

Klanttevredenheidsonderzoek

Ormit Talent

28-11-2022



KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK

Dit instituutsrapport belicht de activiteiten van Ormit Talent 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 TRAINEES	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 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.

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 een 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 e-Learning
- Cedeo-erkend Coaching
- Cedeo-erkend Coach
- 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

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 Trainees

Aantal referenten geïnterviewd: 10

Score tevredenheid ①	1	2	3	4	5
Voortraject②				70%	20%
Offerte③			20%	30%	20%
Uitvoering				30%	70%
Consultants				70%	30%
Trainees				20%	80%
Natraject				40%	60%
Organisatie en Administratie④				50%	10%
Relatiebeheer⑤			40%	40%	10%
Prijs-kwaliteitverhouding⑥			60%	20%	10%
Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal				80%	20%

- ① 1 = zeer ontevreden
 2 = ontevreden
 3 = noch ontevreden/noch tevreden
 4 = tevreden
 5 = zeer tevreden
- ② Eén referent geeft geen score op dit onderdeel
 ③ Drie referenten geven geen score op dit onderdeel
 ④ Vier referenten geven geen score op dit onderdeel
 ⑤ Eén referent geeft geen score op dit onderdeel
 ⑥ Eén referent geeft geen score op dit onderdeel

Toelichting op de gegeven antwoorden:

Voortraject

In dit onderzoek worden de resultaten weergegeven van de traineeships die door Ormit Talent zijn bemiddeld/begeleid. Er zijn tien referenten bevroegd naar hun ervaringen met Ormit Talent. Ormit Talent is actief in de markt van young professionals. Op één referent na die een neutrale score geeft, zijn alle referenten (zeer) te spreken over het voortraject bij Ormit Talent. Er is ook een referent die geen score geeft op dit onderdeel omdat hij niet bij het voortraject betrokken is geweest. Enkelen werken al lang(er) met hen samen. Een van de referenten is ooit ook trainee bij Ormit Talent geweest. Voor anderen was de samenwerking nieuw. De meesten kenden Ormit Talent al van naam. Referenten vertellen over het voortraject: "Wij hadden een consultant in huis die al ervaring had met Ormit. Toen we wat krap zaten op de afdeling qua bezetting heeft hij ons aan hen voorgesteld. Al vrij snel werden er kandidaten aan ons voorgesteld. Het in huis halen van een trainee heeft voor ons voor- en nadelen.

Aan de ene kant is het prettig om nieuwe aanwas binnen te halen; jonge mensen met een frisse kijk op de wereld. Aan de andere kant zoeken wij wat meer vastigheid. De trainees hebben immers maar een dienstverband van maximaal twee jaar”, “In onze organisatie ligt de gemiddelde leeftijd hoog. Wij moesten een plan maken voor het werven van jong talent en hebben de relatie met Ormit Talent nieuw leven ingeblazen. Ormit is vooral sterk in het leveren van toekomstige leiders; managementtrainees. Niet zo zeer in het leveren van technisch personeel. Het is een net, transparant bedrijf. Ze kunnen goede profielen opstellen” en “Wij hebben in het voortraject drie partijen met elkaar vergeleken. Ormit Talent heeft een goede presentatie gegeven. Op basis van hun verhaal en hun prijsstelling hebben wij voor hen gekozen”. Ook een ander merkt op dat de keuze op Ormit Talent is gevallen na afweging van de prijs, de kwaliteit en de begeleiding die wordt geboden.

Offerte

Drie referenten zijn niet bij het offertetraject betrokken geweest. Zij geven daarom geen score op dit onderdeel. Vijftig procent van de referenten is (zeer) tevreden over de afspraken die zijn gemaakt en de doorloopsnelheid van het offertetraject. Zij geven allen een positieve score (“tevreden” of “zeer tevreden”). Men vindt de inhoud van de overeenkomst duidelijk en in heldere taal geschreven. Twee referenten geven echter een neutrale score. De een vindt het jammer dat de prijzen weinig onderhandelbaar zijn. De ander doet dat omdat er elke keer een nieuwe prijs wordt vastgesteld. De basisafspraken zijn in een mantelovereenkomst vastgelegd. Referenten vertellen voorts dat voor aanvang van ieder traject de leerdoelen van de trainee en een inhoudelijk plan worden afgestemd en vastgesteld. Dit gebeurt in goed overleg.

