



*“Iedereen is een genie, maar als je een vis beoordeelt op zijn vermogen om in een boom te klimmen, zal hij zijn leven lang denken dat hij nutteloos is.”*

-Albert Einstein-

**Werken en leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De snelheid waarmee de samenleving en de markt veranderen vraagt om veel aanpassingsvermogen en flexibiliteit. Organisaties staan voor de uitdaging: Hoe spelen we in op ontwikkelingen en trends in de markt? Hoe blijft ons personeel breed inzetbaar?**

**Door te blijven leren en dit leerproces sterk te integreren in de praktijk blijf je als organisatie toekomstbestendig.**

**TallKing Skills maakt een levenlang leren mogelijk door een gevarieerd aanbod van trainingen en opleidingen op individueel en organisatieniveau en door leren duurzaam te borgen in de bedrijfscultuur.**

## Why?

Onze samenleving en economie veranderen continu. Economy 4.0, Artificial Intelligence en ecologische vraagstukken zijn de pilaren onder de nieuwe economische revolutie voor de komende decennia. Ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op. Nieuwe economieën ontstaan. De markt wordt complexer en meer onvoorspelbaar. (Zorg)organisaties veranderen fundamenteel. Werkprocessen en organisatievormen transformeren. Bestaande functies vervallen en nieuwe functies ontstaan. Dat heeft consequenties voor de arbeidsmarkt.

Vraag en aanbod sluiten kwalitatief en kwantitatief niet meer op elkaar aan. Organisaties staan voor de uitdaging het adaptieve vermogen te versterken. Dat stelt hoge eisen aan de flexibiliteit, het lerend en innovatieve vermogen en de employabiliteit van medewerkers, individueel maar ook als teams.

De overheid anticipeert hierop met het concept ‘een leven lang leren’. De gedachte is dat medewerkers zich gedurende hun werkzame leven

persoonlijk blijven ontwikkelen en zo hun employabiliteit duurzaam vergroten. Organisaties beschikken daarmee over flexibele, competente medewerkers waarmee ze sneller en makkelijker op ontwikkelingen kunnen inspelen. Tegelijkertijd blijven die medewerkers, ongeacht hun leeftijd, ook aantrekkelijk voor de steeds veranderende arbeidsmarkt. Werken en leren zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden.

90% van de mensen leert in de praktijk. Door het opdoen van ervaringen, het met elkaar reflecteren op ervaringen, het leren van deze ervaringen en het actief experimenteren met het geleerde. Het gaat bij leren dus niet alleen om kennisoverdracht, maar ook om de vraag hoe je deze kennis in de dagelijkse praktijk toepast en verder ontwikkelt.

Vanuit die context ontstaat de behoefte aan (andere) leervormen die meer aansluiten op de praktijk. Leervormen die concrete leerresultaten opleveren en waarmee kennis continu doorontwikkelt. Zo wordt werken meer leren, waaraan medewerkers meer plezier ontleen.



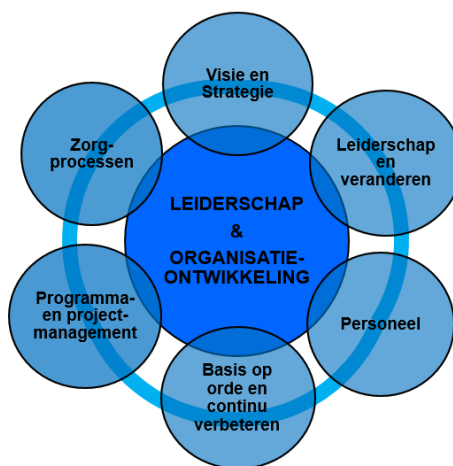
**TallKing SKILLS** heeft de overtuiging dat de persoonlijke ontwikkeling van mensen in belangrijke mate wordt bepaald door leren te verbinden met werken in een cultuur waar het delen van kennis, leren, (zelf)reflectie en innoveren centraal staan. Vanuit die overtuiging en haar maatschappelijke waarden levert TallKing SKILLS leerprogramma's in de vorm van opleidingen, cursussen en trainingen die duurzaam leren stimuleren. Deze worden ondersteund met een krachtig didactisch concept en met de technologische infrastructuur om leren toegankelijk, effectief en aantrekkelijk te maken.

