

Klanttevredenheidsonderzoek

GITP B.V.

14-04-2026



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van GITP B.V. 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 MAATWERK 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 Maatwerk opleidingen

Aantal referenten geïnterviewd: 10

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject				60%	40%
Opleidingsprogramma				70%	30%
Uitvoering					100%
Opleiders				30%	70%
Trainingsmateriaal②			10%	60%	20%
Accommodatie③					
Natraject				50%	50%
Organisatie en Administratie④				40%	40%
Relatiebeheer				30%	70%
Prijs-kwaliteitverhouding				70%	30%
Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal				40%	60%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Een referent heeft geen zicht op het trainingsmateriaal
- ③ Alle trajecten hebben in-company plaatsgevonden
- ④ Twee referenten hebben geen zicht op de organisatie en administratie

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

Het voortraject bij maatwerktrainingen, zoals GITP dit verzorgt, wordt door alle referenten positief beoordeeld. De meesten geven aan hen al langer te kennen en met hen samen te werken. Zij hebben in dit stadium vaak direct te maken met de trainer die de wensen en de context begrijpt. Ook vraagt deze door waardoor specifieke wensen snel kunnen worden achterhaald. Zoals twee van hen dit verwoorden: "Zij verzorgen voor ons alle trainingen. Als opdrachtgever heb ik direct contact met degene die de training uitvoert. Hij weet de juiste vragen te stellen, hoort onze wensen aan en geeft goed advies" en "Het voelt als een gelijkwaardige partner. Er is informeel contact en de kwaliteit is goed. Ik kan altijd bij hen terecht onder meer omdat ze zeer behulpzaam zijn."

Enkele anderen vertellen dat er een aanbesteding is geweest: “Het voorstel sprak aan maar tevens bleek dat zij in staat zijn om onze specifieke wensen te incorporeren”, “We hebben uiteraard gekeken naar de prijs en de kwaliteit maar ook metingen via assessments, het trainingsprogramma en de borging daarvan” en “De kwaliteit van het programma sprak aan; vooral omdat we het in co-creatie konden vormgeven. Daarnaast is het voor ons van belang dat zij de context goed begrijpen.” Tot slot maken twee respondenten de volgende opmerking: “Ik heb hen via mijn eigen netwerk gevonden. Het eerste contact was prettig, er kwam een snelle reactie vanuit GITP en daarna hebben we een oriënterend gesprek gevoerd. Het bleek een goede gesprekspartner die onze wensen voor korte en interactieve interventies meteen begreep” en “Wij werken al lang met hen samen en zij zijn dan ook een van onze preferred suppliers voor soft skill trainingen.”

Opleidingsprogramma

Het programmavoorstel sluit na het voortraject goed aan op hetgeen is besproken, aldus de referenten. “We doen eerst intern een leerinventarisatie. Daar maken we een samenvatting van en dat sturen we aan GITP. Vervolgens plannen we een gesprek in met de accountmanager en met de trainer. Daarna volgt vanuit hen een voorstel waar onze wensen in staan verwerkt”, vertelt een respondent. Een volgende meldt: “Het is bij ons eigenlijk een continu proces. De eerste aanbesteding hebben zij gewonnen met daarin de mogelijkheid om nog 2 x een jaar te verlengen. Inhoudelijk schakelen we met de hoofdtrainer en voor het proces met de accountmanager.” Ook melden referenten dat het voorstel bijgeschaafd kan worden: “Onze vaste accountmanager vertrok waardoor we wat zoekende waren naar de juiste contactpersoon. Inmiddels loopt alles via de vaste trainer. We houden goed contact over het programma zodat we onze medewerkers de juiste training kunnen blijven aanbieden.” Ook de kosten zijn helder waarbij sommigen melden dat er prijsafspraken zijn gemaakt waarbij facturering plaatsvindt op basis van het aantal deelnemers of dagdelen.

