

Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit



Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
**Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen**
www.ifak-goettingen.de

Grundbildungserfordernisse in der Altenhilfe – Expertensichtweisen und Folgerungen Projekt Kombüse

Esther Roßmann

1. Aktuelle Trends

Die Altenhilfe in Deutschland steht vor großen Herausforderungen: Der demografische Wandel schreitet voran und führt langfristig dazu, dass immer mehr ältere – vor allem hochaltrige – Menschen in Alten- und Pflegeheimen versorgt werden wollen. Die zunehmende Zahl an Hochaltrigen bringt eine steigende Zahl demenziell veränderter Bewohnerinnen und Bewohner mit sich, da das Risiko einer Demenzerkrankungen mit zunehmendem Alter steigt. Dieser wachsenden Zahl pflegebedürftiger und demenziell erkrankter Personen steht eine kleiner werdende Anzahl an Pflegefachkräften gegenüber. Der viel beschworene Fachkräftemangel scheint nicht nur ein Zukunftsthema, sondern bereits heute im Gesundheitswesen, insbesondere in der Altenhilfe angekommen zu sein. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie – nicht nur aus ökonomischen Gründen – zunehmend auf nicht-professionelle bzw. geringqualifizierte Mitarbeiterinnen¹ zurückgreifen müssen, um der steigenden Nachfrage nach Betreuung und Versorgung gerecht werden zu können. Diese Rahmenbedingungen rücken die Gruppe der nicht examinieren, vielfach geringqualifizierten Mitarbeiterinnen in Altenheimen in das Blickfeld des GiWA-Teilprojektes ‚Kombüse‘.

2. Experten fragen

Um die beschriebenen Tendenzen zu untermauern und somit die Entscheidung, im Projekt die Zielgruppe der Geringqualifizierten insbesondere im Feld der Gerontopsychiatrie zu fokussieren, noch einmal auf den Prüfstand zu stellen, führte das GiWA-Teilprojekt Kombüse acht leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgebern und Experten der Gerontopsychiatrie durch. Ziel der Interviews war es, Einschätzungen zur aktuellen Situation in der Altenhilfe zu erhalten in Bezug auf die

- vorherrschenden Betreuungskonzepte für Demenzkranke,
- die zahlenmäßige Verteilung von professionellen² und nicht-professionellen Mitarbeiterinnen,
- das Geschlechterverhältnis bei den nicht-professionellen und bei den professionellen Mitarbeiterinnen,
- die Alterstruktur des Personals,
- die Einsatzorte und -bereiche für nicht-professionelle Mitarbeiterinnen,
- die Anforderungen an nicht-professionelle Mitarbeiterinnen,

¹ Zur Vereinfachung beschränkt sich die Autorin darauf im Folgenden die weibliche Form zu verwenden. Die männliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

² Als professionelle Mitarbeiterinnen werden hier examinierte Pflegekräfte verstanden. Nicht-professionelle Mitarbeiterinnen sind diejenigen Personen, die über keine Ausbildung im pflegerischen Bereich verfügen, jedoch in der Betreuung, Versorgung und Begleitung von Altenheimbewohnerinnen eingesetzt werden.

- die Begleitung und Qualifizierung nicht-professioneller Mitarbeiterinnen,
- den Bildungsstand sowohl von nicht-professionellen Mitarbeiterinnen als auch von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund,
- den Anteil von Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund, differenziert nach nicht-professionellen und professionellen Mitarbeiterinnen,
- den Grundbildungsbedarf bei nicht-professionellen Mitarbeiterinnen.

Ein zweites Ziel war es, zukünftige Trends in der Altenhilfe und damit ggf. verbundene (Grundbildungs-)Bedarfe des Personals zu erfassen sowie Konsequenzen für Leitungen aus Perspektive der Experten zu identifizieren.

Für diesen Beitrag werden die Expertenaussagen ausgewählt, die sich auf

- die Struktur der Beschäftigten in der Altenhilfe
- Anforderungen an nicht-professionelle Mitarbeiterinnen
- den vermuteten Bildungsstand
- den wahrgenommenen Grundbildungsbedarf beziehen.

