

Klanttevredenheidsonderzoek

Stichting Ouderschap Blijft

13-05-2026



Inhoudsopgave

Inhoud

| | |
|---|----|
| Profiel van Stichting Ouderschap Blijft | 2 |
| Samenvatting | 2 |
| Sterke punten - Cedeo Open opleidingen | 3 |
| Aandachtspunten - Cedeo Open opleidingen | 4 |
| Klanttevredenheidsonderzoek – Cedeo Open opleidingen | 6 |
| Scores | 6 |
| Toelichting op scores | 7 |
| Voortraject | 7 |
| Opleidingsprogramma | 8 |
| Uitvoering | 9 |
| Opleiders | 11 |
| Trainingsmateriaal | 13 |
| Accommodatie | 15 |
| Natraject | 17 |
| Organisatie en Administratie | 19 |
| Relatiebeheer | 20 |
| Prijs-kwaliteitverhouding | 21 |
| Tevredenheid opleiding / samenwerking totaal | 22 |
| Trends in bedrijfsopleidingen | 23 |
| Cedeo-erkenning | 24 |
| Achtergrond | 24 |
| Criteria | 24 |
| Methode | 24 |
| Procedure | 25 |
| Conclusie van Cedeo | 26 |

Profiel van Stichting Ouderschap Blijft



Stichting Ouderschap Blijft ontwikkelt en verzorgt trainingen voor professionals die werken met gezinnen in complexe scheidingssituaties. De organisatie richt zich op het overdragen van een gestructureerde methodiek voor bemiddeling en begeleiding van ouders en kinderen van 0 tot 18 jaar. De methodiek is gebaseerd op een combinatie van wetenschappelijke inzichten en praktijkervaring. Het opleidingsaanbod bestaat uit onder meer een methodiektraining, introductietraining en verdiepende modules. De opleidingen bestaan uit een combinatie van bijeenkomsten, online leren en praktijkopdrachten. Kennisoverdracht, oefening, reflectie en toepassing op eigen casuïstiek worden hierin gecombineerd. De trainingen zijn SKJ-geaccrediteerd en de methodiek opgenomen in de databank Effectieve Jeugdinterventies van het NJi.

Samenvatting

De blended methodiektraining van Stichting Ouderschap Blijft wordt door de deelnemers positief beoordeeld. De opleiding onderscheidt zich met name door de hoge kwaliteit van de opleiders, de sterke inhoudelijke opbouw en de directe toepasbaarheid in de praktijk.

De opleiders vormen een duidelijke kracht van de training. Deelnemers waarderen hun deskundigheid, ruime praktijkervaring en het vermogen om een veilige en open leeromgeving te creëren. Ook de uitvoering van de trainingsdagen wordt hoog gewaardeerd. De combinatie van theorie en praktijk, de afwisseling in werkvormen en de ruimte voor individuele vragen dragen bij aan een waardevolle leerervaring.

Het opleidingsprogramma en de online leeromgeving worden inhoudelijk als sterk beoordeeld en bieden een goede basis voor voorbereiding en verdieping. Het voortraject verloopt overwegend soepel; de aanmelding is toegankelijk en de verstrekte informatie wordt over het algemeen als toereikend ervaren. De respondenten die een oordeel geven over de prijs-kwaliteitverhouding zijn positief en beschouwen deze als passend bij de geboden kwaliteit.

Naast deze sterke punten noemen deelnemers enkele aandachtspunten. Zo is er behoefte aan een terugkommoment of een andere vorm van nazorg. Daarnaast worden verbeterpunten genoemd ten aanzien van de timing van informatievoorziening, het onlinemateriaal en enkele organisatorische en administratieve processen. Ook wordt de bereikbaarheid van de trainingslocatie door een deel van de deelnemers als minder gunstig ervaren.

Ondanks deze aandachtspunten is het totaalbeeld overtuigend positief. Alle deelnemers zijn tevreden tot zeer tevreden en de bereidheid om de opleiding aan anderen aan te bevelen is hoog

Sterke punten - Cedeo Open opleidingen

Toegankelijke aanmelding en heldere voorinformatie:

Het inschrijfproces verloopt vlot en de vooraf verstrekte informatie wordt als adequaat ervaren.

“Ik was tevreden over de voorinformatie die ik heb gekregen. Duidelijk en volledig.”

Waardevolle trainingdagen met ruimte voor praktijk en discussie:

Respondenten waarderen de afwisseling, de ruimte voor individuele vragen en de praktijkgerichtheid.

“Heel erg zinvol. Goede opbouw, veel ruimte voor vragen en discussie en voldoende afwisseling. En af en toe een haakje naar de online omgeving. De voorbeelden waren heel toepasbaar.”

Deskundige opleiders met rijke praktijkervaring:

Trainers brengen hun eigen praktijkervaring in, stellen zich kwetsbaar op en creëren een veilige leeromgeving.

“Ik vond de trainers echt heel sterk. Ze hadden veel ervaring, gaven ruimte voor eigen inbreng, dachten mee met de deelnemers en gaven veel tips.”