Uitvoering

De uitvoering van de trajecten leidt tot louter zeer tevreden scores. Deze waardering is vooral gebaseerd op de specifieke maatwerkwenen die hier aan bod komen. Uit de gesprekken blijkt dat de theorie ondersteunend is aan de praktijk, dat de sessies een hoog interactief gehalte bevatten en dat er alle ruimte is voor eigen inbreng en/of vragen. “Wij wilden korte trainingen omdat die het beste aansluiten bij onze cursisten. Daarin komt een klein stukje theorie aan bod waarna mensen gaan oefenen en ervaringen kunnen uitwisselen”, “We startten met een 24-uurs meeting waarna we tijdens de teamsessies hebben teruggekeken en waar we naar toe willen groeien. De focus lag vooral op het onderlinge contact en hoe we dat willen bereiken om vervolgens een presentatie aan het personeel te verzorgen” en “Bij onze nieuwe strategische koers hoort ook een nieuw type leiderschap. Daar hebben we profielen voor opgesteld en gekeken op welk niveau onze nieuwe leidinggevenden moeten acteren. Vervolgens is er een meting gedaan, zijn er trainingen geweest en hebben we ook coaching en intervisie ingezet”, vertellen drie respondenten. Andere opdrachtgevers melden dat zij zich baseren op de feedback van de deelnemers: “Deze is altijd positief en bestaat ook uit een wisselwerking met het eigenaarschap dat de deelnemer neemt. Cursisten brengen hun eigen leerdoelen en casuïstiek in”, “De evaluaties laten altijd een hoge score zien, op thema’s die we vooraf gezamenlijk hebben bepaald” en “Er is een variëteit aan werkvormen en de deelnemers zijn enthousiast en gemotiveerd ondanks dat de werkdruk hoog is. Zij kunnen ter plekke veel oefenen en ervaringen uitwisselen. Vooral dat laatste is voor ons heel belangrijk.”

Opleiders

Tevreden en zeer tevreden scores worden toegekend aan de opleiders en trainers. De meeste referenten werken nauw samen met een hoofdtrainer maar er wordt eveneens gesproken over gasttrainers en/of acteurs. De trainers weten allen goed in te spelen op de processen in de groep waardoor er een veilige omgeving ontstaat. Ook zijn zij in staat om iedereen erbij te betrekken en alle ruimte te geven aan eigen inbreng. Zo worden zij nog meer getypeerd: “De trainer is enthousiast en weet waar hij over praat. Hij weet mensen uit hun comfortzone te halen. Het is echt iemand die bij ons past”, “De trainer straalt rust, kalmte en professionaliteit uit en maakt snel connectie met de deelnemers”, “Zij is sympathiek en denkt mee. Ook kan zij goed op de groep schakelen”, “Ik ervaar hen als kundig en ervaren. Zij weet wat de groep nodig heeft. Moeten we versnellen of vertragen. En maakt alles mooi bespreekbaar”, “Men weet sterk leiderschap uit te dragen door zichzelf open en kwetsbaar op te stellen. Daarnaast laten ze zien dat zij ook reflectief zijn op eigen gedrag. Ook dat komt de deelnemers ten goede”, “Alle deelnemers zijn onder de indruk. De trainer is heel erg geïnteresseerd en weet op een respectvolle manier in te tunen” en “Zij kijken met een kritische blik door te prikkelen en door te vragen. Men voelt de groep goed aan.” Daarnaast wordt nog opgemerkt dat de opleiders de context goed kennen en dat zij weten aan te sluiten bij de individuele behoefte in een groep.

Trainingsmateriaal

Acht van de tien referenten zijn (goed) te spreken over het trainingsmateriaal. Zij maken melding van een online leeromgeving waar de deelnemers achtergrondinformatie kunnen vinden en voorbereidende opdrachten. Dit heeft als achterliggende doel dat men tijdens de training snel kan inzoomen op de praktijk. “In de online omgeving kan men voorbereiding vinden plus huiswerkopdrachten. Daarnaast staan hier ook de sheets plus filmpjes”, vertelt een geïnterviewde. Een tweede: “Alles is in co-creatie samengesteld.” Ook meldt een referent geen gebruik te maken van het digitaal platform maar dat heeft te maken met strenge interne protocollen en veiligheidsvoorschriften. In dat geval krijgen deelnemers de informatie op schrift. Een respondent heeft geen zicht op het trainingsmateriaal. Deze verklaart dat het er in de toekomst wel zal komen maar dat dit afhankelijk is van hoe het bedrijf in de toekomst vorm krijgt. Een volgende is neutraal in haar oordeel: “Het materiaal was standaard en daardoor niet altijd van toepassing. Ik miste hier de flexibiliteit.”

Accommodatie

Alle trajecten hebben in-company plaatsgevonden waardoor dit onderdeel buiten beschouwing blijft.

Natraject

Over het natraject, zoals GITP dit aanbiedt, zijn alle referenten tevreden en zeer tevreden. Deelnemers krijgen na afloop een evaluatieformulier. Dat gebeurt ofwel vanuit de eigen interne organisatie ofwel vanuit GITP. De opdrachtgevers krijgen de resultaten toegestuurd en wanneer daar aanleiding toe is, kunnen beide partijen eveneens met elkaar in gesprek. “Wij hebben een klankbordgroep die alles nauwgezet in de gaten houdt en ontwikkelpunten aangeeft. Bij ons is het daarmee een doorlopend proces”, verklaart een geïnterviewde. Ook wordt verteld dat er regelmatig contact tussen beide partijen is, zowel over het proces als de inhoud. Daarnaast kunnen de deelnemers zelf hun certificaat up- of downloaden, indien dat vooraf is afgesproken. Het resultaat van de trajecten laat zich als volgt samenvatten: “De medewerkers zijn nu heel erg bij elkaar betrokken en er vinden intern steeds meer gesprekken plaats”, “De organisatiestructuur voor de komende jaren is concreet vastgelegd”, “Ons traject bestaat uit veel onderdelen. Nu laten we daar een analyse op los en kijken we hoe we het vervolg inrichten”, “Deelnemers ervaren het geleerde nu letterlijk in de praktijk” en “Mensen nemen regie over eigen handelen. Er is meer bewustwording ontstaan.” Die laatste opmerking wordt in meerdere gesprekken benoemd.

