

Klanttevredenheidsonderzoek

Focus Nederland

27-09-2024



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Focus Nederland 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, LOOPBAANBEGELEIDING EN -COACHING	3
BEZOEKVERSLAG	7
CONCLUSIE VAN DE STICHTING CEDEO	8

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, ondoorgroendelijk 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, Loopbaanbegeleiding en -coaching

Aantal referenten geïnterviewd: 10

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

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Eén referent heeft hier geen zicht op
- ③ Twee referenten hebben hier geen zicht op
- ④ Twee referenten hebben hier geen zicht op
- ⑤ Vier referenten hebben hier geen zicht op

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Aan dit onderzoek naar diverse outplacement-, loopbaanbegeleidings- en/of loopbaancoachingstrajecten verzorgd door Focus Nederland, hebben tien referenten hun medewerking verleend. Vrijwel alle respondenten geven aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over de manier waarop Focus Nederland het voortraject vormgeeft. Sommige opdrachtgevers vertellen dat zij al geruime tijd zakendoen met Focus Nederland en daarbij een vaste werkwijze hanteren, zoals de volgende referent verklaart: "We werken met een vaste systematiek: we melden een traject aan, ontvangen een offerte, en vervolgens wordt de leidinggevende bij het traject betrokken. De kandidaat informeren wij zelf over de werkwijze door middel van een brochure." Soms is Focus Nederland een preferred supplier, zoals een geïnterviewde toelicht: "We nemen diverse trajecten bij hen af en daarbij worden allerlei gesprekken gevoerd om vast te stellen wat de behoeften zijn." In andere gevallen zoekt men zelf naar een geschikte partij, zoals de referent die via ArboNed bij Focus Nederland terecht is gekomen, waarbij het offertetraject heel snel en goed is verlopen: "Wij hebben telefonisch contact gehad en informatie uitgewisseld, zoals de redenen voor outplacement."

Sommige deelnemers mogen zelf kiezen met welk bureau zij in zee willen gaan: “Ik zocht een bedrijf in de buurt waar ook persoonlijk contact mogelijk was, en niet alleen via Teams. Zo kwam ik bij Focus Nederland terecht en werd mij het een en ander duidelijk uitgelegd.” Andere deelnemers kunnen zelf geen keuze maken; voor hen wordt het bureau door de werkgever bepaald. Eén geïnterviewde geeft een neutrale score omdat hij op de website een coach had uitgezocht die zijn voorkeur had, en vervolgens bleek deze niet beschikbaar te zijn.

Plan van aanpak

Ook over het plan van aanpak dat door Focus Nederland wordt verstrekt, zijn de referenten (zeer) te spreken. Zij geven aan dat de offerte of het plan van aanpak er duidelijk uitziet en inhoudelijk ook klopt met wat er in de voorgesprekken is besproken. Een van hen zegt: “Ik heb dit jaar een paar trajecten gehad. Misschien dat er soms een klein punt verkeerd heeft gestaan, maar over het algemeen was alles goed. De medewerkers zijn daarnaast goed geïnformeerd.” Een ander vult aan: “Het plan van aanpak is goed vastgelegd. De reden is ook goed gedocumenteerd, omdat er een arbeidsdeskundig onderzoek aan vastzit. De vraagstelling die daarbij hoort, wordt duidelijk verwerkt in het plan van aanpak.”

Uitvoering

Over de uitvoering zijn de meeste referenten positief tot zeer positief, hoewel sommigen ook verbeterpunten benoemen. Eén van de respondenten vertelt: “Het is niet per se gegaan zoals vooraf in het plan van aanpak beschreven, maar dat kan komen door nieuwe inzichten die gedurende het traject zijn opgedaan. Hoewel er geen specifieke tussentijdse evaluatie heeft plaatsgevonden, zijn er wel gesprekken geweest waar de voortgang is besproken. Over het algemeen was de kwaliteit naar verwachting en ben ik tevreden over de uitvoering.” Een andere referent vult aan: “Men is duidelijk in de communicatie, maar sommige kandidaten willen liever fysiek de adviseur ontmoeten, terwijl de meeste sessies via Teams plaatsvinden. Ik vind dat ze deze mogelijkheid ook moeten bieden.” Twee deelnemers, die tevreden zijn, spreken toch hun twijfels uit over de online testen. Eén van hen meldt: “De kwaliteit van deze testen viel tegen. Het bleef heel erg aan de oppervlakte en ik had er meer van verwacht. Ik wilde eigenlijk meer uitzoeken wat mijn competenties zijn en wat ik zelf nog over het hoofd zie, maar ik kreeg met name praktische zaken aangereikt, zoals hoe ik mijn CV moest updaten. Ik heb dit wel besproken, maar dit is niet opgepakt.” Een ander merkt op: “Het invullen van de online tests was veel werk. Ik heb niet eens alle tests ingevuld en er zaten veel herhalingen in. Uiteindelijk is er een tussentijdse evaluatie geweest waarin ik dit heb aangegeven, en sindsdien is het proces deels aangepast. De gesprekken waren heel prettig. Qua banen is er niet veel aangereikt en uiteindelijk moet je toch zelf op zoek gaan.” De ontevreden referent onderbouwt dit als volgt: “Er is onvoldoende teruggekoppeld. Als een kandidaat heel vaak geen gebruik maakt van de mogelijkheid om te solliciteren, dan wil ik dat zij contact met mij opnemen en niet dat ik dit pas te horen krijg als ik er zelf naar vraag. Het is wel verbeterd nadat ik het heb aangekaart.”

