

Klanttevredenheidsonderzoek

Compagnon
Career Services

28-03-2024



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Compagnon vanuit verschillende invalshoeken:

vanuit de klant (Klanttevredenheidsonderzoek)

vanuit Cedeo (Bezoekverslag en Conclusie van de onderzoeker)

INHOUDSOPGAVE

CEDEO-ERKENNING	1
1. ACHTERGROND.....	1
2. CRITERIA.....	1
3. METHODE.....	1
4. PROCEDURE	2
KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK.....	3
KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK CEDEO OUTPLACEMENT.....	3
BEZOEKVERSLAG	7
CONCLUSIE VAN DE STICHTING CEDEO	9

Cedeo-erkenning

1. Achtergrond

Er zijn in Nederland naar schatting ruim 8.500 commerciële opleidingsinstituten die een veelvoud aan opleidingen aanbieden. Voor veel opleidingsfunctionarissen vormt dit enorme aanbod een onoverzichtelijk en, in kwalitatieve zin, ondoorgrondelijk geheel. Daarnaast zijn er enkele duizenden organisaties die zich richten op het brede terrein van organisatieadvies, juridisch advies en intensieve begeleiding door middel van coaching.

Om zicht te bieden op instituten die aantoonbaar naar tevredenheid van bedrijven en organisaties cursussen, trainingen, opleidingen, organisatieadvies of coaching hebben verzorgd, voert Cedeo te Rotterdam klanttevredenheidsonderzoeken uit.

Op dit moment zijn op deze wijze zo'n 800 instituten op basis van marktwaardering geselecteerd en in het Cedeo-bestand opgenomen.

2. Criteria

Om in aanmerking te komen voor erkenning stelt Cedeo duidelijke eisen in de vorm van kwantitatieve en kwalitatieve criteria.

Kwantitatieve criteria ter borging van de continuïteit:

- De organisatie heeft meer dan vijf opdrachtgevers.
- De organisatie is minimaal drie jaar actief.
- De organisatie heeft een minimum jaaromzet van € 250.000,-.

Kwalitatieve criteria:

- De organisatie moet kunnen aangeven op welke wijze deze het aanbod ontwikkelt.
- De organisatie heeft op een bedrijfsgerichte wijze, bij meerdere organisaties en deelnemers, positieve resultaten geboekt. Of dit zo is, wordt gemeten aan de hand van een Klanttevredenheidsonderzoek.
- De organisatie moet in het handelen aantoonbaar bedrijfsgericht zijn.

3. Methode

Cedeo verleent zowel een erkenning voor Maatwerk en Open Bedrijfsopleidingen, opleidingen door middel van e-Learning (niet zijnde blended learning), voor Coaching, Bedrijfsadvies, Outplacement, Loopbaanbegeleiding, Juridisch - en Organisatie Advies.

Hieronder volgt een toelichting op de onderzoeksmethoden die aan de erkenningen ten grondslag liggen.

Tijdens het Klanttevredenheidsonderzoek benadert Cedeo deelnemers, (opleidings-)functionarissen en/of opdrachtgevers met een aantal gerichte vragen over hun ervaringen met de onderzochte organisatie. Hoe waarderen zij de samenwerkingsrelatie, de dienstverlening en de prestaties van uw organisatie? Centraal staat daarbij telkens de vraag in hoeverre het instituut erin is geslaagd gewekte verwachtingen en gedane beloften daadwerkelijk waar te maken. Pas bij een hoge mate van tevredenheid onder de ondervraagde referenten over de verschillende stappen in het voor-, uitvoerings-, en natraject én indien het instituut voldoet aan de vereiste basiscriteria rondom **kwaliteit**, **continuïteit** en **bedrijfsgerichtheid** (zie punt 2), komt het in aanmerking voor een Cedeo-erkenning. Cedeo stelt zich op het standpunt dat voor de aangevraagde erkenning tenminste 80% van de benaderde referenten zich dient uit te spreken in termen van 'tevreden' tot 'zeer tevreden'.

