



BIJLAGE 1 – PROGRAMMA VAN EISEN (PVE) V1.1

EUROPESE AANBESTEDING VOOR LIVE ASSESSMENTS
(KENMERK RLA.2023.341-2)

INLEIDING EN CONTEXT UWV

Binnen UWV is HRM de opdrachtgever. Psychologische selectie- en ontwikkelassessments worden ingezet in het kader van instroom, doorstroom, management development trajecten en (vrijwillig) loopbaanadvies. Selectieassessments worden meestal aangevraagd door lijnmanagement/HRM en hebben steeds vaker het karakter van gecombineerde selectie/ontwikkel-assessments. De selectie/ontwikkel-assessments in het kader van management development zijn gericht op de leiderschapsvisie van UWV en het bijbehorende leiderschapsprofiel. Ontwikkelassessments worden daarnaast ingezet voor medewerkers van UWV, die dit op advies van een loopbaanadviseur willen doen.

UWV vindt het belangrijk dat medewerkers zich ontwikkelen en eigen regie nemen op hun loopbaan en gezondheid. Daarom heeft UWV circa 40 loopbaanadviseurs in dienst verdeeld over zes locaties/vestigingen (loopbaancentra) in Nederland. De loopbaanadviseurs ondersteunen het eigen personeel bij persoonlijke ontwikkeling en loopbaan gerelateerde vragen en gebruiken daarbij in voorkomende gevallen ontwikkelassessments als instrumentarium voor het adviseren en begeleiden van de medewerker.

De afdeling Management Development (MD) waar circa 6 management development adviseurs werkzaam zijn is verantwoordelijk voor de in-, door- en uitstroom van de strategische top van UWV. Dit zijn de (circa 200) management- en directiefuncties op het 1^{ste} en 2^e echelonsniveau. Het uitgangspunt is de juiste mens op de juiste plek op het juiste tijdstip met de juiste begeleiding. Hierbij speelt de strategie en het leiderschapsprofiel van UWV een grote rol. MD houdt zich onder andere bezig met werving en selectie van de MD doelgroep, begeleiding van de doelgroep met betrekking tot loopbaan en persoonlijke ontwikkeling, talentmanagement van zowel MD potentials als de huidige doelgroep en successieplanning.

Het recruitmentproces binnen UWV is een primaire verantwoordelijkheid voor het lijnmanagement die daarbij ondersteund wordt door centrale en decentrale HR adviseurs.

Bovenstaande context heeft geleid tot de behoefte aan een drietal varianten van fysieke assessments:

1. Selectieassessment met optionele focus naar ontwikkelbaarheid
2. Ontwikkelassessments vanuit loopbaanperspectief
3. Management development assessment in de selectiefase of t.b.v. het ontwikkelpotentieel.

Door het indienen van een Inschrijving gaat u onvoorwaardelijk akkoord met alle eisen die zijn opgenomen in dit Programma van Eisen.

