

"Wer bin ich? Die spezifische Fachlichkeit einer Case Manager/-in"

*Prof. Ruth Remmel-Faßbender
Kath. Hochschule Mainz*

Salzburg, 07.Dezember 2018

Was dürfen Sie heute erwarten?

- Ausgangspunkt der Diskussion – zentrale Antriebsfaktoren
 - Qualifikationsprofil Case Management analog DQR
 - Das Kompetenzverständnis
 - Qualifikationsprofil DGCC: spezifisch und identitätsstiftend !?
 - Struktur des Aufbaus
 - Mehrwert im Umgang mit dem Profil
 - Stand der Diskussion /Stand des internen Verfahrens
-
- Anmerkung: Da Case Management an die grundlegenden sozialstaatlichen Prinzipien gebunden ist und die jeweilige Konkretisierung in den Ländern unterschiedlich ist, sind sowohl das vorliegende Qualifikationsprofil als auch die ethischen Grundlagen für die Rahmenbedingungen in Deutschland formuliert.

Ausgangssituation: Wer bin ich als Case Manager/-in

- Irritationen und Begründungs'nöte' in Handlungsfeldern
- Was ist das Besondere, wodurch grenzen wir uns von anderen ab (z.B. von Coaches, Entlassmanager/-innen, Babylotsen, Patientenlotsen)? **Was machst du, was ich nicht (auch) mache?**
- Die Lebenswelten der Klient/-innen wie auch das Angebot an Dienstleistungen werden immer komplexer. Gleichzeitig wächst der Druck, so ökonomisch und zugleich so wirksam wie möglich zu arbeiten und die Qualität eigenen Handelns nachzuweisen.
- Case Manager/-innen: teils mehr Verantwortungsübernahme, aber man schafft keine entsprechenden Strukturen dafür
- Begründung einer eigenständigen Fachlichkeit
- Diskussionsprozess: Wodurch sind wir als CM identifizierbar
- Neue Einsatzgebiete



(relativ) neue Handlungsfelder

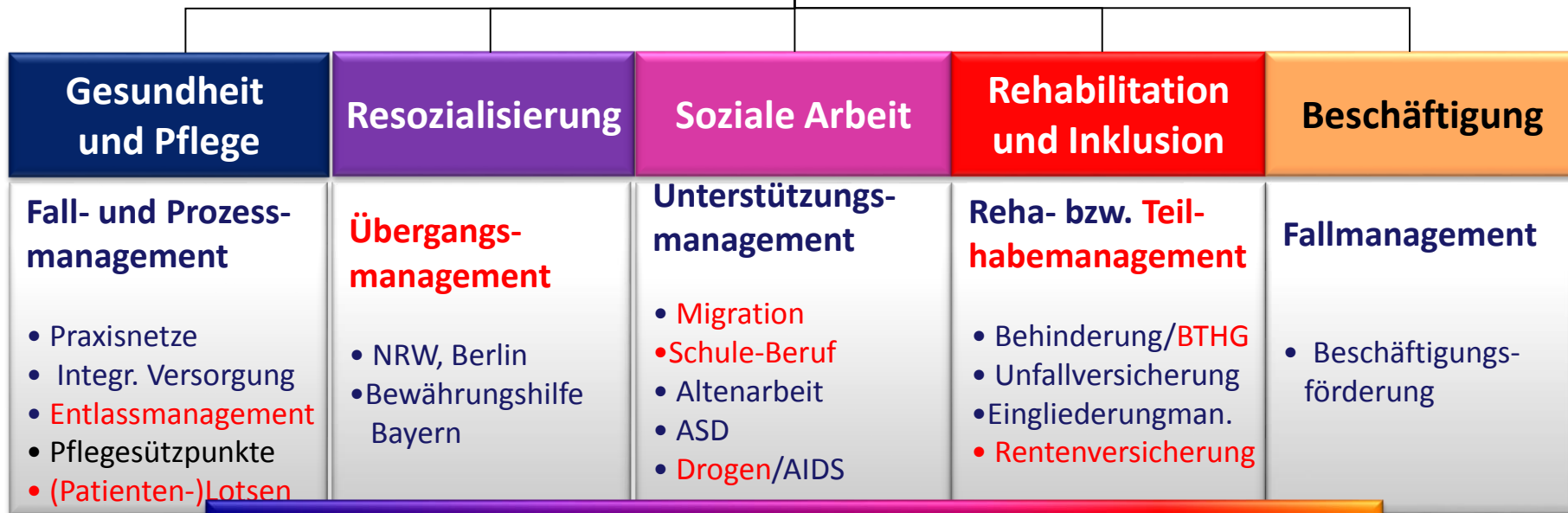
- Übergang Schule – Beruf
- „Frühe Hilfen“ im Bereich der Jugendhilfe
- Straffälligenhilfe/Bewährungshilfe
- Pflegeberatung
 - CM in der Arbeit mit geflüchteten Menschen
 - CM in der Arbeit mit Kindern (mit dauerndem Pflegebedarf; Hospizarbeit)
- Erweiterte Handlungsfelder im neuen Bundesteilhabegesetz über die Behindertenhilfe hinaus (BTHG)!
- Modelle der Altenhilfe
- Rentenversicherung

