

Klanttevredenheidsonderzoek

Stichting Koraal

02-12-2025



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Stichting Koraal 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	8

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 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: 9

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject		11%	22%	67%	
Opleidingsprogramma				100%	
Uitvoering		11%		33%	56%
Opleiders			11%	22%	67%
Trainingsmateriaal②		11%		33%	22%
Accommodatie				100%	
Natraject		11%	11%	56%	22%
Organisatie en Administratie				78%	22%
Relatiebeheer③					
Prijs-kwaliteitverhouding④					
Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal		11%		67%	22%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Drie referenten hebben geen zicht op het trainingsmateriaal
- ③ Bij interne cursussen is er geen sprake van relatiebeheer
- ④ Bij interne cursussen hoeven deelnemers geen eigen bijdrage te betalen

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Van de referenten die aan dit onderzoek naar de interne trainingen van Stichting Koraal hebben deelgenomen, zijn er zes tevreden over het voortraject. Zij vertellen dat zij over het totale aanbod per mail worden geïnformeerd of via de teamleider tijdens een teamoverleg. In de meeste gevallen leidt dat tot een training voor een team op een bepaalde locatie. Ook kan men informatie terugvinden in de digitale leeromgeving. Sommige trainingen komen jaarlijks terug en zijn verplicht om te volgen. Andere respondenten vertellen dat zij interesse in een bepaalde cursus hebben en zichzelf hebben opgegeven. Enkele tevreden reacties: "Wanneer we met het hele team een training willen volgen, worden we allemaal uit geroosterd en krijgen we volop de kans om hieraan deel te nemen. Deze was speciaal toegespitst op onze woongroep en de cliënten", "In de leeromgeving kun je alle details terugvinden en kun je kiezen welke datum voor jou het beste uitkomt" en "De onderhoudstraining wordt opengezet in het systeem waarbij je jezelf kunt aanmelden."

Twee referenten zijn neutraal in hun oordeel en verklaren: “Er is twee keer iets misgegaan waarbij ik een keer voor niks ben geweest. Ik vind het jammer dat we niet tijdig zijn geïnformeerd” en “Ik zou het fijn vinden als we worden geïnformeerd welke trainingen allemaal beschikbaar zijn. Ik moet dan eerste de hele leeromgeving door maar door drukte komt dat er niet van.” Een geïnterviewde in ontevreden: “We hebben bij deze training niet met het hele team bij elkaar gezeten en daardoor het teamproces gemist. Nu zaten er allemaal mensen vanuit diverse locaties bij elkaar waardoor ik het doel compleet mistte. Ik zie hen niet in het dagelijks werk waardoor ik me afvraag wat precies de toegevoegde waarde is.”

Opleidingsprogramma

Over het opleidingsprogramma, zoals dat intern wordt gecommuniceerd, zijn alle referenten tevreden. Zoals één van hen meldt: “Je krijgt algemene uitleg als je je aanmeldt. Is er iets niet duidelijk dan kun je altijd nog een mail sturen.” Ook verklaart een aantal van hen dat hen is gevraagd om een casus mee te nemen die tijdens de uitvoering wordt behandeld. In het geval dat het een training voor een heel team betreft, wordt vooraf geïnventariseerd waar behoefte aan is: “De teamleider heeft dan een gesprek met de opleider waarbij onze wensen worden doorgegeven.” Soms, zo geven referenten aan, wordt er vooraf weinig gecommuniceerd behalve logistieke details. Zoals één van hen daarop aanvult: “Tijdens de dag wordt er dan aan ons gevraagd wat onze verwachting is en wat we eruit willen halen.” Uit veruit de meerderheid van de gesprekken blijkt dat de cliënten en hun leefomgeving centraal staan en dat de trainers vaak bekend zijn met deze context.

