

Klanttevredenheidsonderzoek

Brand New Job

27-06-2024



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Brand New Job 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: 9

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject				22%	78%
Plan van aanpak				22%	78%
Uitvoering				33%	67%
Adviseurs				44%	56%
Afronding②				56%	30%
Organisatie en Administratie				22%	78%
Relatiebeheer				22%	78%
Prijs-kwaliteitverhouding③				44%	44%
Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal				22%	78%

- ① 1 = zeer ontevreden
2 = ontevreden
3 = noch ontevreden/noch tevreden
4 = tevreden
5 = zeer tevreden
- ② Eén referent geeft geen score voor de afronding omdat de trajecten nog lopen.
- ③ Eén referent geeft geen score vanwege onvoldoende zicht op prijzen voor outplacement.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Veel referenten werken al langere tijd samen met Brand New Job en schakelen hen regelmatig in. Drie respondenten benoemen dat deze organisatie preferred supplier is en wordt ingeschakeld bij individuele trajecten, reorganisaties en Tweede-Spoor-trajecten. Het startgesprek met de directeur van Brand New Job wordt op prijs gesteld. De volgende citaten laten dit zien: "We zochten een jobcoach. Via ons netwerk kwamen wij bij Brand New Job terecht. Wij zochten telefonisch contact en de directeur-eigenaar belde snel terug. Hij stelde goede vragen" en "Het gesprek met de directeur over hun werkwijze was helder." De keuze voor Brand New Job wordt ingegeven door eerdere goede ervaringen en omdat zij regionaal coaches beschikbaar hebben die de lokale markt kennen. Enkele uitspraken: "Brand New Job is aangedragen door een HR-manager. Wij zetten hen in bij reorganisaties en bij Spoor Twee. Medewerkers hebben recht op een keuze. We hebben via Google naar een partner gezocht in de regio via Google." Ook de gerichte aanpak is een reden om voor dit bureau te kiezen: "Brand New Job biedt extra aandacht en meer maatwerk dan andere bureaus." Over het voortraject zijn alle geïnterviewden (zeer) tevreden: "Wij melden onze mensen aan via een online formulier. En dan neemt Brand New Job snel contact op" en "Bij ons hebben de medewerkers de keus tussen een financiële regeling of een traject van twee jaar van werk naar werk. Bij dat laatste kiezen we voor Brand New Job." De keuze valt op Brand New Job vaak vanwege de gerichte en persoonlijke aanpak: "We hebben telefonisch contact gelegd en toen een fysieke afspraak gehad. Hun aanpak is heel persoonlijk en gedegen. Dat is een groot voordeel" en "Brand New Job is primair gericht op vinden van enig ander werk. Ze denken mee bijvoorbeeld over eventuele extra opleiding. Ze kunnen snel schakelen en goed sparren. Ik heb inhoudelijk veel aan ze gehad."

Plan van aanpak

Alle referenten zijn te spreken over de manier waarop de financiële afspraken zijn geregeld. Er is in bijna alle gevallen sprake van een doorlopende afspraak of een raamovereenkomst. De offertes worden snel geleverd en sluiten goed aan bij het voorbereidende gesprek: “Het voortraject verliep goed. Ik heb contact gehad met de directeur van Brand New Job. Hij heeft voor onze reorganisatie een goed voorstel gemaakt met daarin vijf lokale jobcoaches. Iedereen kreeg vervolgens een intakegesprek en dan kon de medewerker zelf kiezen” en “Ze pakken een vraag per omgaande op en ik ontvang vlot een offerte.” Een ander voegt toe: “Ze zijn helder over hun aanpak.”

Uitvoering

De respondenten zijn unaniem (zeer) tevreden over de uitvoering van de trajecten, vooral vanwege de grondige en persoonlijke aanpak. De volgende uitspraken laten dit zien: “Ze werken vanuit een goede intentie, zijn transparant en oprecht”, “Wat ik terugkrijg, is dat het nooit 100% succesvol is, maar ik ben zeer tevreden, want Brand New Job pakt het direct op en kijkt ook welke coach het meest geschikt is”, “Natuurlijk staan de kandidaten nooit te springen, maar de coaches hebben oog voor de kwaliteiten van de kandidaat” en “Ze kijken echt naar mogelijkheden en alternatieven. Dat doen zij heel professioneel. Ze zijn proactief vanuit het belang van de kandidaat.” Een ander geeft aan: “Ik ben tevreden, want ik krijg tot dusver geen klachten!” En tenslotte: “De betrokkenen zijn positief. Er is naar ze geluisterd. Brand New Job biedt maatwerk per persoon.” Ook is er lof over het resultaat. Ter illustratie: “Het gros van de mensen vindt een nieuwe baan” en “Bijna elk traject is succesvol en ik ontvang positieve feedback.”

