

WSKAZÓWKI PRACY CASE MANAGERA

CZYNNIK LUDZKI JEST KLUCZOWY – RELACJA CM– UCZESTNIK TO POŁÓWA SUKCESU

- Zaufanie, poczucie bezpieczeństwa i bycie wysłuchanym to fundament.
- Jasna komunikacja + empatia = uczestnik podejmuje działanie.
- Zmiana zaczyna się od mikro-relacji, nie od narzędzi.



INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA TO NIE TABELKA – TO MAPA DROGI UCZESTNIKA

IPD to wspólna umowa: co robimy, po co i w jakiej kolejności.

Najważniejsze, by był realistyczny, dopasowany, aktualizowany.

Jasne cele i małe kroki ułatwiają uczestnikowi działanie i budują motywację.

IPD to narzędzie: prowadzi, porządkuje, daje poczucie postępu.

CM NIE MUSI ZNAĆ ODPOWIEDZI – MUSI ZNAĆ ŚCIEŻKI

Rolą CM jest prowadzić, łączyć i kierować, nie rozwiązywać wszystko samodzielnie.

WCPR + UP + NGO + instytucje miejskie = pełna sieć wsparcia.

Siłą modelu jest współpraca, nie „bohaterstwo jednostki”.





PODEJŚCIE HOLISTYCZNE – WIDZIMY CAŁEGO CZŁOWIEKA, NIE TYLKO „BENEFICJENTA”

Praca, zdrowie psychiczne, język, poczucie bezpieczeństwa, dzieci, stres — wszystko się łączy.

Jeśli nie zadamy o całość, uczestnik utknie. Małe wsparcie w sprawach życiowych często odblokowuje duże zmiany.

SKILLLAB TO WSPARCIE, NIE ZASTĘPSTWO PRACY CM

Narzędzie porządkuje dane, pokazuje umiejętności i możliwości.

CM nadaje temu sens, kontekst i kierunek.

SkillLab + rozmowa = dopiero wtedy profilowanie działa.



SOP TO NIE BIUROKRACJA – TO OCHRONA JAKOŚCI PRACY

Dzięki SOP każdy CM wie, co, kiedy i jak zrobić.

SOP sprawia, że działania WCPR i UP są spójne, przewidywalne i kompletne. Trzymanie się SOP zwiększa efektywność i zmniejsza chaos.



**MAŁE SUKCESY = DUŻA ZMIANA
PODKREŚL KAŻDY KROK NAPRZÓD.**

**CELEBRUJ OSIĄGNIĘCIA, NAWET DROBNE.
TO BUDUJE MOTYWACJĘ, POCZUCIE SPRAWCZOŚCI I WIARĘ W SIEBIE.**