Uitvoering

Van de negen referenten zijn er acht tevreden en zeer tevreden over de uitvoering. De meesten geven aan dat trainingen kort en krachtig zijn; vaak beslaan ze een of twee dagdelen. Een enkele cursus heeft een langere doorlooptijd. Er wordt vooral ingezoomd op de persoonlijke casussen die zijn ingediend waarbij de trainers de theoretische uitleg vooral ter ondersteuning gebruiken. Deelnemers worden uitgedaagd om zelf met suggesties te komen, onder andere door discussies in kleinere groepen. Enkele reacties ter toelichting: “Dit was voor ons een opfriscursus met het hele team waarbij we vooral casuïstiek hebben besproken. De basistraining zoomt vooral in op de theorie”, “Er zat een goede balans in het programma met een mix aan verschillende onderdelen. Ook stond het vragen om hulp centraal”, “Het geheel was echt afgestemd op onze behoefte waarbij de trainer ons diverse tips gaf”, “We hebben vooral gesproken over diverse situaties die zich voordoen op de groep. De trainer stimuleerde ons om alternatieven te bedenken”, “Ik heb vooral geleerd hoe ik een client zelf meer in beweging kan krijgen” en “Er zit echt een hele heldere link met de praktijk in het programma.” Ook komt meermaals terug dat de deelnemers meerwaarde ervaren om te discussiëren met collega's. Een referent is ontevreden: “Het geheel heeft ongeveer een half jaar geduurd en bestond uit een aantal modules. Sommige theoretische modellen kun je makkelijk zelf via internet terugvinden. Ik had het juist fijn gevonden als we meer hadden ingezoomd op specifieke onderdelen zoals wij die gebruiken. Je merkte dat de trainster ook zoekende was om op onze feedback te reageren.”

Opleiders

Deze laatst geciteerde referent is neutraal in de beoordeling over de trainster. “Ze is standaard getraind en had moeite om feedback te ontvangen. Vervolgens gebeurde daar niks mee.” Anderen zijn (zeer) lovend over de trainers. Het zijn mensen die de context en het vakgebied kennen. Soms werken zij nog steeds in de praktijk, terwijl anderen fulltime trainer zijn met praktijkervaring uit het verleden. Zoals een respondent aangeeft: “Ze begrijpen dat wij niet lang achter elkaar stil kunnen zitten en daar houden ze rekening mee.” Naast inhoudelijke deskundigheid en werkervaring geven de referenten ook nog het volgende aan: “De trainster is heel duidelijk en kan het goed uitleggen. Ze heeft voor iedereen een luisterend oor”, “We hebben twee trainers gehad. De een weet goed in te spelen op de vraag en legt een link met de praktijk en de ander is wat meer theoretisch op specifieke aspecten”, “We kunnen altijd gebruikmaken van dezelfde trainer. Die is enthousiast en deskundig. Ze weet alles uit haar hoofd en daagt je uit om zelf alternatieven te bedenken”, “De trainster doet het op een leuke manier. Ook al zijn we niet altijd enthousiast over de rollenspellen, ervaren wij deze als helpend. De trainsters neemt zelf ook vaak deel” en “Er is ook altijd ruimte voor wat luchtigheid.”

Trainingsmateriaal

Drie referenten zijn van mening dat er weinig materiaal is gebruikt omdat de training vooral inzoomde op praktijk casussen. Daarom geven zij op dit onderdeel geen oordeel. Sommigen melden dat zij zich het materiaal niet echt goed kunnen herinneren. "Maar waarschijnlijk heb ik ooit een handleiding ontvangen", zegt een van hen. Bij anderen is gebruik gemaakt van een flipover en/of een PowerPointpresentatie of een werkboek. Als er materialen zijn gebruikt, dan zijn deze direct gelinkt aan de praktijksituaties bij de cursisten. Dat maakt dat vijf referenten tevreden zijn met het materiaal. Degene die ontevreden is, meldt dat er geen materiaal is gebruikt dat voor haar bruikbaar zou zijn. "Omdat we met meerdere collega's uit andere disciplines bij elkaar zaten was het lastig. Ik had liever een training met het hele team gehad zodat we direct op de praktijk hadden kunnen schakelen."

Accommodatie

Koraal maakt gebruik van eigen locaties maar ook van een vast zalencentrum wanneer een training zich daarvoor leent. De referenten beoordelen dat alle faciliteiten daar in orde zijn, dat de bereikbaarheid goed is en dat koffie/thee altijd voorhanden is.