Gunstige prijs-kwaliteitverhouding:

De respondenten die een oordeel geven over de prijs stellen de prijs in verhouding tot de geboden kwaliteit als reëel.

“Ik vind de prijs passend. Ik volg veel trainingen en sommige instanties durven hetzelfde bedrag te vragen voor één dag.”

Hoge algehele tevredenheid:

De tevredenheid in totaliteit is hoog en vrijwel iedereen geeft aan de methodiektraining aan anderen te zullen aanbevelen.

“Ik heb er veel van geleerd, vaardigheden en kennis opgedaan, en geleerd over mijn houding. Het heeft me echt veel gebracht.”

Aandachtspunten - Cedeo Open opleidingen

Timing informatievoorziening:

Het volledige programma en de toegang tot de online omgeving worden te kort voor de start aangeleverd.

“Het inschrijven ging prima, maar daarna duurde het erg lang voordat de informatie kwam met de praktische details, data, tijden, de online omgeving en de voorbereiding. Dit viel erg kort op de start van de training. Dit had ik liever eerder gezien.”

Verbetering online omgeving:

De online omgeving wordt ervaren als te tekstintensief met te langdurende filmpjes.

“Hoewel ik het online lesmateriaal inhoudelijk wel sterk vond, vond ik het veel te veel en weinig afwisselend. Dat kan veel beknopter.”

Verbeterpunten in communicatie en administratieve afhandeling:

Respondenten benoemen traagheid in administratieve processen, onduidelijkheid in communicatie en summiere feedback op opdrachten.

“De antwoorden op opdrachten lieten vaak lang op zich wachten en de feedback die ik kreeg was vaak kort; hooguit een paar zinnestjes.”

Behoeftte aan nazorg:

Er is behoefte aan contact na de training om de beklijving van de methodiek te verbeteren.

“Ik zou het zeer waarderen als er bijvoorbeeld na een half jaar een terugkomdag zou zijn. Ook even nabellen zou ik prettig vinden: hoe het ervoor staat en wat we nodig zouden kunnen hebben.”

Relatiebeheer wordt gemist:

Het ontbreken van structureel contact na afloop van de training wordt als gemis ervaren.



“Ik zou het fijn vinden om na een jaar of een half jaar, misschien via een nieuwsbrief, op de hoogte te worden gehouden van ontwikkelingen, tips of ideeën die relevant zijn voor mensen die de training hebben gevolgd.”

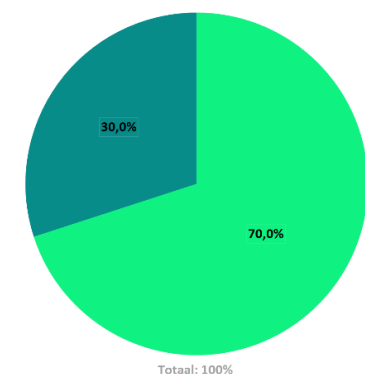
Klanttevredenheidsonderzoek – Cedeo Open bedrijfsopleidingen

Cedeo heeft gesproken met 10 referenten. In de onderstaande scoretabel staan de percentages bij de verschillende rubrieken op een schaal van 1-5 van 'Zeer ontevreden' tot 'Zeer tevreden' of bij 'Geen score'.

Scores

| Score | 1 Zeer ontevreden | 2 Onte­vreden | 3 Niet tevreden/ niet ontevreden | 4 Tevreden | 5 Zeer tevreden | Geen score |
|--|----------------------|------------------|--|---------------|--------------------|------------|
| Voortraject | | | | 70% | 30% | |
| Opleidingsprogramma | | | 20% | 50% | 20% | 10% |
| Uitvoering | | | 10% | 80% | 10% | |
| Opleiders | | | | 30% | 70% | |
| Trainingsmateriaal | | | 10% | 70% | 20% | |
| Accommodatie | | | 40% | 40% | 20% | |
| Natraject | | | 40% | 40% | 20% | |
| Organisatie en Administratie | | | 30% | 50% | 10% | 10% |
| Relatiebeheer | | | 20% | 40% | 10% | 30% |
| Prijs-kwaliteitverhouding | | | | 40% | 10% | 50% |
| Tevredenheid opleiding/ samenwerking totaal | | | | 90% | 10% | |

Toelichting op scores



Voortraject

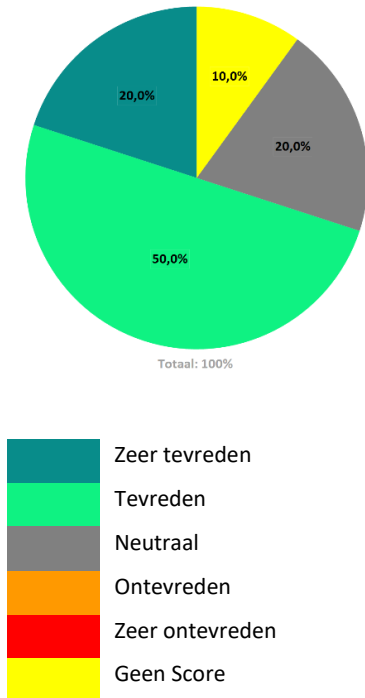
Aanmelding en voorinformatie

De respondenten komen via uiteenlopende routes bij Stichting Ouderschap Blijft terecht: via een bevriend collega, via een opdrachtgever, via de eigen werkgever of via de website. In vrijwel alle gevallen verloopt de aanmelding vlot en zonder problemen. De positieve ervaringen betreffen met name de toegankelijkheid van het inschrijfproces en de kwaliteit van de vooraf verstrekte informatie. Een respondent geeft aan: “Ik was tevreden over de voorinformatie die ik heb gekregen. Duidelijk en volledig.”

