



Supervisie en coaching, dé ondersteuning voor de leidinggevende

Budgettering, fusies, zorgzwaartebekostiging, nieuwe bedrijfsprocessen, Elektronisch Cliënten Dossier,....uw organisatie is aan verandering onderhevig.

Dit vraagt van uw leidinggevendenden dat zij flexibel en adequaat inspelen op nieuwe complexe ontwikkelingen. Hierbij spelen competenties als reflectie op eigen handelen, helicopterview, informatie analyse, innovatief & kostenbewust handelen en begeleiding van medewerkers in deze veranderingen een belangrijke rol. Met supervisie en coaching steunt u uw leidinggevende in de dynamiek en hectiek van de dag om "alle ballen in de lucht te houden".



Supervisie en coaching zijn hiervoor dé instrumenten.

Door het aanbieden van een supervisie- of coachingstraject kunnen uw leidinggevendenden zich persoonlijk ontwikkelen, nieuwe competenties eigen maken door te reflecteren op hun handelen. Supervisie en coaching (zowel individueel of aan een team) zijn beiden een vorm van deskundigheidsbevordering. Voorop staat persoonlijke ontwikkeling, het uitbreiden van de competenties in leidinggeven en zelfsturing. De keuze voor supervisie of coaching hangt af van de vraagstelling, doelen en gewenste resultaten van uw leidinggevende.

Supervisie

Supervisie is het onder begeleiding leren door reflectie op eigen werkervaringen. Degene die supervisie krijgt, de supervisant, leert het eigen handelen tegen het licht te houden. Binnen supervisie wordt ingegaan op persoonlijke leervragen die men heeft in het werk. Door het inzoomen van concrete werkervaringen stimuleert de supervisor reflectie op de eigen werksituatie en werkstijl. Het geeft zicht op welke situaties problemen op kunnen



leveren, welke factoren hier een rol bij spelen, hoe hier mee om te gaan en wat hieraan te veranderen is. Tevens kijkt de supervisor samen met supervisant naar patronen en onderliggende motieven en overtuigingen. Men leert met een helicopterview naar het eigen handelen, denken en voelen in een bepaalde situatie terug te kijken. Van daaruit kan men nieuwe zienswijzen vormen en stappen ondernemen. Reflectie staat binnen de methodiek van supervisie centraal. De reflectie start bij het inbrengen van een onderwerp, het bespreken van de situatie en het maken van een reflectieverslag.

Doel: de supervisant krijgt meer inzicht in zijn handelen en kan dit duurzaam verbeteren.
Werkwijze: minstens tien bijeenkomsten van een uur, met tussenpozen van twee á drie weken.

Coaching

Bij coaching ligt de focus op het verbeteren van prestaties in de uitvoering van het beroep of functie. Het accent kan daarbij gelegd worden op persoonlijke of vakmatige doelen, of een combinatie van beide. De coach ondersteunt de deelnemer, de coachee, om in een bepaalde werksituatie beter te functioneren of een specifieke taak beter uit te voeren. De coachee krijgt hierdoor zicht op zijn handelen en leert hoe hij het meest effectief kan zijn. Door het bespreken van concrete werksituaties kan de coachee kritisch kijken naar zijn taak of rol en tevens afstand nemen van de eigen situatie en dagelijkse dilemma's in een breder perspectief zien. Daarnaast kunnen concrete opdrachten om in de praktijk te oefenen aangereikt worden.

Doel: betere prestaties

Middel: een van tevoren afgesproken aantal bijeenkomsten

Onze aanpak

Bij interesse vindt er een intake plaats met werkgever, deelnemer en supervisor/coach. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de methodiek, doelen en verslaglegging. Na afloop van het traject wordt het effect van de bijeenkomsten geëvalueerd met de leidinggevende en de opdrachtgever. Onze supervisoren¹ en coaches beschikken over ruime ervaring in de gezondheidszorg en adviestrajecten binnen de V&V en GZ-sector.

Interesse

Neem contact op met Dosaris via info@dosaris.nl of 030-6661706.

¹ geregistreerd bij de Landelijke Vereniging voor Supervisie & Coaching (LVSC)