

Klanttevredenheidsonderzoek

LoopbaanNaPolitiek

02-03-2023



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van LoopbaanNaPolitiek vanuit verschillende invalshoeken:
vanuit de klant (Klanttevredenheidsonderzoek)
vanuit Cedeo (Bezoekverslag en Conclusie van de onderzoeker)

INHOUDSOPGAVE

CEDEO-ERKENNING	1
1. ACHTERGROND.....	1
2. CRITERIA.....	1
3. METHODE.....	1
4. PROCEDURE.....	2
KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK.....	3
KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK CEDEO OUTPLACEMENT, LOOPBAANBEGELEIDING EN -COACHING	3
BEZOEKVERSLAG	7
CONCLUSIE VAN DE STICHTING CEDEO BEDRIJFSOPLEIDINGEN	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, 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 jaaronzet van € 250.000,-.

Kwalitatieve criteria:

- De organisatie moet kunnen aangeven op welke wijze het haar 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 haar handelen aantoonbaar bedrijfsgericht zijn.

3. Methode

Cedeo verleent zowel een erkenning voor Maatwerk en Open Bedrijfsopleidingen, opleidingen door middel van e-Learning (niet zijnde blended learning), voor Coaching, Bedrijfsadvies, Outplacement, Loopbaanbegeleiding, Juridisch - en Organisatie Advies.

Hieronder volgt een toelichting op de onderzoeksmethoden die aan de erkenningen ten grondslag liggen.

Tijdens het Klanttevredenheidsonderzoek benadert Cedeo deelnemers, (opleidings-)functionarissen en/of opdrachtgevers met een aantal gerichte vragen over hun ervaringen met de onderzochte organisatie. Hoe waarderen zij de samenwerkingsrelatie, de dienstverlening en de prestaties van uw organisatie? Centraal staat daarbij telkens de vraag in hoeverre het instituut erin is geslaagd gewekte verwachtingen en gedane beloften daadwerkelijk waar te maken. Pas bij een hoge mate van tevredenheid onder de ondervraagde referenten over de verschillende stappen in het voor-, uitvoerings-, en natraject én indien het instituut voldoet aan de vereiste basiscriteria rondom **kwaliteit**, **continuïteit** en **bedrijfsgerichtheid** (zie punt 2), komt het in aanmerking voor Cedeo-erkenning. Cedeo stelt zich op het standpunt dat voor de aangevraagde erkenning tenminste 80% van de benaderde referenten zich dient uit te spreken in termen van 'tevreden' tot 'zeer tevreden'.

Afhankelijk van het uitgevoerde onderzoek verleent Cedeo de volgende erkenningen:

- Cedeo-erkend Maatwerk Bedrijfsopleidingen
- Cedeo-erkend Open Bedrijfsopleidingen
- Cedeo-erkend Coaching
- Cedeo-erkend Coach
- Cedeo-erkend e-Learning
- Cedeo-erkend Assessment
- Cedeo-erkend Juridisch Advies
- Cedeo-erkend Organisatieadvies
- Cedeo-erkend Bedrijfsadvies
- Cedeo-erkend Interim management
- Cedeo-erkend Onderwijsadvies of Onderwijsbegeleiding
- Cedeo-erkend Outplacement, Loopbaanbegeleiding en –coaching
- Cedeo-erkend Werving & Selectie
- Cliëntenaudit Blik op Werk

Erkenningen hebben een geldigheid van 2 jaar na afgifte.

4. Procedure

Nadat het instituut zich heeft aangemeld voor Cedeo-erkenning, wordt de volgende procedure gehanteerd:

