

**MENU’s:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **About us** | **Over ons** |  |
| * Our mission Our vision International partners & distributors | * Onze missie Mission\_NL * Onze visie Vision\_NL * Kernactiviteiten Core activities\_NL.doc * Internationale partners |  |
| About us | * Over ons |  |
| Our mission:To contribute to a better world by giving people and organizations support their growth and cooperation. Here we want to work on the development of tools, optimizing processes, and offering services to learn about their talents or those of employees, optimally utilize and develop it further, finally, we want all the knowledge and insights divide by both publications and the training of advisors and other service providers. | Onze 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. | **MISSIE:** | |
| Our vision:Continuous improvement and innovation is central to our activities. Increasing the quality of content and refinement of reporting in accordance with specific customer inquiries or specific goals that we set ourselves is an ongoing endeavour. Focus on developing products that have a long life cycle, in developing training that can last long or uncomfortable look recyclable into new courses. Build a relationship of trust with customers. | Onze 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. Een duidelijke focus op wat we graan doen en willen doen , openstaan voor uitbreiding naar aanverwante diensten maar steeds kritisch evalueren of dit binnen focus valt. Visie op ontwikkeling: 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. |  | |
| Core activities:   * Training * HR-tools * Assessment Centers * Development Centers * Talent and Competency Projects * Coaching |  |  | |
| International partners & distributors: |  |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **Services** | **Services** |  |
| * Assessment Centers * Development Centers * Talent and Competency Projects * Coaching | * Assessment Centers * Development Centers * Talent and Competency Projects * Coaching |  |
| Text’s for menu: services |  |  |
| 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 | |  | | --- | | 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 | |  | | Centres d’évaluation:  Nous abordons les questions relatives à la sélection, à la promotion ou à la circulation interne au moyen d’un centre d’évaluation, sur base d’exercices concrets et une mise en place ciblée de questionnaires. Chaque participant au centre d’évaluation reçoit par après un feedback détaillé, l’organisation demandeuse reçoit un rapport en termes clairs, accompagné de conseils bien étayés et de recommandations claires pour le futur. | |
| Development Centers:  In onze 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.K | |  | | --- | | Development Centers:  In onze 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. | |  | | Centres de développement:  Dans notre centre de développement l’ « ownership » des participants est central. Nous accompagnons le participant dans la définition de ses domaines de développement, des forces sur lesquelles il peut capitaliser et les points faibles sur lesquels il devrait travailler. Le but final du centre de développement est que le participant organise un plan d’action et discute avec son supérieur des choix qui ont été faits, de la raison, de quelles actions sont définies et comment celles-ci peuvent mener à un résultat. | |
| Talent and Competency Projects:  Wij werken samen de interne HR professionals het competentiemodel uit voor functiegroepen. We linken dit model en de bijhorende gedragsindicatoren via een empirische aanpak met de Koan-PI vragenlijst. Op basis hiervan werken we voor de organisate een op maat gesneden rapportage uit met hoge voorspellende validiteit dat toelaat om interne medewerkers in hun groei te begeleiden en zowel de effectiviteit als de kwaliteit van de instroom te verhogen . | Talent and Competency Projects:  Wij werken samen de interne HR professionals het competentiemodel uit voor functiegroepen. We linken dit model en de bijhorende gedragsindicatoren via een empirische aanpak met de Koan-PI vragenlijst. Op basis hiervan werken we voor de organisate een op maat gesneden rapportage uit met hoge voorspellende validiteit dat toelaat om interne medewerkers in hun groei te begeleiden en zowel de effectiviteit als de kwaliteit van de instroom te verhogen . | Projets talent et compétence:  Nous collaborons avec les professionnels RH internes sur un modèle de compétence pour les groupes de fonction. Nous créons un lien entre ce modèle et les indicateurs de comportement attenants via une approche empirique grâce au questionnaire Koan-Pi. Sur cette base, nous créons pour l’organisation un rapport sur mesure, avec un niveau élevé de validité prédictive, qui permet d’accompagner les collaborateurs internes dans leur développement aussi bien que d’augmenter l’effectivité et la qualité de l’input. | |
