

Klanttevredenheidsonderzoek

LoopbaanNaPolitiek

10-12-2024



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van LoopbaanNaPolitiek 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 BEDRIJFSOPLEIDINGEN	9

Cedeo-erkenning

1. Achtergrond

Er zijn in Nederland naar schatting ruim 8.500 commerciële opleidingsinstituten die een veelvoud aan maatwerk- en open 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 onder inkopers van deze diensten.

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 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 Coaching
- Cedeo-erkend Coach
- Cedeo-erkend e-Learning
- 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
- Cliëntenaudit Blik op Werk

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
Voortraject②				40%	20%
Plan van aanpak③			10%	50%	30%
Uitvoering			10%	60%	30%
Adviseurs④				10%	40%
Afronding⑤				30%	10%
Organisatie en Administratie⑥		10%		30%	40%
Relatiebeheer⑦			10%	20%	20%
Prijs-kwaliteitverhouding⑧		10%	20%	20%	
Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal			30%	30%	40%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Vier referenten geen inzicht.
 ③ Eén referent geen inzicht.
 ④ Vijf referenten geen inzicht.
 ⑤ Zes referenten geen inzicht.
 ⑥ Twee referenten geen inzicht.
 ⑦ Vijf referenten geen inzicht.
 ⑧ Vijf referenten geen inzicht.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Aan dit onderzoek naar een aantal loopbaanbegeleidingstrajecten, verzorgd door LoopbaanNaPolitiek, hebben tien referenten hun medewerking verleend, waaronder vijf kandidaten. Voor al deze geïnterviewden, die betrokken waren bij dit deel van het onderzoek, geldt dat zij tevreden tot zelfs zeer tevreden zijn over de manier waarop LoopbaanNaPolitiek het voortraject vormgeeft. De kandidaten die aanspraak wilden maken op de Algemene Pensioenwet Politieke Ambtsdragers (APPA-regeling) waren allemaal vrij in de keuze met welk bureau zij wilden werken, en in sommige gevallen is deze keuze jaren geleden gemaakt. Verschillende redenen werden gegeven om voor LoopbaanNaPolitiek te kiezen: "Ik ontving regelmatig mails van hen, en dit was voor mij doorslaggevend in mijn keuze," "De persoonlijke benadering was voor mij de reden, en zij hebben alles duidelijk toegelicht," en "Ik heb contact gezocht met meerdere bureaus en op basis van mijn gevoel voor dit bureau gekozen. Ik heb contact opgenomen, een afspraak gemaakt, en de informatie is goed verstrekt."

Anderen maakten hun keuze op basis van adviezen uit hun netwerk, zoals een referent toelichtte: “Ik hoorde van mensen uit mijn omgeving dat ze goede ervaringen hadden met dit bureau. Vervolgens heb ik een kennismakingsgesprek gehad, waarbij goed naar mij werd geluisterd en de werkwijze helder werd uitgelegd.” In het voortraject is de rol van de opdrachtgever beperkt, zoals de volgende referenten toelichtten: “De wethouder heeft destijds gekozen voor een loopbaantraject. Toen hij die keuze maakte, volgde er een intakegesprek tussen hem en het bureau,” en “Wij geven de kandidaten doorgaans een lijst van bureaus waaruit zij kunnen kiezen. Dit bureau kenden we nog niet, omdat het niet op de lijst stond. Ik heb dit geverifieerd, en het bleek te voldoen aan de voorwaarden. Verder ben ik niet betrokken geweest bij het voortraject.”

In sommige gevallen was de opdrachtgever nog niet in dienst ten tijde van de start van het traject of had hier onvoldoende zicht op, en om die redenen is er geen score toegekend aan dit en het volgende onderdeel.

Plan van aanpak

Het plan van aanpak, zoals van tevoren besproken en afgestemd met de kandidaat, wordt helder en duidelijk schriftelijk bevestigd. Sommige opdrachtgevers gaven aan dat zij dit plan hebben laten toetsen door een specialist in de APPA-regeling. Enkele tevreden reacties waren: “Ter bevestiging is het plan van aanpak gestuurd, waarin de afspraken duidelijk zijn vastgelegd” en “Wij hebben de offerte en het plan van aanpak doorgestuurd naar een specialist in wachtgelduitkeringen voor controle. Dit was in orde en na akkoord ontvingen wij een kopie voor ons dossier.”

