My expectation:

A website Structure that

* Allows us to upload pieces of text in a very simple way
* Makes it easy to add new Languages and the related pieces of text, I assume some kind of underlying database with an upload modus for us would work best. Of course, I am open to other idea’s.

The importance of multi-language: Belgium has 3 official languages, Dutch (not Deutch=German), French and German. A lot of our customer speak English and this is an important market to us. We do have a small but growing number of customers in Panama, Costa-Rica, Mexico, so Spanish is important in the future.

The 3 standard languages we will us are Dutch, French and English.

Not all pieces of text and all parts of the website will be available the same time in all languages, e.g. a new piece of text may be added in Dutch, while we wait for the translation in English and maybe other languages

* Has a structure for the open enrollment trainings that allows us to add new trainings, change date, cost etc
* Is easy to maintain and only needs a maintenance by you in 6 or 12 months
* For version 2; online payment system

FIRST IDEA ON STRUCTURE WEBSITE

Main domains

1. About us
2. Training
3. HR-tools
4. Assessment
5. Development Centers
6. Coaching
7. Log in for the online test
8. The chance to purchase books and materials online
9. New: some kind of exchange with customers and ‘fans’
10. blog
11. **About us**
    1. Our mission
    2. Our vision
    3. Core activities
    4. International partners & distributors
12. **Training**
    1. **In-company training**

In-company trainingen: Bij de in-company opleidingen bepalen we samen met de opdrachtgever de leerdoelen en vervolgens werken we de opzet van de opleiding verder uit in functie van de leerdoelen. Onze focus ligt in opleidingen op de menselijke aspecten binnen samenwerkingsverbanden en organisaties.

Opleidingen en workshops die we in het verleden verzorgd hebben

* + Performance Management
  + Presentaties geven op hoog niveau
  + Overtuig je gesprekspartner
  + Leadership in action
  + Communicatie
  + Succesvol onderhandelen
  + Team building
  + Beter inspelen op elkaars kwaliteiten als team
  + Managing one-self and others
  + Missie en visie samen met de organisatie bepalen

We verzorgen deze trainingen of workshops met de interne trainers in het Nederlands, Engels en Frans. Onze klanten doen ook beroep op ons om dezelfde opleiding in andere talen te verzorgen.

* 1. Certification training

Accreditatietrainingen: deze trainingen zijn bedoeld voor HR professionals die zich willen bekwamen in het gebruik van een van de HR-instrumenten. Deze opleidingen worden zowel met open inschrijving gegeven als in-company.

* 1. Koan-PI

Zie document accreditatietraining

* 1. ALTI

Zie document accreditatietraining

* 1. 360°

Op te zoeken Zie document accreditatietraining

Kijken of we de info op de documenten kunnen gebruiken of beter iets nieuws maken

NOTE: for the certification training we need to be able to add

- Dates of the training

- Cost

- place

- a description of the training

1. **HR-tools**
   1. Koan-PI
      1. Research
      2. Koan as an umbrella term.
         1. Koan-PI
         2. Koan-Pm
         3. Koan SalesDNA
         4. Koan Professional Balance
   2. ALTI
      1. Type Theory
      2. The questionnaire
         1. Alti
         2. Altio
      3. The report
         1. Individual report
         2. Team report
      4. Books and literature
   3. 360 Platform
   4. FACET
   5. PolyGlot
2. **Assessment**
3. **Development Centers**
4. **Coaching**
5. **Log in for the online test**
6. **The chance to purchase books and materials online**
7. **New: some kind of exchange with customers and ‘fans’**
8. **blog**
9. **About us**
   1. Our mission

Missie:

Een bijdrage leveren aan een betere wereld door mensen en organisaties ondersteuning te geven in hun groei en hun samenwerking. Hier willen we aan werken door het ontwikkelen van instrumenten, het optimaliseren van processen, en het aanreiken van diensten om de eigen talenten of deze van de medewerkers te leren kennen, optimaal te benutten en deze verder te ontwikkelen, Tenslotte willen we alle kennis en inzichten delen door zowel publicaties als het opleiden van adviseurs en andere dienstverleners

* 1. Our vision

VISIE:

DE VIER PJILERS VAN DE VISIE

* Voortdurende verbetering en vernieuwing staat centraal in onze activiteiten
* Verhogen van de kwaliteit van inhoud en verfijning van rapportage in functie van specifieke vragen van klanten of gerichte doelen die we zelf vooropstellen is een permanent streven
* focus op ontwikkeling van producten die een lange levenscyclus hebben, op uitwerken van trainingen die lang kunnen meegaan of gemakkijk recyclebaar zijn in nieuwe trainingen
* Een relatie van vertrouwen uitbouwen met klanten
  1. Core activities
* Training
* HR-tools
* Assessment Centers
* Development Centers
* Talent and Competency Projects
* Coaching
  1. International partners & distributors
* Brightmoon <http://www.brightmoon.com.my/personality-test.html> - Choo Tack