- Tijdens een kennismakingsgesprek moet blijken dat het instituut voldoet aan de kwantitatieve criteria die als basis dienen voor het uit te voeren klanttevredenheidsonderzoek.
- Cedeo voert het klanttevredenheidsonderzoek uit.
- Cedeo bezoekt het instituut. Gedurende dat bezoek worden met de directie de uitkomsten van het onderzoek besproken, en saillante informatiepunten, door het instituut verstrekt in de vragenlijst, nader tegen het licht gehouden. Cedeo stelt daarnaast aanvullende vragen met betrekking tot zorg rondom kwaliteit, continuïteit en bedrijfsgerichtheid.
- Op basis van de vragenlijst, de geregistreerde ervaringen van referenten en het bezoek, worden conclusies getrokken die resulteren in een advies.
- Dit advies wordt uitgebracht aan het Bestuur van de Stichting Cedeo. Dit advies kan zijn:
 - toekennen van de Cedeo-erkenning en daarmee:
 - (continuering van) publicatie en opname op de website van Cedeo;
 - (continuering van) positieve advisering door de Helpdesk van Cedeo;
 - geen toekenning of continuering van de erkenning.
- Het Stichtingsbestuur verleent al dan niet de Cedeo-erkenning. Bij een positieve uitspraak zijn de onderzoeksresultaten openbaar en bij Cedeo te verkrijgen.
- Daar waar in de rapportage van het klanttevredenheidsonderzoek wordt gesproken over “hij” kan ook “zij” worden gelezen.

Klanttevredenheidsonderzoek

Klanttevredenheidsonderzoek Cedeo Outplacement, Loopbaanbegeleiding en -coaching

Aantal referenten geïnterviewd: 10

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject				80%	20%
Plan van aanpak				90%	10%
Uitvoering				80%	20%
Adviseurs②				60%	20%
Afronding				80%	20%
Organisatie en Administratie				50%	50%
Relatiebeheer③			10%	50%	40%
Prijs-kwaliteitverhouding④				80%	10%
Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal				70%	30%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden

② Twee referenten onthouden zich van een oordeel over de adviseurs.

③ Twee referenten onthouden zich van een oordeel over het relatiebeheer.

④ Eén referent onthoudt zich van een oordeel over de prijs-kwaliteitverhouding.

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

De meeste referenten kennen LoopbaanNaPolitiek al vanuit het verleden. Anderen zijn zelf door het bureau benaderd om de diensten aan te bieden. Enkele uitspraken: "Toen ik gedeputeerde was, hebben zij mij zelf benaderd", "Ze zijn een van de bureaus die reïntegratietrajecten aanbieden voor voormalig wethouders" en "Ze zijn al langer bij ons bekend en zijn een van de weinige bureaus voor ex-bestuursleden." Meerdere redenen worden genoemd om voor dit bureau te kiezen, wat naar voren komt in de volgende citaten: "Dit bureau is speciaal voor voormalig politieke gezagsdragers", "Het is de persoonlijke voorkeur van de wethouder", "Het is een gecertificeerd bureau voor dit soort trajecten", "Ze werken met oud-bestuurders als coach die weten wat het inhoudt. Ze hebben een breed netwerk en zijn punctueel met de rapportages", "We hebben een brede aanbesteding gedaan in het land van de bestuurders en LoopbaanNaPolitiek was een van de betere bureaus", "Enkele jaren geleden zijn we in contact gekomen met hen en zij weten uitstekend wat nodig is voor het begeleiden van een wethouder naar een baan buiten de politiek", "We hebben drie partijen uitgenodigd en de informatie, de presentatie en hun handelen in het verleden speelden mee bij de keuze voor dit bureau" en "In principe worden de afspraken over het traject tussen de gemeente en de reïntegrant gemaakt. Wij worden ingezet voor de inhoudelijke controle van het traject." De aanmelding en de gesprekken ter voorbereiding op het traject verlopen naar wens en allen zijn dan ook goed te spreken over de werkwijze van het bureau in het voortraject.

Plan van aanpak

Over het plan van aanpak van het traject heerst bij allen tevredenheid. Samen met de kandidaat wordt gekeken naar de specifieke wensen en behoefte en binnen het kader van de APPA-regeling worden dan afspraken gemaakt voor het plan van aanpak. Ter illustratie: “Ze maken een goed plan van aanpak dat voldoet aan de regelgeving op dit gebied”, “Ik zie in het plan van aanpak dat ze kijken naar welk mens ze voor zich hebben en welke mogelijkheden er zijn. Een wethouder denkt misschien dat hij zo weer een functie heeft, maar dat is vaak gerelateerd aan de functie van wethouder en als die wegvalt kan het moeilijker zijn” en “Ze hebben goede uitleg gegeven over wat ze kunnen bieden en samen hebben we met het plan van aanpak gekeken naar wat er nodig is om mij klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. Ook ben ik uitgenodigd voor hun zomerbijeenkomst.” De kosten van het traject zijn vooraf bekend en de bijbehorende offerte is helder.