Eén referent, die zich noch tevreden noch ontevreden voelde, lichtte dit als volgt toe: “Meestal voldoet het plan van aanpak aan de voorwaarden, maar het mag wel iets minder gestandaardiseerd. Het zou concreter moeten aangeven wat er precies gaat gebeuren en hoeveel uren daarin geïnvesteerd zullen worden, aangezien dit per kandidaat kan verschillen.”

Uitvoering

Vrijwel alle referenten zijn tevreden over de manier waarop LoopbaanNaPolitiek de verschillende loopbaanbegeleidingstrajecten heeft uitgevoerd. Alle geïnterviewden geven aan dat de kwartaalrapportages tijdig en volledig worden ontvangen. Een referent licht toe: “Ze leveren hun rapportages altijd op tijd in, daar hoeven we nooit om te vragen. De rapportages komen per kwartaal, gestructureerd en snel. Soms loopt een traject langer door of stagneert het, en dan stellen we wel eens vragen.” Naast de rapportages is er vaak weinig direct contact met de opdrachtgevers. Een geïnterviewde vertelde: “De rapportages die ik heb ontvangen zijn goed, maar verder heb ik eigenlijk geen contact. Als er aanleiding zou zijn voor verdere communicatie, zou onze specialist in de APPA-regeling, aan wie wij de rapportages doorsturen, contact met ons opnemen. Wij zouden eventuele vragen dan aan LoopbaanNaPolitiek kunnen stellen. Echter, dat is tot nu toe niet nodig geweest.” Eén referent, die zich noch tevreden noch ontevreden voelde, onderbouwde dit als volgt: “Ik ontvang voortgangsrapportages per e-mail. Soms is het voor mij een puzzel om te begrijpen hoe het precies verloopt. Ik heb contact opgenomen met de man die ziek is, en hij is zelf heel tevreden. Maar ik zou eigenlijk graag mondeling contact willen om beter inzicht te krijgen in de voortgang.” Sommige kandidaten worden al jaren begeleid, terwijl anderen een kort traject doorlopen. Zij vertelden: “Zij hebben niet heel veel voor mij gedaan. Wel hebben zij een plan van aanpak opgesteld en contact opgenomen met de gemeente en de uitkeringsinstantie. Ik heb ze periodiek gesproken, maar vanuit mijn kant verliep het vrij vlot en heb ik andere werkzaamheden opgepakt.” En: “Er werd destijds niet verwacht dat ik snel weer aan de slag zou komen. Toch is het gelukt na een aantal jaar. Ik ben goed begeleid en er was altijd een ‘welkom thuis’-gevoel. Om de zoveel weken ontving ik een evaluatieverslag. Er was niet altijd een formeel evaluatiemoment, maar wanneer nodig, konden zaken besproken worden. Er zijn voldoende banen aan mij aangeboden, en ik ontvang nog steeds vacatures.” De tevreden geïnterviewden spraken hun waardering uit: “Ik heb in het begin gesprekken gehad met verschillende experts en begeleiders, elk met hun eigen expertise. Ook is er een opleidingstraject aangeboden waar ik gebruik van heb gemaakt. Vervolgens heb ik al vrij snel een andere baan gevonden als bestuurder. Het inkomen als bestuurder is lager dan voorheen, en we bekijken nog steeds hoe dit verder kan worden uitgebouwd qua inkomsten en welke opties daarvoor zijn.” En: “Af en toe werd ik verrast. Je denkt dat je het allemaal weet, maar ze laten toch verschillende invalshoeken zien waar je zelf niet aan had gedacht.” Een ander voegde toe: “Ik heb waardering gekregen en het gevoel dat ik iets nuttigs doe voor de maatschappij. Ik mocht ook een training volgen, wat ik erg waardeerde. Het bood goede netwerkbijeenkomsten om anderen in dezelfde positie te ontmoeten, wat ik erg fijn vond.”