CM Logik(en): Sektorenübergreifend

Genereller Ansatz

Case Management – Essentials (DGCC)

Spezifische CM-Anwendung



Beispiel: Chronische Erkrankung

Orientierung CM-Prinzipien

DMP

Vermittlungsmanagement

Zentrale Antriebsfaktoren

- Gesetzliche Vorgaben (aktuell in der BRD das Bundesteilhabegesetz-BTHG, Pflegestärkungsgesetz zum SGB V und Anpassungen in anderen Rechtskreisen des SGB II – VII) erfordern Konkretisierung des CM (z.B. starke Ausrichtung des Assessments am bio-psycho-sozialen-Modell (ICF statt ICD Orientierung) und damit ganz spezifische Kompetenzanforderungen
- Zulassung weiterer Berufsgruppen zur Weiterbildung musste und muss unter Sicherung der Qualität geprüft werden (z.B. in der Eingliederungshilfe).
- Starke „Mixtur“ von Weiterbildungscurricula (Institute mit unterschiedlicher ‚geschichtlicher‘ Prägung)
- (punktueller) Rückgang von Teilnehmer/-innen in den WB
- Gegenseitige Anerkennung von Modulen der CM Weiterbildung in Masterstudiengängen
- Idee 2015: Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens für CM mit ÖGCC und Netzwerk Case Management Schweiz

Kompetenzverständnis

- Kompetenz (lat. competere): Zusammentreffen, ausreichen, zu etwas fähig sein
- Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft des Einzelnen, Kenntnisse und Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten zu nutzen und sich durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten.
- Kompetenz wird in diesem Sinne als umfassende Handlungs--Kompetenz verstanden.
- Kompetenzen zur Erlangung von Qualifikationen (funktionalitisches, arbeitsmarktbezogenes Kompetenzverständnis)
- **Qualifikation = Wissen und Können!**

Qualifikationsprofil Case Management analog DQR

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) in Anlehnung an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) hat das Ziel durch modulare Beschreibung von Kompetenzen

- die Transparenz und Vergleichbarkeit hinsichtlich Bildungsabschlüssen herzustellen. Ziel ist, eine Verbesserung der Mobilität im europäischen und deutschen Berufsbildungsraum.
 - die Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildungen verschiedener Sektoren (Hochschulen, berufliche Bildung) zu erhöhen
 - Gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen
 - Vergleichbarkeit durch Punktesystem (ECTS)
-
- Die DGCC hat 2017 ein Qualifikationsprofil eines Case Managers/einer Case Managerin analog zu den Kriterien des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) erarbeitet. Im DQR gibt es acht Referenzniveaus (8 Stufen) zur Vergleichbarkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung.
 - Die Einordnung der zertifizierten Case Management Weiterbildung erfolgte unter dem Niveau 6. Auch ein Bachelorabschluss wird in Deutschland unter Niveau 6 eingeordnet.

Aufbau analog des Vier-Säulen-Struktur des EQR

- Interdependenz der Teilkompetenzen
- Methodenkompetenz als Querschnittskompetenz

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

Struktur des Profils

- Selbstverständnis des CM
- Ziele: eine möglichst konkrete und detaillierte Beschreibung, ganz spezifisch auf CM Aufgaben hin. Die Qualifikation als Case Manager/-in (mit den erarbeiteten Kompetenzen) kann sowohl durch zert. CM Weiterbildungen als auch durch ein Studium (mit WB-Aufbau) erreicht werden.
- Dimensionen der Fachkompetenz
 - Dimension Wissen
 - Dimension Fertigkeiten
 - Dimension Personale Kompetenz

Inhaltliche Zuordnungen werden beispielhaft mündlich erläutert.

Das vollständige Qualifikationsprofil ist in der Zeitschrift Case Management, Schwerpunkt „Qualifikation“, 2/2017 abgedruckt.

Ist das Qualifikationsprofil spezifisch und identitätsstiftend!?

Berufsbild – berufliche Identität

These: wir haben kein festes Berufsbild von CM in der BRD. Die Aufgaben variieren sehr. Die Schlüsselqualifikationen, die Löcherbach 2005 formuliert hatte, sind zu allgemein geworden. Daher sprechen wir von einem Aufgaben- oder Anforderungsprofil.