Uitvoering

Voor de uitvoering van de trajecten worden in de vraaggesprekken positieve beoordelingen gegeven. De meeste referenten zijn de opdrachtgever in het traject en bekijken de uitvoering vanaf de zijlijn door middel van de verplichte kwartaalrapportages. Er wordt in de uitvoering voldaan aan de verwachtingen die aan de hand van het plan van aanpak zijn gewekt. Illustratief voor deze beoordeling zijn de volgende citaten: “Ze moeten een aantal vaste stappen nemen die in het plan van aanpak staan en eens in de drie maanden krijgen we een update. Dat loopt goed bij hen”, “Ze zijn samen met mij bezig geweest met het ontdekken van wat ik wil en wat ik kan. Ze maken je ook sterker op gebieden die nodig zijn. Ik heb haast het hele pakket gevolgd, behalve het ondernemen. Ze helpen je bij de oriëntatie en het maken van de keuze”, “We hebben ervoor gekozen om de toetsing van de uitvoering bij een extern adviesbureau neer te leggen. We krijgen een exemplaar van het plan van aanpak ter ondertekening en de voortgangsrapportages gaan naar dat bureau, Wij krijgen dan ieder kwartaal een rapportages en dat verloopt naar wens”, “Ze krijgen de mensen weer op de rit. Het proces loopt soepel en de lijnen naar mij toe zijn kort. De terugkoppeling is heel goed, ook als er iets aangepast moet worden. Daardoor houden we het proces aan de gang” en “De rapportages zijn stipt en accuraat. Er wordt onder andere gekeken naar het LinkedIn profiel en ze gaan aan de slag met het solliciteren. Ook wordt gekeken naar de behoefte aan opleidingen, trainingen en workshops.” Een van hen heeft nog de volgende tip: “Voor alle bureaus geldt als aandachtspunt de deadlines van de rapportages. Ook is het scholingsverzoek niet altijd compleet en mist bijvoorbeeld het instituut waar de scholing gaat plaatsvinden. Mijn tip is om een standaard sjabloon te maken voor de scholingsaanvraag, waarin alle onderdelen vermeld worden.”

Adviseurs

Twee referenten hebben als opdrachtgever te weinig zicht op de kwaliteit van de adviseurs die worden ingezet in de trajecten om een oordeel te geven voor dit onderdeel. Een van hen merkt in dit kader op dat hij de coaches niet persoonlijk kent en dat het misschien een goed idee zou zijn om toch even contact te hebben met elkaar. De anderen zijn goed te spreken over de adviseurs van LoopbaanNaPolitiek. Zij noemen hen deskundig, toegankelijk, betrokken en flexibel. Ter illustratie enkele uitspraken: “Ik lees zijn terugkoppeling en die is van prima kwaliteit. We hebben goed contact en overleg als dat nodig is”, “Ik had een permanente begeleider in het traject en voor specifieke vragen konden andere adviseurs geraadpleegd worden. Ik kreeg bijvoorbeeld hulp doordat ik de sollicitatiebrieven kon voorleggen voor feedback. Ze hebben heel veel relevante kennis”, “Het contact met mij verloopt via mijn vaste aanspreekpunt en de ingeschakelde coach blijft onafhankelijk. Ik hoor van de wethouders positieve geluiden over de persoonlijke coach. Ze hebben de nodige expertise en gebruiken hun hele netwerk in het traject”, “Ik hoor wel de persoonlijke en positieve verhalen van de wethouders. Belangrijk is de goede ‘klik’ met de coach en het matchen van de verwachtingen en daarover zijn we tevreden” en “Ze hebben veel ervaring in de wereld van de bestuurders en wethouders.”

