

# Klanttevredenheidsonderzoek

Coppa

23-02-2026



## KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Coppa vanuit verschillende invalshoeken:

vanuit de klant (Klanttevredenheidsonderzoek)

vanuit Cedeo (Bezoekverslag en Conclusie van de onderzoeker)

### INHOUDSOPGAVE

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>CEDEO-ERKENNING .....</b>                                      | <b>1</b> |
| 1. ACHTERGROND .....                                              | 1        |
| 2. CRITERIA .....                                                 | 1        |
| 3. METHODE .....                                                  | 1        |
| 4. PROCEDURE .....                                                | 2        |
| <b>KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK.....</b>                           | <b>3</b> |
| KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK CEDEO MAATWERK OPLEIDINGEN .....      | 3        |
| <b>BEZOEKVERSLAG .....</b>                                        | <b>7</b> |
| <b>CONCLUSIE VAN DE STICHTING CEDEO BEDRIJFSOPLEIDINGEN .....</b> | <b>9</b> |

## 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 Maatwerk opleidingen

Aantal referenten geïnterviewd: 10

| Score tevredenheid ①                         | 1 | 2 | 3   | 4    | 5   |
|----------------------------------------------|---|---|-----|------|-----|
| Voortraject                                  |   |   |     | 100% |     |
| Opleidingsprogramma                          |   |   |     | 100% |     |
| Uitvoering                                   |   |   |     | 80%  | 20% |
| Opleiders                                    |   |   |     | 80%  | 20% |
| Trainingsmateriaal                           |   |   | 30% | 70%  |     |
| Accommodatie                                 |   |   |     | 100% |     |
| Natraject                                    |   |   |     | 90%  | 10% |
| Organisatie en Administratie                 |   |   |     | 70%  | 30% |
| Relatiebeheer②                               |   |   |     | 30%  |     |
| Prijs-kwaliteitverhouding③                   |   |   |     |      |     |
| Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal |   |   |     | 70%  | 30% |

- ① 1 = zeer ontevreden  
 2 = ontevreden  
 3 = noch ontevreden/noch tevreden  
 4 = tevreden  
 5 = zeer tevreden
- ② Niet van toepassing
- ③ Referenten hebben hier geen zicht op of geen mening over

#### Toelichting op de gegeven antwoorden:

##### Voortraject

Dit onderzoek heeft betrekking op trainingen en leertrajecten die door Coppa zijn verzorgd. In totaal hebben tien referenten meegewerkt aan het onderzoek. Deze referenten zijn via hun organisatie (in een enkel geval Coppa zelf) betrokken geraakt bij Coppa, waardoor deelname vooral vanuit de werkomgeving is georganiseerd. Zij geven aan dat de informatievoorziening in het voortraject duidelijk en tijdig was, waardoor zij een goed beeld hadden van de inhoud en planning van het traject. Eén van de referenten beschrijft dit als volgt: "De cursusdata en tijden waren vooraf helder, waardoor ik mijn agenda goed kon inrichten." Daarnaast werd de communicatie als overzichtelijk ervaren, omdat praktische informatie centraal werd gedeeld en verwachtingen vooraf duidelijk waren. Een andere referent vult aan: "Ik wist precies waar ik aan toe was en wat er van mij verwacht werd." Omdat deelname via de werkgever verliep, speelde een individueel aanmeldproces voor de meeste referenten geen grote rol. De referenten ervaren het voortraject als zorgvuldig georganiseerd en transparant, waarbij de nadruk lag op duidelijke communicatie en een goede voorbereiding op het traject.

### **Opleidingsprogramma**

Een goede voorbereiding begint met duidelijke informatie en volgens de referenten zat dat bij het opleidingsprogramma goed. De communicatie over opzet, planning en inhoud zorgde ervoor dat deelnemers al vóór de start een helder beeld hadden van wat hen te wachten stond. Bij een deel van de referenten verliep deze informatievoorziening via de werkgever, maar ook dan werd de inhoud als volledig en overzichtelijk ervaren. Zoals één van hen aangeeft: "Het programma was vooraf overzichtelijk beschreven, waardoor ik wist wat ik kon verwachten." Tijdens het traject bleef de informatie actueel en transparant, waardoor eventuele veranderingen niet als verrassingen kwamen. Een referent vertelt hierover: "Wij kregen op tijd bericht toen er iets veranderde, dat werkte prettig." De consistente manier waarop informatie werd aangeboden hielp deelnemers bovendien bij hun planning en voorbereiding. "Alles stond logisch bij elkaar en was makkelijk terug te vinden," aldus een derde referent. Al met al beoordelen de referenten de informatievoorziening als helder, tijdig en goed gestructureerd.