Afhankelijk van het uitgevoerde onderzoek verleent Cedeo de volgende erkenningen:

- Cedeo-erkend Maatwerk Bedrijfsopleidingen
- Cedeo-erkend Open Bedrijfsopleidingen
- Cedeo-erkend e-Learning
- Cedeo-erkend Coaching
- Cedeo-erkend Coach
- Cedeo-erkend Assessment
- Cedeo-erkend Juridisch Advies
- Cedeo-erkend Organisatieadvies
- Cedeo-erkend Bedrijfsadvies
- Cedeo-erkend Interim-Management
- Cedeo-erkend Onderwijsadvies of Onderwijsbegeleiding
- Cedeo-erkend Outplacement, Loopbaanbegeleiding en –coaching
- Cedeo-erkend Werving & Selectie

Erkenningen hebben een geldigheid van 2 jaar na afgifte.

4. Procedure

Nadat het instituut zich heeft aangemeld voor Cedeo-erkenning, wordt de volgende procedure gehanteerd:

- Tijdens een kennismakingsgesprek moet blijken dat het instituut voldoet aan de kwantitatieve criteria die als basis dienen voor het uit te voeren klanttevredenheidsonderzoek.
- Cedeo voert het klanttevredenheidsonderzoek uit.
- Cedeo bezoekt het instituut. Gedurende dat bezoek worden met de directie de uitkomsten van het onderzoek besproken, en saillante informatiepunten, door het instituut verstrekt in de vragenlijst, nader tegen het licht gehouden. Cedeo stelt daarnaast aanvullende vragen met betrekking tot zorg rondom kwaliteit, continuïteit en bedrijfsgerichtheid.
- Op basis van de vragenlijst, de geregistreerde ervaringen van referenten en het bezoek, worden conclusies getrokken die resulteren in een advies.
- Dit advies wordt uitgebracht aan het Bestuur van de Stichting Cedeo. Dit advies kan zijn:
 - toekennen van de Cedeo-erkenning en daarmee:
 - (continuering van) publicatie en opname op de website van Cedeo;
 - (continuering van) positieve advisering door de Helpdesk van Cedeo;
 - geen toekenning of continuering van de erkenning.
- Het Stichtingsbestuur verleent al dan niet de Cedeo-erkenning. Bij een positieve uitspraak zijn de onderzoeksresultaten openbaar en bij Cedeo te verkrijgen.

Klanttevredenheidsonderzoek

Klanttevredenheidsonderzoek Cedeo Outplacement

Aantal referenten geïnterviewd: 10

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject				60%	40%
Plan van aanpak				70%	30%
Uitvoering			20%	50%	30%
Adviseurs			10%	30%	60%
Afronding②		10%		60%	20%
Organisatie en Administratie③				30%	10%
Relatiebeheer④				50%	20%
Prijs-kwaliteitverhouding⑤			10%	20%	10%
Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal		10%		70%	20%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Eén referent geen score.
- ③ Zes referenten geen score.
- ④ Drie referenten geen score.
- ⑤ Zes referenten geen score.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Drie opdrachtgevers en zeven kandidaten zijn tevreden tot zeer tevreden over het voortraject bij de outplacementtrajecten van Compagnon. Het merendeel van de kandidaten is door zijn oude werkgever geïnformeerd over de outplacementtrajecten bij Compagnon. Andere kandidaten hadden de vrije keuze in het selecteren van een bureau. Enkele citaten ter illustratie: “Na vele jaren trouwe dienst ben ik door mijn werkgever op straat gezet. Ik kreeg te horen dat Compagnon mij zou gaan begeleiden in het outplacementtraject” en “Na ontvangst van een lijst met aanbevolen bedrijven van mijn voormalige werkgever, kwam ik in contact met bedrijf Compagnon. Hun grondige uitleg over de aanpak, waarbij persoonlijke begeleiding hand in hand gaat met het aanbieden van workshops, maakte direct indruk op mij.”

De opdrachtgevers werken al jaren samen met Compagnon of zijn via een aanbeveling in contact gekomen. De referenten vertellen: “Via mijn netwerk ben ik destijds met hen in contact gekomen en na eerdere positieve ervaringen heb ik weer contact met ze opgenomen. Na een grondige inventarisatie van mijn behoeften heb ik een passende offerte ontvangen” en “We werken al jaren samen. Onze samenwerking, gebaseerd op volle tevredenheid, maakt dat we niet bij anderen kijken. Of het nu gaat om incidentele projecten of uitgebreide reorganisaties, we communiceren direct, leggen vraagstukken voor en vertrouwen op elkaars expertise voor de perfecte terugkoppeling.”