Uitvoering

Over de manier waarop Ormit Talent de verschillende traineeships ten uitvoer heeft gebracht zijn alle referenten (zeer) tevreden. Nadat er een intentieverklaring is getekend om met elkaar samen te gaan werken worden er mogelijk geschikte kandidaten geselecteerd en voorgesteld. Men vertelt dat er goed kan worden aangegeven of er behoefte is aan een beginnend of een ervaren trainee. Een referent vertelt: “De werkwijze van Ormit spreekt ons erg aan. Zij kunnen de markt goed scannen en weten de juiste mensen voor te stellen. Wij zijn goed betrokken bij de assessments.” Ook anderen vinden dat er goede kandidaten worden voorgesteld. Ter illustratie: “Qua inhoud sloten de kandidaten goed aan. Of zij ook helemaal in onze cultuur passen vind ik wat lastiger in te schatten”, “Weliswaar is het menstype dat wordt voorgesteld heel verschillend. Maar alle talenten die zij voorstellen hebben vaak veel potentie; beter dan bij andere, soortgelijke aanbieders. Bovendien speelt de beschikbaarheid vaak een rol” en “De vaardigheden en de capaciteiten van de kandidaat sloten goed aan. Ook de persoonlijkheid van de kandidaat paste goed.” Allen vinden dat er echte high potentials worden voorgesteld. Voorts vertellen referenten dat er een goede samenwerking met de begeleider bestaat: “Wij kunnen elkaar goed challengen”, aldus een van hen. Alle referenten laten weten dat met de uitvoering aan de verwachtingen is voldaan. Dit dankt men mede aan de goede begeleiding van Ormit. Een van de referenten vertelt inmiddels twee trainees in vaste dienst te hebben kunnen nemen nadat hun traineeship van twee jaar erop zat.

Consultants

Dertig procent van de referenten is “tevreden” over de consultants van Ormit Talent. Zeventig procent is zelfs “zeer tevreden”. Een referent vertelt: “De consultant heeft onze organisatie goed doorgrond. Hij heeft goed gekeken naar wat voor type mens er bij ons zou kunnen passen en wat voor type manager daaraan gekoppeld zou moeten worden. Alle kandidaten die hij heeft voorgesteld waren allen voldoende geschikt; een goede match met onze organisatie” Referenten vertellen voorts dat de trainees vanuit Ormit Talent een coach (manager) aangewezen krijgen. De trainees volgen trainingen gedurende de looptijd van het traject en onderhouden regelmatig contact met hun begeleider. Tussentijds vinden er eveneens evaluatiegesprekken plaats waaraan zowel de trainee, als de consultant/begeleider en de opdrachtgever deelnemen. Referenten vertellen: “De consultant kent onze organisatie heel erg goed en kent daardoor onze behoeftes. Bovendien weet hij ook veel over de sector waarin wij opereren. Hij pakt goed zijn rol als coach/begeleider” en “De consultants bieden goede begeleiding. Er is niets wat ik mis. Wij hebben regelmatig onderling contact. Binnenkort wordt de consultant uitgenodigd voor het afscheid van onze trainee” en “Wij krijgen hele positieve feedback terug over het programma dat Ormit voor haar talenten uitrolt. Wij horen positieve geluiden over de cursussen en workshops. Het programma van Ormit heeft veel toegevoegde waarde”.

Trainees

Men vindt de trainees die door Ormit Talent worden voorgesteld van goed niveau. Men noemt hen onder meer “aanpakkers met een goede mentaliteit”. Ter toelichting vertellen referenten: “De trainees werken keihard mee. Het zijn ambitieuze mensen die doorgaans veel in hun mars hebben. Zij werken gedurende het traject ook aan hun persoonlijke leerdoelen. Ormit biedt daar goede begeleiding bij”, “Ik ben bijzonder gecharmeerd van de kandidaten die zij aanleveren. Wij hebben nog nooit iemand vroegtijdig weggestuurd of zo. Ik ben onder de indruk van de talenten die zij leveren. Ormit levert vooral managementtrainees. Een andere leverancier levert meer developers” en “De kandidaat had een goed lerend vermogen en is heel snel, vol overgave, zelfstandig aan de slag gegaan.” Op dit onderdeel worden de hoogste scores gegeven: twintig procent is “tevreden” over de trainees; tachtig procent is “zeer tevreden”.