Algemeen	
A.1	De eventuele testen en vragenlijsten, die gebruikt worden in de assessments zijn ontwikkeld voor volwassenen van 18 jaar en ouder en worden in de Nederlandse taal afgenomen en gerapporteerd. Als de test c.q. vragenlijst in een andere taal wordt afgenomen dan wordt er zowel in de andere taal als in de Nederlandse taal gerapporteerd.
A.2	De – binnen de assessments – toegepaste testen en vragenlijsten zijn gevalideerd, genormeerd en betrouwbaar. Het testmateriaal, de testconstructie en de normgroepen zijn transparant, inzichtelijk en onderbouwd conform de standaarden van de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of daaraan gelijkwaardig.
A.3	<p>Inschrijver heeft de 'cognitieve capaciteitentest' van assessments laten beoordelen door de COTAN of een vergelijkbaar instituut. Het eindoordeel van deze beoordeling moet bij voorkeur op alle zeven criteria (uitgangspunten van de testconstructie, kwaliteit van testmateriaal, kwaliteit van de handleiding, normen, betrouwbaarheid, begripsvaliditeit en criteriumvaliditeit) minimaal een voldoende zijn.</p> <p>Een onvoldoende op 'normen' en/of op 'criteriumvaliditeit' is acceptabel, indien Inschrijver kan aantonen dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> dit geen afbreuk doet aan de betrouwbaarheid en toepasbaarheid binnen de context van het gebruik binnen UWV voor loopbaanadvies, voor werving en selectie en voor management development én de gehanteerde normen niet ouder zijn dan 10 jaar. <p>Indien de cognitieve capaciteitentest door een andere instituut dan de COTAN is beoordeeld, is het volgende van toepassing:</p> <ul style="list-style-type: none"> De Nederlandstalige handleiding en de Nederlandstalige test dienen te zijn beoordeeld; De beoordeling moet zijn gedaan op basis van Nederlandse normgroepen; De beoordeling omvat in ieder geval dezelfde 7 criteria als die van het COTAN beoordelingssysteem; De norm voor beoordeling moet vergelijkbaar zijn met die van het COTAN beoordelingssysteem. <p>Bij voorlopige gunning verstrekt Inschrijver binnen 10 werkdagen het beoordelingsrapport van de COTAN aan UWV.</p>
A.4	<p>De assessments mogen geen cultuurgebonden of gender gebonden bias bevatten en moeten geschikt zijn voor diverse kandidatenpopulaties.</p> <p>Bij voorlopige gunning levert Inschrijver binnen 10 werkdagen bewijs van culturele validatie en gelijke kansen voor verschillende groepen, bijvoorbeeld op basis van het Fairness Addendum van het COTAN beoordelingssysteem.</p>
A.5	Opdrachtnemer zorgt ervoor dat de toegepaste Nederlandse normgroepen (indien relevant) up-to-date zijn en blijven.
A.6	Opdrachtnemer zet voor de uitvoering van assessments alleen psychologen in die lid zijn van het NIP.

Algemeen	
A.7	Voor elke test/vragenlijst is een handleiding beschikbaar voor de kandidaat met uitleg en oefenvoorbeelden. De uitleg en oefenvoorbeelden zijn voorafgaand aan de test/vragenlijst online beschikbaar voor de kandidaat.
A.8	Tijdens de uitvoering van een test/vragenlijst is er een kandidaatsinstructie beschikbaar, die de kandidaat kan raadplegen.
A.9	In te zetten voorbereidende instrumenten zoals vragenlijsten en testen kunnen (online) worden uitgevoerd op een plek naar keuze van de kandidaat (bij cognitieve capaciteiten testen eventueel bij Opdrachtnemer op locatie).
A.10	Opdrachtnemer past het competentiemodel van UWV toe of zorgt voor een vertaling naar het competentiemodel van UWV. Zie Bijlage 1-A Reisgids voor competentietaal UWV en Bijlage 1-B Competentiematrix UWV NB. UWV stapt in de toekomst mogelijk over op een andere competentietaal (mogelijk die van het Rijk). Opdrachtnemer zal die gewijzigde competentietaal dan ook op verzoek van UWV implementeren.
A.11	De assessments moeten modulair ingericht kunnen worden, waarbij deze is afgestemd op de individuele vraagstelling. Daarbij zijn minimaal de volgende modules beschikbaar: rollenspel, interview, persoonlijkheidsvragenlijst, cognitieve capaciteitentest eventueel aangevuld met andere relevante testen.
A.12	De doorlooptijd tussen het aanvragen van een assessment en de dag waarop het assessment plaatsvindt is maximaal 10 werkdagen, behoudens agenda-technische beperkingen vanuit de kandidaat of vanwege wensen/verzoeken van de kandidaat.
A.13	Inschrijver dient een locatie centraal in Nederland of meerdere locaties verspreid over het land, beschikbaar te hebben voor het afnemen van onderdelen binnen het assessment waarvoor dit noodzakelijk of gewenst is.
A.14	Opdrachtnemer levert een rapportage voor de kandidaat. <ul style="list-style-type: none"> • De rapportage bevat een beschrijving van de opdracht, de centrale vraag, de uitgevoerde activiteiten en een advies met concrete aanbevelingen. • De rapportage bevat een interpretatie op individueel niveau en, voor zover relevant, een vergelijking met de (landelijke) normgroep. • De resultaten worden zichtbaar gemaakt met een overall score en scores uitgesplitst naar de geteste onderdelen. • De rapportages dienen visueel ondersteund te worden en goed leesbaar te zijn met heldere conclusies en verbanden. • De rapportages dienen uiterlijk binnen 5 werkdagen beschikbaar te zijn. <p>Het assessmentrapport kan gedownload worden en wordt geleverd als PDF.</p>
A.15	Opdrachtnemer zorgt ervoor dat alle adviseurs van UWV die rapportages (uitslagen van de assessments) ter inzage krijgen opgeleid/getraind worden voor het gebruik en de interpretatie van deze rapporten. Indien relevant geldt dit ook bij wijzigingen of innovaties binnen het assessmentproces.