De geregelde terugkoppeling en de korte lijnen dragen bij aan de tevredenheid: “Ik krijg regelmatig terugkoppeling”, “Ze onderhouden actief contact met mij als opdrachtgever”, “Ik heb goed contact met de casemanager die altijd belt als er iets bijzonders is” en “Ik heb veel contact met de coaches van Brand New Job. Er zijn korte lijnen en er is een fijn contact.”

Adviseurs

Bij alle referenten zijn over de adviseurs/coaches tevreden of zeer tevreden. De coaches spreken de taal van de medewerkers en hebben oog voor hun kwaliteiten. De volgende citaten laten de tevredenheid zien: “De betrokkene wilde een andere richting op en die is netjes begeleid door Brand New Job”, “De coaches geven een goede uitleg”, “De coaches hebben veel ervaring en spreken de taal van mijn mensen. Er is een klik” en “Hoewel het moeilijk is gedetailleerd te zeggen hoe de coaches werken, is mijn indruk dat het prima gaat.” Wel is er deze kanttekening: “Bij 90% zijn we tevreden. Een coach heeft wat minder naar de mensen gekeken en daarmee was er minder diepgang.” Een andere nuancering is: “Ik geef gemiddeld een vier. Dat betekent soms een vijf en soms een drie. Meestal is het oké, maar soms zou ik willen dat de coach de medewerker meer aan de afspraken houdt en iets meer de vinger aan de pols houdt.” Een tevreden reactie betreft de proactieve houding van de coach: “De coaches gaan realistisch te werk en houden de medewerker op een juiste manier de spiegel voor. Dat doen ze ook als een leidinggevende niet goed bezig is met een kandidaat. Dan komt de adviseur proactief in de lucht om te bespreken wat we kunnen doen. Dat geeft een meerwaarde.”

Afronding

Acht van de negen geïnterviewden geven een score over de afronding en ze waarderen die met een vier of een vijf, met name vanwege de geregelde terugkoppeling over de voortgang. Er is regelmatig telefonisch overleg en een periodieke rapportage bij de langlopende trajecten. Dit blijkt uit: “We hebben goed contact over het proces. We krijgen schriftelijke rapportages die er goed uitzien. Van tevoren is besproken welke punten in de rapportage terugkomen”, “Er wordt regelmatig overleg gevoerd en we krijgen tussentijds updates”, “Er is sprake van een precieze terugkoppeling en de factuur klopt” en “Ik hoef nooit achter de rapportages aan te zitten.” Anderen geven aan: “We krijgen af en toe een update over lopende trajecten en als het nodig is, klimmen ze in de telefoon. Dat is naar tevredenheid” en “Ik krijg terugkoppeling op alle lopende trajecten. Bovendien heb ik er een goed gevoel bij als ze nog om extra tijd vragen. Dat is geen commerciële move.” Wel is er de volgende wens: “Graag ontvang ik vanuit Brand New Job een managementoverzicht met: zoveel medewerkers aangemeld, zoveel een andere baan, zoveel afgerond naar tevredenheid, enz.”

Organisatie en Administratie

Alle negen referenten zijn tevreden tot zeer tevreden over de administratie en organisatie. De communicatie verloopt goed en Brand New Job reageert snel: “Het contact met Brand New Job loopt soepel, ik krijg een snelle terugkoppeling en ik word goed geïnformeerd”, “Brand New Job kan snel schakelen met de leidinggevenden en de betrokkenen.” Wel is er deze opmerking: “Ik heb Brand New Job frequent ingeschakeld. Soms is er ruis op de lijn en wachten we op elkaar” en “Af en toe zijn ze niet bereikbaar, maar dan word ik snel teruggebeld.” Een tevreden respondent benoemt: “Ze bellen direct om iets te bespreken als er iets speelt. Vervolgens wordt het goed opgepakt.” Een ander vult aan: “Ik word twee wekelijks geïnformeerd. Ik heb zelfs het 06-nummer van de directeur. Ze zijn zeer voortvarend in hun reactie.” Weer een ander laat weten: “Ze zijn wel eens een keer vergeten een factuur te sturen, maar dat laat zien dat bij hen inhoud gaat vóór geld.”