Plan van aanpak

Ook het plan van aanpak wordt naar tevredenheid gewaardeerd door de referenten. Een aantal respondenten motiveert dit als volgt: “Het initiële plan van aanpak en de offerte werden na enkele kleine aanpassingen goedgekeurd, waarbij ook de financiële aspecten volledig helder waren. De resultaten en doelstellingen zijn allemaal telefonisch toegelicht en vervolgens ben ik gekoppeld aan een adviseur waar ik een intakegesprek mee heb gehad. Dit was duidelijk een match, en gecombineerd met wat Compagnon te bieden had, gaf dat voor mij de doorslag”, “Zij gaven diverse voorbeelden van hoe ze mensen begeleiden. Ook legden ze uit dat sommigen direct aan het werk willen, terwijl anderen liever eerst een periode thuis zitten” en “Ik ben later zelf achter het resultaat gekomen dat mijn voormalige werkgever beoogde. De doelstellingen van Compagnon zijn mij wel uitgelegd. Naar mijn mening was de kans van slagen van het traject vooraf al heel klein.”

Uitvoering

De uitvoering is door acht respondenten gewaardeerd met ‘tevreden’ of ‘zeer tevreden’. Dit komt naar voren in de volgende uitspraken van de referenten: “De uitvoering van het project overtrof onze verwachtingen, met een naadloze begeleiding zonder klachten. Door frequente sessies en constante evaluaties werd een effectieve communicatie en aanpak gewaarborgd”, “De gesprekken vonden intern plaats met individuele medewerkers. Er was minder behoefte aan begeleiding dan vooraf verwacht. De ontslagen werknemers vonden snel een nieuwe baan en hadden allen een hoge tevredenheid over het proces” en “Ik ben gestart met een online leeromgeving, gericht op het ontdekken van mijn drijfveren en talenten. Daarna volgde een persoonlijke begeleiding en directe feedback op mijn assessments. Compagnon heeft zich flexibel opgesteld in dit traject en is tegemoet gekomen aan mijn wensen, wat ik erg op prijs stel. De aangereikte tools, de één-op-één begeleiding en netwerkgesprekken boden een waardevolle ondersteuning.”

Twee referenten gaven aan noch tevreden noch ontevreden te zijn, omdat hun verwachtingen anders waren. Zij vertellen: “De locaties waren niet altijd ideaal, maar daar zijn afspraken over gemaakt” en “Het traject voelt voldoende op mij afgestemd, dankzij de gesprekken en inzichten die niet alleen richting en focus hebben gegeven, maar ook mijn mogelijkheden bij verschillende bedrijven en eventuele aanvullende scholing hebben belicht. Het traject was gericht op wat ik wil. Ik had echter ook verwachtingen gebaseerd op voorbeelden bij de aanpak. Ik had verwacht dat ze mij meer zouden wijzen op gebieden of terreinen waar mijn krachten liggen. Uit de testen bleek wel dat mijn huidige richting past bij mij, maar ik had gehoopt op signalen die mogelijkheden op andere terreinen zouden onthullen, waar ik misschien ook sterk in zou zijn.”

Eén referent merkte nog op dat een balspel bij hem niet in goede aarde viel, wat blijkt uit het volgende citaat: “In het begin van het traject was er een groepssessie waarbij we een bal naar elkaar moesten gooien met verschillende teksten erop. Persoonlijk was ik hier niet blij mee. Ik kwam voor serieuze begeleiding, niet voor spelletjes. De één-op-één gesprekken met mijn persoonlijke begeleider die daarna volgden, vond ik wel heel goed. Samen hebben we mijn CV en LinkedIn-profiel aangepakt, wat resulteerde in diverse uitnodigingen van werkgevers.”

Adviseurs

De positieve kwaliteiten van de adviseurs worden door negen referenten bevestigd, waarbij soms een kritische noot wordt geplaatst. “De betrokkenheid en het aanpassingsvermogen van de adviseurs waren uitstekend. Zij boden gepersonaliseerde ondersteuning waar dat nodig was, volgens de afspraken. Daarnaast was er de mogelijkheid tot nazorg op verzoek”, “Ik ben zeer tevreden over de coaches. Echter, kreeg ik de indruk dat sommige coaches voornamelijk gericht zijn op hoogopgeleide in plaats van op laagopgeleide kandidaten. Dit merkte ik doordat zij meer moeite hadden om een connectie te maken of mogelijkheden te bieden aan de laatstgenoemde groep. Bij laagopgeleide kandidaten is het nodig om echt meer hun hand vast te houden en hen stap voor stap mee te nemen, in plaats van alleen uit te leggen hoe ze iets moeten doen. Hierin heeft Compagnon nog ruimte voor verbetering” en “Zij bood vooral een luisterend oor en gaf een aantal zeer bruikbare tips. Bovendien was zij erg vriendelijk in de omgang.”

