

Klanttevredenheidsonderzoek

Juvent
Academie

29-10-2025



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Juvent 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 OPEN OPLEIDINGEN.....	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, 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 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 Organisatieadvies
- Cedeo-erkend Bedrijfsadvies
- Cedeo-erkend Interim management
- Cedeo-erkend Onderwijsadvies of Onderwijsbegeleiding
- Cedeo-erkend Outplacement, Loopbaanbegeleiding en –coaching
- Cedeo-erkend Outplacement, Loopbaanbegeleiding en re-integratie
- 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 Open opleidingen

Aantal referenten geïnterviewd: 10

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject②				50%	40%
Opleidingsprogramma③			10%	50%	30%
Uitvoering				40%	60%
Opleiders				30%	70%
Trainingsmateriaal④				30%	60%
Accommodatie⑤					
Natraject				40%	60%
Organisatie en Administratie⑥				60%	20%
Relatiebeheer⑦			10%	60%	10%
Prijs-kwaliteitverhouding⑧					
Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal				40%	60%

- ① 1 = zeer ontevreden
2 = ontevreden
3 = noch ontevreden/noch tevreden
4 = tevreden
5 = zeer tevreden
- ② Eén referent heeft geen inzicht in het voortraject.
- ③ Eén referent heeft geen inzicht in het opleidingsprogramma.
- ④ Eén referent heeft geen inzicht in het trainingsmateriaal.
- ⑤ Tien referenten hebben geen inzicht in de accommodatie.
- ⑥ Twee referenten hebben geen inzicht in de organisatie en administratie.
- ⑦ Twee referenten hebben geen inzicht in het relatiebeheer.
- ⑧ Tien referenten hebben geen inzicht in de prijs-kwaliteitsverhouding.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Aan dit onderzoek naar een aantal trainingen uit het open aanbod van Juvent hebben tien referenten deelgenomen. De trainingen worden door de werkgever aangeboden, waarvan sommige verplicht zijn bij de start van een dienstverband. Eén respondent was niet betrokken bij de inschrijving en heeft daarom geen waardering gegeven.

De meeste referenten geven aan dat het inschrijven via het leerportaal eenvoudig verloopt. Een respondent vertelt: "Het systeem herinnert je er automatisch aan als je je nog niet hebt ingeschreven." Ook deelnemers die zich zelfstandig inschreven voor niet-verplichte trainingen, ervoeren het proces als duidelijk en laagdrempelig: "Ik heb deze training zelf uitgekozen en het inschrijven verliep heel gemakkelijk."

Sommige trainingen spreken de referenten erg aan: “De opleiding was niet verplicht, maar hij werd gepromoot. Binnen ons team was er ook echt behoefte om effectiever te vergaderen - vergaderingen duurden vaak te lang en er werden weinig besluiten genomen. Dat waren voor mij duidelijke redenen om deel te nemen.”

Opleidingsprogramma

Over het opleidingsprogramma zijn de meeste respondenten positief. Eén referent geeft aan het programma vooraf niet te hebben ingezien.

De structuur en inhoud zijn overwegend duidelijk, al geven enkele referenten aan dat zij zich de precieze opbouw niet meer herinneren. Een neutrale referent licht toe: “Uiteindelijk was het duidelijk wat de inhoud van de training was, maar het duurde even voordat ik doorhad hoe ik moest doorklikken in het leerportaal.”

Anderen spreken over heldere verwachtingen: “Het was allemaal duidelijk beschreven: wat ik kon verwachten en hoe het programma eruitzag.” Een ander merkte op: “Na de inschrijving kreeg ik nog een mail met alle informatie over de inhoud.”

Uitvoering

De uitvoering van de trainingen wordt als sterk ervaren, vooral vanwege de afwisseling in werkvormen. Theorie en praktijk wisselen elkaar goed af. Eén referent zegt: “Ik vond de training leuk, en vooral de verdieping sprak me erg aan. De uitleg over hechtingsstijlen, hoeveel tijd hechting kost en wat het doet in de hersenen, vond ik bijzonder interessant. Er was ruimte om eigen casussen te bespreken, en naast theorie en filmpjes — bijvoorbeeld uit oude onderzoeken — was er ook afwisseling in de vorm van quizvragen. Die combinatie maakte het geheel behapbaar. Ook het feit dat het in halve dagen plaatsvond, vond ik heel prettig. Vergeleken met andere trainingen was deze echt fijn in opbouw, duur en afwisseling.”