### How? 'Body of Knowledge'

Het vertrekpunt voor de leerconcepten van TallKing SKILLS is de *Body of Knowledge*, die toegang geeft tot onze geborgde kennis, professionele ervaring en technologie van waaruit de opleidingen, trainingen en cursussen programmatisch worden ontwikkeld.

Deze wordt steeds uitgebreid, verdiept of aangescherpt met best practices uit de praktijk, waarbij nieuwe kennis in bestaande kennis wordt geïntegreerd. Op deze wijze innoveert TallKing SKILLS, in een continu proces, onze leerconcepten zijn we in staat 'up to date' opleidingen, cursussen en trainingen te verzorgen.

Body of Knowledge



Centraal in de Body of Knowledge staat Leiderschap & Organisatieontwikkeling. Deze omvat alle domeinen op het gebied van strategie, (persoonlijk) leiderschap, veranderen en bedrijfsvoering.

### Leerprogramma's: opleidingen, cursussen en trainingen

Om leren en praktijk met elkaar te integreren, combineren we binnen onze leerprogramma's diverse leervormen. Daarmee maken we onze leerprogramma's als ook de toegang tot kennis laagdrempelig. Tegelijkertijd biedt het de flexibiliteit om nauw aan te sluiten op de behoeften van onze doelgroepen. De leervormen variëren van in company learning tot blended learning en online learning en zijn meestal in de uitvoering een combinatie hiervan.

### Skills@ctionLab

Om 'lessons learned' direct naar de praktijk te vertalen, maken we gebruik van een didactisch concept gebaseerd op Action Learning: Skills@ctionLab. Binnen Skills@ctionLab leren deelnemers middels 'real life cases' op basis van het geleerde de vertaling naar de praktijk te maken. Dit gebeurt in kleine teams. Hierin worden praktijkvraagstukken uitgewerkt en middels reflectie en zelfreflectie uitgediept en in de praktijk toegepast. Vervolgens wordt het geleerde binnen het team teruggekoppeld en

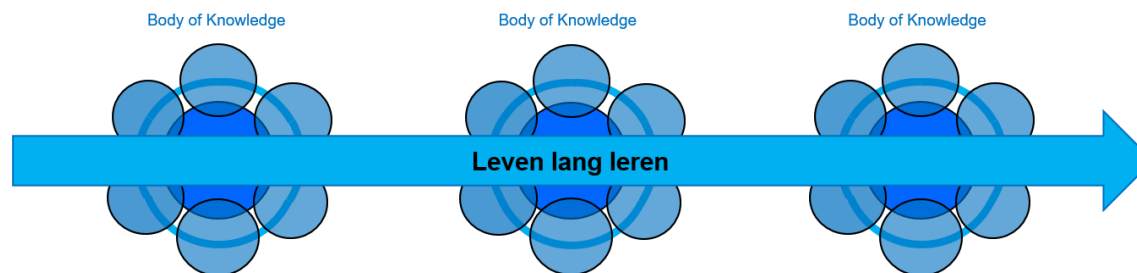


geëvalueerd. Binnen het team heeft iemand de rol van casehouder die het praktijkvraagstuk introduceert. Deze rol wisselt steeds binnen het team. Op deze wijze leren we op individueel én op teamniveau. Skills@ctionLab wordt begeleid door zeer ervaren coaches.

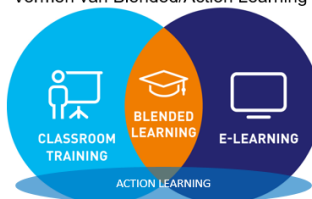
Onderstaand wordt de innovatie van de Body of Knowledge in relatie tot 'Een leven lang leren', de leerprogramma's en het didactische concept integraal in beeld gebracht.