Adviseurs

De referenten, oftewel in dit geval de kandidaten, zijn enthousiast tot zeer enthousiast over de adviseurs. Vier van de vijf kandidaten gaven zelfs de hoogst mogelijke score van “zeer tevreden.” De overige referenten hadden onvoldoende zicht op de adviseurs en hebben om deze reden geen waardering gegeven. De kandidaten geven aan dat de adviseurs ervaren zijn en hun vak goed verstaan, en omschrijven hen onder andere als “prettig” en “professioneel.” Enkele geïnterviewden reageerden als volgt: “De adviseur was prima; we zaten op dezelfde golflengte. Hij had bestuurlijke ervaring als voormalig bestuurder. We hebben periodiek afspraken gemaakt en mogelijkheden besproken, maar de meeste zaken heb ik uiteindelijk zelf opgepakt.” Een andere referent zei: “Hij is professioneel, denkt vooruit, levert echt maatwerk en werkt niet met standaardoplossingen. Hij ontzorgde me ook door dingen te regelen, zoals een opleidingstraject. Er was even onduidelijkheid over of dit vergoed zou worden, maar hij heeft dat gewoon geregeld.” Tot slot merkte een geïnterviewde op: “Hij heeft me ook emotioneel goed begeleid en reageerde altijd snel. Samen hebben we de verschillende mogelijkheden bekeken.”

Afronding

Bij zes referenten is het loopbaanbegeleidingstraject nog niet afgerond. De overige geïnterviewden zijn tevreden over de wijze waarop het traject is afgesloten. De opdrachtgevers hebben de eindrapportages ontvangen, en de kandidaten gaven het volgende aan: “Toen ik een nieuwe positie kreeg, hebben we een eindgesprek gevoerd, en mogelijk spreken we elkaar in de toekomst nog eens.” Een andere kandidaat zei: “Er is geen duidelijke afronding geweest; het traject is meer organisch verlopen. We hebben nog één keer afgesproken om bij te praten.”

Organisatie en Administratie

Twee geïnterviewden hebben zelf weinig te maken gehad met administratieve of organisatorische zaken en hebben om die reden geen score gegeven. De overige referenten zijn, op één na, tevreden tot zeer tevreden over de manier waarop LoopbaanNaPolitiek de organisatorische en administratieve taken uitvoert. Een referent merkte op: “De organisatie en administratie zijn goed opgezet. Ik heb nooit gemerkt dat er iets niet goed verliep.” Een andere referent voegde toe: “Ze zijn altijd goed bereikbaar via e-mail en WhatsApp, en vaak ontvang ik binnen een dag een reactie.” Verder worden de rapporten tijdig ontvangen en klopt het papierwerk altijd, aldus een geïnterviewde. Eén referent was ontevreden en lichtte dit als volgt toe: “Qua administratie verloopt alles goed; de rapportages en andere documenten worden tijdig geleverd. Ik heb vaste aanspreekpunten, wat ik prettig vind, zodat ik niet met alle coaches tegelijkertijd hoeft te schakelen als er vragen zijn. Wel verlopen de gesprekken over de financiën soms moeizaam, en de communicatie daarover was niet altijd prettig.”

Relatiebeheer

Meerdere referenten gaven aan dat er buiten de trajecten geen sprake is van actief relatiebeheer. Wel organiseert LoopbaanNaPolitiek bijeenkomsten voor (oud-)kandidaten, die sommigen graag bezoeken. Eén referent noemde wel de intentie om ooit nog eens samen een kop koffie te drinken met zijn adviseur. Een geïnterviewde met een neutrale score gaf aan dat er de afgelopen jaren geen persoonlijk contact is geweest naast de schriftelijke rapportages, maar dat zij een persoonlijk gesprek op prijs zou stellen.

