

Seilschaften bilden, Höhe gewinnen

Autor(en): **Jordi, Hanna**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO**

Band (Jahr): **108 (2011)**

Heft 1

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-839965>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Ruedi Kyburz (rechts) und seine «Bergführer»: Case Manager Paul Bürgler und Karin Wüthrich, Sozialpädagogin der Heilsarmee. Bilder: Rudolf Steiner

Seilschaften bilden, Höhe gewinnen

Als Angestellter der Heilsarmee war Ruedi Kyburz bei der CSS Versicherung taggeldversichert, als er 2008 für acht Monate arbeitsunfähig wurde. Dass er nicht in die gefährliche Spirale aus Stillstand und beruflicher Desintegration geriet, führt er unter anderem auf das Case Management seiner Versicherung zurück.

Wenn der 59-jährige Ruedi Kyburz heute an einem Sitzungstisch im Hauptsitz der Heilsarmee in Bern sitzt, um die Geschichte der letzten zwei Jahre noch einmal Revue passieren zu lassen, dann ist seine Dankbarkeit spürbar. Die Dankbarkeit dafür, nicht «durch sämtliche Maschen gefallen» zu sein. «Selbst als es schlecht aussah, hatte ich das Gefühl, dass etwas am Laufen ist, dass sich jemand für meine Geschichte interessiert», sagt er.

Talsole

«Jemand», das waren in seinem Fall vornehmlich drei Leute: Karin Wüthrich, Sozialpädagogin bei der Heilsarmee, Paul Bürgler, Case Manager der CSS, und seine Hausärztin und Therapeutin in Rheinfelden. Sie nennt der Aargauer seine «Bergführer»: Sie begleiteten ihn, als er sich Schritt für Schritt seinen Weg zurück in die

Arbeitswelt bahnte, nachdem ihn eine Krankheit für mehrere Monate aus dem Beruf gedrängt hatte. Als es Ruedi Kyburz «den Boden unter den Füßen wegzog», war es Herbst 2008. Zwar hatte er seit seiner Jugend immer wieder mit Depressionen zu kämpfen gehabt. Doch bis in jenem Herbst war er «kompensiert» gewesen, wie die Mediziner sagen würden: Er hatte über die nötigen Ressourcen verfügt, um seinen Alltag zu bewältigen. Seine 90-Prozent-Stelle als stellvertretender Chef im Heilsarmee-Brocki in Wöschnau bei Aarau war ihm eher Berufung als Beruf, und gute Menschen – Familie, Freunde und Kollegen – stärkten ihm den Rücken. Die Dekompensation folgte schleichend: Nach einem Wechsel im Heilsarmee-Management gab es auch in «seinem» Brocki Personalwechsel. Kyburz, seit 24 Jahren im Betrieb, fand sich in einem veränderten Arbeitsumfeld wieder. Immer stärker

begann seine depressive Veranlagung zu greifen: «Ich merkte, wie ich die Verantwortung nicht mehr tragen konnte», erinnert er sich. An einem Tag im November, eine seiner drei Töchter hatte gerade Geburtstag, wusste er, dass etwas passieren musste. Während seine Frau zum Geburtstagsfest der Ältesten fuhr, machte sich Kyburz auf den Weg zur Hausärztin. Und wurde bis auf weiteres arbeitsunfähig geschrieben.

Routenplanung

Während sich Kyburz um seine Genesung kümmerte, eine Therapie besuchte und fürs erste vollständig von der Arbeit fernblieb, begannen hinter den Kulissen seiner Arbeitswelt die ersten Rädchen zu schnurren. Das persönliche Schicksal des Aargauers landete nach zwei Monaten krankheitsbedingter Abwesenheit als einer von jährlich fast 80 Fällen auf dem Schreibtisch von CSS-Mitarbeiter und Case Manager Paul Bürgler. Der ausgebildete Sozialarbeiter identifiziert komplexe Taggeldfälle, um gegebenenfalls ein Case Management in die Wege zu leiten. Das Ziel: Den Arbeitsplatz zu sichern und den Wiedereinstieg des Ausgeschiedenen zu planen. Kyburz' Fall war ein «Potenzialfall» (vgl. Interview S. 17): In den Krankenberichten, welche die Taggeldexperten zuvor von Kyburz' Ärztin eingefordert hatten, war zu lesen, dass ein Wiedereinstieg des Patienten in absehbarer Zukunft möglich sei. Niedrigprozentig, versteht sich. «Eine Fallführung unter Anwesenden bot sich an», sagt Bürgler: «Herr Kyburz hatte eine psychische Diagnose und war bereits mehrere Monate arbeitsunfähig. In solchen Fällen ist es von Vorteil, wenn die Reintegration begleitet wird.» Um die «Desintegrationsfälle» zu umgehen, schlug Bürgler der Ärztin ein «Roundtable-Gespräch» mit allen Beteiligten vor. Mit von der Partie sollte auch Karin Wüthrich sein, die mit Kyburz' Fall und seiner Arbeitssituation vertraut war.

