Strategische Partnerschaften für Innovation im Bereich der Erwachsenenbildung", finanziert. Das Projekt wird durch das Programm Erasmus+ KA2 "Strategische Partnerschaften für Innovation im Bereich der Erwachsenenbildung", finanziert.



## FERTIGSTELLUNG DES FORSCHUNGSTEILS DES ERSTEN INTELLEKTUELLEN

# 1

### HANDBUCH FÜR DIE BESTIMMUNG VON FÄHIGKEITEN/KOMPETENZEN.

Das Ziel des Outputs ist die Entwicklung eines Handbuchs zur Bestimmung und Bewertung der formalen und informellen Kompetenzen und Fähigkeiten, die gering qualifizierte Personen benötigen, um eine Karrierechance und eine Position im Bereich der häuslichen Pflege zu finden. Der Prozess der Entwicklung des Handbuchs bestand aus Sekundärforschung und einem Feldforschungsteil. Der Teil der Sekundärforschung wurde in den letzten 6 Monaten abgeschlossen. Im Rahmen der Fertigstellung des Feldforschungsteils wurden die folgenden Elemente erarbeitet:

- Vorgeschlagene Bewertungsmethoden für Fachkompetenzen, Schlüsselkompetenzen und Querschnittskompetenzen
- Vorgeschlagene Bewertungsmethoden für Fachkompetenzen, Schlüsselkompetenzen und Querschnittskompetenzen
- Fertigkeiten und Kompetenzen, über die häusliche Pflegekräfte verfügen sollten
- Der Bedarf an Maßnahmen des öffentlichen Gesundheitswesens im Zusammenhang mit dem Management einer sicheren häuslichen Pflege und die Kompetenzen/Fähigkeiten, über die Pflegekräfte verfügen sollten, um die Qualität der Pflege auch während Pandemien wie COVID-19 aufrechtzuerhalten

Für die Forschung wurde eine qualitative Methodik angewandt und die in den Fokusgruppeninterviews gesammelten Daten lieferten menschliche Antworten, bestehend aus Emotionen, Gefühlen und persönlichen Gedanken der Menschen, die im Pflegesektor arbeiten oder mit ihm verbunden sind, und boten daher eine ganzheitliche Sicht, nicht nur auf die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern auch auf das emotionale Wohlbefinden aller Beteiligten. Aufgrund der außergewöhnlichen Situation in Zusammenhang mit COVID-19, mit der alle Länder konfrontiert waren, wurden die Feldforschungsinterviews von den Projektpartnern sowohl online als auch persönlich durchgeführt. Die jüngsten und anhaltenden Einschränkungen durch die COVID-19-Pandemiekrise beeinträchtigten den Fortgang der Interviews, da viele der für die Interviews ausgewählten TeilnehmerInnen lange Arbeitszeiten im Pflegesektor hatten und immer noch haben. Dies hat sie bis an ihre Grenzen gebracht und mit den anhaltenden Schließungen war es für alle, die an der Organisation der Interviews beteiligt waren, eine sehr schwierige Zeit. Mit der Nachricht, dass die Impfungen in vollem Gange sind, konnten die Interviews jedoch endlich sicher durchgeführt werden.





## START DES ZWEITEN INTELLEKTUELLEN OUTPUTS

### 2

#### DER TRAININGS-LEHRPLAN

Dieser intellektuelle Output zielt darauf ab, AusbilderInnen für Erwachsene, BerufsberaterInnen und ArbeitsvermittlerInnen mit dem notwendigen Material auszustatten, um Arbeitssuchende angemessen zu beraten und auf eine Beschäftigung im Bereich der häuslichen Pflege vorzubereiten.

WYŻSZA SZKOŁA  
Biznesu i Nauk o Zdrowiu w Łodzi

EMPOWER4

KICK - OFF MEETING  
IO2  
TRAINING CURRICULUM

ERASMUS+ KA204 STRATEGIC PARTNERSHIP FOR ADULT EDUCATION  
PROJECT NUMBER: 2019-1-TR01-KA204-076960

Fatma Suzam  
Aneta Orska  
Hande Türker  
Maria-Sophie Schriell  
MODERATOR

7. März 2021, Online Kick- Off Meeting des zweiten intellektuellen Outputs

Der Lehrplan wird die richtigen Qualifikationen für die richtigen Positionen im häuslichen Pflegesektor vermitteln, so dass Fehlbesetzungen auf dem Arbeitsmarkt vermieden werden. Es wird direkte Auswirkungen auf die Effektivität und Kapazität des Arbeitsmarktes geben. Der Ausbildungsplan wird auch den Verbleib von gering qualifizierten Erwachsenen im häuslichen Pflegesektor unterstützen.



## DRITTER INTELLEKTUELLER OUTPUT

Abschluss der Spezifikationserstellung, Beginn der Entwicklungstätigkeiten der Benutzeroberfläche

### 3

#### DIE JOBMATCHING PLATTFORM

Ziel des Outputs ist es, eine Jobplattform zu schaffen, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten ist. Insbesondere Menschen mit niedrigem Bildungsniveau sollen nicht nur bei der Entwicklung von Fähigkeiten, sondern vor allem beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. So können professionelle Organisationen der häuslichen Pflege, aber auch private Pflegebedürftige mit ihnen in Kontakt treten.v

Die Job-Matching-Plattform für den häuslichen Pflegesektor wird sowohl für Arbeitssuchende als auch für potenzielle Arbeitgeber zugänglich sein.

Nach der Fertigstellung der Spezifikation wurde mit der Entwicklung der Benutzeroberfläche begonnen. Die Projektpartner werden in Kürze mit dem Testen der Plattform beginnen.