Een referent heeft een neutrale mening en licht toe: “De adviseur heeft mij effectief geholpen met het formuleren van mijn eigen pitch en met het voorbereiden op gesprekken door middel van tips en beoordelingen. Het zou echter beter zijn als de adviseur wat meer structuur zou aanbrengen in zijn aanpak, zodat hij bijvoorbeeld geen evaluaties vergeet.”

Afronding

Bijna alle geïnterviewden uiteten tevredenheid tot grote tevredenheid over hoe de trajecten zijn afgerond. Echter, het bereiken van de doelstellingen varieert volgens de opdrachtgevers. In sommige gevallen worden deze wel behaald en in andere gevallen niet. “Ondanks dat we geen formele afsluitende evaluatie hebben uitgevoerd, was het duidelijk dat het project zijn doelen heeft bereikt. De meerderheid van de medewerkers vond een nieuwe baan of slaagde erin hun gewenste pad te volgen” en “Uit onze eindevaluaties blijkt dat doelstellingen niet altijd worden gehaald. Soms is dit deels te wijten aan de medewerker zelf. We hebben trajecten meegemaakt die uiteindelijk niet tot het gewenste resultaat leidden, wat benadrukt dat het succes van een traject ook afhangt van de inzet en betrokkenheid van de medewerker.”

Er worden ook verbeterpunten aangehaald. “Ik vind het moeilijk dat ik tussentijds niet op de hoogte werd gehouden over hoe het ging met de medewerkers nadat zij vertrokken waren. Dit hoeft niet uitgebreid, maar een kleine update of een bevestiging van contact had ik op prijs gesteld.”

De meeste kandidaten hebben een afsluitend evaluatiegesprek gevoerd. Er is na afloop contact met hen opgenomen, of er is nog steeds contact. Het merendeel van de kandidaten heeft inmiddels een andere baan gevonden. Eén ontevreden referent meldt dat er na afloop van het traject geen afronding heeft plaatsgevonden. “Ze hadden me kunnen bellen, maar ik heb alleen een bericht via een app ontvangen.” Een kandidaat heeft zijn traject nog niet afgerond en heeft daarom geen beoordeling gegeven.

Organisatie en Administratie

Veel referenten hebben aangegeven dat ze geen direct contact hebben gehad met de organisatie en administratie, en hebben om deze reden geen waardering gegeven. Er zijn verder vrijwel alleen maar positieve opmerkingen van respondenten: “De communicatie en administratieve ondersteuning verliep voornamelijk via onze accountmanager, wat leidde tot een gestroomlijnde en efficiënte afhandeling van het project”, “De medewerkers van de organisatie en administratie zijn goed toegankelijk. Ik ontvang hierover nooit klachten” en “De toegankelijkheid van de organisatie en administratie is goed. Het enige minpunt was de locatie van de fotoshoot; deze was verder reizen dan ik had verwacht. Ik had gehoopt dat ze hierin iets flexibeler zouden zijn.”

Relatiebeheer

Alle respondenten hadden tijdens het traject een vaste contactpersoon. De reden dat sommige referenten geen beoordeling op dit onderdeel hebben afgegeven, is het ontbreken van contact na het afronden van het outplacementtraject. De opdrachtgevers omschrijven hun ervaringen als volgt: “De samenwerking met onze accountmanager wordt gekenmerkt door uitstekende bereikbaarheid en een zeer prettige, professionele, maar ook persoonlijke aanpak” en “Mijn vaste contactpersoon is ontzettend toegankelijk en benaderbaar. Ik kan vrijuit spreken; het contact is informeel, en ik blijf altijd op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen.”