Afronding

De respondenten geven een positieve beoordeling voor de afronding van de loopbaantrajecten. Aan het einde is er een eindrapportage naar de opdrachtgever. Enkele citaten: “Ze verzorgen volgens de regels de rapportage. Omdat er een wachtgeldverplichting is, moet ik daar scherp op zijn”, “Er is een eindgesprek geweest. Ik had toen een baan voor 0,6 fte gevonden en we zouden vervolgens nog even kijken of we iets meer konden vinden” en “De controle op het traject hebben wij uitbesteed aan een andere organisatie en ik word summier op de hoogte gesteld van het resultaat. Soms loopt het traject nog door, omdat er nog een opleiding volgt of het resultaat nog niet optimaal is. Over de daadwerkelijke afronding hoor ik als opdrachtgever niet echt iets vanuit LoopbaanNaPolitiek.” Met de kandidaten wordt het traject aan het einde geëvalueerd. Volgens de opdrachtgevers vindt met hen in de meeste gevallen geen evaluatie plaats, maar de mogelijkheid wordt wel geboden om te evalueren als er bijzonderheden zijn en/of als zij het nodig vinden. Ter illustratie: “Er is geen standaard evaluatie, maar als mij iets opvalt hebben we daar contact over” en “Met mij als opdrachtgever wordt niet geëvalueerd, maar er is wel feedback mogelijk. Bij bijzonderheden is er wel contact en zo kan ik de vinger aan de pols houden.” Er is een limiet aan de duur van het traject, maar na afloop is er altijd nog wel ruimte voor een stukje ondersteuning en nazorg. “Het contact tijdens en na het traject was heel plezierig. Ik heb na afloop nog begeleiding gehad bij het zoeken van een werkkring voor iets meer uren en ik kan de coach altijd nog benaderen als ik hulp nodig heb”, geeft een van de geïnterviewden aan. Men is tevreden over de resultaten die zijn behaald in de trajecten, wat naar voren komt in de volgende uitspraken: “Ze hebben een goed totaalpakket geleverd en daarbij was met name de ‘klik’ met de coach belangrijk” en “Ze houden zich aan de regels die ervoor gelden en ik hoor geen negatieve geluiden over de trajecten.”

Organisatie en Administratie

Over de organisatie en administratie van het bureau worden in de interviews alleen maar positieve geluiden gehoord. Er wordt gesproken over het gebruik van vaste contactpersonen en goede bereikbaarheid via de telefoon en e-mail. “Ze reageren altijd heel snel op mijn vragen en dat loopt meestal via mijn vaste contactpersoon” en “Je wordt altijd snel teruggebeld.” Ook de flexibiliteit in het traject wordt als positief punt genoemd. “Bij alles in het traject staat de kandidaat centraal”, aldus een zeer tevreden referent. De afspraken worden correct nagekomen en de facturen kloppen met de uitgebrachte offerte. “De offerte is duidelijk en binnen de normen. Als er iets extra nodig is, dan wordt dat vooraf keurig aangegeven, vertelt een van de geïnterviewden.

Relatiebeheer

Bij twee van de geïnterviewden is er geen sprake van relatiebeheer en zij geven dan ook geen score. Een van hen geeft aan dat hij dit wel prima vindt. Toch zou hij het wel nuttig vinden om bijvoorbeeld twee keer per jaar bij elkaar te komen en ervaringen uit te wisselen. Van de anderen laat de meerderheid zich positief uit over de manier waarop LoopbaanNaPolitiek de relatie met de klant onderhoudt. Enkele citaten: “Een paar keer per jaar organiseren ze bijeenkomsten met kandidaten en oud-kandidaten en dat is heel plezierig. Je kunt dan onderling tips en ervaringen uitwisselen”, “Ik heb een goed contact met mijn vaste aanspreekpunt”, “Met name in het dossier hebben we contact met elkaar. Ik denk dat het prettig en nodig is om meer contact te hebben, maar wij zitten in het traject eigenlijk aan de zijlijn. Persoonlijk zou ik wel wat meer contact willen” en “Het contact is gerelateerd aan het traject en dat is voldoende. Ik kan me wel voorstellen dat we in gesprek gaan over wat zij verder aan mogelijkheden bieden. Dat zou ik wel op prijs stellen.” Een van hen heeft nog wel de volgende tip: “Het zijn vaak lange trajecten met bijvoorbeeld op het einde nog een opleiding en ik zou graag nog eens wat terughoren van LoopbaanNaPolitiek over het resultaat als het traject echt helemaal is afgerond.” Een ander geeft een neutrale score, omdat het prettige contact wel gerelateerd is aan de lopende trajecten en hij daarnaast informatieverstrekking via bijvoorbeeld een nieuwsbrief wel zou waarderen.

