

Das Erasmus+ Projekt MiCare

Ein europäisches Good-Practice-Beispiel zur Verbesserung
der häuslichen Pflege älterer Menschen und der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

www.micareproject.eu



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



1 Demographische Entwicklungen, Trends und Herausforderungen

Das europäische Statistikportal Eurostat prognostiziert, dass die Zahl alter Menschen in der EU zwischen 2019 und 2050 um 43 Prozent ansteigen wird, und zwar von 90,5 Millionen Menschen, die 65 Jahre und älter sind, im Jahr 2019 auf 129,8 Millionen im Jahr 2050. Die Zahl hochbetagter Menschen, die 85 Jahre oder älter sind, wird sich in diesem Zeitraum sogar mehr als verdoppeln, von 12,5 Millionen Menschen im Jahr 2019 auf 26,8 Millionen im Jahr 2050. Demgegenüber werden 2050 laut Eurostat um 13,5 Prozent weniger Menschen unter 55 Jahren in der EU leben.¹

Dieser demographische Wandel, die wachsende Zahl alter Menschen und die geringer werdende Anzahl von Menschen im Erwerbsalter wirken sich u. a. auch stark auf die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen und auf die Langzeitpflegesysteme aus.²

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind hinsichtlich der Sicherstellung von ausreichendem und adäquat qualifiziertem Personal in der Langzeitpflege insbesondere mit der Herausforderung der Besetzung offener Stellen konfrontiert. Während der Sektor 2019 insgesamt 6,4 Millionen Menschen in Europa beschäftigte, wird für 2030 ein zusätzlicher Bedarf an bis zu sieben Millionen Pflegekräften und medizinischem Fachpersonal erwartet. Doch bereits jetzt haben viele Pflegebedürftige keinen Zugang zu Langzeitpflegeservices.³

Der Langzeitpflegesektor leidet bereits seit einiger Zeit unter Arbeitskräftemangel. Eine Beschäftigung in der Langzeitpflege gilt als wenig attraktiv. Gründe dafür sind u. a. soziale Stigmatisierung, schwierige Arbeitsbedingungen, eine geringe Bezahlung und oft

eingeschränkte Karriereperspektiven. Die Covid-19-Pandemie hat zu einer weiteren Zuspitzung der Situation beigetragen. So gaben im Jahr 2020 alle europäischen Länder einen erheblichen Mangel an diplomierten Krankenpersonal, AllgemeinmedizinerInnen und Langzeitpflegekräften bekannt. Von der Weltgesundheitsorganisation veröffentlichte Daten zeigen, dass das Arbeitskräftedefizit im Gesundheitswesen in der EU strukturell ist und sich bis 2030 noch verstärken wird.⁴

Parallel zu diesen Trends stellen Menschen mit Migrationshintergrund einen wichtigen Nachwuchspool für Pflegeberufe in Europa dar. Viele einkommensstarke Länder, wie z. B. Österreich, sind auf Arbeitsmigration angewiesen, um ihren Bedarf an Pflegekräften für ältere Menschen abzudecken. In der gesamten OECD sind im Durchschnitt mehr als 20 Prozent der Beschäftigten in der Langzeitpflege MigrantInnen.⁵

Zudem arbeiten in der Langzeitpflege überwiegende Frauen (90 Prozent), und in vielen Mitgliedstaaten der EU wird die informelle Pflege vor allem durch Angehörige geleistet, die ebenfalls in der Mehrzahl Frauen sind.⁶ Die Covid-19-Pandemie hat die Relevanz von Frauen für die Versorgung langzeitpflegebedürftiger Menschen aufgezeigt und der Gesellschaft die unsichtbare – bezahlte oder unbezahlte – Arbeit von Frauen als zentrale Stütze der Wirtschaft im Pflegesektor bewusst gemacht.⁷

Eine Studie des International Centre for Migration Policy Development zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen verweist auf strukturelle und individuelle Hindernisse, die geflüchtete Frauen vor größere Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration stellen als Männer. Zum Beispiel haben Frauen, strukturell gesehen, im Herkunftsland seltener eine formelle Bildung abgeschlossen oder

1 Vgl. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments#Older_people_E2.80.94_population_overview [22.3.2023].

2 Laut OECD-Daten waren im Jahr 2019 26 Prozent der Langzeitpflegebedürftigen in OECD-Ländern zwischen 65 und 79 Jahre alt, und 49 Prozent waren 80 Jahre oder älter. Vgl. www.oecd-ilibrary.org/sites/4c4694a2-en/index.html?itemId=/content/component/4c4694a2-en [24.3.2023].

