



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Programma van Wensen

Bijlage 2

Digitale Psychologische testen en vragenlijsten

t.b.v. de Dienst Justitiële Inrichtingen

(aangepaste versie bij Nota van Inlichtingen 1; wijzigingen doorgevoerd n.a.v. Nota van inlichtingen 1 zijn geel gemarkeerd)

Kenmerk : 02-DJI-PSYCHTESTEN-23
Datum : 23 oktober 2023
Versienummer : v.NvI 1

Leeswijzer Programma van Wensen

Voor u ligt het Programma van Wensen. Het bevat een 5 vragen die wij u verzoeken te beantwoorden. Deze vragen noemen wij de 'wensen'. Graag ontvangen wij enerzijds meer informatie over hoe u de beschreven opdracht zou invullen. Anderzijds bieden wij u de mogelijkheid om u te onderscheiden en te presenteren als mogelijke partner van de Aanbestedende dienst.

De gehanteerde begripsbepalingen van het Beschrijvend document zijn tevens van toepassing op dit document. In het Programma van Wensen staat het gunningscriterium, de inschrijvingsvoorschriften en de wensen die van toepassing zijn op deze aanbesteding uitgewerkt. De wensen zijn individueel herkenbaar door de gegeven nummering. Vervolgens is de beoordelingsmethodiek uitgewerkt.

De door Inschrijver ingediende Inschrijving, waarvan de wensenuitwerking en het prijzenblad deel zullen uitmaken, wordt onderdeel van de Raamovereenkomst. Dit betekent dat de Opdrachtnemer bij de uitvoering van de Raamovereenkomst is gehouden aan hetgeen hij opneemt in de wensenuitwerking en in het prijzenblad.

Het Programma van Wensen bestaat uit de volgende hoofdstukken:

1. Gunningscriterium en subgunningscriteria;
2. Toelichting Wensen;
3. Beoordelingsmethodiek.

1. Gunningscriterium en subgunningscriteria

1.1 Gunning van de Raamovereenkomst

De beoogde af te sluiten Raamovereenkomst wordt gegund aan de Inschrijver die de 'economisch meest voordelige inschrijving op basis van beste prijs-kwaliteitverhouding', middels de gewogen factor methode, heeft ingediend.

1.2 Het gunningscriterium

Aan het gunningscriterium liggen meerdere subgunningscriteria ten grondslag, die betrekking hebben op kwaliteit respectievelijk op prijs. De subgunningscriteria die betrekking hebben op kwaliteit worden tot uitdrukking gebracht in wensen zoals uiteengezet in hoofdstuk 2 van dit Programma van Wensen. Het subgunningscriterium dat betrekking heeft op prijs bestaat uit formulier E, het Prijzenblad. De beoordelingssystematiek van de subgunningscriteria is in hoofdstuk 3 van dit Programma van Wensen verwerkt. In onderstaande tabel worden de verschillende subgunningscriteria weergegeven inclusief het bijbehorend maximumaantal te behalen punten per individuele wens en in totaal per subgunningscriterium.

Economisch Meest Voordelige Inschrijving o.b.v. beste prijs-kwaliteitsverhouding middels de gewogen factor methode			Max. aantal te behalen punten
Subgunningscriterium kwaliteit	Wens 1	Gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid testen en vragenlijsten W&S	180
	Wens 2	Gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid testen en vragenlijsten O&M	100
	Wens 3	Testomgeving Webportaal	100
	Wens 4	Maatwerkprogramma Preselectieprogramma	140
	Wens 5	Ontwerpen en beschikbaar stellen van formats	80
Subgunningscriterium prijs			400
Maximaal aantal te behalen punten			1.000