De ervaringen van de kandidaten zijn gemengd: “Mijn begeleider heeft na afloop nog contact met me opgenomen om te vragen hoe het met me gaat. Hoewel het traject nu afgerond is, kan ik haar nog steeds bellen als ik vragen heb”, “Er is na afloop geen contact meer met mij opgenomen, wat ik als een tekortkoming beschouw”, “Wij hebben nog regelmatig contact op afgesproken momenten” en “Mijn begeleider is na het traject nog drie keer langsgekomen om te informeren hoe het met me gaat. Inmiddels heb ik geen contact meer met haar.”

Prijs-kwaliteitverhouding

Het merendeel van de referenten heeft geen zicht op de prijs-kwaliteitverhouding en heeft om deze reden geen waardering gegeven. Drie respondenten zijn echter tevreden tot zeer tevreden over de prijs-kwaliteitverhouding, wat geïllustreerd wordt door het volgende citaat: “Ondanks de complexiteit van de opdracht en de moeilijkheid om te vergelijken, vond ik de prijs-kwaliteitverhouding passend.” Eén referent gaf een neutrale beoordeling met de volgende toelichting: “Ik ben tevreden over de kwaliteit maar heb kritiek op de prijs, vooral omdat de voorkeur van sommige gebruikers uitging naar andere opties dan het afgenomen totaalpakket. Achteraf gezien had ik liever een flexibelere pakketkeuze gehad, met de mogelijkheid om alleen voor de gebruikte diensten te betalen. De communicatie over dit aspect kon effectiever vanuit Compagnon. Ik zou niet nog een keer voor deze optie kiezen.”

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

De flexibiliteit, laagdrempelige communicatie en het vermogen tot meedenken worden unaniem door alle opdrachtgevers geprezen als sterke punten van Compagnon. Enkele citaten benadrukken dit: “De sterke punten van het project omvatten de betrokkenheid, flexibiliteit, laagdrempelige communicatie en het vermogen tot meedenken. Wij raden Compagnon aan bij anderen en zullen ook in de toekomst weer gebruikmaken van hun diensten”, “Ik ben erg tevreden over de betrokkenheid en het meedenken over de impact van beslissingen, met als doel het proces zo positief mogelijk te laten verlopen voor iedereen” en “De belangrijkste voordelen zijn de laagdrempeligheid, het vermogen tot meedenken en het aanbieden van maatwerkplannen. Ze tonen veel flexibiliteit en ook de coach wordt als zeer prettig ervaren door de medewerkers.”

De kandidaten spreken voornamelijk over de concrete ondersteuning die ze hebben ontvangen en de empathische benadering, met hier en daar een suggestie voor verbetering. Een referent deelt: “Over het algemeen ben ik tevreden met het traject. Vooral de goede mix tussen individuele gesprekken, workshops en de beschikbare hulpmiddelen sprak me aan. Echter, de planning van de workshops en het aantal aangeboden workshops kunnen beter. Ik zou bijvoorbeeld een specifieke workshop voor het ontwikkelen van een eigen profielpitch aanbevelen om het aanbod nog beter op de deelnemers af te stemmen.”

Een kandidaat is ontevreden omdat het traject niet naar behoren is afgerond. Een groot aantal referenten zou Compagnon aanbevelen aan anderen of hebben dit inmiddels gedaan.

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur Mevrouw M. Vergeer voerde met Compagnon Career Services op 28-03-2024.

Algemeen

Compagnon Career Services (thans: Compagnon Employability) biedt een uitgebreide outplacementdienst, gericht op het ondersteunen van zowel werknemers als werkgevers tijdens in- door- en uitstroomtrajecten. Deze dienst omvat loopbaancoaching, workshops, assessments en arbeidsmarktbemiddeling, allemaal ontworpen om werknemers een nieuw perspectief en de beste kansen op een nieuwe baan te bieden. Met een succespercentage van 91% van de deelnemers die binnen zes maanden een nieuwe baan vinden, benadrukt Compagnon het belang van een persoonlijke aanpak en individuele begeleiding. Hun trajecten, gebaseerd op vijf pijlers - data-analyse, marketingstrategie, recruitmentkennis, een vaste senior loopbaanadviseur en een groot HR-netwerk - garanderen niet alleen een nieuwe baan, maar ook dat deelnemers ambassadeurs blijven van hun voormalige organisatie. De organisatie is opgericht in 2000 en werkt vanuit vijf vestigingen in Nederland, met een hoofdvestiging in Zoetermeer. Het streven is een echte compagnon te zijn, door zowel op relatie als op resultaat hoog te scoren. Voor Compagnon is onderling vertrouwen de basis voor een optimale samenwerking en gezamenlijke groei. Het onderhavige Cedeo-onderzoek richt zich op de businessunit Employability van Compagnon die de in- door- en uitstroom van haar klanten begeleidt.