Organisatorische en technische eisen	
O.1	Opdrachtnemer stelt een helpdesk beschikbaar voor zowel technische vragen als advies over (de toepasbaarheid van) assessments. De helpdesk is gedurende werkdagen telefonisch en per e-mail bereikbaar van 9.00 uur tot 17.00 uur.
O.2	<p>Testen en vragenlijsten die als onderdeel van een assessment door kandidaten ingevuld moeten worden zijn voor alle doelgroepen, ongeacht eventuele (visuele) beperkingen, toegankelijk. Opdrachtnemer voorziet in alternatieve gelijkwaardige oplossingen in eventuele situaties waar de digitale toegankelijkheid niet kan of nog niet kan voorzien. Opdrachtnemer kan aantonen en onderbouwen dat de (digitale) toegankelijk – al dan niet middels alternatieve oplossingen - geen belemmering zal vormen bij het doorlopen van een assessment.</p> <p>Als onderbouwing volstaat in ieder geval een auditrapport op basis van de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG), versie 2.1, niveau A of AA, status A of B. UWV accepteert ook duidelijke en concrete onderbouwingen die op eventuele andere uitgangspunten gebaseerd zijn.</p>
O.3	<p>De applicatie en systemen waarmee de online testen en systemen worden aangeboden voldoen aan de relevante open standaarden zoals voorgeschreven door het forum standaardisatie (zie www.forumstandaardisatie.nl).</p> <p>Onderstaande open standaarden zijn minimaal vereist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DNSSEC • HTTPS en HSTS • IPv6 en IPv4 • PDF (NEN-ISO) • Security.txt • TLS <p>Afhankelijk van de technische inrichting en de wijze waarop Opdrachtnemer de applicatie voor online testen en vragenlijsten aanbiedt kunnen aanvullend nog andere open standaarden vereist zijn.</p>

Communicatie	
C.1	Opdrachtnemer onthoudt zich van marketing- en acquisitieactiviteiten binnen UWV, tenzij vooraf afgesproken met en goedgekeurd door de contactpersoon van UWV.
C.2	Opdrachtnemer garandeert één (1) aanspreekpunt voor de contactpersonen van UWV.
C.3	Opdrachtnemer informeert de aangewezen contactpersonen van UWV pro-actief over innovaties, marktontwikkelingen, aanpassingen en/of updates.
C.4	Het personeel van Opdrachtnemer, dat contacten onderhoudt met medewerkers van UWV beheerst de Nederlandse taal in woord en geschrift.

Specifieke eisen voor het selectie-assessment

UWV kan in het kader van het recruitmentproces een selectie-assessment inzetten. Gezien de huidige arbeidsmarktomstandigheden wil UWV de selectie-assessments vooral zien als een combinatie van het beproeven van de geschiktheid voor een specifieke functie binnen UWV én de ontwikkelbaarheid voor desbetreffende functie, voor zover kandidaten niet direct volledig aan het gevraagde profiel voldoen. Ook wil UWV er rekening mee houden dat kandidaten in de praktijk mogelijk een hoger werk- en denkniveau hebben, dan dat zij door middel van diploma's kunnen aantonen.

S1.1	De testresultaten worden afgezet tegen de Nederlandse normgroep van alle niveaus te weten VMBO-, MBO-, HBO- en WO werk- en denkniveau.
S1.2	Het selectie-assessment bevat in ieder geval een meervoudige cognitieve capaciteitentest, waarbij verbale, cijfermatige en figurale/ruimtelijke capaciteiten onderdeel zijn van de test(en).
S1.3	Het taalgebruik van de rapportage voor de kandidaat dient aangepast te worden aan het werk en denkniveau van de kandidaat.
S1.5	Inschrijver is in staat selectie-assessments aan te passen aan de specifieke behoeften van UWV en de functie binnen UWV. Dit omvat onder andere het afstemmen van de inhoud, het format en de scoring op UWV specifieke functieprofielen en competentieprofielen.
S1.6	Inschrijver levert gestructureerde rapporten met duidelijke en concrete aanbevelingen voor de geschiktheid en ontwikkeling van kandidaten. Daarnaast moet er positief opbouwende feedback worden gegeven aan de individuele kandidaten (over capaciteiten, competenties en dergelijke) en, voor zover relevant, aan UWV (bijvoorbeeld over het recruitmentproces en de functieprofielen).