Tabel 1: Subgunningscriterium en verdeling max. puntenaantal

1.3 Inschrijvingsvoorschriften

- Bij de beoordeling van de wensen geldt de volgende ondergrens: U dient voor wens 3, 'Testomgeving Webportaal' minimaal een 'Voldoende' gescoord te hebben. Indien dit niet het geval is, dan zijn wij onvoldoende overtuigd dat u de gevraagde dienstverlening succesvol kan leveren en wordt uw Inschrijving terzijde gelegd en komt uw Inschrijving niet meer voor gunning in aanmerking;
- De uitwerking van de wensen waar een schriftelijk uitwerking wordt gevraagd, dient uitgewerkt te zijn op het maximaal bij de betreffende wens aangegeven aantal A4's (inclusief eventuele afbeeldingen, tabellen, schema's, figuren en bijlagen etc.), in lettertype Arial of Verdana met puntgrootte 9, enkele regelafstand. Bij overschrijding van het maximumaantal pagina's wordt het gedeelte dat deze overschrijding betreft terzijde gelegd en zal de beoordeling en de daaruit voortvloeiende score slechts gebaseerd zijn op het maximum gestelde aantal A4's;
- Om gelijkheid in beoordeling te kunnen waarborgen worden toegevoegde linken niet beoordeeld;
- Inschrijver dient in de wensuitwerking de verschillende wensen van elkaar te onderscheiden door duidelijk aan te geven (met kopjes of bestandsnamen) op welke wens de uitwerking betrekking heeft;
- Let op dat uw beschrijving niet in tegenspraak is met de gestelde eisen in het Programma van Eisen. Dit wordt gezien als een voorwaardelijke inschrijving en dan kunt u dus niet voor gunning in aanmerking komen;
- De beantwoording van de wensen wordt opgenomen in de Overeenkomst, hetgeen betekent dat Opdrachtnemer in de uitvoering van de Overeenkomst gehouden wordt aan hetgeen hij in de wensuitwerking heeft opgenomen.

1.4 Beoordeling en berekening score van de wensen

Bij de beoordeling van ieder van de wensuitwerkingen wordt een score toegekend in de vorm van een rapportwaardering; zie hiervoor hoofdstuk 3 van dit Programma van Wensen. De hoogte van de score hangt af van de mate waarin en/of de wijze waarop Inschrijver in de wensuitwerking invulling geeft aan het gevraagde per wens.

2. Toelichting Wensen

2.1 Wens 1 Gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid testen en vragenlijsten W&S

Achtergrond

Psychologische testen en vragenlijsten worden ten behoeve van het team Werving & Selectie ingezet om bij vacatures inzicht te krijgen op het vermogen van een Kandidaat. Gezien de aanwezige krapte op de arbeidsmarkt is het van belang dat zowel de door de Kandidaat in te vullen testen en vragenlijsten als de webportaal gebruiksvriendelijk zijn voor de Kandidaat.

Doelstelling

DJI vindt het bij deze wens belangrijk dat de webportaal, de psychologische testen en de vragenlijsten gebruiksvriendelijk zijn. Ook dienen de testen en vragenlijsten geschikt te zijn voor het beoogde doel conform bijlage 7 'Doelstelling-resultaat-toelichting testen'. Voor deze wens wordt specifiek gelet op:

- Het op een gebruiksvriendelijke* manier in de webportaal kunnen uitvoeren van testen en vragenlijsten;
- Het op een gebruiksvriendelijke manier kunnen navigeren tussen gemaakte en te maken psychologische testen en vragenlijsten;
- Het op een gebruiksvriendelijke manier kunnen inzien van gemaakte psychologische testen en vragenlijsten;
- Indien van toepassing na afronden van de test en/of vragenlijst, de rapportage kunnen inzien en de rapportage geschikt is voor het beoogde doel van de testen en vragenlijsten.