Onduidelijkheid over betaling en voorbereiding

Aandachtspunten die door meerdere referenten worden benoemd hebben betrekking op de communicatie. Een respondent geeft aan: “Het inschrijven ging op zich gemakkelijk. Daarna was het wel onduidelijk hoe het zat met betalen. Hoe en wanneer? Dat bleek later pas.” Bovendien stelt een geïnterviewde dat de tijdsinvestering voor de voorbereiding niet voldoende inzichtelijk was gemaakt: “Het was voor mij niet duidelijk dat er zoveel voorbereid moest worden. Ik had dat niet goed ingeschat. De hoeveelheid tijd die dat kost had wel explicieter gemeld mogen worden.” Ondanks deze opmerkingen zijn alle respondenten tevreden over het voortraject.

Opleidingsprogramma



Helderheid en verwachtingen

De beoordeling van het opleidingsprogramma loopt uiteen. De respondenten die positief oordelen, noemen het programma helder en volledig genoeg. Een geïnterviewde is specifiek te spreken over de e-learnings: “Ze hadden mooie e-learnings om voor te bereiden. Dat zat goed in elkaar.”

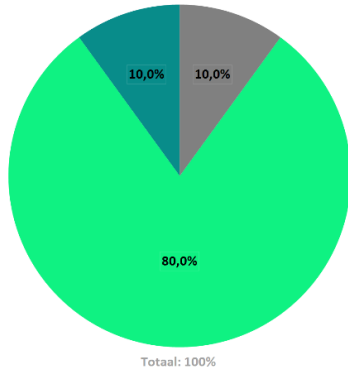
Inloggen en techniek

Referenten melden wisselende ervaringen met de techniek. Een respondent merkt op: “Het kostte mij geen moeite om in te loggen, maar ik begreep dat anderen technische issues ondervonden.” Een andere referent geeft aan: “Het inloggen ging op zich goed, alleen het systeem liep meerdere malen vast, waardoor ik me niet kon voorbereiden.”

Late aanlevering en koppeling online voorbereiding

Twee respondenten beoordelen het programma met een neutrale score 3. Een terugkerend aandachtspunt betreft het moment waarop deelnemers het volledige programma ontvangen. Meerdere referenten geven aan dat dit te kort voor de start van de training was. Een geïnterviewde merkt op: “Het inschrijven ging prima, maar daarna duurde het erg lang voordat de informatie kwam met de praktische details, data, tijden, de online omgeving en de voorbereiding. Dit viel erg kort op de start van de training. Dit had ik liever eerder gezien, ook omdat we veel moesten voorbereiden.” Volgens een andere geïnterviewde met een neutrale score ontbrak transparantie over de relatie tussen de omvangrijke online voorbereiding en de fysieke lesdagen. Deze respondent merkt op: “Het was duidelijk dat we heel veel moesten voorbereiden, maar het was voor mij niet helder op welke manier dit dan gekoppeld zou worden aan de lessen en hoe dit in verhouding staat tot elkaar.”

Uitvoering



Opbouw en praktijkgerichtheid

Over het geheel zijn referenten positief over de afwisseling tussen theorie en praktijk en de aandacht voor individuele vragen. Een geïnterviewde merkt op: “Heel erg zinvol. Goede opbouw, veel ruimte voor vragen en discussie en voldoende afwisseling. En af en toe een haakje naar de online omgeving. De voorbeelden waren heel toepasbaar.”

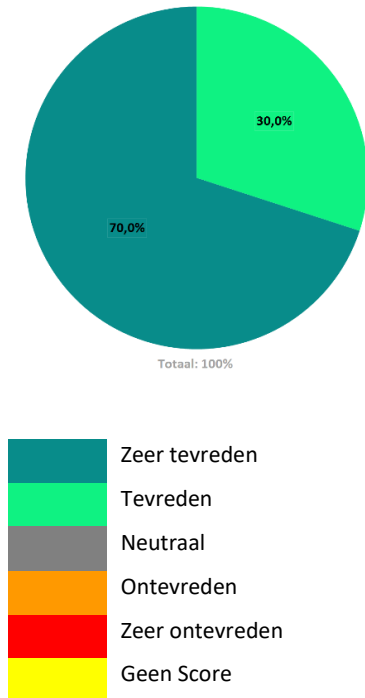
Groeps grootte

De groeps grootte en samenstelling wordt door de meeste respondenten als prima ervaren. Een referent waardeert de combinatie van deelnemers met en zonder praktijkervaring: “Het was een mix van mensen met ervaring in de praktijk en mensen zonder die ervaring. Voor mij was die mix interessant omdat we elkaar op die manier konden aanvullen.” Een andere geïnterviewde is minder te spreken over de groeps grootte: “Ik vond de groep echt te groot. We waren met zo’n 30 deelnemers. Vooral het programma op de laatste dag kwam daardoor niet goed uit de verf.”

