

Klanttevredenheidsonderzoek

CareerAdvisor

04-12-2024



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van CareerAdvisor 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	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, 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 aanpak②				50%	40%
Uitvoering				70%	30%
Adviseurs				30%	70%
Afronding③				40%	40%
Organisatie en Administratie			10%	40%	50%
Relatiebeheer④				20%	30%
Prijs-kwaliteitverhouding⑤				40%	50%
Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal				50%	50%

- ① 1 = zeer ontevreden
2 = ontevreden
3 = noch ontevreden/noch tevreden
4 = tevreden
5 = zeer tevreden
- ② Eén referent kent het opleidingsprogramma geen score toe.
- ③ Twee referenten kennen de afronding geen score toe.
- ④ Vijf referenten kennen het relatiebeheer geen score toe.
- ⑤ Eén referent kent de prijs-kwaliteitverhouding geen score toe.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

De referenten in dit onderzoek naar de outplacementtrajecten van CareerAdvisor lichten hun keuze voor het bureau onder meer als volgt toe: "Een van mijn collega's was al bij deze coach en beval hem aan", "Ik stopte na 25 jaar met mijn baan. Mijn werkgever heeft dit voor mij uitgezocht. Andere bureaus zitten meer op Spoor 2, maar CareerAdvisor is een partij die breed kijkt" en "Ik was bewust op zoek naar een aanbieder die op hogere functies gericht is en mij zou kunnen helpen vorm te geven aan mijn laatste 17 jaar." Verder zeggen zij: "De belangrijkste reden om voor CareerAdvisor te kiezen was dat ze een Poolse docent hadden. Ze hadden ook het juiste idee om er een groepsproces van te maken", "We zaten eerst bij een andere aanbieder, maar de arbodienst kwam met deze partij aanzetten. CareerAdvisor is aanzienlijk goedkoper dan anderen" en "De duidelijk website gaf de doorslag." Over het voortraject zijn allen tevreden tot zeer tevreden. De intake verloopt naar wens. Een aantal referenten geeft aan dat er van tevoren een vragenlijst ter invulling wordt aangeboden. In de regel is er sprake van een face-to-face intake. Deze verloopt naar wens: "Het doel van het gesprek was om de coachvraag in beeld te krijgen. De coach heeft goed naar mij geluisterd", "Er is prima navraag gedaan naar onze wensen en behoeften, en naar welk pakket daarbij zou passen" en "De intake was mede bedoeld om te kijken of er een klik was.

Naar aanleiding van het gesprek hebben we besloten met elkaar verder te gaan.” Iemand merkt nog op: “Ik krijg netjes een terugkoppeling over de intake die de coach met de deelnemer doet. Het is een heel fijn systeem.” Eén ander zet nog wel een kritische noot: “Mijn leidinggevende had ook wel wat korter kunnen aansluiten bij het gesprek. Het was niet nodig geweest dat hij er de hele tijd bij was.”

Plan van aanpak

Alle referenten die hun mening uitspreken over het plan van aanpak, kennen het een score ‘tevreden’ of ‘zeer tevreden’ toe. Het plan geeft naar hun mening duidelijk weer wat er in het voortraject is afgesproken. Het laat voldoende ruimte voor invulling ter plekke. Enkele reacties: “Het werd goed uitgelegd op papier. Het kwam overeen met de intake”, “Er stond heel gedetailleerd omschreven wat er in je pakket zat. Als er nog iets zou moeten veranderen, dan kon dat”, “Het plan van aanpak is helder. Ze hebben een beetje een standaard aanpak die in de gesprekken persoonlijk gemaakt moet worden” en “Het vormt zich gaandeweg, maar er is wel een aantal stappen dat ze altijd volgen.” De prijsopgave is correct en geeft geen aanleiding tot misverstanden. Eén referent kent het plan van aanpak geen score toe bij gebrek aan informatie.