Beruf und berufliche Identität werden zunehmend fluide und mehrschichtig! Es erfolgt oft das ‚matching‘, als Verknüpfung unterschiedlicher Teilidentitäten (Keupp 1999)

Die Bandbreite reicht aktuell von sehr personenbezogenem CM mit hoher advocacy und support Funktion (z.B. in der Hospizarbeit oder spezialisierten ambulanten Palliativversorgung- SAPV) bis hin zu Versorgungssteuerung in Kliniken mit geringem oder keinem Patientenkontakt.

Folgerichtig beschreibt Keupp Identität als „ein Projekt, das zum Ziel hat, ein individuell gewünschtes oder notwendiges ‚Gefühl von Identität‘ (sense of identity) zu erzeugen. Basale Voraussetzungen für dieses Gefühl sind soziale Anerkennung und Zugehörigkeit. (Keupp 1999)

Was ist identitätsstiftend?

- Die Zugehörigkeit zu einem Fachverband und deren Tagungen/ Fachgruppen etc. (Austausch)
 - Eine gute Weiterbildung, die auch die ethischen Anforderungen thematisiert
 - Die Arbeit in einem Team von Case Manager/-innen (Einzelkämpfer/-innen haben es sehr schwer)
 - Die Fachlichkeit für Netzwerkarbeit
 - Mein Erleben der Befähigung, dass ich etwas nicht nur kenne, sondern auch kann
 - Eine klare Aufgabenbeschreibung, Rollenklarheit
 - Eine Sicherheit in Beratungskompetenz
 - Mehr Zeit für die Menschen bei komplexen Fallkonstruktionen, weniger Zeit für Dokumentation
-
- Aus den Ergebnissen der Workshops an der Qualitätstagung „Was muss eine Case ManagerIn können“ 2015

Mehrwert im Umgang mit dem Profil:

(a) Weiterbildung

- a) Qualitätsstandards sind notwendig (Position der DGCC von Beginn an)
- WB-Standards haben die Funktion, die Qualität eines Konzepts in der Praxis zu sichern (z.B. WB-Standards der DGCC Weiterbildung seit 2004, für das Fallmanagement (SGB II: Deutscher Verein 2004)
 - Standards benennen, an welchem Kompetenzprofil sich ein ernstzunehmendes Weiterbildungsangebot ausrichten muss, welchen Nutzen es für die Teilnehmer/-innen und die potenziellen Abnehmer/-innen in den unterschiedlichen Institutionen stiften kann.
 - Ein Qualitätssystem der WB muss Auskunft darüber geben, mit welchem Ziel und für wen (Zielgruppe), durch welche Mittel (Methoden), durch wen (Qualifikation der Ausbilder/-innen) und mit welchem finanziellen Einsatz von Mitteln eine Qualifikation zu erreichen ist.
 - *Qualifikation und Kompetenz* müssen in der Weiterbildung praxisbezogen konkretisiert werden, das methodische Repertoire muss weiterentwickelt werden. Hier bestehen große Anforderungen (und große Defizite).

Mehrwert im Umgang mit dem Profil: (b) Praxis

- Auswirkungen auf Einstellungen und Stellenausschreibungen
- Arbeitgeber prüfen vermehrt nach dem ‚Qualifikationsprofil‘ die Äquivalenz zu einem Bachelorabschluss (Niveau 6)
- CM wird als Leistungspaket von Kassen, z.B. im Rahmen der Sozialpädiatrie finanziert
- Die Bundesagentur für Arbeit zahlt für DGCC qualifizierte Jobcentermitarbeiter/-innen (Fallmanagement nach SGB II) eine tarifliche Zulage
- Arbeitgeber ziehen das Qualifikationsprofil zur Stellenbeschreibung heran (hier gibt es aber keine belastbaren Daten!)
- Es stellt eine Orientierung für Hochschulen dar, die CM im Bachelor- oder Masterstudiengang schwerpunktmäßig ausbilden (der Aufbau zum Zertifikat muss aber immer in einem WB Institut erfolgen).
- Die Case Manager/-innen nehmen es als Grundlage vor Bewerbungsgesprächen
- WeiterbildungsinteressentInnen gleichen Angebote ab

Stand der Diskussion /Stand des internen Verfahrens

- Zertifizierung ist nicht in jedem Fall gleichzusetzen mit Qualität (oft bilden Prozessdokumentationen der Re-Zertifizierung auch Marketing- und Wettbewerbsmotive ab). Es geht dann eher um formale Sicherheit statt inhaltlicher Schwerpunkte.
- Wenn sich dieses Qualifikationsprofil etablieren soll, muss es einen zentral anderen ‚Nutzen‘ aus interner und externer Sicht spürbar und offensiv belegen.
- Aktuell: die Anforderungen des Profils werden in den WB-Standards verankert und werden im kommenden Jahr veröffentlicht (Diskussion der Mitglieder hierzu war am 25.09.2018 in Mainz)

Offene Fragen:

- Ist die Kompetenzstruktur des DQR tragfähig für unsere Bildungsgänge?
- Wie werden Lernergebnisse in der WB ermittelt? (wir wollen nicht zu einem Schulsystem mit Wissenstests und Noten zurückkehren, wie es teils in Blended Learning Weiterbildungen der Fall ist).

