

## II.2.11.15. VERANTWOORDELIJKHEDEN CLIËNCOÖRDINATOR

### 1. Doel van de functie

De cliëntcoördinator voert de missie en visie<sup>1</sup> van de organisatie uit op de resultaatsgebieden die eigen zijn aan diens functie.

### 2. Functievereisten

- Minimum een bachelorsdiploma in een sociale richting met kennis van de sector en van orthopedagogische kaders en methodieken. Ervaring met trajectbegeleiding van cliëntsystemen is een vereiste.
- In het bezit zijn van een auto en rijbewijs B
- Deelnemen aan een permanentiesysteem

### 3. Plaats in het organigram

De cliëntcoördinator rapporteert aan de algemeen directeur, en in geval van diens afwezigheid, aan de pedagogisch directeur. Samen met één of meerdere andere coördinatoren (cliënten of organisatie) stuurt hij de werking van zijn betreffende regio aan.

### 4. Resultaatsgebieden

#### 4.1. Psycho-pedagogische sturing van de begeleidingsdossiers

- Psycho-pedagogische sturing en opvolging van de individuele begeleidingsdossiers
- Coachen van de contextbegeleiders m.b.t. de inhoud van en gebruik van methodieken in hun dossiers
- Mee bewaken van de link en afstemming tussen contextdossier en begeleiding in de afdeling (bij modules verblijf en dagbesteding)
- Organiseren van intervisie / supervisie rond de inhoud van de dossiers
- Opvolgen van trajectbegeleiding: zicht op cliënttrajecten, opvolgen van schakelingen, opvolgen start nieuw dossier en afsluiting dossier
- Crisismanagement

<sup>1</sup> [II.1.1. Missie, visie, waarden, doelstellingen en strategie van vzw Huize Sint-Vincentius](#)

#### 4.2. Coördinatie van het hulpverleningsaanbod

- Opvolgen bezetting en benutting modules
- Openstellen plaatsen, contact met de toegangspoort
- Opvolgen schakelingen
- Informeren secretariaat
- Opvolgen halen van en rapportage contexturen
- Crisismanagement

#### 4.3. Personeelsbegeleiding

##### 4.3.1. Coachen

- coachen van individuele contextbegeleidersmedewerkers voor wat betreft hun functioneren en welzijn
- opvolgen en coaching van teamsamenwerking, al dan niet intern / extern ondersteund
- onthaal, coaching, opvolging en evaluatie van nieuwe contextbegeleiders

##### 4.3.2. Evalueren

- evalueren van de contextbegeleiders van de Regionale Functionele Eenheid

##### 4.3.3. Vorming

- opvolgen en signaleren van vormingsbehoeften
- ondersteunen van en inzetten op de lerende organisatie

#### 4.4. Binding binnen de Regionale Functionele Eenheid (RFE)

- Coördinatie en opvolging van overleg en samenwerking van de verschillende teams binnen de RFE
- Waken over organisatie van overkoepelende activiteiten voor personeel en jongeren / gezinnen

#### 4.5. Wederzijdse ondersteuning coördinatoren Regionale Functionele Eenheid (RFE)

- Ondersteunen van de andere coördinatoren binnen de RFE inzake samenwerking, bij ziekte, bij hoge werkdruk, ...
- Overnemen van taken van de andere coördinatoren binnen de RFE indien dit noodzakelijk is

#### 4.6. Beleid en visies

- Bewaken van het kwaliteitsgebeuren binnen de RFE, o.a. waken over gebruikersparticipatie in de regio
- Mee uitwerken en toepassen van beleid en visies
- Vinger aan de pols m.b.t. tendensen in het hulpverleningslandschap
- Bewaken en opvolgen van de psycho-pedagogische werking in de afdelingen van de RFE

#### 4.7. Link naar de gehele organisatie

- Bewaken van de binding met de centrale organisatie
- Deelname aan centraal overkoepelend overleg: overleg met directie + overleg met andere RFE's (vb.beleidsvergadering, overleg personeel, coördinatiegroep vorming); communicatie in twee richtingen: input van RFE naar directie en centraal beleid + input van centraal beleid en directie naar de RFE

#### 4.8. Profilering in de regio

- Deelname aan regionaal overleg (in afspraak met de coördinator organisatie)
- Uitwerken van en walken over profilering in de regio

### 5. Competenties<sup>2</sup>

*Onderstaande competenties zijn aanvullend aan de kerncompetenties.*

#### 5.1. Leiding geven

**Definitie:**

Richting en sturing geven aan medewerkers / teams / opdrachten.

**Gedragsindicatoren:**

- Aansturen, initiatief nemen,
- Delegeren vanuit juiste evenwicht tussen het in krachten zetten van medewerkers en zelfzorg,
- Inzicht in teamprocessen en de impact ervan,
- Anticiperen en participeren,
- Organisatievisie uitdragen,
- Beslissingen nemen.

#### 5.2. Coachen

**Definitie:**

Individueel en teams stimuleren en steunen in een ontwikkelingsproces met als doel groei te bevorderen.

**Gedragsindicatoren:**

- Beschikbaarheid voor vragen, consult, intervisie medewerkers,
- Stimuleren, feedback geven, kansen bieden,
- Medewerkers en teams helpen het effect van hun handelen te zien,

---

<sup>2</sup> Voor de functie van coördinator organisatie en cliëntcoördinator worden dezelfde functiegebonden competenties verwacht. Aangezien er verschillen zijn betreffende de resultaatsgebieden van beide functies, zullen er verschillen zichtbaar zijn op gedrags- en taakniveau. De hier vernoemde gedragsindicatoren zijn richtinggevend doch niet alomvattend.

- Medewerkers en teams helpen in het ontdekken en ontwikkelen van hun eigen mogelijkheden,
- Het vertrouwen van medewerkers en teams in het eigen kunnen faciliteren,
- Stimuleren om zelf tot een oplossing / tot antwoorden te komen.

### 5.3. Doelgericht werken

**Definitie:**

Intentioneel, bewust handelen met een doel voor ogen en oog voor de nodige stappen om dat doel te bereiken.

**Gedragsindicatoren:**

- Werken volgens plan,
- PDCA-cyclus op plan toepassen.

### 5.4. Helicopterzicht

**Definitie:**

Overzicht houden over het geheel en de details van een zaak. Van daaruit de lijnen en vervolgstappen bepalen.

**Gedragsindicatoren:**

- Een situatie inschatten,
- Informatie verwerken,
- Analyseren van situaties en processen,
- Situaties kaderen,
- Beïnvloedende factoren detecteren,
- Exploreren van een vraag,
- Informatie verzamelen en verwerken,
- Samenvatten en toetsen wat gehoord werd,
- Zich losmaken van een onderdeel om het geheel te overzien,
- Een traject kunnen vervolgen in functie van de verwerkte informatie,
- Een setting kunnen aanpassen in functie van de conclusie van het overzicht,
- Temporiseren of versnellen indien nodig,
- Het ruime kader vasthouden.

### 5.5. Netwerken

**Definitie:**

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

**Gedragsindicatoren:**

- Regelmatig opnieuw contact opnemen met anderen om het bestaande netwerk te onderhouden,

- enkele vaste contactpunten binnen de organisatie hebben waarop regelmatig beroep gedaan kan worden,
- zelf contact opnemen voor het verkrijgen van informatie, steun of samenwerking,
- gebruik maken van contacten die ontstaan zijn bij sociale evenementen, beurzen, seminaries, vakverenigingen en/of opleidingen,
- actie ondernemen om contacten te leggen en te onderhouden,
- P.R.-functie opnemen.