Adviseurs

De meeste referenten zijn enthousiast tot zeer enthousiast over de adviseurs. Eén van hen merkt op: “Deze persoon maakte een professionele indruk, luisterde goed en anticepeerde op mijn vragen.” Een volgende geeft aan: “Mijn indruk is dat ze allemaal zeer professioneel zijn en aandacht hebben voor de medewerker. Ze nemen echt de tijd, en het voelt niet als een ‘uurtje factuurtje’-afpraak, wat ik ook terugkreeg van de medewerkers.” De betrokkenheid bij de kandidaten wordt eveneens geprezen door een referent die opmerkt: “De begeleiders werken ongeveer een halfjaar met de kandidaat en zijn trots op wat ze samen hebben bereikt.” Een andere geïnterviewde voegt hieraan toe: “De adviseur was prettig in de omgang. Er was een goede klik en het was fijn om naar de afspraken te gaan. Er werd goed naar mijn wensen en vragen geluisterd.” Toch zijn er soms situaties waarin de samenwerking niet direct optimaal verloopt. Een geïnterviewde zegt: “Ik heb tot nu toe één keer meegemaakt dat er geen match was; dit werkte contraproductief. In dit geval is er voor een andere begeleider gekozen. De begeleiders verschillen onderling in hun aanpak, maar het belangrijkste is dat er een goede klik is, zeker bij tweede spoortrajecten. Overigens worden de online contacten door kandidaten in Teams niet altijd prettig gevonden; fysiek contact heeft mijn voorkeur.” Er zijn ook een kritisch geluid. De referent die tevreden noch ontevreden is, merkt op: “Ik heb een aantal keer gemerkt dat er onvoldoende geluisterd wordt naar de kandidaten en niet flexibel wordt omgegaan met hun mogelijkheden of rekening wordt gehouden met de wensen die zij hebben.”

Afronding

De afronding wordt door Focus Nederland volgens zeven van de tien referenten in dit onderzoek op een professionele wijze vormgegeven. Enkele tevreden referenten vertellen: "Er wordt altijd een eindevaluatie gehouden en een rapportage opgesteld, maar sommige medewerkers zijn nog op zoek naar een nieuwe baan. Vaak hebben ze wel extra vaardigheden opgedaan gedurende het traject."

Een andere geïnterviewde vult aan: "De afspraak is dat als de doelen gehaald kunnen worden, alles in orde is. Soms heeft iemand echter nog geen nieuwe baan gevonden. In het tweede spoortraject wordt er naar nieuwe mogelijkheden gekeken. Dit is niet altijd eenvoudig; er zijn vaak obstakels en niet elk traject is een succesverhaal." In sommige gevallen is er nog sprake van nazorg na afloop, afhankelijk van het contract. Soms wordt er toch na afloop van het traject extra coaching gegeven als de kandidaat daar behoefte aan heeft. Zo vertelt een geïnterviewde: "Ik vond dat best bijzonder." Eén referent heeft onvoldoende zicht op de afronding en heeft om deze reden geen score toegekend. Twee respondenten zijn kritisch over de afronding. Een opdrachtgever vertelt: "De doelen die wij hadden afgesproken, zijn niet bereikt. Wel heb ik een eindrapportage ontvangen." Een van de kandidaten licht zijn ontevredenheid als volgt toe: "Mijn adviseur had bepaalde toezeggingen naar mij gedaan, maar deze niet opgevolgd. Online is zij niet meer bereikbaar via de tool."