### **Uitvoering**

De referenten zijn unaniem tevreden tot zelfs zeer tevreden over de manier waarop de verschillende trainingen en opleidingen zijn uitgevoerd. Zij geven aan dat de bijeenkomsten gestructureerd verliepen en goed aansloten bij de praktijk van werken binnen overheid en sociaal domein. Daarbij werd positief gesproken over de duidelijke opbouw van onderdelen zoals inkoopprocessen, aanbestedingsvraagstukken en het werken met praktijkvoorbeelden uit gemeentelijke contexten, wat herkenning gaf voor deelnemers uit uiteenlopende organisaties. Eén van de referenten vat dit samen als: "De uitvoering voelde doordacht; elke bijeenkomst sloot logisch aan op de vorige." Ook de afwisseling tussen gezamenlijke momenten en eigen uitwerking werd als prettig ervaren, omdat dit ruimte gaf om kennis direct te vertalen naar de eigen werksituatie. Een andere referent merkt op: "Het tempo lag goed en er was genoeg ruimte om dingen stap voor stap toe te passen." Daarnaast werd de praktische insteek van onderdelen, zoals werken met casuïstiek en processtappen rond aanbestedingen, als waardevol genoemd. Zoals een derde referent aangeeft: "Je merkte dat het programma echt gericht was op hoe het er in de praktijk aan toegaat." Samenvattend wordt de uitvoering als zorgvuldig, duidelijk en passend ervaren.

### **Opleiders**

Referenten zijn unaniem positief over de trainers en docenten die betrokken waren bij de trainingen en opleidingen van Coppa. Zij omschrijven hen als professioneel, betrokken en sterk geworteld in de praktijk van inkoop en het publieke domein. De trainers weten complexe onderwerpen begrijpelijk te maken en vertalen theorie moeiteloos naar herkenbare werksituaties. Volgens één van de referenten: "De trainer sprak onze taal en wist precies waar de uitdagingen in het werk liggen." Daarbij wordt vooral de combinatie van actuele kennis en praktijkervaring gewaardeerd, waardoor de bijeenkomsten als relevant en toepasbaar worden ervaren. Referenten geven aan dat trainers goed aanvoelen wat een groep nodig heeft en ruimte laten voor vragen en uitwisseling, zonder de structuur van het programma te verliezen. Dit draagt bij aan een open en actieve leeromgeving waarin deelnemers zich vrij voelen om casussen te bespreken. Zoals een andere referent het verwoordt: "Er was veel interactie en je merkte dat er echt werd meegedacht." De trainers worden gezien als deskundige begeleiders die het leerproces versterken.

### **Trainingsmateriaal**

Het cursusmateriaal wordt door de meeste referenten als prettig en ondersteunend ervaren. De stukken bieden volgens hen een duidelijke leidraad bij de bijeenkomsten en maken het eenvoudiger om later nog eens terug te grijpen op belangrijke thema's. Vooral de praktische uitwerkingen en overzichtelijke opbouw worden genoemd als sterke punten. Zoals één van de referenten aangeeft: "De materialen hielpen mij om de grote lijnen vast te houden, ook na afloop van een sessie." Een andere deelnemer vult aan: "Het was fijn dat alles logisch was geordend, waardoor je snel terugvond wat je nodig had." Tegelijkertijd geven drie referenten een meer neutrale beoordeling. Zij ervaren het materiaal als degelijk, maar soms wat algemeen of minder verdiepend in vergelijking met de praktijkgerichte bijeenkomsten. Voor hen lag de meerwaarde vooral in de uitvoering en interactie, waardoor het materiaal zelf minder onderscheidend aanvoelde. Deze nuance laat zien dat het cursusmateriaal breed bruikbaar is, maar niet voor iedere deelnemer dezelfde impact heeft.

**Accommodatie**

Over de accommodaties hebben de referenten niet heel veel gezegd, vooral omdat alles volgens hen gewoon goed geregeld was. De locaties werden als passend en prettig ervaren en sloten aan bij het soort bijeenkomsten dat werd georganiseerd. Praktische zaken zoals ruimte, voorzieningen en bereikbaarheid gaven geen aanleiding tot opmerkingen. Eén van de referenten verwoordt het simpel: “De ruimte was gewoon prima, niets op aan te merken.” Doordat leslocaties vooral als vanzelfsprekend goed werden ervaren, lag de aandacht van de referenten meer op de inhoud van het programma dan op de omgeving.