3 Vgl. European Commission (DG EMPL) and Social Protection Committee 2021, Seite 89.

4 Vgl. www.eurofound.europa.eu/nb/publications/blog/the-pandemic-aggravated-labour-shortages-in-some-sectors-the-problem-is-now-emerging-in-others [22.5.2023].

5 Vgl. www.oecd-ilibrary.org/sites/92coef68-en/1/3/2/index.html?itemId=/content/publication/92coef68-en&csp_=50980b2bb9059e51e35of213ee338dac&itemIGO=oecd&itemContentType=book#boxsection-d1e1333 [22.5.2023].

6 Vgl. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396&furtherPubs=yes> [24.3.2023].

7 Vgl. European Parliament 2021, Seite 11.

haben Schwierigkeiten, ihren Bildungsabschluss anerkennen zu lassen. Letzteres hängt in Österreich einerseits mit der stark reglementierten Berufswelt zusammen, andererseits mit dem Fehlen modularer Verfahren zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Als individuelle Hindernisse für geflüchtete Frauen erweisen sich häufig fehlende Kenntnisse der jeweiligen Landessprache, ein generell niedriger Bildungsstand und mangelndes Wissen über den Arbeitsmarkt und die einschlägigen Berufsbilder.⁸

Im September 2022 hat die Europäische Kommission ihre »Pflegestrategie« veröffentlicht, die u.a. die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Pflege durch die Bekämpfung von Stereotypen und die Einführung von Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen reduzieren möchte. Darüber hinaus wird im Rahmen der Strategie den EU-Mitgliedstaaten empfohlen, die Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Langzeitpflegeservices zu verbessern, die soziale Sicherheit zu stärken und Leitlinien für Qualitätssicherung zu definieren, die eine hohe Qualität der Pflegedienstleistungen sicherstellen. Den Pflegekräften sollen zudem mehr Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung und Umschulung geboten werden, und auch die Arbeitsbedingungen in der informellen Pflege sollen verbessert werden. Schließlich zielt die Strategie darauf ab, dem Personalmangel nicht nur durch Rekrutierung neuer Fachkräfte, sondern auch durch die Bindung schon im Sektor beschäftigter Personen entgegenzuwirken. Möglichkeiten zur Erstausbildung und beruflichen Weiterentwicklung, so z.B. auch im Bereich digitaler Kompetenzen, sollen für alle zur Verfügung stehen.⁹

2 MiCare-Projektziele und Projektergebnisse

Das von November 2020 bis Juni 2023 laufende Erasmus+ Projekt MiCare bezieht sich auf die genannten Herausforderungen der Langzeitpflege und der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen bzw. Migrantinnen und zielt darauf ab, die Qualität der häuslichen Pflege älterer Menschen zu verbessern und zugleich die berufliche und soziale Integration von Frauen mit Migrationshintergrund zu fördern, indem es diesen Frauen Beschäftigungs- bzw. weiterführende Ausbildungsperspektiven in der Heimpflege eröffnet.

Basierend auf einer vergleichenden Studie zu Good-Practice-Beispielen¹⁰ für die Integrationsunterstützung und Schulung von Migrantinnen für den Pflegebereich und Interviews mit pflegenden und gepflegten Personen, Fokusgruppen mit ExpertInnen sowie einer Analyse von erforderlichen und in der Ausbildung vermittelten fachlichen und überfachlichen Kompetenzen wurde

ein länderübergreifendes Kompetenzframework für Pflegekräfte im häuslichen Bereich¹¹ definiert. Dieses Kompetenzframework bot die Grundlage für die Definition von Lernergebnissen, welche im Rahmen des MiCare-Trainings vermittelt wurden. Das Training soll einerseits in Ländern, in denen keine formale Qualifikation für Heimpflegekräfte erforderlich ist, wie z.B. in Italien oder Spanien, eine Grundausbildung für diese sicherstellen und so die Qualität der Pflege verbessern. Andererseits kann es in Ländern, wie z.B. Finnland, Frankreich oder Österreich, eine Brücken- oder Vorqualifikation für den Einstieg in die Heimpflegeausbildung darstellen und so den Weg in die berufliche Ausbildung und den Arbeitsmarkt ebnen.