Prijs-kwaliteitverhouding

Een van de respondenten geeft geen score op dit onderdeel, omdat hij geen vergelijking heeft gemaakt met soortgelijke trajecten bij andere bureaus. De overige geïnterviewden geven een positieve beoordeling voor de prijs-kwaliteitverhouding. Ter illustratie: "Hun prijzen zijn conform de markt. Er zit weinig verschil in prijzen tussen de verschillende bureaus", "Qua prijzen kijken de bureaus naar elkaar en zit er dus niet echt verschil in", "Het kost wel een boel geld, maar ik snap de noodzaak van de wachtgeldregeling voor wethouders en die veiligheid inbouwen is ook goed", "Ze voldoen aan de wetgeving. Ik ben best kritisch op de normen die zijn afgesproken en ik kan daarover in gesprek met hen" en "Hun prijzen zitten binnen de bandbreedte van de regeling."

Tevredenheid projectuitvoering / samenwerking totaal

Alles bij elkaar genomen zijn de referenten tevreden of zeer tevreden over de uitvoering van de trajecten en de samenwerking met LoopbaanNaPolitiek daarin. De positieve punten komen ook naar voren in de volgende citaten: "Alles verloopt heel soepel en volgens de regels", "Ze zijn echt gericht op de voormalig bestuurder, want dat is een andere dynamiek. Ze hebben een professionele en persoonlijke benadering in het traject", "Ik heb een heel goed contact met het administratieve gedeelte van het bureau", "Ze zetten hun netwerk in, waardoor bestuurders uitgenodigd worden op gesprek. Ook geven ze goede feedback aan de bestuurders over hoe ze zich presenteren", "Vergeleken met andere bureaus zijn hun rapportages uitgebreider, waardoor het verloop van het traject goed te controleren is", "Ze zijn heel benaderbaar voor de bestuurder en kunnen de juiste netwerken aanboren. Ze zijn specialist op dat punt" en "Voor zover mijn ervaring met hen vind ik dat ze prima kwartaalrapportages verzorgen. Als er iets is, nemen ze contact op met mij en ze zijn voor mij prettig in de omgang en beschikbaar voor overleg." Enkele referenten hebben nog wel een aandachtspunt of tip voor het bureau en verwoorden dit als volgt: "Misschien kan de lay-out van de nieuwsbrief wat meer aangepast worden aan de huidige tijd", "In zijn algemeenheid zijn de rapportages wel wat veel een kopie van de voorgaande rapportages" en "Misschien kunnen we kijken hoe we van beide kanten het proces wat beter kunnen monitoren met vanuit de gemeente wat meer druk en strengere regelgeving op het gebied van het wachtgeld." Men is bereid om LoopbaanNaPolitiek aan te bevelen aan anderen.

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur Mevrouw P. Verhoeven voerde met LoopbaanNaPolitiek op 02-03-2023.