Uitvoering

De uitvoering roept uitsluitend (zeer) tevreden reacties op. De respondenten zijn te spreken over de variatie in werkvormen en de effectiviteit ervan: “Je wordt op creatieve manieren uit je comfortzone gehaald en aan het denken gezet. Je krijgt bijvoorbeeld een stapel foto’s waaruit je er een aantal kunt kiezen, of je krijgt de opdracht om in de stad rond te kijken waar je zou willen werken. Daarover heb je dan een heel gesprek”, “Je krijgt een heel aantal testen om te zien waar je kracht ligt. Ook de gesprekken geven veel inzicht. Verder hebben we mijn cv geanalyseerd en diverse modellen gebruikt als aanknopingspunten”, “Er was ook een sollicitatietraining bij, met rollenspellen. Het is weleens goed om te horen hoe je zo’n gesprek ingaat”, “De testen leken in eerste instantie wat minder nuttig, maar op een gegeven moment werd duidelijk waarvoor ze nodig waren geweest” en “De medewerkers hebben veel aan de training gehad. Ze krijgen steeds een stukje theorie en gaan dan meteen zelf aan de slag. Ze zijn goed begeleid bij dingen die ze moeilijk vonden, zoals het opstellen van een cv en het solliciteren.” Ook het maatwerkgehalte is naar wens: “De sterke kant van de trajecten is dat er niet echt een heel strak format is. Er wordt vanuit gegaan dat ieder mens uniek is. Dat maakt dat het maatwerk is”, “De coach past zich aan aan de deelnemer, bijvoorbeeld in het geven van praktijkvoorbeelden”, “Vooral de gesprekken waren nuttig, omdat die echt gericht waren op wat ik wilde”, “Het is niet in beton gegoten. Er wordt steeds gecheckt of dit is wat je nodig hebt” en “Ze passen het plan aan de deelnemers aan. Omdat niet iedereen kon meedoen met de groep, hebben ze ook mensen individueel getest.”

Adviseurs

Over de adviseurs zijn de referenten unaniem positief. Zij loven de adviseurs om hun kennis van zaken, ervaring en didactische vaardigheden: “De coach heeft een enorme rugzak met allerlei tools en pakt daaruit wat op dat moment nodig is. Hij geeft ook trainingen, dus hij kan naar believen plaatjes en modellen naar voren halen om inzichten aan te knopen”, “De coach is heel welwillend en kijkt goed naar wat je kunt, wat je wilt, en wat er bij je past”, “De ervaring van de adviseur in het bedrijfsleven kwam mij goed van pas” en “Zijn adviezen uit de praktijk waren heel bruikbaar. Hij maakte goed de vertaalslag naar de realiteit.” Ook qua persoonlijke vaardigheden voldoen de coaches ruimschoots aan de verwachtingen: “De coach luisterde heel goed”, “Ze was een vertrouwd aanvoelende, prettige persoonlijkheid”, “Het was een sympathiek en toegankelijk iemand. We hadden echt een klik”, “De coach was een leuke, heel fijne gesprekspartner. Ze liet mij zelf antwoorden zoeken”, “De begeleiding is goed. Ze zijn flexibel en aardig. Ze besteden aandacht aan iedere deelnemer” en “De coaches maken vlot contact, stellen zich zelf ook kwetsbaar op en zijn prima in staat om mensen op hun gemak te stellen.” De coaches worden ook geprezen om hun inzet en betrokkenheid: “Je kon merken dat de coach oprecht geïnteresseerd was”, “Hij was heel betrokken. Hij stuurde mij steeds relevante dingen toe en belde mij als ik een sollicitatie had gehad”, “De coach was gewoon top. Ik kon haar ook tussen de sessies door benaderen, bijvoorbeeld om even een brief mee te laten lezen” en “Ze doen wat nodig is voor de deelnemers. Beide coaches waren wat op leeftijd. Als het online niet ging, gingen de coaches gewoon naar hen toe, ook al was dat voor hen zelf kostenverhogend.”

Afronding

Het natraject stemt alle referenten die er een oordeel over geven, tevreden tot zeer tevreden. Twee referenten kennen geen score toe bij gebrek aan informatie. Bij trainingen wordt er een certificaat van deelname uitgereikt. In de meeste gevallen wordt het traject afgesloten met een schriftelijke en/of mondelinge eindevaluatie. Enkele referenten: "De schriftelijke rapportages zijn uitstekend" en "Er is apart met alle deelnemers afgerond. Soms gebeurde het in een driegesprek met mij erbij en soms is er nog met mij apart gesproken." Na afloop van het traject kunnen de coachees desgewenst nog contact opnemen met de coach. Een referent: "Als ik nog vragen zou hebben, zou ik altijd kunnen bellen of appen. Ik voel me heel erg welkom." Over de resultaten van de trajecten zijn de referenten over het geheel genomen positief: "Door de gesprekken is mij duidelijk geworden wat ik wilde. Ik heb een nieuwe baan gevonden als teamleider", "Ik ben mij bewuster geworden en dat heeft tot resultaat dat ik de stap durf te nemen om een functie te zoeken die bij mij past", "Ik werk nog steeds in de techniek, maar ik heb mijn solistische functie ingeruild voor één waarin ik veel met anderen samenwerk. Het bevalt prima", "De coaching heeft mij doen inzien dat mijn sterke kant toch de IT is. Ik stuur nu een klein kantoor aan", "De uitkomst van de coaching is heel verrassend geweest: Ik ben voor mijzelf begonnen. Ik voel me als een vis in het water" en "We horen best wel veel succesverhalen. Het lukt de meeste mensen om intern herplaatst te worden of elders een baan te vinden."