Die Zielgruppe des Projektes sind arbeitsmarktferne Frauen mit Migrationshintergrund, die über erste Erfahrungen in der Betreuung und Pflege älterer Menschen verfügen oder die bereits ohne entsprechende Ausbildung in diesem Bereich tätig sind, sowie Frauen, die im Ausland bereits eine Ausbildung angefangen oder abgeschlossen haben. Die Migrantinnen erhielten im Rahmen des MiCare-Projektes Informationen zu den verschiedenen nationalen Einstiegsberufen in die Heimpflege sowie die Möglichkeit, über ein Assessment-Tool ihre vorhandenen Kompetenzen und ihre berufliche Erfahrung in der Altenpflege besser einschätzen zu können.

Abbildung 1: Zentrale Ergebnisse des Erasmus+ Projektes MiCare



Quelle: www.micareproject.eu

2.1 Das MiCare-Assessment-Tool

Der MiCare-Einschätzungstest ist ein digitales Tool, das von einem Computer oder einem anderen digitalen Gerät aus in der Landessprache aufgerufen werden kann. Es ermöglicht einen Einblick in zentrale Anforderungen und Kompetenzen des Berufes und eine erste Abschätzung bereits vorhandener Kompetenzen sowie den Schulungsbedarf einer Person. Die Nutzung ist ab einem Sprachkenntnis-Niveau von A2 GERS der Landessprache möglich und erfordert zudem digitale Grundkenntnisse. Der Einschätzungstest

⁸ Vgl. International Centre for Migration Policy Development, Seite 9f und Seite 57.

⁹ Vgl. European Platform for Rehabilitation 2022, Seite 3ff.

¹⁰ Vgl. www.MiCareproject.eu/wp-content/uploads/2021/06/MiCare_IO1_Benchmarking_Report.pdf.

¹¹ Vgl. www.MiCareproject.eu/wp-content/uploads/2022/02/MiCare_O2_CFW_LearningArchitecture_EN.pdf.

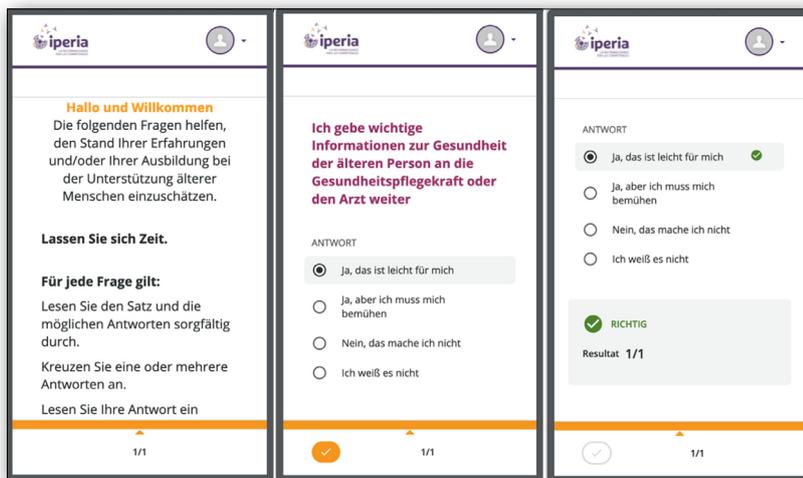
kann auf einfachen digitalen Geräten, wie z.B. auf einem Handy, erfolgen und ist in Deutsch, Englisch, Finnisch, Französisch, Italienisch und Spanisch verfügbar.