Diskussionsprozess in der Praxis: Unterschiedliches Rollenverständnis

Wo liegt der Fokus?

- auf Fachkräften, die Case Management professionsspezifisch nutzen und diszipliniert erlernen (Handlungstheorie, Handlungskompetenzen) und es in ihrem Handlungsfeld einsetzen (> als Realität ist eine stärkere Spezialisierung auf einzelne Arbeitsfelder in den Weiterbildungen festzustellen)

Oder

- auf einer Case Manager/-in, die theoretisch in allen Handlungsfeldern einsetzbar ist ohne spezifischen Fachkenntnisse über die Zielgruppe
- Wie werden (die Entwicklung ist aktuell stark zu beobachten) CM – Inhalte in BA und MA verortet? Welche Inhalte?
- Vor genau 10 Jahren habe ich bei der ÖGCC in Graz den Vortrag gehalten „Was ist 'gut' und gut genug? - Handlungskompetenzen und Veränderungsbedarf in der CM Weiterbildung“. Daher stammt die Folie, die wieder sehr aktuell ist.

Fazit

- Case Management entwickelt sich einerseits zu einer eigenständigen Fachlichkeit (auch sozial-)politisch) und kann benennen, was es von anderen abgrenzt: Fall- und Systemkompetenz
- fachliche Einseitigkeiten werden entschärft und organisatorische Grenzen in vielen Bereichen überwunden
- Case Management erbringt zunehmend empirische Nachweise seiner Wirksamkeit
- andererseits definieren sich viele Case Manager/-innen – vor allem bei unklarem Rollenprofil – über die Herkunftsberufe (Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagogen, Pflegefachkräfte, Versicherungskaufleute)
- In den ersten Jahren (2005 bis ca. 2012) stand mehr die Ausdifferenzierung der Phasen und entsprechender Instrumente (Methoden) im Vordergrund der Entwicklung, aktuell wird stärker auch der Aufbau von Netzwerken und deren Moderation nachgefragt.
- Unangefochten steht aber der Bedarf an spezifischen Beratungsqualifikationen im CM , besonders von motivierender Gesprächsführung
- Je stärker der wirtschaftliche Druck, desto mehr fordern aktuell die Fachgruppen für den Betroffenen mit seinem (Selbst-)Verständnis zu sorgen, indem seine Teilhabe/Partizipation am Prozess sicher gestellt wird

Wenn "gelungene Identität in den allerseltensten Fällen ein Zustand der Spannungsfreiheit [ist]" (Keupp et al., 2008: 274), dann sollten die auftretenden Spannungen keineswegs entmutigend wirken, sondern können bestenfalls produktiv genutzt werden, um die eigene professionelle Identität weiterzuentwickeln!

<https://www.professionelle-identitaet.de/professionelle-identit%C3%A4t/>

- **Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!**
- **Ich freue mich auf eine interessante Diskussion!**



Kontakt: ruth.remmel-fassbender@kh-mz.de

- Bader, C./Gembris, R./Pape, R./ Rimmel-Faßbender, R./Tewes, H.: Qualifikationsprofil zertifizierter Case Manager und Case Managerinnen (DGCC) in Zeitschrift Case Management, Schwerpunkt „Qualifikation“, 2/2017.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung/Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Online:
http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/130823_Handbuch_mit_nicht-barrierefreier_Anlage_MAM.pdf
- Deutsche Gesellschaft für Care und Case Management e.V. (Hrsg.): 2015, Case Management Leitlinien, Rahmenempfehlungen, Standards und ethische Grundlagen. Heidelberg: medhochzwei-verlag.
- Löcherbach, P. (2005): Qualifizierung im Case Management. In: Löcherbach, P./Klug, W./Rimmel-Faßbender, R./Wendt, W.R. Case Management. Fall und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit. München: Reinhardt Verlag. Völlig neu überarb. Auflage 2018.
- Keupp, H.: (1999): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Reinbek bei Hamburg.
- Rimmel-Faßbender, Ruth: Zertifizierte Case ManagerInnen im Qualifikationsrahmen. Der Prozess der Erarbeitung einer verbindlichen Qualifikationsbeschreibung In: Zeitschrift Case Management 2/2017
- Wendt, W.R. :Wofür Case Manager/innen zuständig und in eigenständiger Fachlichkeit befähigt sind. Fachzeitschrift Case Management 2014/4. medhochzwei-verlag. Heidelberg.