### Individuele- en Organisatie Coaching

In onze visie op coaching staat de persoonlijke ontwikkeling in de meest ruime zin van het woord en de ontwikkeling van het lerend vermogen gekoppeld aan zijn of haar praktijk centraal. Vertrekpunt daarbij is de coachee te stimuleren en te inspireren tot zelfreflectie zodat hij of zij het zelfinzicht ontwikkelt wie hij of zij als persoon is. Welke zijn voor hem of haar onderliggende emoties. Welke zijn voor hem of haar, de aan de persoon gelieerde waarden en intrinsieke motivaties. Eerst dan is hij of zij ook in staat van daaruit de verbinding te maken met de identiteit, de ambities en de cultuur van de



Vormen van Blended/Action Learning



organisatie. Zo maakt hij of zij het voor zichzelf mogelijk zijn respectievelijk haar persoonlijke ambities te formuleren en deze middels ondersteuning van coaching te realiseren. Coaching heeft daarbij het doel de coachee zelf te laten ontdekken welke talenten hij of zij heeft en hoe van deze talenten optimaal gebruik kan worden gemaakt. De coachee blijft daarbij overigens zelf verantwoordelijk voor zijn of haar coaching traject.

Voor de coach gelden een aantal kernwaarden; respect, integriteit, verbinding en vertrouwen.

Daarnaast is de coach in staat om een sfeer van psychologische veiligheid te creëren om zo te garanderen dat de coachee toegankelijk en laagdrempelig is in reflectie, zelfreflectie en wederzijdse communicatie. Alleen dan kan de coachee met recht zeggen: 'ik haal het beste uit mezelf'. Los even van het uiteindelijke eindresultaat.

Coaching kan op basis van individuele coaching on-the-job maar ook als collectief binnen een organisatie. Het komt regelmatig voor dat gehele management teams of uitvoerende teams een ontwikkeling willen



doormaken waarbij coaching nodig is. In dit geval gaat het dan om meerdere individuen waarbij meerdere coaches nodig zijn. Als het om meerdere individuen gaat zetten wij een team in met ervaren coaches die integraal de kwaliteit van het hele proces en de inhoudelijke coaching bewaakt. Daarbij kan het team relevante vraagstukken identificeren die op organisatie niveau besproken kunnen worden. Dit kunnen generieke thema's zijn op organisatie niveau die uit de individuele coaching sessie naarvoor komen.

Daarnaast is er binnen het team van coaches een wetenschappelijke gedragskundige- en veranderkundige kennis aanwezig. Wanneer nodig kunnen de coaches tijdens sessies een beroep doen op een collega psycholoog-gedragswetenschapper.

#### Trainers & coaches

SKILLS werkt met toptrainers. Ze zijn gecertificeerd en hebben jarenlange ervaring om op operationeel, tactisch en strategisch niveau te scholen en te trainen. Zij onderscheiden zich niet alleen door enorme praktijkervaring maar ook door het vermogen mensen te inspireren. Daarbij zijn ze

adviesvaardig en onafhankelijk in hun meningsvorming. Het empathisch vermogen is sterk ontwikkeld, waarmee ze in staat zijn vraagstukken van deelnemers te herkennen, te begrijpen en daarmee gericht te reflecteren. De (inhoudelijke) verbinding met de deelnemers komt

als vanzelfsprekend tot stand. Uiteindelijk zijn het de deelnemers die het succes van een training, cursus of opleiding bepalen.

#### Op maat en in co-creatie

Elke organisatie is anders. Leren moet altijd worden bekeken vanuit de specifieke context van de organisatie en de mensen die er werkzaam zijn. Dat betekent dat een opleiding, training of cursus steeds weer nauw op de behoeften van die deelnemers en die organisatie moet worden afgestemd. Indien gewenst wordt daarbij ook gekeken welke kennis en expertise de organisatie zelf in huis

heeft en hoe deze aan een leerprogramma kan bijdragen. Zo ontstaat binnen leren de vorm van een co-creatie.