Marschtempo finden

Den Begriff des Case Managements hatte Kyburz zu diesem Zeitpunkt noch nie gehört. Dem Vorschlag der Ärztin, ein Gespräch am runden Tisch zur Standortbestimmung zu veranstalten, stimmte er aber sofort zu. Es ist Mai 2009, als sich alle treffen. Das Sprechzimmer, ansonsten ein Ort für Gespräche unter vier Augen, wird zum Sitzungszimmer für eine Gruppe von Menschen, die Kyburz' Wiedereinstieg in die Arbeitswelt planen. «Ich fand es gut, dass endlich etwas in Gang kommt und ich nicht alleine schauen muss, wie es weitergeht», erinnert sich Kyburz. Die Gesprächsleitung übernimmt Bürgler. Ihm ist es wichtig, bei der Planung der Rückkehr an den Arbeitsplatz möglichst konkret zu sein. Denn eine gut geplante Reintegration bedeutet nicht zuletzt auch gesparte Versicherungsleistungen. Dass er als Vertreter der Versicherung auch deren Interessen im Blick hat, legt er im Gespräch offen. «Meine Aufgabe ist es, die Grenzen der Arbeitsfähigkeit auszuloten», sagt er zum Beispiel. Die Anwesenden vereinbaren einen Wiedereinstieg ab Juli 2009 zu 20 Prozent. Und definieren die Bereiche, in denen Kyburz nach dem Wiedereinstieg vorläufig arbeiten soll. Denn er soll sich nicht überfordern: «Es war wichtig, zu berücksichtigen, wo Herr Kyburz seine Ressourcen hatte und welche Aspekte der Arbeit ihn eher belasten würden», reflektiert Wüthrich. Sie vereinbaren, dass der Kundenkontakt minimiert und die Stellvertreterfunktion gestrichen werden soll. Die Sozialpädagogin trägt diese Vereinbarungen nach dem Gespräch auch in den Betrieb. Und ruft sie den Vorgesetzten von Kyburz wann immer nötig in Erinnerung. Etwa, wenn an der Kasse Not am Mann ist und Ky- →

ZESO-SCHWERPUNKT

Weitere Beiträge zum Thema Case Management:

- 18** Auf allen Ebenen wirksam sein: Case Management als Handlungskonzept
- 20** Berührungspunkte: Anwendung von Case Management in der Sozialen Arbeit
- 22** Kein Fall ist wie der andere: Case Management in der Sozialhilfe.
- 24** Von Beruf Case Managerin: Gefragt sind Profis mit Profil



Richtung bestimmen, den Weg weisen: Case Management.

→ burz gerade der rechte wäre, um auszuhelfen. «Mehr als einmal musste ich mich hinstellen und sagen: ‚Nein, das gehört jetzt nicht mehr zu Ruedis Aufgaben‘», sagt sie.

Gratwandern

Doch nicht nur den Arbeitgebern gegenüber muss Wüthrich Grenzen setzen. Als Kyburz im Juli 2009 sein 20-Prozent-Pensum im Betrieb antritt, fällt es ihm nicht ganz leicht, seine Kräfte zu schonen. «Meine Funktion war neu definiert worden, ich musste alte Verantwortungen und Aufgaben loslassen», erinnert er sich. Immer wieder muss er ausholen, um seine neue Situation zu erklären. Etwa, wenn Lieferanten ihn wie früher mit «Chef» anreden. In regelmässigen Gesprächen mit Wüthrich spiegelt er seinen Alltag und wie er damit zurecht kommt. Zu diesem Zeitpunkt besteht ihre Funktion darin, ihn zu bremsen, wenn er zu schnell vorwärtspressen will. «Ich musste umdenken», gibt Kyburz zu, «mich fragen, ob eine übereilte Steigerung mich auf längere Sicht nicht noch kränker machen würde.» Bis im Januar 2010 steigert Kyburz sein Pensum auf 40 Prozent. Nach wie vor besucht er die Therapie. Daneben gibt es für ihn immer etwas zu tun: Herrn Bürgler den neuesten Stand der

«Das Sprechzimmer, ansonsten ein Ort für Gespräche unter vier Augen, wird zum Sitzungszimmer für eine Gruppe von Menschen, die Kyburz' Wiedereinstieg in die Arbeitswelt planen.»

Dinge mitteilen. Bei der Ärztin eine Information einholen. Frau Wüthrich zum Gespräch treffen. Bei der IV vorstellig werden, wie dies im Roundtable-Gespräch vereinbart wurde. Kyburz' Gefühl, dass «etwas im Gange» ist, wird am zweiten Roundtable-Gespräch im Februar 2010 noch verstärkt. Inzwischen sitzt auch die IV im Sprechzimmer der Ärztin, an den Tisch geholt hat sie Bürgler. Dieser schlägt eine weitere Steigerung des Pensums auf 50 Prozent vor. Zu diesem Zeitpunkt fühlt Kyburz bereits, dass er sich mit 40 Prozent seiner momentanen Leistungsgrenze annähert. Dennoch willigt er ein. Und bricht den Versuch kurz darauf wieder ab: «Die Luft war mir bei 50 Prozent einfach zu dünn geworden», sagt Kyburz.

Der Ausblick

Heute arbeitet Kyburz zu 40 Prozent im Brockenhaus, zusätzlich erhält er eine halbe IV-Rente. «Es ist zwar noch ein täglicher Kampf, doch ich habe das Gefühl, dass es vorwärts geht», resümiert er. Nach zwei Jahren Taggeldleistungen hat sich die CSS vergangenen Herbst aus dem Fall zurückgezogen, für sie ist der Fall abgeschlossen. Wenn sie zum Interviewtermin wieder in vertrauter Runde zusammensitzen, Kyburz und seine «Bergführer», dann wirken sie noch immer vertraut, wie eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam etwas geschafft hat. Wie eine Seilschaft, die sich an einer schweren Bergetappe bewährt hat. ■

Hanna Jordi



Zuhören, beraten, intervenieren: Case Management.