**Natraject**

Ook over het natraject spreken de referenten positief. Zij geven aan dat de trainingen niet ophielden bij de laatste bijeenkomst, maar dat er ruimte was om inzichten verder toe te passen in de eigen werkomgeving. Verschillende deelnemers noemen dat zij na afloop bewuster met hun rol en werkwijze omgaan, zonder dat dit als een verplicht vervolgtraject werd ervaren. De impact zit volgens hen vooral in kleine, praktische veranderingen die zich gaandeweg hebben ontwikkeld. Eén van de referenten zegt hierover: “Na afloop merkte ik dat ik anders naar processen keek; het bleef niet alleen bij de training zelf.” Daarnaast wordt genoemd dat het contact met mede-deelnemers en trainers soms informeel werd voortgezet, bijvoorbeeld door het uitwisselen van ervaringen of het stellen van korte vragen. Een andere referent verwoordt het als volgt: “Je had het gevoel dat je ergens op kon terugvallen als dat nodig was.” Over het geheel genomen ervaren de referenten dat het natraject heeft bijgedragen aan borging van het geleerde en dat de opleiding zichtbaar iets heeft opgeleverd in de dagelijkse praktijk.

**Organisatie en Administratie**

Over de organisatie en administratie door Coppa zijn de referenten behoorlijk eensgezind: het was gewoon goed geregeld. Voor veel deelnemers speelde dit onderdeel zich vooral op de achtergrond af, omdat praktische zaken vaak via collega's of leidinggevendenden liepen. Juist daardoor viel het positieve op: er waren geen onduidelijkheden, wijzigingen kwamen tijdig door en alles sloot logisch op elkaar aan. Eén van de referenten zegt hierover: “Het liep eigenlijk vanzelf; ik heb nergens achteraan hoeven gaan.” Meerdere referenten schetsen een vergelijkbaar beeld: er wordt bewust veel afgestemd vóórdat deelnemers er iets van merken, zodat de focus tijdens het traject op de inhoud kan blijven liggen. Die stille coördinatie werd door deelnemers als prettig ervaren. Praktische zaken waren op de juiste momenten geregeld. Daardoor konden deelnemers zich vooral bezighouden met de inhoud van het traject, terwijl de planning en afstemming gewoon doorliepen. Zoals een andere referent aangeeft: “Ook als het via mijn collega liep, merkte je dat alles strak was georganiseerd.”

**Relatiebeheer**

Slechts drie referenten hebben expliciet iets gezegd over het relatiebeheer zoals daar door Coppa vorm aan wordt gegeven, maar hun beeld is overwegend positief. Zij geven aan dat het contact prettig en laagdrempelig was, zonder dat het dwingend of formeel aanvoelde. Momenten van afstemming ontstonden vaak vanzelf, bijvoorbeeld wanneer trajecten in de praktijk verder vorm kregen of wanneer er behoefte was aan kort overleg over vervolgstappen. Volgens hen zat de meerwaarde vooral in het meedenken en het behouden van overzicht, juist op momenten dat werkzaamheden doorliepen buiten de trainingscontext. Eén van de referenten verwoordt het als volgt: “Het contact voelde natuurlijk; je kon makkelijk even schakelen.” Omdat niet iedereen hier een mening over heeft, blijft het beeld enigszins globaal, maar de ervaringen die zijn gedeeld laten zien dat de samenwerking als betrokken en oplossingsgericht werd ervaren.

**Prijs-kwaliteitverhouding**

Geen van de referenten heeft hier een mening over.

**Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal**

Wanneer alle onderdelen in samenhang worden bekeken, ontstaat het beeld van een organisatie die haar trajecten zorgvuldig heeft ingericht en daarbij een consistente kwaliteit weet vast te houden. Referenten zijn over het geheel genomen tevreden tot zeer tevreden over zowel de opleidingen als de samenwerking daaromheen. Vooral de combinatie van duidelijke voorbereiding, praktijkgerichte uitvoering en betrokken opleiders wordt als sterk ervaren. Het traject sluit volgens hen goed aan bij de dagelijkse realiteit binnen het publieke domein, waardoor het geleerde niet abstract blijft maar direct toepasbaar is. Ook de manier waarop organisatie, planning en afstemming op de achtergrond soepel verlopen draagt bij aan een positief totaalbeeld. De samenwerking wordt omschreven als professioneel en toegankelijk, met ruimte voor maatwerk zonder dat de structuur verloren gaat. Tegelijkertijd liggen er kleine kansen om bepaalde onderdelen nog scherper te positioneren, zoals het zichtbaarder maken van vervolgondersteuning en het verder verfijnen van ondersteunend materiaal. Alles bij elkaar beoordelen de referenten de totale leerervaring als waardevol en toekomstbestendig. Zij geven aan ook in de toekomst graag gebruik te blijven maken van de diensten die door Coppa worden geboden.

## Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur mevrouw mr. N.J. de Bok voerde met Coppa op 23-02-2026.