Organisatie en Administratie

Twee referenten hebben te weinig zicht op de organisatie en administratie omdat dit door collega's wordt afgehandeld. Daarom onthouden zij zich van een oordeel. De overige acht zijn positief. GITP is goed bereikbaar; zowel de backoffice als de trainer. Ook is men van mening dat de afspraken worden nagekomen. "Onze accountmanager reageert binnen een dag. Ik ervaar hen ook als flexibel als we moeten schuiven in het programma", verklaart een van hen. Een tweede: "We hebben, naast de trainer, een vaste contactpersoon voor de organisatie en de planning. De lijnen zijn kort en ik merk dat ze heel proactief zijn." Anderen melden dat zij regelmatig met hen om de tafel zitten: "GITP is goed toegankelijk en benaderbaar. Afspraak is afspraak. De contacten zijn fijn" en "Ze denken heel goed met ons mee. Je stelt een vraag en krijgt meteen antwoord." Een van de referenten merkt wel op dat het een zoektocht is geweest toen de vaste contactpersoon het bedrijf verliet. "Nu is de hoofdtrainer onze sparringpartner", zegt ze erbij. De facturering verloopt conform de afspraken die zijn gemaakt.

Relatiebeheer

Allen geven aan dat het relatiebeheer op een juiste manier gestalte krijgt. "Onze twee voornaamste contactpersonen vullen elkaar aan en kennen ons inmiddels goed. De relatie is toekomstbestendig", "We hebben meerdere aanspreekpunten. De trainer komt vaker in de lucht", "Het contact verloopt heel soepel", "De lijnen zijn kort en we weten elkaar te vinden", "Het contact noem ik intermenselijk. De trainer is heel erg betrokken bij de mensen en ons contact is zakelijk en tevens vriendschappelijk" en "Het is prettig en loopt prima", aldus enkele referenten op dit onderdeel. Nieuwsbrieven ontvangt men niet maar worden ook niet gemist.

Prijs-kwaliteitverhouding

De prijs-kwaliteitverhouding beoordeelt men als goed. Sommigen geven hierbij aan dat GITP een 'stevige' prijs hanteert maar dat er wel waarde voor wordt terug gekregen. "In een klein aantal sessies hebben we een hele organisatiestructuur opgetuigd. Dan is het de prijs waard", aldus een opdrachtgever. "De trainingen sluiten goed aan onder andere door hun vakmanschap en professionaliteit", "Wij hebben vooraf prijsafspraken gemaakt en die tarieven zijn goed" en "Ook al zitten ze in het hogere segment, ze maken dat ruimschoots goed", zijn enkele reacties van referenten. Uit de interviews blijkt dat alles conform de afspraken verloopt en daarmee vinden de referenten de prijs en verhouding staan tot de kwaliteit.

Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal

Aan het eind van dit onderzoek luidt de conclusie dat alle referenten tevreden zijn over de trajecten en de samenwerking met GITP. Zestig procent geeft de hoogste, zeer tevreden, score. Als de meest positieve punten komen de volgende naar voren: "De communicatie en betrokkenheid maar zeker ook de relatie die wij met elkaar hebben", "Het maatwerk, de flexibiliteit in het programma en de feedback die we elkaar geven", "Het is een professioneel instituut dat goed benaderbaar is. Alle contacten verlopen soepel en vriendelijk. Ze zijn heel behulpzaam", "GITP is inhoudsdeskundig, betrokken en betrouwbaar, goed bereikbaar en meedenkend" en "Ze hebben inmiddels ook veel kennis van de context waarbinnen wij opereren." Ook geven enkelen nog een tip: "Als L&D experts zou ik hen willen uitnodigen om deze kennis te delen op relevante ontwikkelingen, bijvoorbeeld op AI-gebied", "Blijf goed kijken naar welke persoon je koppelt aan de relatie. Er was op een bepaald moment geen match met een trainer. We hebben daar gesprekken over gevoerd en daarin hebben ze echt goed geluisterd naar onze feedback en zijn ze op zoek gegaan naar een passende oplossing" en "Samen met onze HR-afdeling had GITP meer kunnen of moeten sturen op deelname van ons Management Team aan het laatste onderdeel. Vooral voor het resultaat van het hele traject had men nog meer op de voorgrond mogen treden." Tot slot geven alle referenten aan dat zij GITP van harte zullen 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 GITP B.V. op 14-04-2026.

