

Vorwort

Mein Entschluss, etwas über die Case Managementorganisation zu schreiben, stand schon lange fest. Eigentlich hätte dieses Thema schon in meiner Veröffentlichung zu den *Case Managementgrundlagen*¹ behandelt werden sollen, musste aber aus Platzgründen warten. Immer häufiger wurde ich von Leserinnen und Lesern, von Kolleginnen² und Kollegen und von Teilnehmerinnen und Teilnehmern meiner Seminare darauf angesprochen, wann ich denn den Organisationsteil zum Case Management veröffentlichen wolle. Jetzt hat es vier Jahre gedauert, bis ich das zu Papier gebracht habe, was sich ursprünglich so leicht anfühlte. Ich hatte erwartet, dass sich die meisten Inhalte ganz einfach aus den *Case Managementgrundlagen* ableiten lassen. Aber es kam ganz anders.

Während in den *Case Managementgrundlagen* methodisches, instrumentelles und praktisches Denken, das immer den Einzelfall im Blick hat, den Weg ebnete, führte dieser Pfad wider Erwarten nicht ohne Weiteres in die Organisation. Obwohl doch Case Management die Perspektive des Einzelfalls auf die Organisation lenkt und diese in den vorgegebenen Abläufen stärkt und sogar zum Ausgangspunkt von Strukturveränderung macht, schien es diesmal nicht möglich, dieses Case Management als bestimmenden Wegweiser in die Organisation zu nutzen und loszumarschieren. Vielleicht lag das an der Haltung, die unser Verhältnis zum Case Management prägt: standhaft und loyal zum Klienten und seinem Fall, auch wenn uns der Wind ins Gesicht bläst und wir die verschärfenden Reaktionen der Organisationen schon absehen können. Paradoxerweise entwickelt sich dieselbe Haltung, diesmal aus der Perspektive der Organisation. Und obwohl man bekanntermaßen Organisationen nicht küssen kann³, gelingt die Beschäftigung mit Case Management diesmal nur dann, wenn man sich neben die Organisation stellt und von dort losmarschiert.

Tatsächlich ist dies allerdings ein ziemlich gefährliches Unterfangen, hat man sich vorab nicht mit ausreichend Kartenmaterial versorgt, das dabei behilflich sein soll, einen gangbaren Weg zu finden. Im Gegensatz zum Handlungskonzept Case Management, das bisher noch relativ wenig Mehrdeutigkeiten entwickelt hat,

¹ Monzer (2013): Case Management Grundlagen. 1. Aufl. Heidelberg.

² Im Sinne der Lesbarkeit verstöße ich in den restlichen Passagen dieses Buches wieder gegen eine geschlechtergerechte Sprache. Ich bitte darum beim Lesen Frauen und Männer gleichermaßen zu bedenken.

³ Simon (1997): Die Kunst, nicht zu lernen und andere Paradoxien in Psychotherapie, Management, Politik. 1. Aufl. Heidelberg, S. 14.

Vorwort

verhält sich das Kartenmaterial zur Organisation wie die Anleitung zum gezielten Verirren in einem mehrdimensionalen Raum – komplex hoch zwei. Natürlich sollte die Sicht von Organisation anschlussfähig an das Konzept des Case Managements sein und eigentlich sollten die Organisationstheorien vor allem das Verständnis von Humandiensten fördern. Letztlich braucht es eine Konstruktion, die uns dabei behilflich ist, Case Management so zu organisieren, dass sich die Organisationspraktiker aus den Humandiensten mit den Arbeitern am Fall profitabel auseinandersetzen können. Dass ich bei meiner Recherche letztlich bei Luhmanns *Organisation und Entscheidung* hängen geblieben bin, hat viel mit der sekundärliterarischen Aufarbeitung von Kühl und Muster (2016): *Organisationen gestalten*⁴ zu tun. Diese kurze, organisationstheoretisch informierte Handreichung machte es mir möglich, die systemische Sicht von Niklas Luhmann auf mein Verständnis von Case Management zu beziehen. Ziel war es, dabei vor allem das ordnende Verstehen zu fördern und ganz und gar nicht die Auflösung des Case Managements mit seiner advokatorischen Haltung in einem systemisch-konstruktivistischen Ansatz. Auch in dieser Schrift bleibe ich meiner Haltung treu, den Einzelnen als sinngebenden Prior gegenüber der Organisation zu begreifen. Die emanzipatorischen Anstrengungen des Case Managements für das Verstehen und Vertreten des Einzelfalls in der Organisation bleiben für mich der Ausgangspunkt, ohne den nach meiner Einschätzung unser Handlungskonzept langfristig keine Überlebenschance hat.

Leinfelden-Echterdingen, im November 2017

Prof. Dr. Michael Monzer

⁴ Kühl/Muster (2016): Organisationen gestalten. Eine kurze organisationstheoretisch informierte Handreichung. Online: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-12588-2> [abgerufen am 7.11.2017].