Vraagstelling

Er wordt gevraagd om de webportaal in een testomgeving beschikbaar te stellen. Dit betreft de testomgeving voor de afdeling Werving & Selectie. De testomgeving dient identiek te zijn aan de in de werkomgeving te gebruiken webportal. Inschrijver dient in de testomgeving het volgende beschikbaar te stellen:

1. Drie inlogcodes in de gebruikersrol van Kandidaat om de onder punt 2 tot en met punt 6 genoemde testen/vragenlijsten uit te voeren;
2. Persoonlijkheidsvragenlijst met vertaling naar competenties en talenten;
3. Postbak en management simulatie voor leidinggevende en niet leidinggevende;
4. Een maatwerkoplossing om integriteit/ moreel besef in kaart te brengen;
5. Een maatwerkoplossing om emotionele stabiliteit/ veerkracht in kaart te brengen in relatie tot het functieprofiel van inrichtingsbeveiligers (zie bijlage A in dit document voor de functiebeschrijving);
6. Capaciteitenmeting (adaptieve ACAP-meting: verbaal, figuraal en cijfermatig). Keuze optie tot inzetten check en controletest.

Voor de nummer 2, 3 en 6 hierboven genoemde testen en vragenlijsten is het als Kandidaat mogelijk om direct in de webportaal een (uitgebreide) rapportage te genereren.

Beoordelingsaspecten

Er wordt, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld op de mate waarin en de wijze waarop:

- De testen en vragenlijsten gebruiksvriendelijk* zijn, hierbij wordt gelet op de look en feel bij het maken van de testen en vragenlijsten;
- De rapportage makkelijk leesbaar is en aan de doelstelling** van de afzonderlijke testen beantwoordt.

* Met 'gebruiksvriendelijk' wordt bedoeld dat de mate waarin de uit te voeren handelingen logisch en intuïtief zijn, de mate van efficiency (hoeveelheid handelingen en tijd die benodigd zijn om het gewenste resultaat te bereiken) en de mate van effectiviteit (de mate waarin het aangeboden over functionaliteit beschikt die van toegevoegde waarde is voor de gebruiker).

** Voor de doelstelling van de afzonderlijke testen, zie bijlage 7 'Doelstelling-resultaat-toelichting testen'.

2.2 Wens 2 Gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid testen en vragenlijsten O&M

Achtergrond

Psychologische testen en vragenlijsten worden ten behoeve van het team Ontwikkeling en Mobiliteit ingezet om inzicht te krijgen in mobiliteits- en loopbaanwensen en -mogelijkheden van een Kandidaat. Het is van belang dat zowel de testen, vragenlijsten als de webportaal gebruiksvriendelijk zijn voor de Kandidaat.

Doelstelling

DJI vindt het bij deze wens belangrijk dat de webportaal, de psychologische testen en de vragenlijsten gebruiksvriendelijk zijn. Ook dienen de testen en vragenlijsten geschikt te zijn voor het beoogde doel conform bijlage 7 'Doelstelling-resultaat-toelichting testen'. Voor deze wens wordt specifiek gelet op:

- Het op een gebruiksvriendelijke* manier in de webportaal kunnen uitvoeren van testen en vragenlijsten.
- Op een gebruiksvriendelijke manier kunnen navigeren tussen gemaakte en te maken psychologische testen en vragenlijsten.
- Op een gebruiksvriendelijke manier kunnen inzien van gemaakte psychologische testen en vragenlijsten.
- Indien van toepassing na afronden van de test en/of vragenlijst, de rapportage kunnen inzien en de rapportage geschikt is voor het beoogde doel van de testen en vragenlijsten.

Vraagstelling

Er wordt gevraagd om de webportaal in een testomgeving beschikbaar te stellen. Dit betreft de testomgeving voor de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit. De testomgeving dient identiek te zijn aan de in de werkomgeving te gebruiken webportal. Inschrijver dient in de testomgeving het volgende beschikbaar te stellen:

1. Drie inlogcodes in de gebruikersrol van Kandidaat om de onder punt 2 tot en met punt 6 genoemde testen/vragenlijsten uit te voeren;
2. Loopbaanscan: samengesteld product dat geschikt is om een totaalbeeld te krijgen van wie de medewerker is, wat hij kan en wat hij wil, bestaande uit ten minste een persoonlijkheidsvragenlijst met vertaling naar competenties en talenten, drijfveren vragenlijst, werksoorten en beroepsinteresses/Holland-profiel);
3. Meting arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktkansen;
4. Scan duurzame inzetbaarheid;
5. Kleurenprofiel/werk- en communicatiestijlen;
6. Skillspaspoort.