SHORT PIECES OF TEXT FOR MAIN DOMAINS

1. **Training**

We bieden organisaties opleidingen aan in diverse domeinen met als rode draad het verbeteren van de samenwerking tussen mensen en optimaal benutten van de aanwezige krachten, in een team, een organisatie, of extern zoals in de verkoop of onderhandelen. In lijn met onze visie bieden delen we onze kennis en ervaring in ‘Train de trainer’ sessies.

1. **HR-tools**

Persoonlijkheid en de inherente krachten of aandachtspunten, Psychologisch Type, voorkeuren van mensen en de impact hiervan om de eigen persoon en omgang met anderen, zelfinzicht toetsen aan de waardering van het eigen gedrag door de omgeving. Dit zijn alle boeiende domeinen waarvoor verschillende instrumenten hebben uitgewerkt zoals de Koan-PI met Professionele Balans, SalesDNA en Project Managent rapporten, de ALTI voor Type en een uitgebreid 360°platform. We stellen al onze kennis hierbij de beschikking van adviseurs en interne HR professionals door de uitgebreide set van rapporten en door opleidingen in deze instrumenten.

* 1. **Koan-PI**

The development of the Koan-PI

The Koan-PI (**Koan**-**P**ersonality **I**nventory) is an empirically developed questionnaire that underpins

the descriptions in this report. This means that the personality test is developed based on a scientific

statistical analysis of concrete descriptions of people. A large group of people from diverse backgrounds participated in the study. The participants answered a list of questions about themselves. Next to this people in their direct surroundings gave information about the personality of the respective participants. Using factor and regression analysis we linked both data sets in order to arrive at the final questionnaire. This approach to research and development has been proven to have a strong predictive power in terms of personality, attitude and behaviour.

2. The term Koan

Koan is a term taken from Zen Buddhism. It is an abstract paradoxical riddle which monks use to

stimulate students to grasp life.

*An example of a Koan is: 'What is the sound of one hand clapping?'*

*(registered by Hakuin Ekaku)*

It is impossible to find the answer to this question with pure logic. When analysing personalities we

also encounter such contradictions in people. Whenever one thinks that one has unlocked a KOAN, a new Koan is generated. Even when you are trying to understand people, you never stop learning. New light is always shed on their behaviour, on what they have to say, or on their motives from a new angle.

Koan as an umbrella term.

We use the term “Koan” as an umbrella under which several tools and reports derived are placed.

These are:

1. **KOAN-PI** with focus on: general personality

2. **KOAN-PM** with focus on: project management

3. **KOAN-Sales DNA** with focus on: sales staff who actively approach customers

4. **Professional Balance** with focus on: one's strong points and weaknesses within developing a

professional career

**4 Copyright 2015 Alert Management Consultants**

* 1. ALTI
  2. **360°**

360_Executive

**Alert 360°: the 360° Solution**

Learn from feedback. Time and again this has shown itself to be of crucial importance for the personal and professional development of managers. Feedback from people from within the immediate surroundings is indeed immeasurably valuable. Of course it is also important that the feedback comes from different angles. Alert 360° lists the reactions from superiors, colleagues and direct reports, so that you are presented with an overall picture. This way you can evaluate your own way of management, or act as coach in accompanying others in a development plan.

We offer you the 360° questionnaires and reports for

* Executive level
* Management Level
* Sales Management
* Project Management
* Head PMO & Portfolio Management

With

* individual report
* group report

**360° Feedback: The Key to Management Development**

As leader it is no easy thing to sense what developments are needed in order to function more efficiently. Alert 360° therefore assists by means of signals from the surroundings to formulate objectives for the future. Clear, but nonetheless ambitious objectives, for which you need to stretch yourself to the limit. In this way Alert 360° is a springboard to purposeful management development. It is an investment which is fruitful in accompanying managers along the path to success.

## Your Choice: Standard or Tailor-made

Depending on your requirements, Alert 360° allows you to opt for a standard package, or for a version adapted in accordance with needs. The standard package consists of various scales which measure a range of competencies. If you choose the tailor-made instrument, you have the possibility of indicating yourself which skills are of importance to you and of creating a 360° report that reflects your own competencies. In this way Alert 360° provides you with a report which has been designed for your specific situation.