Relatiebeheer

Zeven van de negen geïnterviewden zijn zeer te spreken over het relatiebeheer en de andere twee zijn er tevreden over. Het contact wordt goed onderhouden maar niet overdreven. De volgende uitspraken onderbouwen dit: “Ik kan altijd sparren, ze bellen regelmatig om te horen hoe het ermee staat”, “Ik heb een vaste contactpersoon. Ze bellen regelmatig en dat is prima” en “Het relatiebeheer is niet overdreven, geen continu pushen met gelinkte diensten.” De goede relatie is wederzijds laat een referent weten: “We doen over en weer dingen voor elkaar. Zo heb ik een keer bijgedragen aan een werksessie die zij hadden georganiseerd.” De respondenten worden graag uitgenodigd: “Ik ben heel tevreden over het relatiebeheer. Ze nodigen me uit voor events. Of voor koffie met een lunch” en “Het relatiebeheer is prima. Ieder jaar ontvang ik een leuke uitnodiging voor een film.”

Nog een tip: “Ik ben blij dat ze niet te veel bellen om langs te komen, maar ze mogen wel iets meer doen, zoals kennismails of een kennisbrief.”

Prijs-kwaliteitverhouding

Acht referenten geven een score voor de prijs-kwaliteitverhouding en oordelen daar (zeer) positief over. De prijs is marktconform en de kwaliteit is de prijs waard. Enkele reacties: “Ik heb er weinig ervaring mee, maar als je kijkt naar de personeelskosten, dan is deze prijs-kwaliteitverhouding prima”, “Zij bieden een pakket voor een aantrekkelijke prijs. De prijs is de afgelopen jaren niet geïndexeerd en voor die prijs hebben ze veel werk verzet” en “Ze bieden een prima prijs-kwaliteitverhouding. Voor ons is de prijs niet leidend. Het gaat om de kwaliteit.” Anderen geven aan: “Ik heb de laatste jaren geen benchmark meer gedaan, maar volgens mij is de prijs-kwaliteitverhouding uitstekend”, “Voordat we in zee gingen met Brand New Job, hebben we onderzoek gedaan naar de prijzen en zij zijn zeer concurrerend. Ook komen ze niet meteen met een rekening bij wat extra werk” en “Ik heb ze vergeleken met andere partijen. Ze zaten iets onder de prijs van de ander. Collega’s vinden het soms prijzig, maar je hebt echt kwaliteit.”

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

Als het gaat om de dienstverlening door Brand New Job in zijn geheel, zijn alle referenten vol lof. Zij benoemen hierbij de bevlogenheid, de gerichte aanpak en de lokale beschikbaarheid. Ter illustratie: "Ik geef ze echt de hoogste score. We horen terug dat mensen goed terecht zijn gekomen in een nieuwe baan, zowel op het lagere niveau als op het niveau van het management", "Ze werken vanuit intrinsieke motivatie om mensen verder te helpen. Ze zijn heel bescheiden en dat vinden we fijn" en "Ik waardeer het dat ze door het hele land beschikbaar zijn en dus ook lokaal kunnen uitvoeren."

Er is waardering voor de manier waarop zij met de medewerkers omgaan. Een respondent geeft dit voorbeeld: "In een ingewikkeld traject bij ons had de leidinggevende als doel de medewerker weg te krijgen. Brand New Job heeft zorgvuldig gehandeld en heeft dit aangekaart. Ze beschermen de medewerker tegen de onzorgvuldigheid van de leidinggevende. Ze zijn dus niet klantgezwicht. Ze hebben echt voor oog voor de kandidaat en gaan daarvoor staan." De geïnterviewden geven de volgende tips mee: "Zorg voor een managementrapportage" en in het verlengde daarvan: "Het zou fijn zijn als ik digitaal alle dossiers zou kunnen volgen. Nu gaat dat via de mail en de telefoon. Ik vind het prettig als ik de gegevens kan inzien op ieder door mij gewenst moment." Andere tips zijn: "Maak een aantrekkelijke flyer voor de betrokken medewerkers", "Ze hadden hun prijs mogen indexeren" en "Ga ook meer doen met het werven van kandidaten, zodat je de beide activiteiten meer kunt verbinden met elkaar." Tenslotte wordt de volgende aanbeveling gedaan: "Hou het persoonlijke erin!" Op de vraag of zij Brand New Job zullen aanbevelen, komen vele enthousiaste reacties: "Ik zou ze zeker aanbevelen. Dat heb ik al heel veel gedaan!" Het is dan ook logisch dat respondenten graag bij Brand New Job terugkomen: "Er is geen enkele twijfel: als ik weer iemand nodig heb, schakel ik Brand New Job in" en "Als ik weer mensen nodig heb, benader ik Brand New Job als eerste!"

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur Mevrouw M. Hooyman voerde met Brand New Job op 27-06-2024.