Prijs-kwaliteitverhouding

De kandidaten hebben geen zicht op de prijs-kwaliteitverhouding, terwijl de opdrachtgevers hierover wisselend denken. Enkele tevreden en minder tevreden reacties zijn: “Vergelijkbaar en marktconform,” “De prijs is gelijk aan het maximale wettelijke bedrag,” “Marktconform, maar wel een behoorlijk duur traject,” “Kostbaar en geen rendement,” en “Ik vind de verhouding soms niet helemaal in lijn en het mag beter gespecificeerd worden waaruit de werkzaamheden precies bestaan.”

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

Zeven referenten gaven LoopbaanNaPolitiek een hoge score in hun eindoordeel, wat resulteert in een positieve uitkomst van dit onderzoek. Ze zijn positief tot zeer positief over de fijne, plezierige en soms langdurige samenwerking met het instituut. Sterke punten die naar voren komen, zijn onder andere het persoonlijke contact, de professionaliteit, het maatwerk en de netwerkbijeenkomsten. Eén geïnterviewde merkte op: “Ze werken niet vanuit een standaard format, maar kijken echt naar wie ze voor zich hebben. Ze hebben me goede handvatten gegeven, waarna ik het zelf kon oppakken.”

Een andere referent voegde toe: “Het feit dat er verschillende adviseurs zijn met diverse achtergronden, die meedenken over wat nu bij je past.” Overigens hebben de kandidaten uitsluitend positieve of zeer positieve scores gegeven. De tevreden geïnterviewden zouden LoopbaanNaPolitiek dan ook aanbevelen aan anderen. Drie referenten gaven een neutrale score over de tevredenheid met de trajecten en de samenwerking in zijn geheel. Zij gaven aan: “De aanvragen kunnen kwalitatief beter. Ze zouden beter onderbouwd moeten worden met argumenten over wat het bijdraagt aan de integratie, of het echt noodzakelijk is, en of het in lijn is met de wetgeving,” en “De inspanningen hebben niets opgeleverd.” Een andere opdrachtgever merkte op: “Ik zou wat meer contact met de opdrachtgever waarderen.”

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur mevrouw mr. N.J. de Bok voerde met LoopbaanNaPolitiek op 10-12-2024.

Algemeen

LoopbaanNaPolitiek (LNP) is een onafhankelijk, landelijk opererend outplacementbureau dat zich richt op politieke ambtsdragers, zoals wethouders, waterschapsbestuurders, gedeputeerden en Kamerleden. LNP biedt coaching, advies en begeleiding aan (oud-)politici om hen te ondersteunen bij de volgende stap in hun loopbaan. Dit gebeurt in het kader van de (pre-)Appa-regeling door middel van loopbaanbegeleiding en op maat gemaakte outplacementtrajecten. LNP onderscheidt zich met een speciale leergang en beschikt over een uitgebreid netwerk binnen het openbaar bestuur, de overheid en het bedrijfsleven. Met kantoren in Den Haag en Haarlem biedt LNP persoonlijke en resultaatgerichte begeleiding. Dankzij de gerichte aanpak vindt 90% van de kandidaten binnen een jaar nieuw, passend werk. Een belangrijk resultaat van de trajecten is dat de inkomsten uit nieuw werk worden verrekend met het wachtgeld. Bij maar liefst 25% van de kandidaten kan het wachtgeld zelfs binnen het eerste jaar volledig worden stopgezet. LNP staat voor effectieve en toekomstgerichte begeleiding van politieke ambtsdragers naar een succesvolle volgende stap in hun loopbaan.