Balans theorie en praktijk

Meerdere geïnterviewden plaatsen kanttekeningen bij de verhouding tussen theorie en praktijk. Een respondent merkt op: “Ik had het fijner gevonden als de invulling van de dagen meer praktijkgericht was, met meer afwisseling, meer doen, meer oefenen. Het was wel heel veel zenden.” Dezelfde geïnterviewde voegt toe: “Je zou denken dat als er in de online omgeving al zoveel droge theorie staat, tijdens de fysieke dagen de praktijk en het doen voorop moeten staan.” De respondent die een neutrale score geeft, merkt op dat oefenen lastig is wanneer deelnemers op dat moment niet actief in de praktijk werkzaam zijn. “Er was wel aandacht voor de implementatie van het geleerde in de praktijk, maar als je zelf zonder casuïstiek zit, is het lastig oefenen.”

Opleiders



Deskundigheid en praktijkervaring

Alle respondenten geven een hoge waardering voor de opleiders. Met name de rijke praktijkervaring van de trainers en de manier waarop zij die inbrengen tijdens de lessen wordt als zeer positief ervaren. Een respondent beschrijft: “De trainers waren erg sympathiek en gaven goede uitleg. Ze gaven veel praktijkvoorbeelden en het mooie was dat ze dit deden vanuit elk hun eigen perspectief. Ze lieten duidelijk zien hoe je binnen het protocol jezelf als persoon mee kan nemen. Daar heb ik erg veel aan gehad.” Een ander merkt op: “Ik vond de trainers echt heel sterk. Ze hadden veel ervaring, gaven ruimte voor eigen inbreng, dachten mee met de deelnemers en gaven veel tips.”

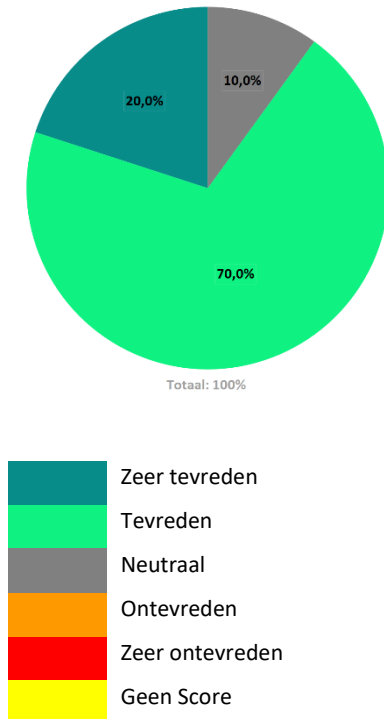
Rollenspel en kwetsbaarheid

Verschillende respondenten noemen als bijzonder pluspunt dat de trainers zelf deelnamen aan rollenspellen. Een geïnterviewde beschrijft: “Wat ik bijzonder vond is dat trainers zelf ook een rollenspel gingen spelen. Dit gaf ons als deelnemers de kans om even mee te kijken.” Een andere respondent voegt toe dat dit ook wat vraagt van de opleiders zelf, omdat zij zich daarin kwetsbaar en flexibel moeten opstellen. Meerdere geïnterviewden zijn te spreken over de toegankelijkheid van de opleiders en de leeromgeving die zij creëren. Een referent merkt op: “Ze maakten dat het heel veilig was om samen te oefenen.”

Tijdbeheer en sturing op groepsdynamiek

Drie referenten geven een iets lagere waardering en onderbouwen dit met een kanttekening over de sturing op groepsdynamiek. Wanneer cursisten langdurig eigen ervaringen inbrengen, grijpen de trainers niet altijd tijdig in, waardoor de geplande inhoud in de knel komt. Een geïnterviewde stelt: “Het enige dat ik graag anders had willen zien is dat er iets meer gestuurd werd op tijd en inbreng van cursisten. Er was daardoor te weinig tijd voor andere dingen. Dit is aangegeven waarna er op de laatste dag wel beter mee om is gegaan.” Hoewel trainers bijsturen op feedback, wordt het als wenselijk gezien dat zij hier proactiever op anticiperen.

Trainingsmateriaal



Online leeromgeving: inhoud en gebruiksgemak

Over de inhoudelijke kwaliteit van de online leeromgeving zijn de meeste referenten positief. Een respondent stelt: “Ik vond dat het online goed opgebouwd was, duidelijk en gemakkelijk te gebruiken. Een fijne combinatie van theorie, filmpjes, vragen en zelfreflectie.”