Das GiWA-Teilprojekt Kombüse

Das Projekt Kombüse verfolgt das Ziel, geringqualifizierten Mitarbeiter/innen aus der Gesundheitswirtschaft (im Arbeitsfeld der Gerontopsychiatrie) eine berufsorientierte Grundbildung zu eröffnen. Das Grundbildungsverständnis umfasst neben Lesen, Schreiben und Rechnen auch soziale, personale, fachliche und kulturelle Kompetenzen, die mittels Methoden der Lernberatung gemeinsam mit den Teilnehmenden, den Lernberaterinnen, den Einrichtungsleitenden und professionellen Dozentinnen im Sinne der Kompetenzbündelung erarbeitet werden.

Wesentliche Ziele des Projektes sind:

- Zugang zu Bildung und Qualifizierung für Geringqualifizierte schaffen
- Beschäftigungsfähigkeit und -sicherheit der Geringqualifizierten steigern
- Kompetenzen aller beteiligten Akteure bündeln
- nachhaltig Lern- und Organisationsentwicklungsprozesse in den beteiligten Einrichtungen initiieren.

3. Erkenntnisse

Struktur der Beschäftigten in der Altenhilfe

Bezogen auf die strukturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterinnen in der Altenhilfe äußern die Experten, dass in der gerontopsychiatrischen Pflege überwiegend ältere Menschen tätig seien. Das Gros der Erwerbstätigen in diesem Bereich sind dabei nach Einschätzungen der Experten Frauen. Unter den nicht-professionellen Mitarbeiterinnen verstärkt sich diese Tendenz aus Sicht der Befragten noch. Die hier in den Blick genommene Zielgruppe scheint demnach von älteren Frauen geprägt zu sein.

Hinsichtlich der Einschätzung des zahlenmäßigen Verhältnisses von nicht-professionellen und professionellen Mitarbeiterinnen in der gerontopsychiatrischen Pflege herrscht unter den Experten Uneinigkeit. Festzuhalten ist jedoch, dass die Befragten den Anteil der professionellen Mitarbeiterinnen in keinem Fall höher eingeschätzt haben, als den Anteil der nicht-professionell Tätigen. Mit Blick in die Zukunft, schätzen die Experten den Anteil der Nicht-Professionellen sogar noch deutlich höher ein: „Die Professionellen werden in der gerontopsychiatrischen Pflege einen Anteil von 15 bis 20 Prozent ausmachen. Das ist meine Einschätzung.“ (befragter Experte). Damit wird die Annahme untermauert, dass die Bedeutung der Geringqualifizierten in dem von dem Projekt Kombüse gewählten Berufszweig hoch ist.

Professionell – nicht-professionell?

An dieser Stelle scheint es sinnvoll zu beschreiben, was unter nicht-professionellen Mitarbeiterinnen verstanden wird, bzw. was nicht darunter verstanden werden kann. Nicht-professionelle Mitarbeiterinnen sind diejenigen Personen, die über keine Ausbildung im pflegerischen Bereich verfügen, jedoch in der Betreuung, hauswirtschaftlichen Versorgung und Begleitung von Alten- und Pflegeheimbewohnerinnen eingesetzt werden.

Orientiert an der Definition von Geringqualifizierten nach der Bundesagentur für Arbeit gelten als geringqualifiziert diejenigen Arbeitnehmerinnen, die keinen Berufsabschluss haben oder die zwar über einen Abschluss verfügen, aber mindestens seit vier Jahren in an- oder ungelernter Tätigkeit berufs-fremd arbeiten und ihre erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben (vgl. Bundesagentur für Arbeit. Agentur für Arbeit Karlsruhe 2008). Andere Definitionen sehen dahingegen vor, dass keine abgeschlossene Ausbildung und kein Hochschulabschluss vorliegen. Auch wenn eine hohe Korrelation zwischen der Tätigkeit als nicht-professionelle Mitarbeiterin im pflegerischen Bereich und dem Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu erwarten ist, kann nicht davon ausgegangen werden, dass nicht-professionell Tätige generell über keine Erstausbildung in einem anderen Beruf verfügen.

Unabhängig davon, ob die Mitarbeiterinnen keine oder aber eine fachfremde Ausbildung vorweisen können, werden sie jedoch in dem Arbeitsfeld der gerontopsychiatrischen Pflege und Betreuung un-bzw. angelernt beschäftigt und weisen dadurch bezogen auf die Vergütung und die Position im Unternehmen i.d.R. den Status Geringqualifizierter auf.