Kwaliteit

LNP werkt met een team van circa twintig ervaren coaches en loopbaanadviseurs. Zij zijn niet alleen gecertificeerd als coach of loopbaanprofessional, maar komen zelf uit het politieke werkveld als oud-politiek ambtsdragers en bestuurders. Daardoor brengen zij niet alleen diepgaande kennis en ervaring mee, maar ook relevante netwerken die van grote waarde zijn voor de kandidaten omdat politici en bestuurders vaak wel beschikken over uitgebreide netwerken, maar deze netwerken zijn doorgaans sterk verbonden aan hun politieke rol. Bij vertrek uit die functie valt een groot deel van deze connecties weg. Daarnaast worden de competenties die zij in het politieke domein ontwikkelen, niet altijd (h)erkend op de bredere arbeidsmarkt. LNP ondersteunt kandidaten bij een succesvolle overstap naar een nieuwe loopbaan. Door middel van een grondig loopbaanassessment worden competenties scherp in kaart gebracht en vertaald naar een duidelijk, actueel profiel dat aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Daarnaast helpt LNP kandidaten bij het opbouwen van een aanvullend professioneel netwerk. Om het netwerk verder uit te breiden, organiseert LNP vier keer per jaar thematische netwerkbijeenkomsten met inspirerende gastsprekers. Deze bijeenkomsten bieden niet alleen waardevolle inzichten, maar ook nieuwe contacten en kansen. Het team van LNP investeert in continue ontwikkeling. Regelmatig worden tools en assessmentmethodieken geëvalueerd, verbeterd of uitgebreid met nieuwe instrumenten. Daarnaast werken de coaches intensief samen en bespreken zij lopende trajecten om hun expertise en netwerken optimaal in te zetten voor de kandidaten. Kandidaten kunnen rekenen op persoonlijke, betrokken begeleiding met regelmatig contact. Ook opdrachtgevers blijven op de hoogte: zij ontvangen elk kwartaal een heldere voortgangsrapportage. Met LNP staat een ervaren en professioneel team klaar om oud-politieke ambtsdragers en bestuurders te begeleiden naar een succesvolle nieuwe stap in hun carrière.

Continuïteit

Bij LNP staat de mens altijd centraal. Elk traject is maatwerk, zorgvuldig afgestemd op de unieke behoeften en doelen van de kandidaat. De partners van LNP, zoals psychologen en coaches, zetten zich volledig in om het maximale rendement uit elk traject te halen. De resultaten spreken voor zich: uit het klanttevredenheidsonderzoek dat door Cedeo is uitgevoerd, blijkt dat kandidaten en opdrachtgevers zeer tevreden zijn over de aanpak en begeleiding. Cedeo heeft de kwaliteit en continuïteit van LoopbaanNaPolitiek dan ook als voldoende geborgd beoordeeld voor de toekomst.

Bedrijfsgerichtheid

Als onafhankelijk bureau zet LNP zich in om dé toonaangevende loopbaanbegeleider voor politici in Nederland te zijn. Met een uitgebreid aanbod van outplacementprogramma's, masterclasses en workshops biedt LNP persoonlijke maatwerktrajecten die gericht zijn op gegarandeerd resultaat. Ook de komende tijd zal de focus van LNP gericht blijven op uitstekende dienstverlening én het vergroten van naamsbekendheid via gerichte marketingacties. Zo verstuurt LNP nieuwsbrieven naar kandidaten en oud-kandidaten, onderhoudt zij een professionele en up-to-date website en is de organisatie actief aanwezig op social media. Hiermee blijft LNP niet alleen zichtbaar, maar ook relevant en betrokken bij haar doelgroep. Met deze strategische aanpak en bewezen kwaliteit blijft LNP bouwen aan haar positie als dé partner voor politici die een nieuwe stap in hun loopbaan zetten.

Conclusie van de Stichting Cedeo Bedrijfsopleidingen

Op basis van de positieve uitslag van het uitgevoerde Klanttevredenheidsonderzoek is het instituut toegestaan voor de periode van twee jaar het predicaat 'Cedeo-erkend' te voeren; de periode in overeenstemming met het uitgereikte certificaat.

Daarnaast heeft het instituut recht op:

- De mogelijkheid om gebruik te maken van de vermelding 'Cedeo-erkend' voor PR-activiteiten
- Publicatie van daartoe bestemde beeldmerk(en) 'Cedeo-erkend'
- Opname op de website van Cedeo: www.cedeo.eu, waaronder
 - contactgegevens
 - verleende erkenningen
 - integraal klanttevredenheidsonderzoek
 - opname opleidingenaanbod, inclusief rechtstreekse link naar website
- Publicatie als erkend bureau in advertenties
- Positieve advisering via de Helpdesk Opleidingen Cedeo