Der Test umfasst 45 Fragen, deren Beantwortung ca. 45 Minuten dauert und sechs Teile beinhaltet. Der erste Teil ist der Selbsteinschätzung gewidmet und soll das Vertrauen der Testperson in ihre eigenen Fähigkeiten messen. Die fünf verbleibenden Teile entsprechen den Kompetenzbereichen des MiCare-Kompetenzrahmens. Durch das Punktesystem wird automatisch der Prozentsatz richtiger und falscher Antworten für jeden Kompetenzbereich berechnet:

- Altenbetreuung und Altenpflege als Beruf;
- gesetzliche Regelungen (national unterschiedlich);
- Haushalts- und Alltagshilfe;
- persönliche Hilfe;
- Altenbetreuungs- und Altenpflegearbeit.

Der Test beinhaltet auch Selbsteinschätzungsfragen, die das Vertrauen der Testperson in die eigenen Fähigkeiten messen.

Abbildung 2: Einstiegsseite, Beispielfrage und Antwortanzeige des Einschätzungstests im Handyformat



Quelle: Quelle: www.micareproject.eu

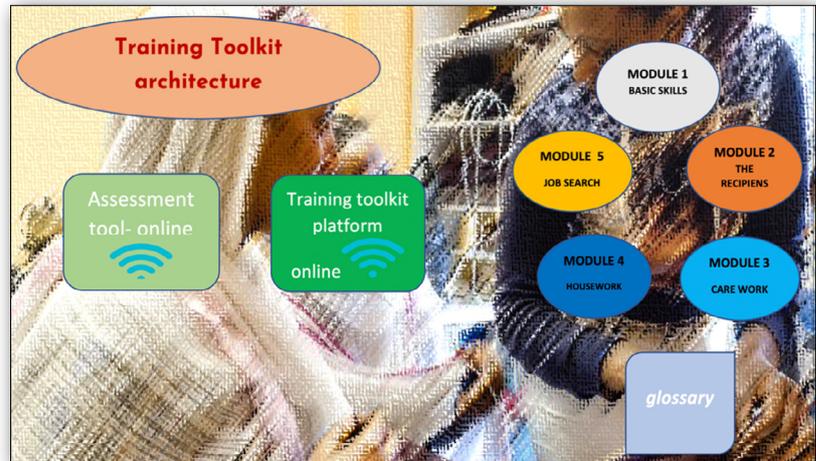
Der Einschätzungstest kann von BeraterInnen und Lehrenden sowohl am Anfang eines Orientierungs- oder Beratungsprozesses eingesetzt werden oder von professionellen TrainerInnen, um den Schulungsbedarf vor Beginn einer Schulung besser zu verstehen. Alternativ kann er auch nach Abschluss des Kurses zur Überprüfung des Lernfortschrittes genutzt werden.

2.2 MiCare-Trainings-Toolkit

Das Online-Assessment-Tool, das speziell auf die Bedürfnisse von Migrantinnen mit geringen Sprachkenntnissen und digitalen Kompetenzen zugeschnitten wurde, ist Teil des gesamten MiCare-

Trainings-Toolkits, das künftig auch projektexternen Bildungsanbietern zur Verfügung gestellt wird.

Abbildung 3: MiCare-Training-Toolkit



Quelle: www.micareproject.eu

Das Herzstück des Trainings-Toolkits bildet die Online-Trainingsplattform, die einerseits Lehrende mit den entsprechenden Materialien und Tools auszustattet, um Migrantinnen mit geringen Sprachkenntnissen und nur grundlegenden digitalen Skills für die

Heimaltenpflege auszubilden, andererseits die Lerninhalte für die Migrantinnen bereitstellt. Entsprechend ist die Trainingsplattform in zwei Bereiche aufgeteilt: einen für Lehrende und einen für die Lernenden. Lehrende finden in ihrem Bereich eine Einführung und Informationen zur Methodologie des Trainings, Unterrichtspläne und die Kursinhalte pro Modul sowie zusätzlich einsetzbare Online-Aktivitäten. Lernende erhalten durch die Plattform Zugang zu den Inhalten der einzelnen Module sowie zu Online-Aktivitäten, die entweder online absolviert oder ausgedruckt und abgearbeitet werden müssen. Zudem steht den Lernenden ein Glossar zur Verfügung, das die wichtigsten Fachbegriffe aus dem Bereich der Heimaltenpflege in der jeweiligen Landessprache bereitstellt und erklärt. Die Kursinhalte sind auch download- und ausdrückbar.