#### MEETINGS UND HIGHLIGHTS

- Das Empower4Employment-Team hat sich seit Beginn des Projekts monatlich online getroffen. Regelmäßig fanden Online-Projektmeetings statt, um die ordnungsgemäße Durchführung des Projekts zu gewährleisten: Das gesamte Projektteam freut sich bereits sehr darauf, sich wieder persönlich zu treffen.



Online-Projektmeeting, Juni 2021



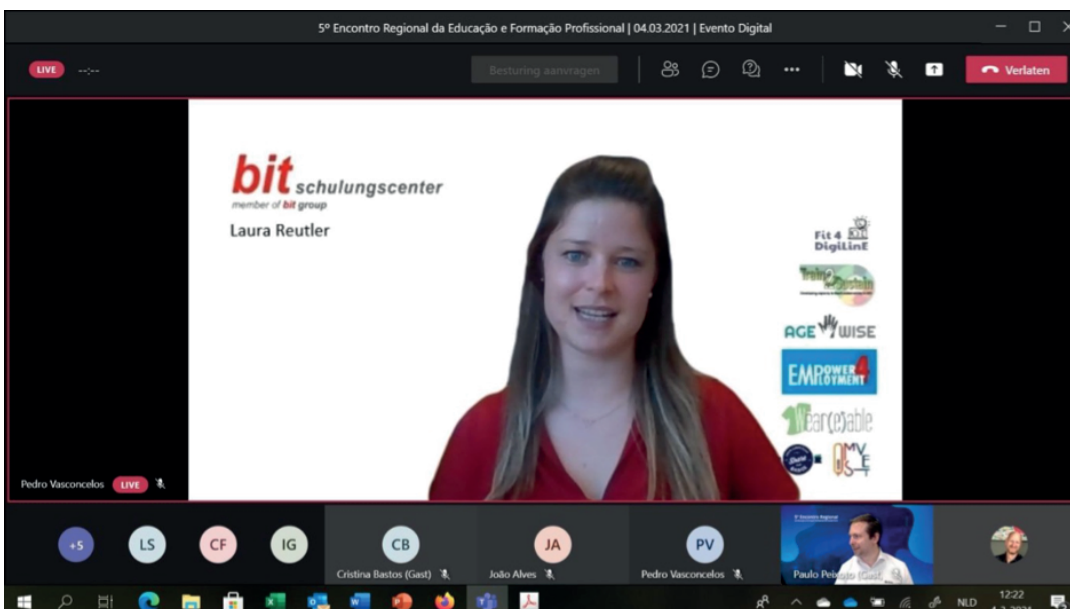


- Unter der Beteiligung des Projektkoordinators fand in der Gemeinde Menderes, einem der türkischen Partner des Projekts, eine Evaluierungssitzung mit dem Bürgermeister, dem Projektteam und den Fachleuten der Abteilung für häusliche Pflege und Gesundheit der Gemeinde statt.



Evaluierungssitzung mit dem Team für häusliche Gesundheit und Pflege, 29. Juni 2021

Das Empower4Employment-Projekt wurde von den Projektpartnern auf zahlreichen internationalen und nationalen Veranstaltungen vorgestellt. Hier einige Beispiele:



Präsentation des Projekts auf der Konferenz "5th Regional Meeting on Education and Professional Training" in Portugal, 4. März 2021



Präsentation des Projekts und Verteilung der Disseminierungsmaterialien beim "Run for Tosia" Event in Lodz, 22. Mai 2021



Information über das Projekt bei einem Treffen mit Doktoranden der Abteilung für öffentliche Gesundheit des Instituts für Gesundheitswissenschaften der Ege-Universität im Rahmen ihres Doktorandenprogramms, 30. Juni 2021

Treffen und Interviews mit Gesundheitsfachkräften im Çiğli Health Center, das für häusliche Pflege und Gesundheitsdienste zuständig ist, 14. April 2021







## WEITERE INFORMATIONEN:

Für weitere Informationen über das Projekt  
und die intellektuellen Outputs besuchen  
Sie bitte die Website des Projekts auf  
[www.empower4employment.org](http://www.empower4employment.org)

## FOLGEN SIE UNS



@empower4employment

## PROJEKTKORDINATOR

Izmir Governorship

[www.izmir.gov.tr](http://www.izmir.gov.tr)

## PARTNERSCHAFTSSTRUKTUR

### REDEFINE

Associação Para A Investigação, Educação E Desenvolvimento (Portugal)

[www.redefine.pt](http://www.redefine.pt)

### WSBINOZ

Wyzsza Szkola Biznesu I Nauk O Zdrowiu (Polen)

[www.medyk.edu.pl](http://www.medyk.edu.pl)

### BIT MANAGEMENT

Bit Management Beratung GesmbH (Österreich)

[www.bit.at](http://www.bit.at)

Izmir Chamber of Commerce

[www.izto.org.tr](http://www.izto.org.tr)

Menderes Municipality

[www.menderes.bel.tr](http://www.menderes.bel.tr)

# EMPOWER<sup>4</sup> EMPLOYMENT



Erasmus+

GEFÖRDERT DURCH DAS ERASMUS+ PROGRAMM DER EUROPÄISCHEN UNION. DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE TÜRKISCHE NATIONALAGENTUR KÖNNEN JEDOCH NICHT FÜR DIE VERWENDUNG DER DORT ENTHALTENEN INFORMATIONEN VERANTWORTLICH GEMACHT WERDEN.

PROJEKT NUMMER: 2019-1-TR01-KA204-076960