Organisatie en Administratie

Met uitzondering van één neutraal gestemde zijn allen goed te spreken over de organisatie en administratie. De snelheid van werken, het maken van afspraken en de bereikbaarheid per telefoon en e-mail zijn over het geheel genomen naar wens: "Het was een kwestie van één telefoontje en direct aan de slag", "Ik was vlot in contact met een coach", "Er werd heel snel gereageerd op mijn mails", "Ze bellen als er iets klaar staat en het is altijd in orde", "De afspraken verliepen via de administratie. Dat ging prima" en "Ze volgen goed wat je doet en houden bij wat de vervolgstap is." Ook over de flexibiliteit en klantvriendelijkheid zijn de respondenten tevreden: "Een keer een afspraak verzetten was geen probleem", "Ze zijn flexibel genoeg om te schuiven. Je hoeft het niet steeds apart te vragen", "De coachees kunnen uren aan elkaar doorgeven die ze niet meer gebruiken", "De website van CareerAdvisor is heel gebruiksvriendelijk" en "Bij wijze van extra service worden de medewerkers geholpen bij hun WIA-aanvraag." De toegekende neutrale score wordt als volgt gemotiveerd: "Toen ik vragen had over de pakketten, is het weleens voorgekomen dat ik drie of vier keer moest mailen voordat ik antwoord had."

Relatiebeheer

Het relatiebeheer roept bij allen die er een score voor geven, tevreden tot zeer tevreden reacties op. In veel gevallen is er na afloop van het traject nog persoonlijk contact: "De coaches bellen mijn af en toe op", "De contactpersoon is makkelijk toegankelijk" en "De coach heeft nog een keer interesse getoond na een paar weken." Iemand voegt nog toe: "Een aantal weken nadien ontving ik nog een attentie." Vijf van de tien referenten kennen op dit onderdeel geen score toe, omdat zij zich niet bewust zijn van enige vorm van relatiebeheer.

Prijs-kwaliteitverhouding

Over de prijs-kwaliteitverhouding zijn allen die er hun mening over geven (zeer) tevreden. Enkele reacties: "Ik heb CareerAdvisor op de prijs-kwaliteitverhouding uitgekozen", "Ik heb er zoveel aan gehad voor mijn ontwikkeling, dat het mij veel meer heeft opgeleverd dan het kostte", "De prijzen zijn goed vergeleken met die van andere aanbieders", "Binnen mijn budget heb ik goede mogelijkheden voor pakketten" en "Het is best wel een investering, maar het is het waard. De verschillende trajecten van uiteenlopende tijdsduur bieden bovendien mogelijkheden om te bepalen wat je wilt betalen." Eén referent kent de prijs-kwaliteitverhouding geen score toe bij gebrek aan informatie.

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

In hun eindoordeel over de outplacementtrajecten Van CareerAdvisor zijn alle referenten tevreden tot zeer tevreden. Gevraagd naar de sterke kanten van de trajecten, prijzen de geïnterviewden CareerAdvisor allereerst om de kwaliteit van de coaches: "Ik vind de coaches super enthousiast, ze zijn goed bereikbaar en ze denken mee", "De coach bood een goed klankbord. De gesprekken waren stuk voor stuk eyeopeners", "Je krijgt gevoel: 'Dit is iemand die weet wat ze doet'. Ook al is het nut van al die testen jou niet duidelijk, zij weet waar we naartoe gaan", "De coach is een professional met een groot netwerk. Hij is toegankelijk en heeft kennis van zaken. Hij is goed op de hoogte van de ontwikkelingen bij het UWV" en "De coach zelf was de sterke kant van het traject." Ook over de structuur van het traject en het maatwerkgehalte zijn er lovende reacties: "Er is een duidelijk stappenplan. Je werkt echt naar iets toe", "Het zit zo in elkaar dat je geprikkeld wordt om na te denken, anders dan je zou doen als je geen coaching had gehad", "Je krijgt allemaal opdrachten en uiteindelijk is de puzzel compleet en heb je grote duidelijkheid", "Het is echt maatwerk. Iedere coachee ontvangt het zijne of hare" en "Het is niet echt een heel strak format. Er wordt rekening mee gehouden dat ieder mens uniek is." Er zijn nog andere redenen tot tevredenheid: "De communicatie met CareerAdvisor is prima", "Het Rapasso-systeem waarmee je het traject kunt volgen, is een uitkomst", "Ze geven een soort van baangarantie", "De prijs is goed" en "Ze komen afspraken stipt na." Allen bevestigen desgevraagd dat zij graag bereid zijn om de outplacementtrajecten van CareerAdvisor aan te bevelen bij derden. Een referent voegt nog toe: "Sterker nog, ik heb het aan een heel aantal kennissen aanbevolen. Sommigen zijn het ook inderdaad gaan doen, en met succes!"