| Coaching:  Wij coachen professionals die een versnelling hoger willen schakelen of die ergens tegen aan lopen en hier beter willen leren mee omgaan. De coaching start met het bepalen van duidelijke doelen, samen met de leidinggevende. De gesprekken en eventuele praktische oefeningen zijn vertrouwelijk. Halverwege en op het einde van het coachingstraject vindt een voortgangsevaluatie plaats, samen met de coachee, de coach en de leidinggevende en eventueel de HR manager. | Coaching:  Wij coachen professionals die een versnelling hoger willen schakelen of die ergens tegen aan lopen en hier beter willen leren mee omgaan. De coaching start met het bepalen van duidelijke doelen, samen met de leidinggevende. De gesprekken en eventuele praktische oefeningen zijn vertrouwelijk. Halverwege en op het einde van het coachingstraject vindt een voortgangsevaluatie plaats, samen met de coachee, de coach en de leidinggevende en eventueel de HR manager. | Coaching:  Nous coachons les professionnels qui désirent passer à la vitesse supérieure ou qui rencontrent des difficultés et aimeraient apprendre à mieux réagir. Le coaching commence par la définition de buts clairs, avec l’aide des supérieurs. Les conversations et les éventuels exercices pratiques sont confidentiels. Une évaluation du progrès est organisée à mi-parcours ainsi qu’au terme du trajet de coaching, en présence du coaché, du coach, du supérieur et éventuellement du responsable RH. | |
| 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. | 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.   * **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.   * **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.   + Koan-PI (Zie document accreditatietraining)   + ALTI(Zie document accreditatietraining)   + 360° (Op te zoeken Zie document accreditatietraining) | Formation:  Nous offrons aux organisations des formations dans divers domaines, avec comme fil rouge l’amélioration de la collaboration entre personnes et l’exploitation optimale des ressources disponibles dans une équipe, une organisation, ou externes comme lors d’une vente ou de négociation. En accord avec notre vision, nous partageons nos connaissances et expériences lors de sessions « train de trainer » | |
|  |  |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **HR Tools** | **HR Instrumenten** |  |
|  |  |  |
| * KOAN * ALTI * 360 Degree Feedback * Facet * Polyglot | * KOAN * ALTI * 360 Degree Feedback * Facet * Polyglot | * KOAN * ALTI * 360 Degree Feedback * Facet * Polyglot |
| Ontwikkelen en aanbieden van HR instrumenten: 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.   * KOAN * ALTI * 360 Degree Feedback * Facet * Polyglot | Ontwikkelen en aanbieden van HR instrumenten: 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  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.   * KOAN * ALTI * 360 Degree Feedback * Facet * Polyglot |  |
| .  De Koan-PI wordt als persoonlijkheidsvragenlijst sterk gewaardeerd door de gebruikers wegens de hoge mate van accuraatheid in zijn resultaat. Deze vragenlijst en bijhorende rapporten zijn gebaseerd op bijna twee decennia van inspanningen op vlak van onderzoek en ontwikkeld. De rapporten zijn heel concreet in hun verwoording.  . | De Koan-PI wordt als persoonlijkheidsvragenlijst sterk gewaardeerd door de gebruikers wegens de hoge mate van accuraatheid in zijn resultaat. Deze vragenlijst en bijhorende rapporten zijn gebaseerd op bijna twee decennia van inspanningen op vlak van onderzoek en ontwikkeld. De rapporten zijn heel concreet in hun verwoording.  Waar zouden we de brochure met informatie over de training zetten? | Le Koan-Pi est très apprécié par les utilisateurs en tant que questionnaire de personnalité du fait du haut degré d’exactitude de ses résultats. Ce questionnaire et les rapports associés sont basés sur presque deux décennies d’efforts de recherche et de développement. Les rapports sont très concrets dans leur formulation. |
| The Alert Type Indicator is a psychological instrument that provides more insight into yourself and others. It shares the ‘four-letter-code’ representation with the MBTI®. The ALTI contributes to personal developments and stimulates opportunities for growth.The Alert Type Indicator is in dan the psychological type theory of the Swiss psychiatrist Carl Gustav Jung (1875-1961). Jung observed different kinds of people, and he reached the conclusion that human behaviour is not random | De ALTI is een psychologisch instrument dat u meer inzicht geeft in uzelf en in anderen. Met behulp van de ALTI ontdekt u uw sterke punten en unieke talenten. Bovendien komen ook domeinen aan bod die u mogelijk nog verder kunt ontwikkelen. De ALTI draagt in belangrijke mate bij tot persoonlijke ontwikkeling en stimuleert groeikansen in de breedste zin van het woord. Dat inzicht zorgt er meteen voor dat u anderen beter begrijpt. Hierdoor kan bijvoorbeeld irritatie omslaan in begrip en zo leiden tot een betere samenwerking. | L’ALTI est un instrument psychologique qui vous donne plus de compréhension de vous-même et des autres. ALDI vous aide à découvrir vos points forts et vos talents uniques. En outre, d’autres domaines que vous pourriez encore développer sont aussi abordés. L’ALTI contribue de manière importante au développement personnel et stimule les chances de croissance dans le sens large du terme. Cette connaissance vous permet de mieux comprendre les autres. Grâce à cela, l’irritation peut par exemple se transformer en compréhension et ainsi mener à une meilleure collaboration. |