Kwaliteit

Voor de uitvoering van de werkzaamheden maakt Compagnon Employability vooral gebruik van een flexibele schil van vaste adviseurs. Aan hen worden hoge eisen gesteld. Allen zijn HBO/academisch geschoold, hebben minimaal vijf jaar ervaring in het vak, zijn lid van de NOLOC, NOBCO en/of CMI gecertificeerd. Van de adviseurs wordt verwacht dat zij gedegen kennis van de (lokale) arbeidsmarkt hebben en een sterke feeling met de sectoren waarin Compagnon Employability actief is. Bij hun werkzaamheden dienen zij niet alleen oog voor de cliënten/kandidaten te hebben, maar ook voor de opdrachtgevers. Het 'van elkaar' leren staat bij Compagnon hoog in het vaandel. Zo lopen adviseurs incidenteel met collega-adviseurs mee en geeft men elkaar feedback. Freelancers worden als 'eigen medewerkers' benaderd, voor evenementen uitgenodigd en goed geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen binnen de Compagnon-organisatie. In het kader van de professionalisering worden met enige regelmaat adviseursbijeenkomsten gehouden. Hier worden ervaringen uitgewisseld, komen ontwikkelingen in de markt aan de orde, evenals nieuwe tools en systemen.

Continuïteit

De afgelopen periode is de organisatie gegroeid. Het totale team bestaat nu uit 34 personen. Binnen de trajecten wordt er steeds meer maatwerk geleverd. Bij Compagnon is het streven om mensen "happy" op hun plek te krijgen. Door gebruik te maken van elkaars kennis en netwerk is er sprake van synergie tussen de verschillende businessunits. Verdere professionalisering heeft de continue aandacht. Om te kunnen inspelen op signalen en ontwikkelingen in de markt blijft men scherp op het ontwikkelen van programma's op het gebied van loopbaanbegeleiding, coaching, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Zo is er de afgelopen periode geïnvesteerd in een nieuw portal waarin kandidaten zelfsturend kunnen werken zodat er meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid voor hun eigen proces ontstaat. Het portal bevat een groot assortiment aan testen. De komende periode zal de inrichting van de aangeboden workshops nader worden onderzocht. Op basis van de gerichte zorg voor kwaliteit, het wederom goede resultaat van het uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek en de informatie die tijdens het interview is verstrekt, verwacht Cedeo dat de continuïteit van Compagnon Employability voor de komende periode voldoende is geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

Veel klanten weten Compagnon door mond-tot-mond reclame en het uitgebreide Compagnon netwerk van HR-professionals te vinden. De hoge succesratio illustreert het succes van de aanpak van de outplacementtrajecten van Compagnon. De positieve benadering van outplacement, als kans en als nieuw perspectief, in combinatie met een positieve, actieve en resultaatgerichte aanpak, draagt hieraan bij. Dat geldt ook voor de zorgvuldige analyse van het potentieel van de kandidaten, onder meer met behulp van tests en assessments. Tenslotte draagt het grote netwerk in HR bij aan het succes van de trajecten, Compagnon Employability heeft meer dan 60.000 professionals in beeld en kan worden omschreven als een klantgerichte, dynamische, vooruitstrevende, betrouwbare organisatie die met grote betrokkenheid en kennis van zaken diensten verzorgt.

Conclusie van de Stichting Cedeo

Op basis van de positieve uitslag van het uitgevoerde Klanttevredenheidsonderzoek is het bureau toegestaan voor de periode van twee jaar het predikaat 'Cedeo-erkend' te voeren.

Daarnaast heeft het bureau recht op:

- Vermelding in alle relevante uitingen van marketingcommunicatie van Cedeo
- De mogelijkheid om gebruik te maken van de vermelding 'Cedeo-erkend' Outplacement, Loopbaanbegeleiding en –coaching voor PR-activiteiten
- Positieve advisering op het gebied van Outplacement, Loopbaanbegeleiding en -coaching door Cedeo
- Opname op de website van Cedeo: www.cedeo.eu