Omvang, gebruiksvriendelijkheid en actualiteit

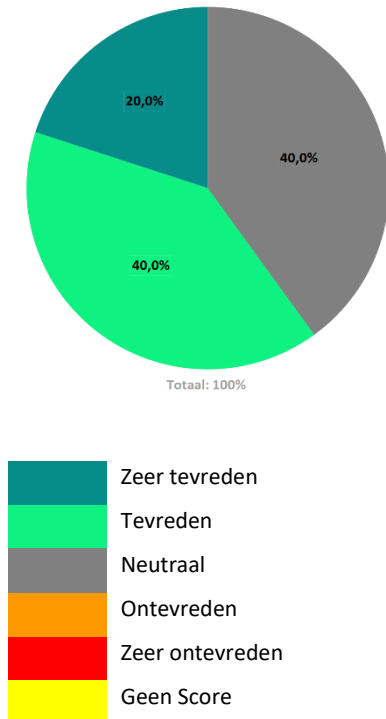
Tegelijkertijd zijn er ook kritische geluiden. Meerdere geïnterviewden ervaren de online omgeving als te tekstintensief en de filmpjes als langdradig. Een geïnterviewde merkt op: “Hoewel ik het online lesmateriaal inhoudelijk wel sterk vond, vond ik het veel te veel en weinig afwisselend. Dat kan veel beknopter.” Eén geïnterviewde geeft aan dat sommige onderdelen van het materiaal verouderd zijn: “Wat ik wel als verbeterpunt zou willen meegeven is dat sommige dingen een beetje verouderd waren, bijvoorbeeld de filmpjes. Er zou wel een keer een actualiseringsslag overheen mogen.” Eén respondent geeft een neutrale score en beschrijft de bezwaren: “Op de online omgeving heb ik best wel wat aan te merken. Er zaten behoorlijk wat spelfoutjes en vreemde zinsopbouw in, ik vond het ook niet zo gebruiksvriendelijk en de filmpjes aan het begin van de module vond ik overbodig en langdradig.”

De map als naslagwerk

Een terugkerend thema is de losse map die deelnemers kunnen bijbestellen. Een respondent merkt op: “Het was niet duidelijk dat we de map van tevoren hadden moeten bestellen. Eigenlijk vind ik dat de map gewoon onderdeel zou moeten zijn van de cursus en gewoon bij de prijs zit inbegrepen.”

Wie de map wél heeft, waardeert deze als naslagwerk. Een geïnterviewde beschrijft: “Ik heb de map besteld en vind dit heel waardevol als naslagwerk. Nog beter zou het zijn geweest als we de map van tevoren hadden kunnen inzien, want ik denk dat deze zeker ook geschikt is als voorbereiding.” Diezelfde respondent stelt dat de online omgeving als naslagwerk minder geschikt is, omdat het terugzoeken daarin lastig is.

Accommodatie



Toegankelijkheid en reistijd

De beoordeling van de accommodatie loopt sterk uiteen. Voor deelnemers uit randstedelijke gebieden is de centrale ligging prettig, maar voor respondenten uit andere regio's levert de locatie in Utrecht aanzienlijke reistijden op, met name in combinatie met de spits. Drie geïnterviewden geven hiervoor een neutrale score. Een respondent beschrijft: "Hoewel het complex heel netjes was en alles goed verzorgd was, was de bereikbaarheid en reistijd voor ons niet handig. We deden er 3,5 uur over om terug te komen." Een andere geïnterviewde stelt: "Een groot deel van de groep kwam uit onze regio en dan is Utrecht geen goede locatie. Met het OV zijn er slechte connecties waardoor je aan de auto gebonden bent; vervolgens heb je ook nog te maken met de spits, waardoor de reistijd erg lang is. Het zou beter zijn om naar de locaties van de deelnemers te kijken en de accommodatie daarop af te stemmen."

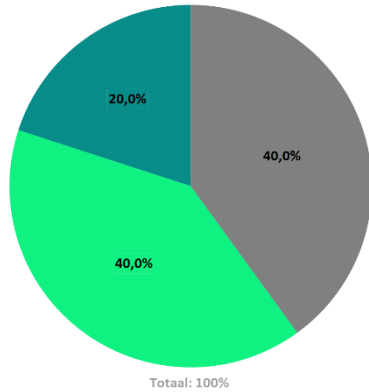
Parkeergelegenheid en faciliteiten

Meerdere referenten noemen het parkeren als een concreet knelpunt. Een respondent die hiervoor een neutrale score geeft, beschrijft: "De bereikbaarheid was top, in Utrecht ligt fijn centraal. Alleen het parkeren was echt drama, je moest echt vroeg komen om een plekje te kunnen bemachtigen."

Catering

Over de catering zijn de meningen verdeeld. Een geïnterviewde is positief: “De catering was geweldig en de gastvrouw ook, erg fijn. We werden echt in de watten gelegd.” Een andere respondent oordeelt kritisch: “De catering was wel heel sober. Als er staat dat er een lunch verzorgd wordt verwacht ik toch iets meer dan alleen een broodje.” Eén referent noemt als bijzondere situatie dat er geen rekening kon worden gehouden met haar allergie, waardoor zij de lunch miste. Voor het overige beoordeelt deze respondent de accommodatie als prima.