Natraject

Ook de wijze waarop de trajecten worden afgerond kunnen de goedkeuring van de referenten wegdragen. Allen geven een positieve score op dit onderdeel. Referenten vertellen: “Er is een eindgesprek geweest. Wij hebben formele rapportages ontvangen. De kandidaat zelf moest ook een eindrapport schrijven. De leerdoelen zijn vooraf, tussentijds en na afloop in een driegesprek besproken. Dan zie je een mooie ontwikkeling. Wanneer het contract met de trainee afloopt, kan het zijn dat het project waaraan hij werkzaam was nog niet is afgerond. Soms wordt het contract met de trainee dan verlengd”, “De trajecten zijn heel erg gericht op (persoonlijke) ontwikkeling. Er is getoetst of de leerdoelen zijn bereikt en waar de kandidaat bijvoorbeeld tegenaan is gelopen” en “Twee trainees hebben hun eigen functie ontwikkeld en zijn bij ons in dienst genomen. Het project is afgerond en er heeft een goed eindgesprek plaatsgevonden. De inzet van jonge, ambitieuze mensen in onze organisatie werkt positief. Ik vind het jammer dat ze nu niet meer nodig zijn!”

Organisatie en Administratie

Niet alle referenten hebben zicht op de organisatie en administratie van Ormit Talent. Het contact en de administratieve afwikkeling van de trajecten is bij sommigen aan anderen binnen hun organisatie voorbehouden. Zij hebben er geen omkijken meer naar gehad en ook nooit iets negatiefs gehoord. Vier referenten geven daarom geen score op dit onderdeel. De overige referenten geven allen een positieve score en zeggen bijvoorbeeld: “Ik heb elke maand de uren geaccordeerd. De facturen kwamen daarmee overeen.” Anderen vertellen weinig met de organisatie en administratie van doen te hebben gehad, maar menen dat alles op de achtergrond goed verloopt. “Er is nooit gedoe”, verwoord een van hen zijn tevredenheid.

Relatiebeheer

Veertig procent van de referenten geeft het relatiebeheer van Ormit Talent een neutrale score. De overige referenten die een score op dit onderdeel geven (vijftig procent) geven de score “tevreden” of “zeer tevreden”. Eén referent scoort niet. Hij heeft geen zicht op het relatiebeheer. Referenten vertellen dat Ormit Talent werkt met accountmanagers die informatieve gesprekken met de opdrachtgevers voeren. Anderen vertellen dat Ormit zo af en toe nieuwsbrieven verstuurd. En weer een ander vertelt dat er na afloop van het contract met de trainee is gevraagd of er behoefte was aan opvolging. Laatstgenoemde referent meldt dat, mocht dit aan de orde zijn, hij Ormit Talent dan wederom zou uitnodigen voor een gesprek, evenals andere partijen. Enkele referenten die een neutrale score geven, menen dat er iets frequenter contact zou kunnen zijn. “Er valt meer uit te halen”, verwoord een van hen. Een ander geeft aan: “Ik heb eigenlijk alleen contact met de begeleider. Soms word ik wel eens met een nieuwkomer geconfronteerd; verder merk ik niet zo veel van het relatiebeheer.” De anderen zeggen: “Iets meer zichtbaarheid zou fijn zijn” en “Ze laten niet specifiek blijken ons als klant te waarderen”.