Folglich können Geringqualifizierte nicht gleichgesetzt werden mit denjenigen, die einen Grundbildungsbedarf aufweisen. Jedoch ist die Gruppe der Geringqualifizierten in den Einrichtungen der Altenhilfe – und darüber hinaus – die am ehesten zu identifizierende Zielgruppe, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Grundbildungsbedarfe zeigt. Deshalb erscheint eine Orientierung auf diese Gruppe im Kontext von Grundbildung in Wirtschaft und Arbeit notwendig.

Anforderungen and die Nicht-Professionellen

Werden die Einsatzorte der nicht-professionellen Mitarbeiterinnen näher beleuchtet, besteht vor allem mit Blick in die Zukunft aus Sicht der Befragten ein deutlicher Schwerpunkt in der Alltagsbegleitung. Darunter wird die Begleitung, Kommunikation und hauswirtschaftliche Unterstützung mit und von Menschen mit Demenz z.B. in so genannten Wohnküchen verstanden.

Bezogen auf die Anforderungen an Geringqualifizierte stellen die Befragten insbesondere soziale Kompetenzen in den Vordergrund: Sensibilität, Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Mütterlichkeit, Ruhe und eine wertschätzende Haltung sind nur einige der benannten Anforderungen. Fachliche Aspekte, wie beispielsweise das Wissen um Krankheitsbilder, werden zwar auch genannt, scheinen aus Sicht der Befragten aber eher sekundär.

Schulungsbedarfe aus Expertensicht

Entsprechend der beschriebenen Anforderungen gestalten sich auch die genannten Schulungsbedarfe. Die Experten sehen vorrangig die Themen Kommunikation, Wahrnehmung und Verstehen (der Demenzerkrankten und ihres Verhaltens) als Schulungsbedarfe der nicht-professionellen Mitarbeiterinnen. Dies impliziert den Bedarf nach Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit. Des Weiteren sehen die Befragten das Wissen über kulturelle Zusammenhänge sowohl bezogen auf die Bewohnerinnen und Bewohner als auch bezogen auf Kollegen und Gesellschaft als wichtigen Bedarf. Diese Aussage ist insbesondere im Zusammenhang mit der Multikulturalität in Alten- und Pflegeheimen entscheidend. Vor allem bei Demenzkranken spielt die kulturelle Prägung eine entscheidende Rolle, da die Erfahrungen und die Sozialisation des frühen Lebensalters bei Voranschreiten der Krankheit verstärkt in den Vordergrund rückt.

Bildungsstand der Nicht-Professionellen

Die Einschätzungen zu dem Bildungsstand der nicht-professionellen Mitarbeiterinnen gestalten sich sehr unterschiedlich: Während eine Heimleiterin einen geringen Bildungsstand, verbunden mit fehlenden Ausbildungsabschlüssen beschreibt, betont eine andere Befragte, dass nicht grundsätzlich von einem niedrigen Bildungsstand auszugehen ist. Dies kann, so eine Vermutung, mit den unterschiedlichen Schwerpunkten ambulanter und stationärer Pflege zusammenhängen: Während die Vertreter der stationären Altenhilfe den Bildungsstand niedriger einschätzen, distanzieren sich diejenigen Befragten, die in der ambulanten Pflege verortet sind von dieser grundsätzlichen Einschätzung und gehen eher von einer heterogenen Gruppe der nicht-professionellen Mitarbeiterinnen aus.³

³ Diese Einschätzung der Befragten trifft auch auf ein gesetzliches Fundament: Da die Behandlungspflege im Gegensatz zu der Grundpflege i.d.R. nur von examiniertem Pflegepersonal durchgeführt werden darf und Kostenträger keine doppelten Anfahrten finanzieren, beschäftigen ambulante Pflegedienste vorrangig examinierte Pflegekräfte, die bei Patienten sowohl Behandlungs- als auch Grundpflege durchführen dürfen.