Algemeen

LoopbaanNaPolitiek (hierna: LNP) is een onafhankelijk, landelijk outplacementbureau voor politieke ambtsdragers (wethouders, waterschapsbestuurders, gedeputeerden, en Kamerleden) in Nederland. Zij coacht, adviseert en begeleidt (oud) politici in het kader van de (pre) Appa-regeling met loopbaanbegeleiding en outplacementtrajecten in het vervolg van hun (politieke) loopbaan. Voorts heeft de organisatie een eigen leergang ontwikkeld. LNP is een landelijke organisatie met een groot netwerk in openbaar bestuur, overheid en bedrijfsleven en met eigen kantoren in Den Haag en Haarlem. Negentig procent van de kandidaten vindt binnen een jaar passend werk. De inkomsten die uit werk worden gegenereerd worden verrekend met het wachtgeld. Bij vijftienvijftig procent van de kandidaten kan het wachtgeld binnen het eerste jaar worden stopgezet.

Kwaliteit

LNP werkt met een team van zo'n twintig adviseurs/coaches. Zij zijn allen gecertificeerd als coach of loopbaanadviseur en afkomstig uit de eigen doelgroep (oud politiek ambtsdragers en bestuurders). Ervaring met het politieke werkveld en het hebben van een netwerk is dan ook een vereiste voor hun inzet. Alle adviseurs/coaches werken als zzp'er en hebben een eigen praktijk of ander (relevant) werk. Politici/bestuurders beschikken vaak over een goed netwerk. Maar een groot deel van dit netwerk is geheel verbonden aan hun politieke functie. Bij het vertrek uit die politieke functie verdwijnt vaak een groot deel van het netwerk. Bovendien worden politiek ontwikkelde competenties niet altijd op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven (h)erkend. Een goede herpositionering met een herkenbaar competentieprofiel voor de arbeidsmarkt is daarom noodzakelijk. Met behulp van een gedegen loopbaan-assessment zorgt LNP ervoor dat competenties scherp in beeld komen en er een helder persoonsprofiel voor de actuele arbeidsmarkt wordt neergezet. Bovendien wordt er geïnvesteerd in een aanvullend netwerk. Hiertoe organiseert LNP onder meer vier keer per jaar een netwerkbijeenkomst met een inhoudelijk thema en gastsprekers. Onderling wordt regelmatig aan professionalisering gedaan en is er overleg over lopende trajecten, zodat alle expertise en netwerkcontacten voor alle kandidaten binnen handbereik zijn. Met regelmaat worden de instrumenten voor het assessment onder de loep genomen, doorontwikkeld of worden er nieuwe instrumenten aan het instrumentarium toegevoegd. Met de kandidaten onderhoudt men nauw contact; opdrachtgevers ontvangen eens per kwartaal een voortgangsrapportage.

Continuïteit

LNP streeft naar maximale kwaliteit waarbij de mens centraal staat. Haar onderscheidend vermogen komt vooral voort uit het feit dat alle trajecten tot maatwerktrajecten worden gemaakt waarbij de partners, psychologen en coaches streven naar het hoogste rendement. Zij gaan daarbij uit van de volgende kernwaarden: Inleven, Inspireren en Resultaat (bereiken). Hiermee heeft LNP al vele kandidaten met succes op weg geholpen naar het vervolg van hun loopbaan. Op basis van de goede resultaten van het uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek en de informatie die tijdens het gesprek is verstrekt acht Cedeo de continuïteit van LoopbaanNaPolitiek voor de komende tijd voldoende geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

Als onafhankelijk bureau wil LNP met haar uitgebreide outplacementprogramma, masterclasses en workshops de belangrijkste loopbaanbegeleider voor politici in Nederland zijn. Persoonlijke aanpak op maat en gegarandeerd resultaat staan centraal. LNP streeft naar een 'fair share' van 25% marktaandeel. De afgelopen periode heeft de organisatie haar opdrachten onder meer verworven door aanbestedingsprojecten van gemeenten. LNP heeft deze vooral gewonnen op basis van de goede kwaliteit van dienstverlening. Het ligt echter in de lijn der verwachting dat in de toekomst aan individuele bestuurders meer keuzevrijheid wordt geboden bij de selectie van een bureau. LNP zet daarbij in op kwaliteit van dienstverlening en het verwerven van naamsbekendheid door gerichte marketingacties te ondernemen. Onder meer wordt er wekelijks een mailing naar alle kandidaten en oud-kandidaten gestuurd, wordt de website zorgvuldig bijgehouden en is men actief op social media.

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