Een ander voegt toe: “Er was een goede afwisseling tussen theorie en praktijk, met leuke opdrachten erbij. Ook was er voldoende ruimte om vragen te stellen. In de groep hing een veilige sfeer, wat het makkelijker maakte om informatie te delen. Sommige theorie was bij mij al bekend, maar het was prima om op te frissen en in dit tempo te behandelen.” Een derde respondent benoemt: “De opdrachten waren origineel. De groep was samengesteld alsof we een echt team vormden binnen een bedrijf, en we kregen een opdracht waarbij we samen tot consensus moesten komen. We hebben dat heel uitvoerig aangepakt. Tussendoor waren er ook energizers, die zorgden voor een fijne afwisseling.”

Ook de samenstelling van de groep wordt gewaardeerd: “Wat ik vooral waardeerde was de groepssamenstelling: collega’s van verschillende afdelingen. De uitwisseling met elkaar over waar iedereen in de praktijk tegenaan loopt, vond ik heel interessant.”

Opleiders

De trainers worden algemeen gewaardeerd vanwege hun enthousiasme, duidelijkheid en inhoudelijke kennis. Zeventig procent van de respondenten geeft zelfs de hoogst mogelijke score: zeer positief. Eén referent stelt: “De trainers waren open, enthousiast en didactisch sterk.” Een ander vult aan: “Ze waren ook ervaringsdeskundigen vanuit de praktijk. Je merkte dat ze zich goed hadden voorbereid, en ze kwamen zelfverzekerd over.” De interactie met de deelnemers verloopt prettig: “Ze zorgden voor een veilige sfeer en gaven gerichte feedback.” Een vierde respondent noemt: “Ze speelden goed in op het werkveld en brachten de stof op een toegankelijke manier.”

Trainingsmateriaal

Het gebruikte trainingsmateriaal sluit goed aan bij de inhoud van de trainingen. De meeste referenten noemen het gebruik van PowerPointpresentaties, opdrachten en aanvullend materiaal zoals formats of video’s. Eén deelnemer zegt: “We kregen een presentatie in een mapje zodat we aantekeningen konden maken.” Een ander merkt op: “Het materiaal bestond uit pen, papier en een format van de agenda dat we na afloop kregen.” Ook wordt genoemd: “De opdrachten sloten goed aan op de theorie. Eén respondent geeft aan dat er geen aanvullend trainingsmateriaal werd gebruikt, behalve een PowerPointpresentatie, en heeft om die reden geen waardering gegeven.”

Accommodatie

Alle trainingen zijn incompany verzorgd.

Natraject

De afronding van de training wordt door de respondenten als waardevol ervaren. Vaak werd een reflectieopdracht gemaakt of een gezamenlijke afsluiting georganiseerd. Daarnaast werd aan het eind van de training een certificaat van deelname verstrekt.

Eén respondent vertelt: “Aan het einde was er nog een opdracht waarin we moesten nadenken over ons eigen hechting — waar ligt nog ruimte voor verbetering? Op die opdracht heb ik later nog een fijne reactie gekregen. Daarnaast was er ook de mogelijkheid om naderhand nog vragen te stellen per mail. Wat het me vooral gebracht heeft, is bewustwording: over hechtingsstijlen, de impact ervan, en het besef dat het herstellen van een hechting echt veel tijd vraagt.”

Ook de praktische toepasbaarheid wordt breed benadrukt: “Ik gebruik de tips en werkvormen nog steeds, vooral in vergaderingen. De training gaf me structuur: hoe begin je een overleg, hoe zorg je dat iedereen gehoord wordt, en hoe sluit je goed af? Dat klinkt eenvoudig, maar het maakt echt het verschil. We gebruiken nu standaard een agenda-format dat in de training werd aangereikt.”