Natraject

Uit de gesprekken blijkt dat trainingen in de meeste gevallen mondeling worden geëvalueerd zodat de referenten direct feedback aan de trainer kunnen geven. Er wordt nauwelijks melding gemaakt van een schriftelijk formulier. Aan het eind ontvangen deelnemers een certificaat dat via het interne leersysteem kan worden gedownload. Bij een langere opleiding past ook een eindopdracht waar de cursisten vervolgens ook feedback op krijgen. De meeste respondenten melden als resultaat dat het vooral een opfriscursus is geweest die heeft geleid tot meer bewustwording. Enkelen omschrijven het als volgt: "Het is echt bruikbaar in de praktijk door de simpele tips", "We trekken het door naar de teamvergadering zodat we daar ook nog met elkaar kunnen sparren" en "De rollenspellen gaven veel inzicht en leidde tot herkenning." Dat leidt ertoe dat een ruime meerderheid van de referenten (zeer) tevreden op dit onderdeel is. Eén van hen is neutraal: "Ik zou graag horen hoe ze omgaan met de feedback die we geven." En een laatste is ontevreden: "Ik heb geen nieuwe inzichten gekregen. We hebben meerdere keren feedback aan de trainer gegeven maar daar is niets mee gedaan. Deze is er ook niet op teruggekomen. Het zou beter zijn geweest als we met het hele team een training hadden gedaan. Nu lijkt het meer op een losse flodder."

Organisatie en Administratie

Een ruime meerderheid toont zich tevreden over de interne organisatie van de trainingen. De lijnen zijn kort en er wordt altijd aangegeven dat je na een training ook nog kunt bellen of mailen. "Het mailverkeer loopt soepel en de logistiek is duidelijk", zo verwoordt een geïnterviewde dit. Een volgende: "Alles loopt via de teamleider. Wat zo fijn is, is dat als we nog een vraag hebben, de trainer altijd kan aanschuiven bij een overleg." "Ik vind hen erg goed toegankelijk", meldt een derde. Wel geeft een referent aan het soms lastig te vinden wie ze moet bereiken omdat ze niet precies weet bij wie ze moet zijn. Ze vult aan: "Maar dat ligt waarschijnlijk aan mij omdat ik nog zoekende ben hoe ik het moet doen." Tot slot meldt een deelnemer: "Het is laagdrempelig, prettig, flexibel en verloopt soepel. Trainers staan op hetzelfde niveau als wij."

Relatiebeheer

Bij interne trainingen is er geen sprake van relatiebeheer. Daarom wordt dit onderdeel buiten beschouwing gelaten.

Prijs-kwaliteitverhouding

Deelnemers hoeven zelf geen deelnameprijs te betalen waardoor dit onderdeel buiten beschouwing blijft.

Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal

Op één uitzondering na (met redenen beschreven bij voorgaande items) tonen alle referenten zich tevreden en zeer tevreden over de interne cursussen van Koraal. Uit meerdere interviews komt vooral de praktijkgerichtheid naar voren, evenals de ervaring van de trainers met de woonlocaties en de cliënten. Gevraagd naar de meest kernachtige positieve eigenschappen, wordt het volgende onder andere geantwoord: “De originaliteit van de trainingen. Ze zijn verrassend, uitdagend en vernieuwend”, “Trainers zijn deskundig en gespecialiseerd. Alles is bespreekbaar en ze komen met goede voorbeelden”, “Het is voor ons echt maatwerk”, “Het is een goede wisselwerking tussen theorie en doen” en “Het is vooral fijn dat je kundiger wordt in je beroepsuitoefening. Trainers zijn mensen uit de praktijk die soms ook vooraf langskomen om naar de bewoners te kijken zodat er nog beter ingezoomd kan worden op de totale context.” Een referent benoemt specifiek dat het fijn is dat Koraal zowel aandacht binnen de trainingen schenkt aan de residentiele tak als de ambulante tak. “Daardoor sluit het nog beter aan bij de praktijk en worden de voorbeelden door ons herkend”, vertelt ze erbij. Voor een van hen heeft juist de ambulante tak bij de uitvoering minder focus gehad waardoor ze hier minder rendement uit heeft gehaald. “Ik zou Koraal adviseren om meer af te stemmen op de individuele werkplek van de deelnemers en dit soort trainingen niet Koraal breed aan te bieden maar juist alleen met het team.” Naast deze tips, delen anderen ook nog suggesties: “Laat de trainer af en toe aansluiten bij ons werkoverleg want dan zorgt het voor betere borging”, “Wissel theorie en spelvormen goed af want dan hou je de aandacht”, “Nu wordt alleen mondeling informatie over de trainingen gedeeld. Het zou fijn zijn als de interne organisatie een persoonlijk aanbod doet. Bijvoorbeeld: wil je verdieping op dit onderwerp dan heb je hierbij de volgende suggesties” en “De manier van inschrijven is erg omslachtig. Ook als je al ingepland staat moet je je nog een keer inschrijven. Dat leidt ertoe dat sommige mensen niet op de presentielijst staan dus deze manier leidt tot fouten. Daarnaast lenen sommige onderwerpen zich misschien meer voor een teamoverleg dan voor een volledige cursus. En tot slot wordt er van ons gevraagd om ook alvast zaken thuis voor te bereiden. Dat vind ik niet helemaal netjes. Zorg ervoor dat er op de werkplek voorzieningen worden gefaciliteerd zodat wij daar gebruik van kunnen maken en het niet in privé tijd hoeven te doen.” Negen van de tien referenten zouden de trainingen aanbevelen aan anderen.