Voor de vijf hierboven genoemde testen en vragenlijsten is het als Kandidaat mogelijk om direct in de webportaal een (uitgebreide) rapportage te genereren.

Beoordelingsaspecten

Er wordt, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld op de mate waarin en de wijze waarop:

- De testen en vragenlijsten gebruiksvriendelijk* zijn, hierbij wordt gelet op de look en feel bij het maken van de testen en vragenlijsten.
- De rapportage makkelijk leesbaar is en aan de doelstelling** van de afzonderlijke testen beantwoordt.

* Met 'gebruiksvriendelijk' wordt bedoeld dat de mate waarin de uit te voeren handelingen logisch en intuïtief zijn, de mate van efficiency (hoeveelheid handelingen en tijd die benodigd zijn om het gewenste resultaat te bereiken) en de mate van effectiviteit (de mate waarin het aangeboden over functionaliteit beschikt die van toegevoegde waarde is voor de gebruiker).

** Voor de doelstelling van de afzonderlijke testen, zie bijlage 7 'Doelstelling-resultaat-toelichting testen'.

2.3 Wens 3 Testomgeving Webportaal

Achtergrond

Zowel de afname als de inzage van de resultaten van de psychologische testen en vragenlijsten vindt plaats in de door de Opdrachtnemer beschikbaar gestelde webportaal. De webportaal is een belangrijk onderdeel in de dienstverlening van DJI. De webportaal dient te voldoen aan het gestelde in het Programma van Eisen en wordt door verschillende rollen gebruikt. Een nadere uitwerking van de rollen is beschreven in eis 20 onder A van het Programma van Eisen.

Doelstelling

DJI vindt het bij deze wens belangrijk dat de webportaal gebruiksvriendelijk*, overzichtelijk en snel is. Voor deze wens wordt specifiek gelet op een aantal functionaliteiten die vrijwel dagelijks worden gebruikt.

Vraagstelling

Er wordt gevraagd om de webportaal in twee testomgevingen beschikbaar te stellen. Dit betreft de testomgeving voor de afdeling Werving & Selectie en de testomgeving voor de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit. De testomgevingen dienen identiek te zijn aan de in de productieomgevingen te gebruiken webportal. Inschrijver dient in de testomgevingen het volgende beschikbaar te stellen:

1. Per testomgeving 3 inlogcodes voor de rol van 'Werkomgevingsmanager' om de hieronder genoemde functionaliteiten uit te voeren:
 - het samenstellen van Productenpakketten*;
 - het wijzigen van reeds samengestelde Productenpakketten;
 - toekennen van autorisatie aan Personeel van Opdrachtgever;
 - het inrichten van de werkomgeving (logo DJI, taal, kleurinstellingen, opstellen van welkomst- en uitnodigingsberichten voor Kandidaten).
2. Per testomgeving 3 inlogcodes voor de rol van 'Adviseur' om de hieronder genoemde functionaliteiten uit te voeren:
 - het kunnen klaarzetten van Productenpakketten*;
 - het kunnen aanmaken van een Kandidaat en het kunnen uitnodigen van een Kandidaat in de webportaal;
 - het kunnen inzien van de voortgang van Kandidaten incl. het raadplegen van resultaten van reeds gemaakte testen middels rapportage en/of expertrapportage** (dit is de voortgang van de Kandidaten uit wens 1 voor de afdeling Werving & Selectie en de voortgang van de Kandidaten uit wens 2 voor de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit);
 - versturen van berichten naar een Kandidaat (dit zijn de Kandidaten uit wens 1 voor de afdeling Werving & Selectie en de Kandidaten uit wens 2 voor de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit);
 - het genereren van expertrapportages door Adviseurs.
 - de expertrapportage geschikt is voor het beoogde doel van de testen en vragenlijsten;
 - het vrijgeven/beschikbaar stellen van rapportages en/of expertrapportages** aan Kandidaat.
3. Inschrijver dient een beknopte handleiding van maximaal zes pagina's A4 beschikbaar te stellen met betrekking tot de onder punt 1 en 2 genoemde functionaliteiten. De handleiding kan zowel schriftelijk als middels demo-video ingediend worden.