Prijs-kwaliteitverhouding

Over het algemeen vindt men de tarieven van Ormit Talent acceptabel. De meeste referenten vinden de tarieven aan de hoge kant. Zestig procent van de referenten geeft daarom een neutrale score op dit onderdeel. Zij lichten onder andere toe: "Ik vind Ormit Talent niet goedkoop. Voor de prijs die je betaalt voor een traineeship van een half jaar kun je ook iemand een jaarcontract aanbieden. Je betaalt voor een stukje flexibiliteit. Aan de andere kant heeft de trainee zijn werk goed gedaan en zijn de doelstellingen gehaald. Dat blijf je relateren aan de prijs..." Dertig procent geeft de score "tevreden" of "zeer tevreden". Zij zijn van mening dat Ormit Talent marktconforme tarieven hanteert. Weliswaar vinden zij de prijs "fors", maar er wordt naar hun mening voldoende kwaliteit geleverd. Een van hen verwoordt dit als volgt: "Ormit Talent zit wat hoger in de markt, maar hun toegevoegde waarde legitimeert dat. Wanneer je onbekend met hen bent dan kun je daar wellicht tegenaan hikken en zouden de tarieven een drempel kunnen zijn. Maar je krijgt wél de high potentials." Tot slot geeft één referent geen score op dit onderdeel. Hij heeft geen zicht op de prijs/kwaliteitverhouding.

Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal

Aan het eind van het onderzoek luidt de conclusie dat alle referenten (zeer) tevreden zijn over de trainees van Ormit Talent en de wijze waarop met hen wordt samengewerkt. Enkele uitspraken die de tevredenheid van de referenten onderstrepen: "Wij hebben prettig samengewerkt met Ormit Talent. Er was goede communicatie en goede begeleiding. Het is een professionele organisatie", "De trainees hebben onze afdeling echt verder gebracht. Ik vind het jammer dat ze weg zijn. Zij brengen een andere dynamiek en wat reuring met zich mee. Ik heb superfijn met ze samengewerkt!" en "De trainees zijn echt goed! Je ziet de betrokkenheid van Ormit Talent richting ontwikkeling. De trainees krijgen goede kansen en goede begeleiding! Weliswaar moet je er als organisatie ook zelf in investeren." Een referent geeft een verbeterpunt. Hij is van mening dat er wellicht meer aandacht op de trainingdagen zou kunnen zijn voor de verschillende culturen van organisaties. Het is hem opgevallen dat het tempo waarop trainees hun carrière willen vormgeven niet altijd strookt met wat organisaties kunnen bieden. Hij pleit ervoor hen daarop wat meer te coachen. Alle referenten zijn van harte bereid de traineeships van Ormit Talent aan te bevelen aan anderen. Een referent zegt daarover: "Ik heb zelf een mooie tijd bij Ormit Talent gehad en gun dat anderen ook. Wij zouden hen zo weer benaderen!"

Bezoekverslag

Dit bezoekverslag is opgesteld door Cedeo. Het vormt een samenvatting van het gesprek dat adviseur mevrouw mr. N.J. de Bok voerde met Ormit Talent op 28-11-2022.

Algemeen

Ormit is een bekende naam op het gebied van talent- en leiderschapsontwikkeling. Ormit is al sinds 1994 specialist in traineeships en heeft twee vestigingen; één in De Bilt en één in Eindhoven. In totaal werken er ongeveer 250 betrokken en bevlogen medewerkers die, met de organisaties waarmee samen wordt gewerkt, ambities van organisaties en mensen realiseren. Door het vinden, ontwikkelen en binden van toptalent dat de potentie heeft om het perspectief van organisaties te veranderen maakt Ormit organisaties succesvoller. Ormit gelooft dat trainees die leiden met hoofd én hart, niet alleen snel en blijvend resultaat leveren, maar écht betekenis hebben voor de mensen om hen heen en de organisaties waarvoor ze werken. De trainees die aan Ormit zijn verbonden, omarmen uitdagingen door gebruik te maken van analytische en verbindende kwaliteiten. Ormit staat voor openheid, lef en persoonlijk leiderschap, dit geldt niet alleen voor de trainees maar ook voor Ormit als organisatie. Ormit biedt trainees twee verschillende trajecten; de incompany- en de multicompany trajecten. Voor beide trajecten geldt dat de trainees gestimuleerd worden om het beste uit zichzelf en anderen te halen waardoor hun unieke talenten verder worden ontwikkeld en zij direct resultaat kunnen leveren bij organisaties. Daarnaast zijn er ook andere, flexibele trajecten mogelijk waarbij er nog beter wordt ingespeeld op de wensen van de opdrachtgever.