**A Reliable Instrument**

Alert 360° has been thoroughly researched for reliability and validity. On top of this it is based on the most important tendencies in current philosophy in the area of management. Alert 360° is therefore specifically tuned in to the requirements of modern day management.

#### A Practical Feedback Report

* *Clear overview*

The feedback report consists of two main sections. First the results are discussed in connection with a number of competencies which managers need in order to be efficient leaders. After this, problems are cited which might potentially lead to failure.

* *Detailed*

The feedback report goes from global to specific. First the average scores per scale are seen. Then each scale is split up per assessment group and per item.

* *Confidential*

Only the manager being evaluated receives the results. That person him/herself decides if he or she wishes to share the data with others.

* *Anonymous*

It is not possible to derive from the report which feedback comes from which colleagues or direct reports. Their anonymity is carefully preserved. Only feedback given by a superior may not necessarily be confidential.

* *Simple to interpret*

Alongside the report you will also receive a concise guide which acts as a key to analyzing the report. This guide will help you to review the feedback and to identify potential areas of further development.

* 1. **FACET**

De Facet is een intelligentie test die ontwikkeld is voor de bepaling van de

intelligentie bij volwassenen. Met behulp van drie basisfactoren of facetten worden de cognitieve vaardigheden van de kandidaat gemeten. Deze facetten zijn

* Verbale intelligentie.
* Numerieke intelligentie
* Visio - Spatiële intelligentie

Elk facet wordt afzonderlijk gemeten en wordt een score toegewezen De drie basisfacetten kunnen eveneens gecombineerd worden tot een algemene intelligentiescore.

* 1. **PolyGlot**

De PolyGlot is een set van verschillende taaltesten die in een vrij korte tijd (30 minuten) een goed zicht geven op de kennis van de invuller van de gekozen taal. Hij is bestemd voor het meten van andere talen dan de moedertaal. De drie basiscomponenten die gemeten worden in PolyGlot zijn

1. Grammatica
2. Woordenschat
3. Tekstbegrip

Elke component wordt afzonderlijk gemeten en wordt een score toegewezen De drie componenten worden vervolgens samengebracht wat een algemene score op vlak van taalkennis oplevert.

De PolyGlot is beschikbaar voor het Nederlands, Frans en Engels.

1. **Assessment** 
   1. Assessment centers

Vragen op vlak van selectie, promotie of interne doorstroming benaderen we door middel van een Assessment Center op basis van concrete oefeningen en een gericht inzetten van vragenlijsten. Elke deelnemer aan het Assessment Center krijgt op na afloop uitgebreid feedback, de aanvragende organisatie krijgt een rapport in heldere taal, met een goed onderbouwd advies en duidelijke aanbevelingen voor de toekomst.

Het doel van een assessment center is tot een duidelijke uitspraak te komen over de kwaliteiten en aandachtspunten van de deelnemer in relatie tot een functie of een concrete vraagstelling. We genieten veel respect voor onze aanpak in dit domein. Hierbij werken we zowel rechtstreeks voor bedrijven als in samenwerking met headhunters die het vraagstuk van het meten van competenties en beschrijven van persoonlijkheid bij ons leggen.

Hierbij nodigen we de deelnemer – externe kandidaat of interne medewerker – uit om deel te nemen aan een volledige Assessment Center. Teneinde een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de huidige competenties en het groeipotentieel van de deelnemer gebruiken we zowel observatietechnieken vanuit het Assessment Center, als psychometrisch gevalideerde testen. De informatie die uit beide methodieken komt, vult elkaar aan. Wij werken steeds met een interviewer en minstens één, bij voorkeur twee observatoren zodat het uiteindelijke oordeel en advies zo objectief mogelijk is.

1. **Development centers**

In onze aanpak van Development Center staat het ownership van de deelnemers centraal. Wij begeleiden de deelnemers in het bepalen van diens ontwikkeldomeinen, krachten om op te kapitaliseren en zwakke punten om aan te werken. Het uiteindelijk doel van het Development Center is dat de deelnemer een actieplan uitwerkt en dit met zijn leidinggevende bespreekt, welke keuzes gemaakt zijn en waarom, welke acties bepaald zijn en hoe deze tot resultaat kunnen leiden.

Wij beschouwen als doel van een Development Center dat de deelnemer eerst een duidelijk inzicht verwerft in zijn sterke punten en aandachtspunten. Vervolgens werken we samen met de deelnemer naar een concreet actieplan toe.

In onze aanpak maakt een Assessment Center integraal deel uit van een Development Center waarbij de focus bij de feedback verlegd wordt naar zelfinzicht.