*Het samenstellen van Productpakketten komt tot stand door gebruik te maken van de in wens 1 en wens 2 gevraagde testen en vragenlijsten. Inschrijver dient deze testen en vragenlijsten beschikbaar te stellen om als Productpakket samen te kunnen voegen in desbetreffende rol.

Beoordelingsaspecten

Er wordt, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld op de mate waarin en de wijze waarop:

- De webportaal gebruiksvriendelijk* is.
- De gevraagde handleiding beschikbaar en overzichtelijk is.
- De gevraagde functionaliteiten gebruiksvriendelijk* zijn.
- De expertrapportage vlot inzicht geeft en beantwoordt aan de doelstelling** van de afzonderlijke testen uit wens 1 en wens 2.

* Met 'gebruiksvriendelijk' wordt bedoeld dat de mate waarin de uit te voeren handelingen logisch en intuïtief zijn, de mate van efficiency (hoeveelheid handelingen en tijd die benodigd zijn om het gewenste resultaat te bereiken) en de

mate van effectiviteit (de mate waarin het aangeboden over functionaliteit beschikt die van toegevoegde waarde is voor de gebruiker).

** Voor de doelstelling van de afzonderlijke testen, zie bijlage 7 'Doelstelling-resultaat-toelichting testen'.

2.4 Wens 4 Preselectieprogramma

Doelstelling

DJI wil een Opdrachtnemer contracteren die een preselectieprogramma voor grote groepen sollicitanten (Kandidaten) in kan vullen. Daarnaast wil DJI dat de Opdrachtnemer op basis van statistisch onderzoek advies uitbrengt over het invullen van het preselectieprogramma, te denken valt aan aftestgrenzen etc.

DJI wil op basis van een aantal tests een voorselectie op een grote groep sollicitanten kunnen uitvoeren met als doel de pertinent ongeschikte sollicitanten te identificeren en een rapportage te hebben voor de andere sollicitanten om verder in gesprek te kunnen gaan. De rapportage van de testen dient als vertrekpunt voor het psychologisch semigestructureerd interview. Op basis van statistisch onderzoek zal de Opdrachtnemer adviseren over voorspellende waarden van het preselectieprogramma. De Opdrachtnemer onderbouwt de keuze welke items uit de testen gebruikt worden om de kans op valse positieve- en valse negatieve adviezen zo klein mogelijk te houden.

Vraagstelling

Inschrijver wordt gevraagd om op basis van de in de vraagstelling verwerkte casus, een preselectieprogramma, inclusief de beschrijving van een werkwijze van statistisch onderzoek naar de inzet van het programma, uit te werken en hierbij in ieder geval in te gaan op:

1. Wat is uw aanpak (tijd, inzet mensen en middelen, benodigde data) van het statistische onderzoek?
2. Welke testen worden ingezet?
3. Waarom worden deze testen ingezet?
4. Voorbeeld van een preselectierapportage (de rapportages van sollicitanten -met eventueel opletpunten- die niet direct afgefallen zijn, voor de psycholoog voldoende concreet onderbouwd zijn om verder met de sollicitant in gesprek te kunnen gaan).