Organisatie en Administratie

De referenten, die zicht hebben op dit onderdeel, zijn van mening dat Focus Nederland de administratieve en organisatorische zaken goed heeft geregeld; geen van hen heeft op dit vlak problemen ondervonden. Enkele reacties: "Mijn indruk van de organisatie is positief, voor zover ik dat kan beoordelen, en de facturatie klopte ook," "Voor mij voelt het als een klein en persoonlijk team dat heel snel reageert," en "De aanvragen verlopen altijd heel snel, ze reageren snel en pakken het direct op." Twee referenten hebben onvoldoende inzicht om een score te geven, omdat de contacten minimaal waren en onthouden zich dan ook van een oordeel.

Relatiebeheer

Sommige referenten ervaren geen vorm van relatiebeheer buiten de trajecten om en geven om deze reden soms geen score. Een van hen ziet dit als een verbeterpunt en geeft om deze reden een ontevreden score. Andere referenten zijn tevreden tot zeer tevreden over hoe Focus Nederland het relatiebeheer onderhoudt, in de vorm van gesprekken en/of via e-mail. Citaten die hierbij genoemd worden zijn: "We hebben een heel prettig contact" en "Ik ervaar hen als professioneel en kundig."

Prijs-kwaliteitverhouding

Niet alle referenten hebben zicht op de prijs en daarmee op de prijs-kwaliteitverhouding van de trajecten van Focus Nederland. Degenen die hier wel een oordeel over hebben, vinden dat de verhouding in orde is, of geven aan: "De prijs-kwaliteitverhouding kan ik niet goed vergelijken, maar ik heb het idee dat ze wel marktconform zijn." Eén ontevreden geïnterviewde vindt: "De prijs is fors voor wat ze uiteindelijk hebben gekregen."

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

Negen van de tien referenten zijn tevreden en zeer tevreden over de uitvoering van de trajecten en de samenwerking met Focus Nederland. Vrijwel alle referenten zijn (zeer) te spreken over de kwaliteit van de gevolgde outplacement-, loopbaanbegeleidings- en/of loopbaancoachingstrajecten en alles wat daarbij komt kijken. Eén referent zegt: “Ze leveren echt maatwerk en zijn zich bewust van de verschillende populaties binnen ons bedrijf. Ze gaan daar goed mee om, denken in mogelijkheden, zijn flexibel en denken een stap vooruit.” Andere referenten benadrukken onder meer de zorgvuldigheid en de rapportages die voldoen aan de criteria van het UWV. Eén van hen meldt hierbij: “Zij leveren een goed totaalplaatje. Er is een modulaire aanpak waarbij je een kort of uitgebreid traject kunt kiezen, afhankelijk van de wens van de organisatie en de kandidaat, en ze hebben veel expertise in huis.” Een kandidaat benoemt nog dat er goed naar hem gekeken en geluisterd is. Ook vindt hij het positief dat het traject niet al vanaf het begin helemaal vastgelegd is. Alle tevreden respondenten bevestigen dat zij de trajecten van Focus Nederland aanbevelen bij derden. Eén van hen is tevreden noch ontevreden over de projectuitvoering en samenwerking in het geheel, en geeft de volgende toelichting: “Ik geloof wel dat Focus Nederland de kennis en kunde heeft, en ik hoop echt dat de opmerkingen die ik heb gegeven, als leerpunten voor hen dienen.” Deze eerdergenoemde opmerkingen hadden vooral betrekking op onvoldoende terugkoppeling en een gebrek aan proactief contact. Ook wordt opgemerkt dat er onvoldoende is geluisterd naar de kandidaten en er niet flexibel is omgegaan met hun wensen en mogelijkheden. Daarnaast zijn er eerder in dit rapport, enkele verbeterpunten genoemd met betrekking tot de contactmomenten. Er is behoefte aan fysieke contactmomenten, omdat de online sessies niet door iedereen als prettig worden gezien. De online tests worden eveneens als oppervlakkig beschouwd en bieden volgens enkele referenten onvoldoende diepgang. Er is ook kritiek op de nazorg en opvolging, waarbij toezeggingen niet altijd zijn nagekomen en de terugkoppeling soms ontbreekt. Ten slotte wordt opgemerkt dat het relatiebeheer buiten de trajecten om, kan worden verbeterd, aangezien sommige referenten weinig contact hadden met Focus Nederland, terwijl sommigen dit wel zouden waarderen.

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur Mevrouw H.A.D.M. van Emst voerde met Focus Nederland op 27-09-2024.