Extra in een development center

1. 360° feedbackcyclus: we leggen dezelfde vragenlijst met gedragsgebonden beschrijvingen voor aan de professionele omgeving van de persoon zodat er een duidelijk beeld naar voor komt hoe de omgeving de persoon ziet. Het resultaat is een geheel van cijfermatige en beschrijvende informatie. Deze geeft onderbouw aan de keuzes voor het groeitraject als leidinggevende.
2. Tijd: een Development Center spreiden we telkens over minstens twee sessies zodat de deelnemer de kans krijgt om de nieuw verworven inzichten of vragen die zich opdringen vanuit het Development Center te laten bezinken, te overdenken en met anderen te bespreken.

1. **Coaching**

The services to be provided by Lieven Cornelis are coaching or tele-coaching as designed jointly with the client. While in-person coaching sessions (usually 60-90 minutes with a maximum of 2 hours ) are proven most effective, some meetings may have to be conducted by phone or webcam to accommodate the executive’s work, life and travel demands. As much as possible, the meetings will take place outside of the clients offices.

**Focus of the Coaching**

The focus of coaching is development and implementation of strategies to reach client-identified goals of enhanced performance and personal satisfaction. Coaching may address specific personal projects, life balance, job performance and satisfaction, or general conditions in the client’s life, business, or profession. Coaching utilizes personal strategic planning, values clarification, brainstorming, motivational counseling, and other counseling techniques. The goal is to developing new strategies for successfully coping with the challenges as defined at the start in common accord with the different stakeholders.

Each stakeholder is obligated to contribute to a positive coaching experience and outcome, to build trust and to respect agreed-upon levels of accountability and confidentiality throughout the coaching process. The client sets the agenda and the success of the enterprise depends on the client’s willingness to take risks and try new approaches. The relationship is designed to be more direct and challenging. You can count on your coach to be honest and straightforward, asking powerful questions and using challenging techniques to move you forward. You are expected to evaluate progress and when coaching is not working as you wish, you should immediately inform me so we can both take steps to correct the problem.

**Confidentiality**

As a coach, we are ethically and legally bound to protect the confidentiality of our communications. We will only release information about our work related to the organization and the coaching goals that are defined upfront.

1. **Log in for the online test**

No small text needed, ref present situation on website alertmc.com

1. **The chance to purchase books and materials online**

W

1. **New: some kind of exchange with customers and ‘fans’**
2. **No idea yet**
3. blog

.

.

**Alert 360°: the 360° Solution**

Learn from feedback. Time and again this has shown itself to be of crucial importance for the personal and professional development of managers. Feedback from people from within the immediate surroundings is indeed immeasurably valuable. Of course it is also important that the feedback comes from different angles. Alert 360° lists the reactions from superiors, colleagues and direct reports, so that you are presented with an overall picture. This way you can evaluate your own way of management, or act as coach in accompanying others in a development plan.

**The Key to Management Development**

As leader it is no easy thing to sense what developments are needed in order to function more efficiently. Alert 360° therefore assists by means of signals from the surroundings to formulate objectives for the future. Clear, but nonetheless ambitious objectives, for which you need to stretch yourself to the limit. In this way Alert 360° is a springboard to purposeful management development. It is an investment which is fruitful in accompanying managers along the path to success.

## Your Choice: Standard or Tailor-made

Depending on your requirements, Alert 360° allows you to opt for a standard package, or for a version adapted in accordance with needs. The standard package consists of various scales which measure a range of competencies. If you choose the tailor-made instrument, you have the possibility of indicating yourself which skills are of importance to you and of creating a 360° report that reflects your own competencies. In this way Alert 360° provides you with a report which has been designed for your specific situation.

**A Reliable Instrument**

Alert 360° has been thoroughly researched for reliability and validity. On top of this it is based on the most important tendencies in current philosophy in the area of management. Alert 360° is therefore specifically tuned in to the requirements of modern day management.

#### A Practical Feedback Report

* *Clear overview*

The feedback report consists of two main sections. First the results are discussed in connection with a number of competencies which managers need in order to be efficient leaders. After this, problems are cited which might potentially lead to failure.

* *Detailed*

The feedback report goes from global to specific. First the average scores per scale are seen. Then each scale is split up per assessment group and per item.

* *Confidential*

Only the manager being evaluated receives the results. That person him/herself decides if he or she wishes to share the data with others.

* *Anonymous*

It is not possible to derive from the report which feedback comes from which colleagues or direct reports. Their anonymity is carefully preserved. Only feedback given by a superior may not necessarily be confidential.

* *Simple to interpret*

Alongside the report you will also receive a concise guide which acts as a key to analyzing the report. This guide will help you to review the feedback and to identify potential areas of further development.

*Would you like to know more about Alert 360°?*

*Then do not hesitate to contact us.*