Grundbildungsbedarfe

Auf die Frage, ob aus Sicht der Befragten ein Grundbildungsbedarf bei den nicht-professionellen Mitarbeiterinnen besteht, antworten alle Experten mit einem eindeutigen und einhelligen: „Ja“. Interessanterweise ähneln sich die Antworten auf die Frage der Ausgestaltung dieser Grundbildung.

Alle Befragten nennen neben den Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen weitere Aspekte, wie Kommunikation, Empathie, Sensibilität, Neugier, Motivation, Distanz und Offenheit, Reflexion, Beziehungsgestaltung, Kultur- und Geschichtswissen. Darüber hinaus finden auch hauswirtschaftliche Fähigkeiten und Fachwissen Erwähnung. Bezogen auf das Lesen und Schreiben sind vor allem Dokumentationstätigkeiten, das Lesen von Bereichsprotokollen, das Führen von Einfuhrlisten und Essprotokollen und ähnliches entscheidende Grundbildungserfordernisse.

Weites Grundbildungsverständnis

Deutlich wird, dass die Befragten ein erweitertes und berufsbezogenes Grundbildungsverständnis umschreiben, das in ähnlicher Weise auch in der Fachliteratur vorzufinden ist. Grundbildungsexperten aus der Erwachsenenbildung verweisen ebenso wie die befragten Experten auf Kommunikations- und Reflexionsfähigkeit, die neben dem Lesen, Schreiben und Rechnen ein Teil der erweiterten Grundbildung darstellen (vgl. Tröster 2000, 12 ff.).

Betrachtet man dieses erweiterte Grundbildungsverständnis scheint es nicht ausgeschlossen, dass Grundbildungsbedarf (im weitesten Sinne) auch bei denjenigen besteht, die wir als ‚Professionelle‘ bezeichnen. Folgt man diesem Gedanken, gelangt man jedoch unweigerlich wieder zu der Frage, wann von Grundbildung zu sprechen ist, welche Kriterien notwendigerweise erfüllt sein müssen, um von Grundbildung reden zu können und wo die Schwelle zwischen Grundbildung, beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung verläuft.

Unabdingbar scheint m.E., nicht willkürlich mit dem Begriff Grundbildung umzugehen und weiterhin diejenigen im Fokus zu haben, die geringqualifiziert und von Arbeitslosigkeit bedroht in Wirtschaft und Arbeit tätig sind.

Abgeleitet aus den Expertengesprächen handelt es sich, bezogen auf das Arbeitsfeld der Altenhilfe dabei vorrangig um ältere Frauen, die in stationären Altenhilfeeinrichtungen in Reinigung, Hauswirtschaft und Betreuung angelernt und berufsfremd tätig sind und voraussichtlich vielfach über einen Grundbildungsbedarf verfügen.

4. Konsequenzen für das Projekt KOMBÜSE

Integratives Konzept

Das Kombüse-Team hat sich insbesondere mit der Frage befasst, welche Konsequenzen sich für ein Grundbildungskonzept ableiten lassen, das – berücksichtigt man die Experteneinschätzungen – die Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen, interkulturelle Kompetenzen, hauswirtschaftliche Fähigkeiten, Fachwissen um Demenz und personale und soziale Kompetenzen fördern will. Der Arbeitsplatz als komplexes Handlungsfeld erfordert keine expliziten Lese-, Schreib- oder Rechenlernangebote, sondern handlungsorientierte Angebote. Deshalb erschien es Kombüse sinnvoll, Grundbildung in den Zusammenhang mit beruflicher Handlungskompetenz zu setzen und in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren, resp. einen integrativen Ansatz zu verfolgen in dem Grundbildung mit tätigkeitsbezogenen Themen verbunden wird. Dies wirkt durch den attraktiven Anwendungsbezug einerseits motivierend auf die Teilnehmenden und ist andererseits aus Arbeitgebersicht aufgrund der Anschlussfähigkeit interessant.