Algemeen

Focus Nederland is een landelijke organisatie in loopbaanadvies en -ontwikkeling en is onderdeel van HumanTotalCare. Gezamenlijk hebben zij het doel voor ogen om een gezond, gemotiveerd en competent Nederland te creëren. Daarnaast opereren nog Arboned en Mensely binnen HumanTotalCare. Allen met een eigen expertise en werkveld die elkaar onderling versterken. De drie belangrijkste pijlers bij Focus Nederland zijn: 'Kom in beweging', 'Zorg voor beweging' en 'Blijf in beweging'. Als dochteronderneming geeft Focus Nederland richting vanuit een bredere blik. Vanuit de vraag van de individuele medewerker wordt bekeken welke dienstverlening het beste bij hem of haar past waarbij de focus ligt op wat hij of zij zelf kan doen. Het nemen van de regie om energiek en van betekenis te zijn vormt het uitgangspunt. Focus Nederland biedt een breed palet aan loopbaandiensten zoals loopbaan advies en - coaching, persoonlijke ontwikkeling in relatie tot werk, re-integratie 2^e spoor en outplacement. Persoonlijke begeleiding plus een uitgebreide digitale leeromgeving zorgen voor optimaal resultaat.

Kwaliteit

Focus Nederland werkt met alle dochtermaatschappijen nauw samen. Met een bestand van ongeveer 65.000 bedrijven, die bij HumanTotalCare zijn aangesloten, kan men eerder in actie komen. Focus Nederland kan daardoor veel pragmatischer aan de slag. Doordat men zowel aan de voor- als achterkant dezelfde adviseur inzet, wordt de dynamiek verbeterd. Men werkt deels met adviseurs in vaste dienst en deels met inhuur. Kwaliteitscriteria zijn hard. Allen beschikken over een Noloc-certificering of moeten bereid zijn deze procedure te doorlopen. Daarnaast dient men te beschikken over de benodigde ervaring en wordt gekeken of er een match is met de organisatie en de klantenkring van Focus Nederland. De adviseurs krijgen altijd een jaargesprek waarbij eveneens inhoudelijke dossier-screening wordt meegenomen. De doorlooptijden van trajecten zijn bekend waarbij men een effectiviteitsmeting zowel aan het begin als aan het einde monitort. De effectiviteit van de interventies zijn steeds meer te staven aan de hand van valide criteria. Daarnaast wordt van de adviseurs verwacht dat zij op regelmatige basis de voortgang rapporteren. Themabijeenkomsten en inspiratiesessies vormen een belangrijke basis voor het delen van ervaringen en nieuwe ontwikkelingen zodat de professionalisering verder geborgd wordt. Met zowel opdrachtgevers als met kandidaten vindt er eveneens op regelmatige basis een evaluatie plaats volgens een vast format.

Continuïteit

Met de schommelingen in de markt, verlegt Focus Nederland ook steeds meer haar accent naar curatie, preventie en amplitie. Het speerpunt binnen organisaties en bedrijfsleven is er meer en meer gericht op het menselijk kapitaal dankzij thema's als duurzaam inzetbaar, vitaliteit en werkgeluk. Kortom: het versterken van het welbevinden en functioneren van medewerkers. Duurzame oplossingen en het versterken van de eigen regie vormen dan ook centrale onderdelen in de uitvoering van de diverse begeleidingstrajecten. Dat maakt dat Focus Nederland haar aanbod steeds meer afstemt op totale ontzorging in plaats van het bieden van losse onderdelen. Aan haar klanten heeft zij afgelopen zomer de 'motivatie'-booster aangeboden, mede om te achterhalen waar de behoefte ligt. De kwaliteit van de dienstverlening wordt zorgvuldig gemonitord en geborgd. Dankzij de korte lijnen met haar opdrachtgevers weet Focus Nederland goed wat er in de markt speelt. Gezien het resultaat van het klanttevredenheidsonderzoek en de informatie die tijdens het bezoek is verstrekt, acht Cedeo de continuïteit van Focus Nederland voor de komende periode voldoende geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

De referenten die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, zijn (zeer) te spreken over het maatwerk dat Focus Nederland kan leveren plus de betrokkenheid bij zowel de werkgever als de kandidaat. Daarnaast blijkt men het eveneens te waarderen dat het bureau mee kan bewegen op specifieke wensen die gedurende een traject ontstaan. Dat maakt dat Focus Nederland bij veel opdrachtgevers een preferred supplier is.

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