Natraject



Certificering en evaluatie

Na afloop van de driedaagse training ontvangen deelnemers een certificaat en wordt hen gevraagd een evaluatieformulier in te vullen. Daarnaast blijft de online leeromgeving nog een jaar beschikbaar. Een respondent is tevreden met dit aanbod en geeft aan: "Online kunnen we gewoon nog inloggen en met de map erbij is dit op zich voldoende. Ze hebben duidelijk aangegeven dat als er vragen zijn, we altijd bij ze terecht kunnen. Voor mij is dit prima."

Tevredenheid met beperkt natraject

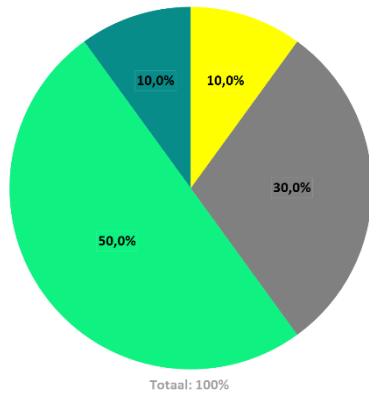
Meerdere geïnterviewden noemen dat er na afloop weinig tot geen persoonlijk contact is. Respondenten die een hoge waardering geven, benadrukken dat zij dit beperkte natraject als passend beschouwen bij de aard van de training. Een geïnterviewde stelt: "Ik vind dit eigenlijk ook wel prima. Het is gewoon een driedaagse training en daarmee is het klaar."

Behoeftte aan nazorg

Het totaalbeeld over het natraject is gematigd positief. Vier respondenten geven een neutrale score. Zij geven aan dat zij een terugkommoment of verdere nazorg zouden waarderen. Een geïnterviewde beschrijft: "Ik zou het zeker fijn vinden als er na een paar maanden een opfrismoment georganiseerd zou worden. Misschien een extra dagdeel of online samenkomen." Een andere respondent stelt: "Ik zou het zeer waarderen als er bijvoorbeeld na een half jaar een terugkomdag zou zijn. Ook even nabellen zou ik prettig vinden: hoe het ervoor staat en wat we nodig zouden kunnen hebben."

Eén geïnterviewde koppelt de neutrale score nadrukkelijk aan een bredere zorg over de implementatie in de praktijk: “Ik zou het toch wel aanbevelen om aandacht te besteden aan het kijken wat er nou precies beklijft en of methodiek in de praktijk zo wordt ingezet zoals is bedoeld.” Deze respondent observeert in de praktijk dat de methodiek soms op een niet-beoogde wijze wordt ingezet en dat een terugkomdag dit zou kunnen voorkomen.

Organisatie en Administratie



Wisselend beeld

Het beeld over de organisatie en administratie is wisselend: waar sommige geïnterviewden de organisatie als vlot en klantvriendelijk ervaren, lopen anderen tegen concrete knelpunten aan in communicatie, materiaalbeheer of administratieve afhandeling. Eén geïnterviewde geeft geen beoordeling, omdat het contact volledig via de opdrachtgever liep.

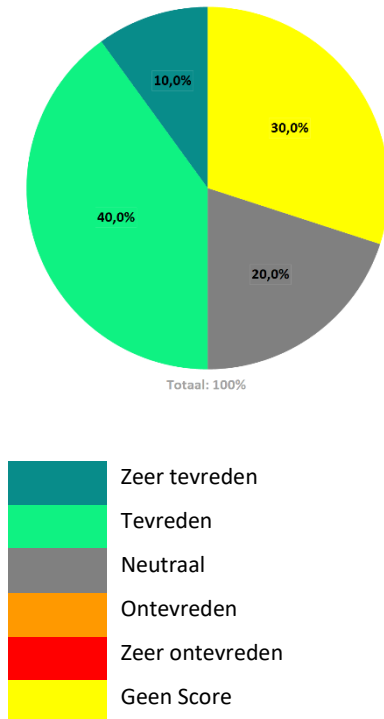
Bereikbaarheid en klantvriendelijkheid

De positieve respondenten zijn te spreken over de klantvriendelijkheid en bereikbaarheid. Een geïnterviewde erkent: “Je moest opdrachten insturen en daar kreeg je netjes antwoord op. Mijn ervaring is dat er snel en adequaat werd gereageerd.” Een andere geïnterviewde merkt op: “Ook al moest ik soms iets langer wachten, ik vind ze wel klantvriendelijk en toegankelijk.”

Aandachtspunten voor informatiestroom en materiaalbeheer

Drie respondenten geven een neutrale beoordeling en beschrijven uiteenlopende tekortkomingen in de administratieve processen. Bij één geïnterviewde verliep de aanlevering van de map niet goed, wat volgens de respondent aangeeft dat de interne afstemming niet optimaal verloopt. Een andere geïnterviewde noemt specifiek de terugkoppeling op ingezonden opdrachten als aandachtspunt: “De antwoorden op opdrachten lieten vaak lang op zich wachten en de feedback die ik kreeg was vaak kort; hooguit een paar zinnestjes.” Een derde respondent benoemt een administratieve vertraging rond de facturering: “De factuur werd niet op tijd verstuurd en dat was vervelend omdat mijn werkgever daar erg op zat te wachten.”