De behoeften en leerdoelen worden vooraf afgesproken. De resultaten van een scan vormen daarvoor de basis. Vervolgens kan het inhoudelijke programma en de planning worden uitgewerkt.

Elk leerprogramma wordt afgesloten met een uitgebreide evaluatie. Niet alleen de leerdoelen en resultaten zijn daar onderdeel van, maar ook een deelnemersraadpleging waarbij de kwaliteit van het programma en de opleiders/trainers centraal staan. Ook wordt er met de deelnemers en organisatie bekeken of er nog een vorm van 'nazorg' nodig is in de vorm van coaching en/of begeleiding.

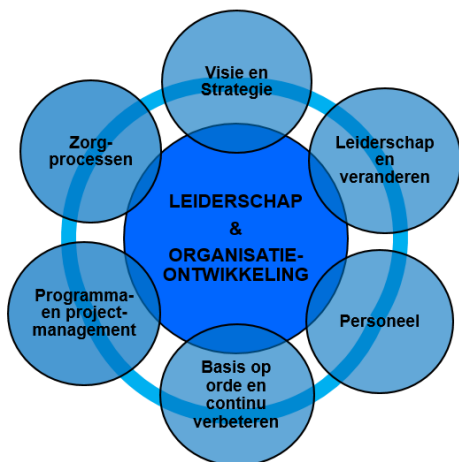
#### What?

De cursussen en trainingen van SKILLS liggen op het domein leiderschap- en organisatie-ontwikkeling. De Body of Knowledge vormt de basis voor onze opleidingen en trainingen.



Bekijk hiernaast ons portfolio met enkele van onze leerprogramma's. Zie voor het volledige aanbod onze website: <https://talkingskills.com/>

### Body of Knowledge



## Trainings- en Cursusportfolio

### Visie en strategie

- ✓ Strategisch management
- ✓ Future Game 2050®

### Leiderschap en veranderen

- ✓ Persoonlijk leiderschap
- ✓ Leiderschap en verandering
- ✓ Verandermanagement

### Personeel

- ✓ Human Resource Management

- ✓ Strategische personele planning

### Continu Verbeteren

- ✓ Basis op Orde programma

### Programma- en Projectmanagement

- ✓ Programmamanagement in de zorg

### Zorgprocessen

- ✓ Zorglogistiek
- ✓ Medisch Proces stappen
- ✓ Supply chain management

## Coachingsportfolio

### Individuele coaching

- ✓ Individueel coaching pakket
- ✓ Intake gesprek met coachee
- ✓ Doel formulering voor coaching sessies
- ✓ Coaching on the job in een aantal voorafgesproken sessie
- ✓ Werken met een coaching-reflectie verslag
- ✓ Eind verslag met advies voor toekomst

### Organisatie coaching

- ✓ Executive coaching pakketen voor management teams

- ✓ Integrale benadering door ervaren team van NLP en of wetenschappelijk geschoolde coaches.

**TallKing SKILLS** biedt de cursussen en trainingen op de volgende wijze aan.

### 1. Incompany Cursussen/Trainingen

- ✓ Wij bieden (afgebakende)trainingen aan binnen een samen overeen te komen tijd en aantal deelnemers

### 2. Open Inschrijvingen

- ✓ Wij stellen cursussen en trainingen op de website van TallKing Skills of elders beschikbaar, waarop mensen zich kunnen inschrijven

### 3. Online Trainingsplatform (online cursussen/trainingen)

- ✓ Online platform gericht op projecten
- ✓ Online trainingsmodules
- ✓ Online colleges (bijv. live streaming)



Neem voor meer informatie  
vrijblijvend contact op met:



**Ernst Scipio** MBA  
Directeur

**Talking SKILLS**  
06 2624 0814  
e.scipio@talkingkills.com



**Drs. Paul van Limbeek**  
Operationeel Directeur

**Talking SKILLS**  
06 3021 1381  
p.vanlimbeek@talkingkills.com