Specifieke eisen voor het ontwikkelassessment

UWV zet een ontwikkelassessment in als een medewerker een ontwikkelvraag heeft, waarbij de mening c.q. het advies van een assessmentpsycholoog gewenst is. De medewerker bespreekt zijn verzoek met een interne loopbaanadviseur, om de vraag te verhelderen en uitleg over het proces te krijgen. Bij een ontwikkelassessment wordt altijd uitgegaan van de specifieke vraagstelling van de medewerker. Een ontwikkelassessment kan bestaan uit een combinatie van vragenlijsten, testen, interviews en observaties al dan niet met inzet van acteurs gericht op persoonlijke ontwikkeling. De vraag van de medewerker kan gericht zijn op een specifieke functie of een andere ontwikkelvraag. De rapportage van het ontwikkelassessment moet gericht advies geven over benodigde ontwikkeling en ontwikkelbaarheid. Inclusief tips hoe daar te komen.

S2.1	De rapportage over het ontwikkelassessment bevat concrete aanbevelingen (hoe iemand zich kan versterken) zoals bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> • Waar het potentieel ligt om door te groeien, • Sterke, ontwikkel- en zwakkere punten t.a.v. de gewenste functie(richting), • Welke kwaliteiten iemand vertoont en waar die inzetbaar zijn, • Opleidingen/trainingen die behulpzaam kunnen zijn, • Mentorschap/coaching/begeleidingsadvies, • Experimenteren op de werkvloer met... (opdrachten), • Feedback te vragen over... aan....
S2.2	Het taalgebruik van de rapportage dient aangepast te worden aan het werk en denkniveau van de kandidaat.

Specifieke eisen voor het management development assessment

UWV zet management development assessments in als selectie instrument voor strategische topfuncties en als onderdeel van een ontwikkelplan, om de geschiktheid of het talent en het ontwikkelpotentieel van de medewerkers voor een strategische topfunctie bij UWV in kaart te brengen. Een assessment kan bestaan uit een combinatie van testen, interviews, rollenspellen/games en observaties, al dan niet met inzet van acteurs, gericht op persoonlijke ontwikkeling. De specifieke vraagstelling per assessment of het specifieke achterliggende functieprofiel kan vragen om maatwerk. De rapportage van het assessment bevat, naast een analyse, een gericht, concreet en bruikbaar advies over de gewenste ontwikkeling en ontwikkelbaarheid van de kandidaat. Inclusief tips hoe daar te komen. Wanneer het assessment wordt ingezet in een selectieprocedure voor een strategische topfunctie, bevat de rapportage ook een uitspraak over de geschiktheid van kandidaat.

S3.1	Opdrachtnemer maakt bij de verschillende soorten management development assessments gebruik van het UWV leiderschapsprofiel met de daarbij behorende paradoxen en metacompetenties. Zie Bijlage 1-C UWV leiderschapsprofiel.
S3.2	Opdrachtnemer zal in de rapportage voor de kandidaat de eventueel te ontwikkelen (meta)competenties schetsen op basis van het UWV leiderschapsprofiel.
S3.3	Inschrijver is in staat om de verschillende aspecten van het selectie-assessment, het ontwikkelassessment en het management development assessment te combineren.
S3.4	Het is een vereiste dat de psycholoog (assessor) die eindverantwoordelijk is voor het management development assessment van een medewerker/kandidaat vooraf mondeling contact opneemt met de aanvrager vanuit UWV om eventuele details af te stemmen. Na afloop van de assessment-dag neemt deze psycholoog ook weer mondeling contact op met de aanvrager vanuit UWV om een eerste/voorlopige terugkoppeling te geven over de uitslag.
S3.5	Terugkoppeling naar de kandidaat vindt plaats door een senior psycholoog/assessor.
S3.6	Opdrachtnemer stelt een vast team van, in overleg met UWV geselecteerde, senior assessmentpsychologen beschikbaar voor het afnemen van management development assessments.