### Algemeen

Coppa is een gespecialiseerd inkoopadviesbureau dat zich richt op organisaties in de zorg en de publieke sector. Naast advies- en interimdiensten vormt leren en ontwikkelen een integraal onderdeel van de organisatie. Coppa investeert structureel in de professionele groei van zowel eigen medewerkers als professionals die via consultancytrajecten aan de organisatie verbonden zijn. De kern van het opleidingsaanbod wordt gevormd door een intensief traineeship voor (aankomend) inkoopprofessionals, dat in toenemende mate wordt aangevuld met permanente educatie voor consultants. Kenmerkend is dat de opleidingsactiviteiten naadloos aansluiten op de adviespraktijk. Leren vindt niet alleen plaats tijdens trainingsdagen, maar vooral binnen concrete opdrachten bij opdrachtgevers. Hierdoor ontstaat een geïntegreerde leeromgeving waarin kennisontwikkeling, vaardigheidstraining en directe toepassing elkaar continu versterken. Coppa profileert zich daarmee niet uitsluitend als adviesbureau, maar nadrukkelijk als professionele ontwikkelomgeving voor talent binnen het inkoop- en aanbestedingsvak. Het gesprek met de heer Plat vond plaats op het kantoor van Coppa in Arnhem.

### Kwaliteit

De kwaliteit van de opleidingen binnen Coppa wordt gewaarborgd door de sterke verbinding tussen theorie, methodiek en praktijkervaring. Het interne traineeship is opgebouwd uit een gestructureerd programma met vaste trainingsdagen, intervisiemomenten en individuele coaching. Onderwerpen als aanbestedingsrecht, contractmanagement, onderhandelings technieken, stakeholdermanagement en adviesvaardigheden worden systematisch behandeld. Een belangrijk kwaliteitskenmerk is dat trainers en begeleiders zelf actief zijn als consultant. Hierdoor is de inhoud actueel en direct gekoppeld aan vraagstukken binnen zorg- en overheidsorganisaties. Deelnemers passen het geleerde vrijwel direct toe binnen lopende opdrachten, wat zorgt voor snelle leercycli en directe feedback. Daarnaast beschikt Coppa over een intern kenniscentrum waarin methodieken, formats en best practices worden ontwikkeld en gedeeld. Dit bevordert uniformiteit in werkwijze en draagt bij aan een consistente professionele standaard. Evaluatie en begeleiding vinden doorlopend plaats via coaching en voortgangsgesprekken, waardoor ontwikkeling actief wordt gevolgd en bijgestuurd. Ook externe professionals die bijvoorbeeld via consultancyopdrachten met Coppa samenwerken, profiteren van deze kwaliteitsstructuur. Voor hen worden maatwerkprogramma's ontwikkeld die aansluiten bij de specifieke context en ontwikkelbehoefte van de betreffende organisatie.

### Continuïteit

De opleidingsactiviteiten zijn duurzaam verankerd in de organisatie. Het traineeship fungeert als structureel instroommodel waarmee nieuw talent wordt opgeleid tot zelfstandig inzetbare inkoopconsultants. Deze continue instroom draagt bij aan kennisborging en een stabiele personele basis. De sectoren waarin Coppa actief is, zorg en overheid, kennen een blijvende behoefte aan professionele inkoopondersteuning. Veranderende aanbestedingswetgeving, toenemende aandacht voor duurzaamheid en druk op doelmatigheid zorgen voor een structurele vraag naar deskundigheid. Door advies en opleiding met elkaar te verbinden, realiseert Coppa een solide fundament voor verdere ontwikkeling en groei. Op basis van de uitkomsten van het klanttevredenheidsonderzoek en de tijdens het gesprek verstrekte informatie, acht Cedeo de continuïteit van Coppa voor de komende periode voldoende gewaarborgd.

**Bedrijfsgerichtheid**

De opleidingen van Coppa kenmerken zich door een sterke praktijkgerichtheid. Het leerproces is direct verbonden met de dagelijkse werkzaamheden van deelnemers en vindt grotendeels plaats binnen reële advies- en inkooptrajecten bij opdrachtgevers. Hierdoor sluiten leerdoelen en ontwikkelactiviteiten nauw aan op concrete organisatiedoelstellingen. Interne trainees worden vanaf de start betrokken bij aanbestedingen, leveranciersselecties en contractmanagementvraagstukken. Externe professionals, zoals medewerkers van opdrachtgevers die via consultancy met Coppa samenwerken, ontwikkelen zich door intensieve samenwerking en kennisoverdracht in de praktijk. Deze bedrijfsgerichte aanpak zorgt ervoor dat ontwikkeling geen losstaand traject is, maar een integraal onderdeel van het werk. Theorie wordt consequent vertaald naar toepasbare instrumenten en direct inzetbare vaardigheden. Coppa positioneert zich daarmee als organisatie waar opleiden, adviseren en implementeren in samenhang plaatsvinden en elkaar wederzijds versterken.

## 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](http://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