Vor diesem Hintergrund werden in dem Konzept ‚Grundbildung zum Demenzbegleiter‘ (insgesamt 196 Stunden) die zu vermittelnden Grundbildungsinhalte auch mit fachlichen Inputs verwoben. Pro Monat finden zwei Lerneinheiten statt, von denen eine Lerneinheit – unter dem Titel ‚Lernberatung / Lernbegleitung‘ – dazu dient, das eigene Lernen und das eigene Tun zu reflektieren, den Transfer des Erlernten zu gewährleisten, den Gruppenprozess zu reflektieren, weitere individuelle Lernbedarfe zu erkennen und die andere Lerneinheit einen Schwerpunkt auf den fachlichen Input legt. Dieser fachliche Input bezieht sich auf die berufsorientierten Grundbildungsinhalte, die insbesondere für das Arbeitsfeld Demenz herausgearbeitet wurden: Biografieorientierung, kulturelle Kompetenz, Sensibili-

tät, Wahrnehmungs- und Beobachtungsfähigkeit, Reflexion des eigenen Handelns. Darüber hinaus werden tätigkeitsbezogene schriftsprachbasierte Dokumente, anhand derer sich Anforderungen an Lese- und Schreibkompetenz manifestieren, zum Gegenstand der fachlichen Inputs gemacht. So wird beispielsweise das Erstellen von Dokumentationen, Übergabeprotokollen, das Lesen von Biografien und Protokollen und das Führen von Einfuhrlisten gemeinsam erprobt.

In der zeitlich kürzeren Maßnahme ‚Grundbildung Kommunikation und Demenz‘ (40 Stunden), die sich vorrangig an Pförtner, Haustechniker und Ehrenamtler richtet, sind die Aspekte Lernberatung/-begleitung und fachlicher Input miteinander verbunden.

Professionalisierung der Dozentinnen

Während die Lernberatungseinheiten von den Projektmitarbeiterinnen gestaltet werden, erfolgt die Durchführung der fachlichen Einheiten durch verschiedene Dozentinnen. Diese Dozentinnen werden in Dozentinnenschulungen methodisch auf die Arbeit mit der grundbildungsbedürftigen Zielgruppe vorbereitet und für das Konzept der prozessbegleitenden Lernberatung (vgl. Kemper/Klein 1998, Klein/Reutter 2005, Holtschmidt/Rossmann/Zisenis 2006) sensibilisiert. Darüber hinaus wird den Dozentinnen im Rahmen von Dozentenkonferenzen eine Plattform für den Austausch über die Arbeit mit der Zielgruppe ermöglicht. Die gezielte Förderung und Begleitung der Dozentinnen ist aus Sicht des Projektteams auch vor dem Hintergrund der weiter unten beschriebenen Heterogenität der Zielgruppe notwendig.

Sinnvoll erschien dem Kombüse-Team die Wahl von Dozentinnen aus dem Feld der Altenpflege und hier auch gezielt Dozentinnen aus den Kooperationseinrichtungen (Wohnbereichsleitungen, Pflegedienstleitungen etc.), da diese an der Arbeitswelt der Teilnehmenden ansetzen können und auf diese Weise zu einer erhöhten Akzeptanz der Maßnahme und einer gesteigerten Motivation beitragen. Ferner wurde und wird angestrebt durch die Auswahl von Dozentinnen aus den Kooperationseinrichtungen nachhaltig das Thema Grundbildung in Organisationen in den Fokus zu rücken und Multiplikatorinnen zu bilden, die langfristig auf die Personalentwicklung von Geringqualifizierten Einfluss nehmen.

Individualisierung und Differenzierung

Obschon sich eine gemeinsame Zielgruppe herausgebildet hat und diese Zielgruppe ähnliche Grundbildungsbedarfe aufweist, zeigt sich – und dies konnte auch bereits aus den Expertengesprächen abgeleitet werden – dass die Individualität jedes Einzelnen zwangsläufig zu einer Differenzierung innerhalb der Lerngruppe und zu der Notwendigkeit individueller Lösungen und Settings führt.