Niet iedere referent heeft het al in de praktijk kunnen brengen: “Aan het eind hebben we een gezamenlijke afsluiting gedaan, en ik heb ook een evaluatieformulier ontvangen. De training heeft me veel gebracht. Ik heb veel aantekeningen gemaakt en wil die eigenlijk nog steeds bespreken binnen mijn eigen team, maar daar heb ik nog geen tijd of ruimte voor genomen. Wat ik onder andere ook wil toepassen, is het belang van aandacht hebben voor hoe mensen erbij zitten aan het begin van een overleg — en dat je dat op een creatieve manier kunt doen.”

Meerdere respondenten benoemen hoe de training heeft geleid tot meer empathie en inzicht in gedrag. Een deelnemer zegt: “We hebben filmpjes gezien over hoe trauma invloed heeft op gedrag. Die gebruik ik nu soms bij cliënten, omdat ze dingen zo helder uitleggen.” Een ander vult aan: “Het heeft mijn theoretische kennis opgefrist en diepgang gegeven voor mijn doelgroep, en daarnaast concrete tools opgeleverd.”

Ook wordt het leren van collega's als waardevol gezien: “Ik vond het inspirerend om collega's in een andere rol te zien en te leren hoe zij dingen aanpakken.” Tot slot noemt een referent: “Ik gebruik nu zelfs filmpjes uit de training bij cliënten, omdat ze zaken goed verduidelijken. Ook kijk ik met meer begrip naar gedrag dankzij de oefeningen en theorie.”

Organisatie en Administratie

De organisatie en administratie rondom de trainingen verlopen soepel. Referenten melden: “Alles was netjes geregeld, ik heb er eigenlijk niets van gemerkt.” Een ander stelt: “Ik vond de organisatie uitstekend geregeld.” Ook is de reactietijd positief: “Als ik een mail stuur, reageren ze meestal binnen twee dagen.” In enkele gevallen wordt genoemd dat het via een intern systeem liep, waardoor de respondent zelf weinig betrokken was en daarom geen waardering heeft gegeven.

Relatiebeheer

De zichtbaarheid van het opleidingsaanbod via het leerportaal wordt als voldoende ervaren, maar er zijn ook verbeterpunten. Eén respondent merkt op: “De niet-verplichte trainingen zouden nog wat beter onder de aandacht kunnen worden gebracht. Nu hoor ik via collega's wel eens wat er beschikbaar is, maar dat is niet heel zichtbaar.” Een andere referent geeft aan dat dit al gebeurt: “Via het online leerplatform van de organisatie worden wekelijks opleidingen gedeeld die je kunt volgen. Er is genoeg keuze.”

Een ander zegt: “Er is veel aanbod voor hulpverleners, maar ik mis trainingen voor de rol van zorgconsulent. Bijvoorbeeld over hoe je het aanmeld- en intakegesprek voert. Tips en tricks daarover in de vorm van een praktische training zou ik erg waardevol vinden.”

Een derde neutrale respondent benoemt: “Wat ik qua opleiding nog miste, was wat meer aandacht voor de randvoorwaarden van goede samenwerking. Er ging veel aandacht naar onderwerpen zoals hechting, maar ik sta ook graag stil bij vragen als: hoe werk je samen aan een rapportage, en welke overlegvormen kun je gebruiken bij het bespreken van een casus?”

Tegelijkertijd wordt ook vooruitgang gezien: “Het hele opleidingsprogramma voor nieuwe medewerkers is vernieuwd. Ze zijn daar echt actief mee bezig.” Eén referent benoemt: “Via intranet kun je allerlei opleidingen vinden, zowel verplicht als aanvullend.”

Twee referenten geven aan onvoldoende zicht te hebben op het opleidingsaanbod: “Over het bredere opleidingsaanbod heb ik niet echt een goed beeld, dus dat laat ik even buiten beschouwing.”

Prijs-kwaliteitverhouding

Het betreft een intern trainingsaanbod van de werkgever. De prijs-kwaliteitverhouding is om die reden niet bevraagd.

Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal

De algemene tevredenheid over de trainingen is hoog voor de open trajecten van Juvent. De inhoud, werkvormen en trainers worden positief gewaardeerd. Eén referent zegt: "Ik ben heel tevreden over deze training - de afwisseling, de toegankelijkheid en de trainers waren top." Een ander benadrukt het praktische aspect: "De werkvormen hielpen me echt om te voelen en begrijpen wat de theorie bedoelde."

Ook de sfeer wordt positief benoemd: "Wat ik vooral leuk vond was het contact met collega's van andere afdelingen." Er zijn wel wensen voor verdieping bij ervaren medewerkers: "Wat ik nog graag verder uitgediept had willen zien, is de invloed van trauma op het brein, de genetische factoren die invloed hebben op veerkracht. Daarnaast zou ik meer willen weten over hoe je intergenerationeel trauma kunt doorbreken binnen een systeem." Desondanks geldt voor alle referenten dat men de trainingen zou aanbevelen aan anderen.

Wanneer de reacties in samenhang worden bekeken, ontstaat een breed beeld. De trainingen worden gewaardeerd vanwege hun praktische toepasbaarheid, de afwisseling van werkvormen, de veiligheid en openheid van de groepen, en de kwaliteit van de trainers. Voor deelnemers die al langere tijd werkzaam zijn in het vakgebied, biedt de training in sommige gevallen herhaling, maar dit wordt eerder ervaren als nuttig onderhoud dan als overbodig. Voor nieuwere medewerkers biedt het traject juist veel houvast en structuur om het werk beter te kunnen uitvoeren.

Een belangrijk pluspunt dat regelmatig terugkomt, is dat de trainingen niet alleen kennisoverdracht bieden, maar ook ruimte om ervaringen uit te wisselen. Het ontmoeten van collega's uit andere teams of afdelingen levert nieuwe inzichten op en zorgt voor meer verbinding. Daarnaast wordt duidelijk dat de inhoud vaak direct toepasbaar is in de dagelijkse praktijk, bijvoorbeeld bij het structureren van vergaderingen, het beter begrijpen van gedrag of het inzetten van energizers.

Hoewel er enkele suggesties zijn gedaan voor verdieping in specialistische onderwerpen zoals trauma, overheerst de tevredenheid. De trainingen van Juvent weten een goede balans te vinden tussen inhoud, werkvorm en praktijkgerichtheid. Dit maakt dat de referenten niet alleen positief terugkijken op de bijeenkomsten, maar ook aangeven de opgedane kennis en vaardigheden daadwerkelijk te blijven gebruiken. Daarmee dragen de trainingen niet alleen bij aan de professionalisering van medewerkers, maar ook aan de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening binnen de organisatie.

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur De heer E. Maatman voerde met Juvent Academie op 29-10-2025.

Algemeen

Juvent is de grootste jeugdzorgspecialist in Zeeland en biedt met ruim vierhonderd medewerkers een breed pakket aan hulp en ondersteuning aan kinderen, jongeren en hun ouders. De organisatie richt zich op gezinnen waarin sprake is van complexe of meervoudige problematiek, juist op momenten dat lichtere vormen van ondersteuning niet meer toereikend zijn. Juvent werkt vanuit de overtuiging dat ieder kind recht heeft op een veilige omgeving waarin het kan opgroeien tot een zelfstandige volwassene. De organisatie hanteert drie pijlers die de basis vormen van haar werkwijze: systeemgericht, hechtingsgeoriënteerd en traumasensitief werken. Deze pijlers zorgen ervoor dat de hulpverlening niet alleen is afgestemd op het kind, maar ook op het gezin en de directe leefomgeving. Juvent gelooft dat gezinnen met de juiste begeleiding zelf in staat zijn duurzame veranderingen te realiseren. Samenwerking en kennisdeling vormen de kern van deze aanpak. De organisatie is actief binnen de Jeugdhulpcombinatie Zeeland en de Zeeuwse Zorgcoalitie, en werkt nauw samen met partners. De Juvent Academie, waar het Cedeo-onderzoek betrekking op heeft, richt zich op de ontwikkeling van en vakkennis voor de medewerkers van Juvent.