Relatiebeheer



Beperkt contact na de training

Het ontbreken van structureel contact na afloop van de training is de meest genoemde constatering. Respondenten die geen score geven of een lagere score toekennen, doen dit omdat de stichting na de training niet of nauwelijks contact onderhoudt met de deelnemers.

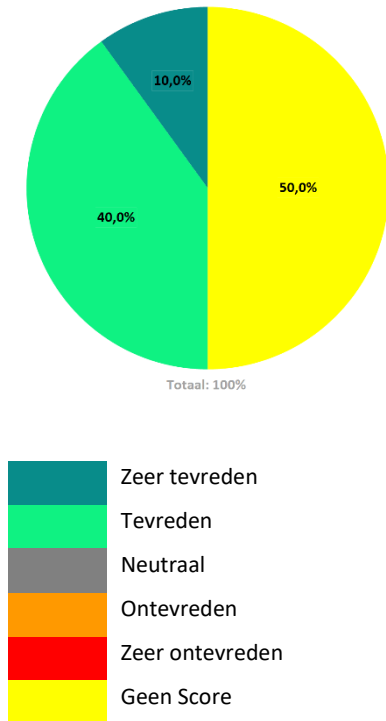
Tevredenheid over beperkt contact

Referenten die hoge waardering uitspreken, zijn over het algemeen tevreden met de huidige situatie en zien geen behoefte aan uitgebreider contact. Een geïnterviewde zegt hierover: "Ik denk niet dat ik ooit nog iets heb vernomen van Stichting Ouderschap Blijft, maar ik vind dat ook niet noodzakelijk na zo'n driedaagse training." Een andere referent geeft aan: "Wel fijn als die mailbox een beetje leeg blijft." Eén geïnterviewde merkt op: "Ze gaven aan dat om de kwaliteit te borgen het misschien een goed idee is om de training af en toe te herhalen. In die zin zou het misschien handig zijn om op de hoogte te worden gehouden."

Behoeftte aan structurele communicatie

Neutrale scores worden gegeven door twee referenten die een periodieke nieuwsbrief of update op prijs zouden stellen. Een respondent beschrijft: "Ik zou het fijn vinden om na een jaar of een half jaar, misschien via een nieuwsbrief, op de hoogte te worden gehouden van ontwikkelingen, tips of ideeën die relevant zijn voor mensen die de training hebben gevolgd." Een andere geïnterviewde stelt: "Ik heb wel nog een e-mail gekregen over een webinar, maar ik zou het wel interessant vinden om meer informatie te krijgen over opleidingen, opfrisbijeenkomsten en andere webinars, desnoods ook als ik ervoor zou moeten betalen."

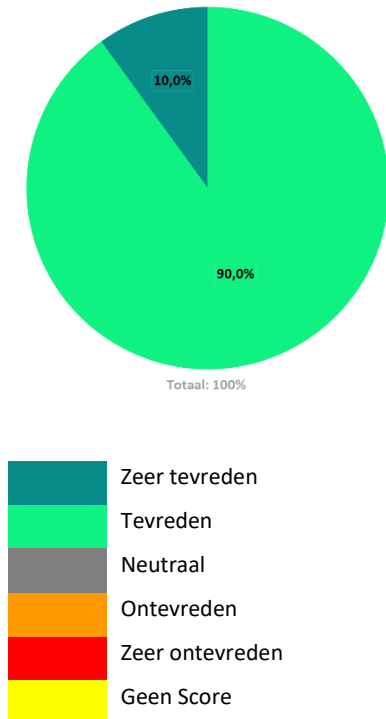
Prijs-kwaliteitverhouding



Waardering van de prijs

Vijf geïnterviewden geven geen beoordeling over de prijs-kwaliteitverhouding, omdat de werkgever de kosten heeft gedragen en zij daardoor onvoldoende zicht hebben op het betaalde bedrag. De respondenten die wél een oordeel geven, zijn overwegend positief. Een respondent stelt: "Ik vind de prijs passend. Ik volg veel trainingen en sommige instanties durven hetzelfde bedrag te vragen voor één dag." Ook een geïnterviewde die de kosten kon vergelijken met vergelijkbare trainingen, erkent de verhouding als redelijk: "Ik kan het vergelijken met andere trainingen die ik heb gevolgd en ik vind dit een prima prijs." Een respondent vindt de prijs aan de hoge kant, maar waardeert de bruikbaarheid en accreditatie: "Ik vond het op zich wel redelijk prijzig, maar de SKJ-punten zijn waardevol en ik kan het direct toepassen in mijn werk."

Tevredenheid opleiding/ samenwerking totaal



Hoge algehele tevredenheid

De algehele tevredenheid over de opleiding van Stichting Ouderschap Blijft is positief. Meerdere geïnterviewden erkennen dat de training hun nieuwe inzichten heeft gebracht die zij direct toepassen in hun werk. Een respondent stelt: “Het was een positieve ervaring en echt een meerwaarde geweest voor mijn vaardigheden en inzichten.” Een andere geïnterviewde beschrijft een concreet leereffect: “Het zit inhoudelijk heel goed in elkaar en ik heb veel geleerd. Het grootste inzicht voor mij was om niet meteen met oplossingen te komen. Dat is een eyeopener waar ik nu nog steeds veel aan heb.”