Dieser Aspekt ist zunächst auf zwei Ebenen zu betrachten:

- Die Teilnehmenden bringen auf den verschiedenen Ebenen der Grundbildung (Kommunikation, Reflexion, Kulturtechniken etc.) unterschiedliche Voraussetzungen mit. Das GiWA-Teilprojekt Kombüse steht demnach vor der Erkenntnis und der Herausforderung, dass es nicht **die** Gruppe der Grundbildungsbedürftigen im Kontext von Wirtschaft und Arbeit gibt. Daraus schlussfolgernd werden aktuell Wege über Einzelberatung und Lerntandems beschritten, um an individuelle Lernbedarfe anzuschließen.
- Die Teilnehmenden nehmen ihre hierarchische Position in dem Unternehmen unterschiedlich wahr und erleben folglich vollkommen unterschiedliche Dimensionen der Realisierung von Lernmöglichkeiten, der Einflussnahme auf Strukturen und eigene Entwicklung. Derzeit scheint es, als ob sich – organisational betrachtet – eine Gruppe herausbildet, die als ‚die Geringsten unter den Geringqualifizierten‘ bezeichnet werden kann. Diese Gruppe verfügt über weniger Zugänge zu Kommunikations- und Teamstrukturen und folglich geringere Teilhabemöglichkeiten.

5. Offene Fragen

Daraus ergeben sich für unser Teilprojekt Fragen und Herausforderungen, denen sich das Kombüse-Team verstärkt widmen möchte:

- Welchen Einfluss hat das Erleben hierarchischer Strukturen auf das Wahrnehmen von Lernmöglichkeiten? Fordern Teilnehmende Strukturen und ‚Rechte‘ aufgrund eines bestimmten hierarchischen Selbstverständnisses nicht ein? Wie kann Beratung darauf Einfluss nehmen?

- Welche Auswirkungen hat die wahrgenommene hierarchische Differenzierung innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierung auf die Rahmenbedingungen für die Personalentwicklung? Lernen und Bildung in der Freizeit bei den einen vs. Bildung als Arbeitszeit und erwünschte Investition bei den anderen?
- Welche Aufgabe haben die Projektgestalter im Gefüge von organisationalen Strukturen und hierarchischen Setzungen? Wie verträgt sich der konzeptionelle Wunsch, die Teilnehmenden in ihrer Kompetenz selbstständig für sich und ihre Bedürfnisse Sorge zu tragen zu bestärken, mit dem Schutz durch die Projektgestalter? Inwiefern muss und kann der Projektgestalter / Lernberater schützen?

Literatur:

Bundesagentur für Arbeit. Agentur für Arbeit Karlsruhe: Arbeitsmarktreport Februar 2008. URL http://www.arbeitsagentur.de/nn_168086/Dienststellen/RD-BW/Karlsruhe/AA/Internet-Agentur-fuer-Arbeit-Karlsruhe-Startseite/Presse-u-Oeffentlichkeitsarbeit/Presse-informationen/2008/0908-Arbeitsmarkt-Februar08-nur-Text.html (Stand 29.03.2009)

Holtschmidt, Ilona / Roßmann, Esther / Zisenis, Dieter: „Lernberatung durch Lernberatung lernen“ – Weiterbildung zur Professionalisierung von Lernberatung für Lehrende an Schulen im Gesundheitswesen. In: ABWF (Hrsg.): Prozessbegleitende Lernberatung – gelebte Lernkultur. Handreichung für die Praxis. Berlin 2006, S. 30-55.

Kemper, Marita / Klein, Rosemarie: Lernberatung. Gestaltung von Lernprozessen in der beruflichen Bildung. Baltmannsweiler 1998.

Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard (Hrsg.). Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler, 2005.

Klein, Rosemarie / Reutter, Gerhard: Die Lernberatungskonzeption: Selbst organisiertes Lernen ermöglichen. In: Loroff, C. u.a. (Hrsg.): Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung. Lernprozesse gestalten – Kompetenzen entwickeln. Bielefeld 2006, S. 241-265.

Tröster, Monika: Grundbildung – Begriffe, Fakten, Orientierungen. In: Tröster, Monika (Hrsg.) Spannungsfeld Grundbildung, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld 2000, S. 12-27.

Autorin:



Esther Rossmann, Jg. 1983, Studium der Diplom-Erziehungswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen, mit den Schwerpunkten Organisationsentwicklung und Qualifikationsmanagement. Aktuell als Studienleiterin bei den Kaiserswerther Seminaren – Institut für berufliche Bildung im Gesundheits- und Sozialwesen tätig und schwerpunktmäßig mit Projektarbeit und dem Themenfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement betraut.

Das diesem Beitrag zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072104 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin. (S. BNBest-BMBF 98, 6.4)