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur De heer E. Maatman voerde met Stichting Koraal op 02-12-2025.

Algemeen

Stichting Koraal (hierna: Koraal) ondersteunt mensen van alle leeftijden met ernstige verstandelijke beperkingen en complexe gedrags- of psychiatrische problemen. Het integrale aanbod van zorg (jeugdzorg en gehandicaptenzorg), speciaal onderwijs en arbeid is uniek in Nederland en maakt het mogelijk om op elk moment de meest passende ondersteuning te bieden. Koraal gelooft dat ieder mens, ongeacht achtergrond of beperking, regie moet kunnen voeren over het eigen leven en actief moet kunnen deelnemen aan de samenleving. Doordat Koraal actief is binnen de domeinen wonen, leren en werken, helpt zij cliënten en leerlingen om hun eigen kracht te ontdekken en verder te ontwikkelen. Met circa 4000 medewerkers is Koraal actief in zes zorgregio's met zowel centrale als decentrale locaties. Deze regio's worden ondersteund door het Expertisecentrum, waaronder Interne Dienstverlening en Koraal Kennis vallen. Hier wordt, samen met medewerkers uit de regio's, gewerkt aan strategieontwikkeling voor jeugd, onderwijs en langdurige zorg, en wordt specialistische kennis gebundeld. Ook het opleidingsaanbod wordt centraal gecoördineerd. Het LeerCentrum vormt het interne platform voor professionele ontwikkeling en biedt meer dan 200 trainingen, gericht op zowel kennis als vaardigheden. Dit Cedeo-onderzoek richt zich op deze interne opleidingen.

Kwaliteit

Koraal volgt voortdurend de ontwikkelingen in de jeugdzorg, gehandicaptenzorg en het speciaal onderwijs. Binnen diverse vakgroepen wordt kennis gedeeld en geactualiseerd om goed in te kunnen spelen op veranderende behoeften. L&O en SKenO verbinden mensen en kennis binnen en buiten Koraal, onder meer via samenwerking met universiteiten, hogescholen en kennisinstituten. Veel trainingen worden verzorgd door interne trainers die werkzaam zijn op de locaties en daarmee goed zicht hebben op de praktijk. Zij stemmen hun aanbod af met hun netwerk en geven de leertrajecten op maat vorm. Steeds vaker wordt gewerkt in groepsverband om het samen leren te bevorderen. Opleidingsadviseurs vertalen het centrale strategische en tactische beleid naar de regio's en vormen daar een belangrijke verbindende schakel. Het LeerCentrum ondersteunt daarbij ook de logistieke processen.

Continuïteit

In de komende periode wordt meer ingezet op regio overstijgend trainen, waarbij de aanpak van Koraal organisatie breed wordt ingezet. Voor de jeugdzorg wordt gewerkt met één methodiek, de TIC-methode, waarin onderwerpen als traumaverwerking en veiligheid centraal staan. Deze aanpak, gebaseerd op herhaling en het principe 'één kind, één plan', is inmiddels de professionele standaard geworden. Voor de gehandicaptenzorg wordt gewerkt aan één gezamenlijke methodiek, in samenwerking met andere kenniscentra en SKenO. Tegelijkertijd ontwikkelt Koraal Kennis beleid om het opleidingsaanbod verder te stroomlijnen en in de toekomst onder te brengen in een geïntegreerd LMS-platform. Op basis van het aantoonbare kwaliteitsstreven, de positieve uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek en de informatie uit de interviews verwacht Cedeo dat de continuïteit van Stichting Koraal in de komende periode goed is geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

De referenten die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, spreken hun waardering uit voor de sterke focus van Koraal op permanente ontwikkeling en het inspelen op individuele leerbehoeften. Deze behoeften worden nauwkeurig in kaart gebracht op de werkvloer. De inhoud van de trainingen wordt als relevant en praktijkgericht ervaren, met duidelijke voorbeelden die goed aansluiten bij het werkveld. Vooral de soepele overdracht van theorie naar praktijk wordt als bijzonder waardevol gezien.

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