Algemeen

Brand New Job is een succesvol outplacement- en re-integratiebureau dat maatwerkoplossingen biedt om bedrijven en medewerkers te ondersteunen bij re-integratie, outplacement en pre-mobiliteit. Brand New Job werkt volgens een gestructureerde en resultaatgerichte aanpak. Dit gebeurt op een respectvolle en persoonlijke manier, in goed overleg met de klant én de kandidaat. Het bureau bestaat uit een tweekoppige directie met ieder een eigen specialisme. Er wordt samengewerkt met zo'n vijfenzeftig coaches door het hele land.

Kwaliteit

Brand New Job heeft een vaste werkwijze die garant staat voor kwaliteit. Het traject kent korte doorlooptijden, een realistisch stappenplan en heldere afspraken over de voortgang en rapportage. Dankzij een intensieve, persoonlijke en resultaatgerichte coaching worden kandidaten in staat gesteld zich vlot te oriënteren op de mogelijkheden en effectief te solliciteren met een goed cv. Het bureau heeft een uitgebreid netwerk en goede contacten met werkgevers in heel Nederland en werkt met coaches die de lokale markt goed kennen. Daardoor heeft 90% van hun kandidaten binnen zes maanden een nieuwe baan, op niveau. Als een opdrachtgever zich meldt, gaat het bureau snel met de klant in gesprek om te inventariseren wat de behoefte is. Zij zorgen dat een traject direct op de rit wordt gezet met heldere afspraken over de lijnen waarlangs wordt gerapporteerd aan HR, leidinggevende of arbodienst. Wordt een kandidaat aangemeld, dan neemt de coach van Brand New Job binnen 24 uur contact op. De coaches worden zorgvuldig geselecteerd. Zij moeten de taal van Brand New Job spreken en 'kort op de bal spelen'. Bovendien moeten zij de markt kennen en beschikken over minimaal tien jaar werkervaring als coach. Ook wordt van hen gevraagd dat zij overweg kunnen met de online tools, testportalen en rapportagesystemen waarmee wordt gewerkt. De directie monitort het aantal uren dat de coach maakt en neemt als nodig contact op over de voortgang. Ook sparren zij regelmatig met de coaches. Daarnaast wordt regelmatig een intervisiebijeenkomst gehouden voor alle coaches en is er aandacht voor vernieuwing, bijvoorbeeld het inzetten van AI voor een cv. Ook wordt ingegaan op de eigen aanpak van Brand New Job, zoals bij de Tweede-Spoor-Trajecten. Deze bijeenkomsten worden geïntensiveerd. De kwaliteit van het proces wordt zorgvuldig gemonitord met een online voortgangsrapportagesysteem. Brand New Job zet zich in om ook de tevredenheid van de gecoachte medewerkers te gaan meten. Nu vindt er al standaard een nagesprek plaats tussen de coach en de coachee.

Continuïteit

Brand New Job is sinds 2010 actief en ziet het aantal klanten en opdrachten recent versneld groeien. Het bureau voert ook Tweede-Spoor-Trajecten uit en daarnaast Derde-Spoor-Trajecten voor de bedrijven die eigen-risico-dragers zijn. Onlangs heeft Brand New Job de organisatie Career & Kids overgenomen om mensen te begeleiden in de combinatie van een baan en kinderen. Hiermee is het aantal coaches aanzienlijk uitgebreid. Veel klanten weten Brand New Job te vinden door mond-tot-mondreclame en het uitgebreide netwerk van HR-professionals. Het bureau heeft een landelijke dekking en richt zich op alle sectoren. Op basis van de informatie verstrekt in het gesprek en de 100% tevredenheidsscore van het uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek acht Cedeo de continuïteit van Brand New Job voor de komende periode voldoende geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

De opdrachtgevers die als referent aan dit onderzoek hebben meegewerkt, spreken van een oprechte en betrokken partner die helder en concreet voorstellen creëert en uitvoert op een voortvarende, gedreven en enthousiaste manier. Het bureau houdt de vinger aan de pols als het gaat om de ontwikkelingen in het werkveld. Ze zien op dit moment veel vragen van productiebedrijven en retail. Een aantal beroepen verdwijnt, terwijl er op andere gebieden een tekort is aan mensen. Brand New Job ziet omscholen als een oplossing en adviseert werkgevers te investeren in opleiding om zo mensen te behouden. Tot slot is Brand New Job ook maatschappelijk betrokken bij een aantal projecten zoals een programma om mensen uit armoede te halen. Ook hier zetten zij hun intensieve aanpak succesvol in bij mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.

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