Kwaliteit

De trainees krijgen bij Ormit een persoonlijke talent development manager die hun gedurende het hele traject bijstaat, ondersteunt en adviseert. Deze talent development managers zijn stuk voor stuk specialist en goed opgeleid binnen Ormit. Zij hebben regelmatig contact met de trainee en met de begeleider binnen de organisatie en bespreken dan alles wat met de traineeship en/of de trainee te maken heeft. Er zijn minimaal drie van dit soort momenten per opdracht maar indien dat gewenst is, zijn er meer contactmomenten mogelijk. Binnen Ormit is er een matchmakelaar die ervoor zorgt dat trainees bij de juiste opdracht terecht komen. Dit is belangrijk omdat in de visie van Ormit de juiste mensen op de juiste plek duurzaam succes creëren bij een organisatie. Kwaliteit staat bij Ormit hoog in het vaandel en er wordt continu gewerkt aan het handhaven van de hoge standaarden waaraan voldaan dient te worden. Ormit organiseert met enige regelmaat inspiratiesessies en alumnibijeenkomsten om contact te houden met de (ex-)trainees. Uit het onderzoek dat door Cedeo is uitgevoerd, blijkt dat opdrachtgevers erg tevreden zijn over de snelle reacties en het snelle handelen van Ormit en de manier waarop er wordt ingespeeld op (actuele) ontwikkelingen .

Continuïteit

Ormit is een bekende naam bij veel grote bedrijven. Zij maken regelmatig gebruik van de diensten van Ormit bij zowel multicompany- als incompany trajecten. Daarnaast worden er, zoals eerder gezegd, ook flexibele trajecten aangeboden. Hiermee laat Ormit zien rekening te houden met ontwikkelingen in de markt en maatschappij. Ormit ziet zichzelf als partner in talentvraagstukken en dat is iets dat in de loop der tijd niet is veranderd. Ormit heeft de afgelopen vijftienvier jaar verschillende diensten ontwikkeld maar is altijd trouw gebleven aan de kern van het bedrijf; het vinden van jonge talenten en ze helpen bij het ontwikkelen tot jonge leiders en hen verbinden aan de juiste organisaties. Dat dit wordt gewaardeerd door de opdrachtgevers blijkt wel uit het onderzoek dat door Cedeo is uitgevoerd, hieruit komt een grote tevredenheid naar voren. Op basis van het goede resultaat van het uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek, de gerichte zorg voor kwaliteit en de informatie die tijdens het interview is verstrekt, acht Cedeo de continuïteit voor de komende periode dan ook geborgd.

Bedrijfsgerichtheid

Ormit heeft altijd oog en oor voor wat er leeft bij klanten, opdrachtgevers, trainees en in de maatschappij. Zoals is er een Raad van Advies die voor input op dit gebied zorgt, maar ook tijdens de inspiratiesessies en de bijeenkomsten van alumni komt er relevante feedback naar voren. Daarnaast hebben de accountmanagers veel contact met opdrachtgevers om precies de wensen te bepalen waardoor er een juiste match kan worden gemaakt. Nieuwe programma's worden ontwikkeld als de markt daar om vraagt. Een voorbeeld van het inspelen op actuele ontwikkelingen is de opening van een vestiging op de High Tech Campus in Eindhoven. Hier zit Ormit midden in het centrum van de regio Brainport. De talenten van Ormit zijn daar de verbinders tussen tech en business. Uit dit alles blijkt wel dat Ormit goed aanvoelt waar behoefte aan is en zeer bedrijfsgericht werkt.

Conclusie van de Stichting Cedeo Bedrijfsopleidingen

Op basis van de positieve uitslag van het uitgevoerde Klanttevredenheidsonderzoek is het bureau toegestaan voor de periode van twee jaar het predikaat 'Cedeo-erkend' te voeren.

Daarnaast heeft het instituut recht op:

- De mogelijkheid om gebruik te maken van de vermelding 'Cedeo-erkend' voor PR-activiteiten
- Positieve advisering via de Cedeo-helpdesk
- Opname van de bureau informatie op de websites van Cedeo, inclusief aanbod en het uitgevoerde klanttevredenheidsonderzoek: www.cedeo.eu / www.cedeo.nl