Algemeen

GITP is een organisatie die zich profileert als autoriteit op het gebied van datagedreven talentassessments en doelgerichte trainingen. Vanuit een lange historie ondersteunt GITP organisaties bij vraagstukken rondom talentontwikkeling, leiderschap en duurzame inzetbaarheid. De organisatie opereert in een dynamische arbeidsmarkt waarin technologische ontwikkelingen, vergrijzing en veranderende opvattingen over werk een grote rol spelen. In deze context richt GITP zich op het versterken van organisaties door hen te helpen beter inzicht te krijgen in talent en gedrag, met als doel toekomstbestendigheid te vergroten. De dienstverlening kenmerkt zich door een combinatie van wetenschappelijke expertise in toegepaste psychologie, datagedreven inzichten via een eigen platform en een breed aanbod van assessments, ontwikkeltrajecten en advies. GITP is actief in diverse sectoren, waaronder zakelijke dienstverlening, overheid, zorg en onderwijs, en onderscheidt zich door de integratie van data en psychologie gericht op daadwerkelijke gedragsverandering.

Kwaliteit

Binnen GITP staat kwaliteit in het teken van het realiseren van duurzame gedragsverandering en aantoonbare impact op de organisatie van de opdrachtgever. Opleiden wordt gezien als een trajectmatig proces waarin de context van de organisatie, het team en het individu centraal staat. De leerinterventies worden ontwikkeld op basis van een zorgvuldige intake, waarbij het beoogde effect en de benodigde competenties helder worden vastgesteld. Programma's worden in co-creatie met de opdrachtgever ontworpen en starten met het formuleren van persoonlijke leerdoelen. Tijdens de uitvoering wordt gewerkt vanuit een veilige leeromgeving waarin motivatie, reflectie en eigen regie van deelnemers worden gestimuleerd. De inzet van blended learning en de koppeling met de werkpraktijk zorgen ervoor dat leren en werken zoveel mogelijk samenvallen. Trainers worden zorgvuldig geselecteerd via een uitgebreid wervingsproces en beschikken over ruime ervaring. Hun professionalisering wordt structureel ondersteund door intervisie, deskundigheidsbevordering en toegang tot opleidingen en vakliteratuur. De kwaliteit van de dienstverlening wordt continu gemonitord via evaluaties en periodieke actualisatie van materialen en programma's.

Continuïteit

De continuïteit van GITP wordt gewaarborgd door een sterke focus op peoplemanagement en het binden en ontwikkelen van medewerkers. Door te werken in multidisciplinaire teams waarin kennis over klanten en projecten wordt gedeeld, wordt afhankelijkheid van individuen beperkt en blijft expertise geborgd. Relaties met opdrachtgevers worden duurzaam vormgegeven door het leveren van kwalitatief hoogwaardig werk en door structureel in gesprek te blijven over verbeteringen en doorontwikkeling van programma's. Evaluaties en vaste overlegmomenten vormen hierbij een belangrijk instrument. Daarnaast wordt actief ingespeeld op ontwikkelingen in de markt, zoals de opkomst van artificial intelligence en de krapte op de arbeidsmarkt, die zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengen. GITP anticipeert hierop door te investeren in innovatie, onder meer via de inzet van AI-toepassingen en het verder ontwikkelen van impactmetingen, zodat de toegevoegde waarde van leerinterventies aantoonbaar wordt gemaakt.

Bedrijfsgerichtheid

GITP staat continu in contact met haar klanten en volgt de ontwikkelingen in de markt actief. De organisatie stemt haar aanbod af op de strategische doelstellingen van opdrachtgevers door te werken met een helder portfolio dat flexibel kan worden aangepast naar maatwerkoplossingen. Klanten worden vanaf de start intensief betrokken bij de ontwikkeling van trajecten en ook gedurende en na afloop van programma's wordt feedback systematisch opgehaald en verwerkt. Door deze co-creatieve werkwijze blijft het aanbod actueel en relevant. GITP positioneert zich nadrukkelijk als partner van organisaties bij veranderopgaven en ondersteunt hen bij vraagstukken rondom leiderschap, samenwerking en talentontwikkeling. Door haar combinatie van assessments en ontwikkeltrajecten is zij in staat om organisaties niet alleen inzicht te bieden, maar ook concreet te begeleiden bij het realiseren van verandering en verbetering in de praktijk.

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