Kwaliteit

Het gezin en zijn directe omgeving staan altijd centraal in de aanpak van Juvent. De organisatie wil gezinnen weer perspectief bieden, met als missie dat ieder kind in een veilige gezinsomgeving kan opgroeien tot een zelfstandige volwassene. Dat doet Juvent samen met collega's, zorgpartners en bovenal met het gezin zelf, vanuit de waarden gelijkwaardigheid, respect, vertrouwen en samenwerking. Deze uitgangspunten vormen de basis van de kwaliteitsaanpak. Actuele ontwikkelingen in de jeugdzorg worden nauwlettend gevolgd, wat kan leiden tot bijscholing van medewerkers op thema's en methodieken. Kennisdeling en opleiding vinden plaats binnen de Juvent Academie. Goede vakkennis is immers essentieel. Juvent werkt conform professionele richtlijnen en protocollen en beschikt over een ISO-gecertificeerd kwaliteitsmanagementsysteem. De opleidingen worden zorgvuldig geëvalueerd op basis van zowel formele als informele feedback en bij signalen uit de evaluaties wordt alert ingespeeld met eventuele aanpassingen. Binnen Juvent is dus veel aandacht en zorg voor de continue professionalisering zowel via interne als externe opleidingen.

Continuïteit

Juvent is een stabiele en toekomstgerichte organisatie met een sterke positie binnen de Zeeuwse jeugdzorg. De continuïteit van de dienstverlening wordt gewaarborgd door een breed en samenhangend aanbod van specialistische hulp, sterke samenwerkingsverbanden en voortdurende aandacht voor professionalisering. Door nauwe samenwerking met gemeenten en ketenpartners wordt ervoor gezorgd dat de zorg zoveel mogelijk dichtbij huis en op maat geboden kan worden. Juvent anticipeert op veranderingen in de sector door te investeren in digitalisering, kennisontwikkeling en het verder ontwikkelen van haar medewerkers. De organisatie ziet de toegenomen complexiteit van hulpvragen en de krapte op de arbeidsmarkt als uitdagingen die vragen om innovatie en samenwerking. Daarom wordt blijvend geïnvesteerd in het versterken van interne opleidingsstructuren en het uitbreiden van digitale leermiddelen. Onder andere door vanuit de behandelvisie te bouwen aan een veilige, ondersteunende omgeving voor de kinderen en gezinnen waarmee Juvent werkt weet Juvent haar dienstverlening consistent en effectief te houden. De behandelvisie benoemt drie pijlers waarin de medewerkers ook getraind worden namelijk hechtingsgeoriënteerd, systeemgericht werken en trauma-sensitief werken. Op basis van de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek, de zorg voor kwaliteit en de informatie die tijdens het bezoek is verstrekt, acht Cedeo de continuïteit van Juvent voor de komende tijd voldoende geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

Het deskundigheidsbevorderingsaanbod van Juvent is sterk beroeps- en praktijkgericht. De trajecten worden ontwikkeld vanuit de dagelijkse werkpraktijk en zijn afgestemd op professionele standaarden en richtlijnen in de jeugdzorg, zoals de SKJ-registratie. De Juvent Academie speelt hierin een centrale rol en bewaakt de kwaliteit van het aanbod zorgvuldig. Op basis van signalen uit de praktijk en evaluaties worden trainingen en opleidingen continu aangepast en geactualiseerd. De docenten en trainers komen grotendeels uit het eigen werkveld en beschikken over ruime inhoudelijke kennis én didactische vaardigheden, zodat de koppeling tussen theorie en praktijk vanzelfsprekend is. In samenwerking met de GGZ Academy ontwikkelt Juvent daarnaast nieuw digitaal lesmateriaal, waardoor kennis breder gedeeld en verspreid wordt. Op deze manier zorgt Juvent ervoor dat medewerkers, samenwerkingspartners en andere betrokkenen beschikken over actuele vakkennis en dat de organisatie wendbaar blijft binnen een veranderende jeugdzorgsector.

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