Das Training wurde unter realen Bedingungen mit Migrantinnen getestet. Es dauert insgesamt zwischen 20 Stunden (in Finnland, Italien und Spanien) und 42 Stunden (Frankreich) und umfasst fünf Module, deren Absolvierung jeweils vier bis acht Stunden beansprucht:

- Modul 1: Basiswissen für häusliche Pflegekräfte;
- Modul 2: Pflegebedürftige Personen;
- Modul 3: Arbeitsbereiche der häuslichen Pflege;
- Modul 4: Aufgaben und Sicherheit im Haushalt;
- Modul 5: Arbeitssuche.

Die einzelnen Ausbildungsmodule können sich in den verschiedenen Pilot-Ländern je nach den Bedürfnissen der Zielgruppe und

nationalen Gegebenheiten, wie z.B. den rechtlichen Rahmenbedingungen, unterscheiden. In allen Ländern wurde jedoch großer Wert auf die Niederschwelligkeit des Angebotes sowie auf eine einfache Sprache (Verständlichkeit des Unterrichtsmaterials) und die Zugänglichkeit für Migrantinnen mit geringen digitalen Kompetenzen gelegt. Der Unterricht erfolgte in einem Blended-Learning-Ansatz online und face-to-face.

konkreten Arbeitsangeboten geführt. Beispielsweise zeigten sich beim finnischen MultiplikatorInnen-Event Pflegeführungskräfte einer öffentlichen Gesundheitsorganisation interessiert, die Auszubildenden künftig als Pflegeassistentinnen einzustellen.¹² Darüber hinaus haben einige der finnischen Pilot-Teilnehmerinnen aufgrund ihrer großen Begeisterung für die Pilot-Ausbildung bereits mit ihrem Krankenpflegestudium begonnen.

Abbildung 4: Screenshot eines Kursinhalt-Beispiels aus dem finnischen Pilot-Training (Symptome und Situationen, in denen du sofort den Notarzt rufen musst)



Quelle: www.micareproject.eu

3 Nutzungsmöglichkeiten in Österreich

In Österreich können Personen, die im Bereich der Berufsberatung tätig sind und/oder arbeitsmarktferne Migrantinnen beraten, die an einer Tätigkeit / Ausbildung in der Heimaltenpflege interessiert sind, den MiCare-Selbsttest in deutscher Sprache testen und nutzen. Der Test kann helfen, eine erste Orientierung über vorhandene Kompetenzen einer Person und deren Eignung für eine Ausbildung oder Arbeit in der Heimaltenpflege zu erhalten. Ausgehend von den Testergebnissen kann eine gezielte Berufs- und Bildungsberatung erfolgen bzw. können bestimmte Resultate und Fragen, die sich aus dem Test ergeben, im Detail besprochen werden.

Grundsätzlich könnte auch das Online-Training selbst als Brückenqualifikation für Ausbildungen zur Heimhilfe oder zur Pflege-

Nach Absolvierung des Trainings erhielten die Teilnehmenden in den Pilot-Ländern eine Teilnahmebescheinigung.

2.3 Erste Evaluierungsergebnisse

Die Evaluierung der Pilot-Trainings, an der 68 Personen teilnahmen, ergab über alle Länder hinweg eine hohe Zufriedenheit mit dem Angebot, und zeigte, dass eine deutliche Mehrheit der Teilnehmerinnen das Training weiterempfehlen würde. Als zentrale Herausforderungen für die Teilnahme wurden mangelnde Sprachkenntnisse und zu geringe digitale Kompetenzen genannt. Daraus ergab sich u. a. die Anforderung und Empfehlung, das Self-Assessment-Tool künftig nur in einem Beratungssetting zu nutzen und nicht in Selbstbedienung für die Zielgruppe zur Verfügung zu stellen.

Auf der Grundlage der im Bericht hervorgehobenen Empfehlungen wurde das Material angepasst und erneut mit einer kleineren Kohorte von zehn Personen in Frankreich getestet.