Informatiebeveiliging en privacy

I.1	Opdrachtnemer zal geen persoonsgegevens die zij in het kader van de overeenkomst onder zich heeft, buiten de grenzen van de Europese Economische Ruimte (EER) verwerken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever.
I.2	Opdrachtnemer dient ISO 27001:2017 (of gelijkwaardig) gecertificeerd te zijn en te blijven of over een aantoonbare gelijkwaardige baseline en certificering op het gebied van Informatiebeveiliging te beschikken.
I.3	Opdrachtgever beschikt over een formeel vastgesteld informatiebeveiligingsbeleid met bijbehorende procedures en protocollen waarin in ieder geval de volgende onderwerpen zijn opgenomen: - De wijze van verwerking van de resultaten; - De wijze waarop de privacy van de kandidaten gewaarborgd is.
I.4	Verzamelde gegevens en scores worden maximaal twee jaar door Opdrachtnemer bewaard voor eventuele naslag en/of onderzoekdoeleinden. De privacy van kandidaat wordt daarbij gegarandeerd.

Implementatieplan	
P.1	Opdrachtnemer stelt na definitieve gunning van de Opdracht in overleg met UWV een plan van aanpak op voor de implementatie, communicatie en eventuele initiële trainingen. Hierin is in ieder geval het volgende opgenomen: <ul style="list-style-type: none"> • Projectleider vanuit Opdrachtnemer; • Projectteam deelnemers Opdrachtnemer en UWV; • Resultaten/deliverables; • Activiteiten en mijlpalenplanning.
P.2	Het toepassen/configureren/invoeren van de competentietaal van UWV binnen de assessments en bijbehorende rapportages is onderdeel van de implementatie.
P.3	Het plan van aanpak dient binnen één maand na definitieve gunning door Partijen te worden overeengekomen.
P.4	Opdrachtnemer en UWV stemmen tijdens de implementatie in ieder geval het volgende nader af: <ul style="list-style-type: none"> - Wijze van verwijzing van kandidaten; - Wijze van inplannen van assessments; - Wijze van toelichting over de reden c.q. vraagstelling aan de psycholoog; - Wijze van contact met UWV.

Juridische en Commerciële Eisen	
J.1	Opdrachtnemer dient wijzigingen die voortvloeien uit (gewijzigde/nieuwe/aanvullende) wetgeving, onderhoud en vernieuwing van systemen of procedures voor eigen rekening door te voeren en tijdig af te stemmen met UWV zodat de continuïteit gewaarborgd blijft. Opdrachtnemer brengt hiervoor dus geen kosten in rekening.
J.2	De Inschrijver aan wie de Offerteaanvraag voorlopig gegund wordt werkt kosteloos mee aan een ICT-penetratie test (Pentest). Deze Pentest wordt door het UWV zelf, door het UWV acceptatie en testteam (USAT) uitgevoerd. UWV kan bij eventuele geconstateerde tekortkomingen besluiten de voorlopige gunning in te trekken en kan vervolgens besluiten een andere gunningsbeslissing te nemen.
J.3	Afhankelijk van het moment van annuleren kan Opdrachtnemer maximaal de volgende percentages van de assessmentkosten in rekening brengen: <ul style="list-style-type: none"> - Tot 7 kalenderdagen voorafgaand aan het assessment: 0% - Van 7 tot 4 kalenderdagen voorafgaand aan het assessment: 50% - Van 4 tot 0 kalenderdagen voorafgaand aan het assessment: 100% <p>In bijzondere situaties, zoals bijvoorbeeld verhindering als gevolg van een gebeurtenis in de persoonlijke sfeer of andere ingrijpende oorzaken, treden partijen in overleg over afwijking op de bovenstaande regeling voor annuleringskosten.</p>

Duurzaamheid en Milieucriteria	
M.1	Opdrachtnemer conformeert zich aan de UWV Gedragscode voor leveranciers (versie 1.0 uit 2021).
M.2	Opdrachtnemer verplicht zich om 5% van de jaarlijks gerealiseerde opdrachtwaarde in te zetten voor social return.
M.3	Opdrachtnemer gaat akkoord met de Bouwblokkenmethode en handelt voor wat betreft het realiseren van het social return percentage conform deze methode. Zie de handleiding social return – Bouwblokkenmethode, Bijlage 1-D.