| 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. |  |  |
| Our intelligence test, called **Facet**, is based on the idea of intelligence consisting of different facets or factors. These three global factors are verbal, numerical and visual-special skills. These three factors together give an indication of someone’s general intellectual capacities. |  |  |
| :  De set van PolyGlot taaltesten bieden een realistisch beeld van het taalniveau van de persoon die invult. De metingen gebeuren op vlak van woordenschat, grammatica en tekstbegrip. De PolyGlot taaltesten zijn ontwikkeld voor afname bij mensen die de betreffende taal niets als moedertaal spreken.  . | De set van PolyGlot taaltesten bieden een realistisch beeld van het taalniveau van de persoon die invult. De metingen gebeuren op vlak van woordenschat, grammatica en tekstbegrip. De PolyGlot taaltesten zijn ontwikkeld voor afname bij mensen die de betreffende taal niets als moedertaal spreken. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **Publication** |  |  |
| **Type Guide EN**  This *Type-guide* can be useful if you want to learn about psychological types in a quick and comprehensive manner.  This guide is meant for everyone who would like to know more about different psychological types. It is as suitable for people who are reading about it for the first time as well as for the so-called type-experts.  If you have recently discovered your own type you can search through this guide for more information about your own category and see if you recognise yourself in the description. | **Typegids**  Deze Typegids is een handige leidraad als u snel en op een overzichtelijke manier iets over psychologisch type wilt leren. Deze gids is bestemd voor iedereen die meer over psychologisch type wil weten. Hij is zowel geschikt voor lezers die voor het eerst van type horen, als voor ‘typekenners’. Als u pas uw type ontdekt heeft, dan kunt u in deze gids op zoek gaan naar meer informatie over uw eigen type en nagaan of u zich herkent in de beschrijving ervan. verschillende vlakken? | **Le *Guide des Types***  Le *Guide des Types* est un compendium pratique qui vous sera utile si vous souhaitez vous instruire sur les types psychologiques de manière rapide et synoptique.  Ce guide s’adresse à toute personne qui souhaite en savoir plus sur les types psychologiques. Il convient tant aux néophytes qu’aux ‘spécialistes des types’.  Après avoir découvert votre propre type psychologique, vous pouvez rechercher dans ce guide des informations plus détaillées sur celui-ci et vérifier si vous vous reconnaissez dans sa description.  Quant aux spécialistes des types, ce guide leur permettra de rafraîchir et d’élargir leurs connaissances sur les types. |
| EN | NL Type en Sress | FR |
|  | In dit boek bieden we jou, de lezer, een stapsgewijze benadering van de vraag hoe je beter kunt omgaan met situaties en mensen die je uit evenwicht brengen. Hierbij laten we zien waardoor een verlies van evenwicht uitgelokt kan worden; zowel snel voorbijgaande momenten als momenten of zaken die je helemaal kunnen ontwrichten |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **Blog** |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **Online Testing/ Login** |  |  |
| * KOAN * ALTI * 360 Degree * Facet * Polyglot | * KOAN * ALTI * 360 Degree * Facet * Polyglot | * KOAN * ALTI * 360 Degree * Facet * Polyglot |
| Text |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Do you have a User name and Password for the **KOAN**?  click [here](javascript:koanpiopen()) to login . | Heeft u een Gebruikersnaam en Wachtwoord voor een KOAN vragenlijst? Klik dan hier om rechtstreeks in het Nederlands in te loggen via [Internet Explorer](javascript:koanpiopen()) of [Google Chrome](javascript:koanpiopen2()) . |  |
|  | Heeft u een Gebruikersnaam en Wachtwoord voor de ALTI online? Klik dan [hier](javascript:altiopen2()) om in te loggen. Voor Google Chrome klik [hier](javascript:altiopen3()) .  Als u de handleiding wilt raadplegen, klik dan [hier](http://www.alertlearning.be/examples/jsp/AlertLearning/ALTI_manual_nl.html). |  |
|  | Heeft u een Gebruikersnaam en Wachtwoord voor de Alert360° online? Klik dan [hier](javascript:alert360open()) om in te loggen. |  |
|  | Om in te loggen op de FACET intelligentietest. Klik [hier](javascript:facet()) . |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EN | NL | FR |
| **Forum** |  |  |
|  |  |  |