In einigen Ländern, wie z.B. Italien, dient das Angebot vor allem dazu, eine Grundqualifizierung von Personen zu ermöglichen, die sonst ohne Ausbildung in der Pflege tätig wären. In anderen Ländern, wie z.B. Frankreich oder Finnland, stellt die Ausbildung eine Erstqualifizierung dar, die den Einstieg in eine weitere berufliche Qualifizierung ermöglichen soll. In Frankreich beispielsweise entschieden sich mehrere Auszubildende am Ende des MiCare-Experimentes für einen auf den Pflegesektor zugeschnittenen Sprachkurs. Darüber hinaus hat die hohe Nachfrage nach häuslichen Pflegekräften für ältere Menschen bereits zu

assistentz genutzt werden. Es ist aktuell jedoch nicht auf Deutsch verfügbar und müsste vor der Implementierung erst entsprechend durch lokale Ausbildungsinstitutionen übersetzt und hinsichtlich spezifischer nationaler Informationen noch angepasst werden. Genauere Informationen für Interessierte und ein Testzugang für den Einschätzungstest sind auf der MiCare-Website verfügbar.

Die Projektpartner erarbeiten derzeit Richtlinien für professionelle TrainerInnen und BerufsberaterInnen, die das MiCare-Material nutzen möchten. Es enthält eine Beschreibung des Toolkits und allgemeine Empfehlungen zum Umgang mit dem Bewertungstool und der Schulungsplattform basierend auf den im Pilot-Projekt gewonnenen Erkenntnissen. Die Richtlinien werden in allen Partnersprachen ebenfalls auf der MiCare-Website publiziert (www.micareproject.eu).

4 Literatur

European Commission (DG EMPL) and Social Protection Committee (2021): 2021 Long-Term Care Report. Trends, Challenges and Opportunities in an Ageing Society. Volume I. Internet: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&xpu bId=8396&furtherPubs=yes> [24.3.2023].

¹² Vgl. <https://journal.laurea.fi/approaches-to-services-of-seniors-enhancing-well-being-services-in-western-uusimaa/#beda718e> [31.5.2023].

- European Commission (DG EMPL) and Social Protection Committee (2021): 2021 Long-Term Care Infographic. Internet: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8396&furtherPubs=yes> [24.3.2023].
- European Parliament (2021): Gender Equality: Economic Value of Care from the Perspective of the Applicable EU Funds. An Exploration of an EU Strategy towards Valuing the Care Economy, p. 11. Internet: [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694784/IPOL_STU\(2021\)694784_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694784/IPOL_STU(2021)694784_EN.pdf) [22.05.2023].
- European Platform for Rehabilitation (2022): Short Briefing on the EU-Care-Strategy Internet: www.epr.eu/wp-content/uploads/EPR-Short-Briefing-on-the-EU-Care-Strategy-2022.pdf [22.5.2023].
- Eurostat (2023): Ageing Europe – Statistics on Population Developments. Internet: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_population_developments#Older_people_.E2.80.94_population_overview [22.3.2023].
- International Centre for Migration Policy Development (2022): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen. Empfehlungen für Integrationsprojekte Internet: www.icmpd.org/file/download/57782/file/FARIM_Report%25202022.pdf [25.6.2023].
- Jamal, Hanna Repo; Siever, Anna (2021): MiCare Benchmark Report. Internet: www.MiCareproject.eu/wp-content/uploads/2021/06/MiCare_IO1_Benchmarking_Report.pdf [25.5.2023].
- Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2021): MiCare Competence Framework and EU Learning Architecture. Internet: www.MiCareproject.eu/wp-content/uploads/2022/02/MiCare_O2_CFW_LearningArchitecture_EN.pdf [25.5.2021].
- OECD Library (2021): Health at a Glance 2021: OECD indicators. Internet: www.oecd-ilibrary.org/sites/4c4694a2-en/index.html?itemId=/content/component/4c4694a2-en [24.3.2023].
- Tyni, Jaakko; Pajakoski, Elina (2023): Approaches to Services of Seniors: Enhancing Wellbeing Services in Western Uusimaa. Internet: <https://journal.laurea.fi/approaches-to-services-of-seniors-enhancing-wellbeing-services-in-western-uusimaa/#beda718> [31.5.2023].



www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

WIAB – Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung
 Leebgasse 46/1, 1100 Wien
 E-Mail: office@wiab.at
 Internet: www.wiab.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juni 2023 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