Waarde voor vaardigheden en houding

Respondenten zijn te spreken over de inhoudelijke diepgang van de opleiding en de combinatie van theoretische onderbouwing en praktische toepasbaarheid. Een geïnterviewde geeft aan: “Ik heb er veel van geleerd, vaardigheden en kennis opgedaan, en geleerd over mijn houding. Het heeft me echt veel gebracht.”

Ontwikkelpunten

Er zijn meerdere aandachtspunten genoemd. Ondanks deze ontwikkelpunten overheerst een positief beeld en is de aanbevelingsbereidheid hoog.

Trends in bedrijfsopleidingen

De recente internationale rapporten over leren en ontwikkelen laten een duidelijke en consistente beweging zien in bedrijfsopleidingen. Organisaties verschuiven van generieke trainingsprogramma's naar strategische leeroplossingen die direct bijdragen aan organisatieresultaten en wendbaarheid.

Een centrale trend is de opkomst van **skills-based learning**. Organisaties richten zich steeds minder op functietitels en steeds meer op concrete vaardigheden als basis voor talentontwikkeling. Dit vraagt om gerichte analyse van skill gaps en het ontwikkelen van leerinterventies die aansluiten op specifieke behoeften van individuen en teams. Hierdoor neemt de vraag naar specifieke opleidingen sterk toe.

Daarnaast groeit het belang van **continue ontwikkeling**. In een arbeidsmarkt waarin vaardigheden snel verouderen, wordt leren een doorlopend proces in plaats van een eenmalige interventie. Uit onderzoek blijkt dat 91% van de L&D-professionals continu leren cruciaal vindt voor carrièresucces. Leeroplossingen moeten flexibel en direct toepasbaar zijn.

Een derde belangrijke ontwikkeling is de integratie van **loopbaanontwikkeling en leren**. Organisaties die investeren in carrièregerichte leerprogramma's presteren beter op het gebied van talentbehoud, betrokkenheid en innovatie. Leren wordt steeds vaker gekoppeld aan interne mobiliteit, coaching en persoonlijke groeipaden, wat de effectiviteit van maatwerk versterkt.

Tot slot zorgt technologie, met name **AI**, voor verdere versnelling. AI maakt het mogelijk om leertrajecten te personaliseren, schaalbaar aan te bieden en real-time aan te passen aan veranderende skillbehoeften.

Conclusie

Bedrijfsopleidingen ontwikkelen zich tot een strategisch instrument waarmee organisaties wendbaarheid vergroten, talent behouden en toekomstbestendig blijven.

Bronnen

- LinkedIn Learning (2025), Workplace Learning Report
- World Economic Forum (2025), Future of Jobs Report
- Donald H. Taylor (2026), Global Sentiment Survey

Cedeo-erkenning

Achtergrond

Er zijn in Nederland naar schatting ruim 26.000 commerciële opleidingsinstituten die een veelvoud aan maatwerk- en open opleidingen aanbieden. Voor veel opleidingsfunctionarissen vormt dit enorme aanbod een onoverzichtelijk en, in kwalitatieve zin, ondoorgrondelijk geheel. Daarnaast zijn er enkele duizenden organisaties die zich richten op het brede terrein van organisatieadvies, juridisch advies en intensieve begeleiding door middel van coaching.

Om zicht te bieden op instituten die aantoonbaar naar tevredenheid van bedrijven en organisaties cursussen, trainingen, opleidingen, organisatieadvies of coaching hebben verzorgd, voert Cedeo te Rotterdam klanttevredenheidsonderzoeken uit onder inkopers van deze diensten.

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 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.

Methode

Cedeo benadert tijdens het Klanttevredenheidsonderzoek opdrachtgevers, (opleidings-) functionarissen en deelnemers 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 criteria), 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 e-Learning
- Cedeo-erkend Assessments
- Cedeo-erkend Organisatieadvies
- Cedeo-erkend Interim management
- Cedeo-erkend Onderwijsadvies of Onderwijsbegeleiding
- Cedeo-erkend Outplacement, Loopbaanbegeleiding en re-integratie
- Cedeo-erkend Werving & Selectie

Erkenningen hebben een geldigheid van 2 jaar na afgifte.

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 besluit.
- Dit besluit kan zijn:
 - toekennen van de Cedeo-erkenning en daarmee (continuering van) publicatie en opname op de website van Cedeo;
 - geen toekenning of continuering van de erkenning.
- Cedeo verleent al dan niet de Cedeo-erkenning. Bij een positieve uitspraak zijn de onderzoeksresultaten openbaar en bij Cedeo te verkrijgen.

Conclusie van Cedeo

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.nl, waaronder:
 - o profiel, inclusief logo
 - o contactgegevens
 - o verleende erkenningen
 - o integraal klanttevredenheidsonderzoek
 - o opname opleidingsaanbod, inclusief rechtstreekse link naar website
- Publicatie als erkend bureau in advertenties