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur Mevrouw M. Hooyman voerde met CareerAdvisor op 04-12-2024.

Algemeen

CareerAdvisor zet zich in voor iedereen die ondersteuning kan gebruiken bij het vinden van een nieuwe baan en uitdaging. Het bureau begeleidt outplacement-, re-integratie- en 2^{de} spoortrajecten, geeft loopbaanadvies en verzorgt trainingen. Met een team van zo'n 25 coaches helpt CareerAdvisor dagelijks vanuit verschillende vestigingen in het hele land werkzoekenden aan passend werk. Dat dit in meer dan 90% van de outplacementgevallen ook daadwerkelijk lukt, is te danken aan de regionale focus van CareerAdvisor. De coaches zijn commercieel ingesteld en daarmee zeer gericht op resultaat behalen van werk naar werk.

CareerAdvisor ontzorgt de werkgever door werknemers te begeleiden in de zoektocht naar hun drijfveren, talenten en mogelijkheden. Persoonlijke coaches ondersteunen de medewerkers bij het opnieuw formuleren van vaardigheden en ambities en deze koppelen aan de actuele arbeidsmarkt.

Kwaliteit

CareerAdvisor werkt vanuit de uitgangspunten: flexibiliteit, professionele ondersteuning, regionale focus en klanttevredenheid. Flexibiliteit betekent dat zij optimaal inspelen op de wensen en behoeften van klanten. Er is een gevarieerde poule aan coaches, waardoor de klant kan kiezen voor de coach die het beste bij hem of haar past. Ook is er een samenwerking met een financieel expert en een studieadviseur. De coaching kan worden gegeven in verschillende talen en er is een coach specifiek gericht op expats. Een groot deel van de coaches zijn Noloc-gecertificeerd en een aantal komt uit de HR- dan wel recruitmentwereld.

De professionaliteit blijkt uiteraard uit de goede resultaten maar wordt ook onderbouwd door onder andere de accreditatie door 'Blik op werk', het kwaliteitsinstituut voor duurzame participatie.

Organisaties waarvoor het bureau werkt, kunnen via het Rapassosysteem de voortgang monitoren. Ook vindt via dit systeem de evaluatie van trajecten door de opdrachtgevers plaats. Bovendien worden de vaste klanten tweemaal per jaar bezocht. Daarnaast stuurt CareerAdvisor alle klanten via de mail een uitnodiging om een review te geven op Klantenvertellen.nl.

Voor de ontwikkeling van de eigen coaches organiseert het outplacementbureau één keer per kwartaal een bijeenkomst om kennis en ervaringen te delen.

Continuïteit

CareerAdvisor ziet een ontwikkeling naar een steeds breder aanbod van re-integratietrajecten, 2^e spoortrajecten, outplacement- en UWV-trajecten. Daar spelen zij dan ook op in. Daarnaast zetten zij nadrukkelijk in op duurzame inzetbaarheid en ontwikkeladvies. Een belangrijk thema is en blijft 'binden en boeien' van medewerkers. Klanten beschrijven het outplacementbureau als klantgericht, inspirerend, betrokken, flexibel en persoonlijk.

Op basis van de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek en de informatie die tijdens het bezoek is verstrekt, acht Cedeo de continuïteit van CareerAdvisor voor de komende tijd voldoende geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

CareerAdvisor begeleidt organisaties bij kleine of grote reorganisaties. Daarnaast kan iedereen individueel terecht bij CareerAdvisor, ongeacht opleidingsniveau. De meeste kandidaten zijn hbo en mbo+ opgeleid. Het bureau zet effectieve middelen in zoals LinkedIn-trainingen en werkt samen met Goodhabit, een online platform met een breed aanbod aan online trainingen over bijvoorbeeld netwerken, solliciteren en personal branding. De individuele klant krijgt maatwerk geleverd door de keuzevrijheid in looptijd en de af te nemen modules. Bovendien kan de klant gebruikmaken van het online platform LDC, dat is gekoppeld aan een beroependatabase waarin alle vacatures terug te vinden zijn.

CareerAdvisor heeft vestigingen in Utrecht, Eindhoven en Amsterdam. Verder wordt er landelijk gebruikgemaakt van allerlei coachruimtes. Zo hebben alle klanten dichtbij toegang tot de begeleiding van dit bureau dat zich laat zien als klantgericht, flexibel en resultaatgericht.

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