Casus:

Een inrichtingsbeveiliger is iemand die werkzaam is bij een van de locaties van het gevangeniswezen of de vreemdelingenbewaring in Nederland. Inrichtingsbeveiligers zijn onmisbaar voor de veiligheid in Justitiële inrichtingen. Als inrichtingsbeveiliger ben je letterlijk en figuurlijk aan de voorkant verantwoordelijk voor datgene wat een inrichting binnenkomt en weer verlaat. Dit betekent dat je toegangscontroles uitvoert, goederen en personen controleert en via camerabeelden het reilen en zeilen in een inrichting in de gaten houdt. Je moet altijd 'aanstaan', in aandacht en oplettendheid mag je niet verslappen. Binnen de muren rekenen mensen (collega's, leidinggevenden, bezoekers, gedetineerden) op jouw inschattingsvermogen om op situaties te anticiperen en in te grijpen. Soms volstaat een druk op de knop om bijvoorbeeld een deur te openen, soms vraagt een situatie dat je fysiek ingrijpt of iemand aanspreekt.

Wij zoeken medewerkers met een 'scherpe blik': mensen die vlot kunnen inschatten of situaties of personen anders dan anders zijn. Extra ingewikkeld in deze functie is dat je als Inrichtingsbeveiliger veel taken via een beeldscherm of op afstand moet beoordelen. Dit maakt dat je nog beter op details moet letten. Ook vraagt deze functie dat je zelfs in de nachtdienst gedisciplineerd je werk blijft doen; ook als er niets aan de hand lijkt te zijn, moet je willen weten en vaststellen dat dit ook echt zo is. We zoeken daarom medewerkers die proactief zijn en zich actief blijven inzetten gedurende hun dienst.

Als inrichtingsbeveiliger moet je steeds kunnen schakelen tussen op een klantgerichte en correcte wijze mensen te woord staan en ingrijpen in escalerende of dreigende situaties. Dit schakelen in gedrag vraagt een behoorlijke dosis zelfbeheersing en zelfkennis. In sommige situaties zal van je verwacht worden dat je de verantwoordelijkheid durft te nemen om een beetje soepel naar de regels te kijken; in andere situaties moet je juist standvastig de regels uitdragen en opvolgen. Een goed beoordelingsvermogen en een goed normen en waardenbesef is in deze functie onontbeerlijk. Het is belangrijk dat je je als Inrichtingsbeveiliger realiseert dat je het visitekaartje van de inrichting bent. Jij bent de eerste persoon die bezoekers zien en spreken. Wij verwachten van Inrichtingsbeveiligers dat zij betrokken en professioneel omgaan met alle bezoekers (denk daarbij aan advocaten, kinderen van gedetineerden, de eigen directeur etc.). Iedereen wordt gelijk behandeld en door de Inrichtingsbeveiliger op dezelfde wijze gecontroleerd.

Als situaties met gedetineerden escaleren dan roepen collega's van andere disciplines (inrichtingswerkers, psychologen, leidinggevenden) de hulp in van Inrichtingsbeveiligers. Je

wordt opgeleid om fysiek in te grijpen als dit nodig is. Om dit te kunnen, moet je sterk in je schoenen staan en niet aan jezelf twijfelen. Het is prettig dat het team Inrichtingsbeveiligers vaak heel hecht is en dit is nodig omdat je op elkaar moet kunnen vertrouwen in stressvolle situaties.

Als je een zelfverzekerd, gedisciplineerd, betrouwbaar en beleefd persoon bent die zich gedurende een langere periode goed kan blijven concentreren, dan zou je weleens geschikt kunnen zijn in een functie als Inrichtingsbeveiligers bij DJI.

Competenties: zelfontwikkeling, samenwerken, professionele integriteit, stressbestendigheid, inlevingsvermogen, flexibiliteit, besluiten nemen en accuraat werken.

Opleidingsniveau: mbo 2.

De pool Inrichtingsbeveiligers is dé kweekvijver voor andere functies binnen de inrichting. Veel sollicitanten willen binnen DJI verder groeien en DJI ziet graag mensen op de vloer met kennis van en focus op veiligheid. Deze functiegroep vormt dan ook echt het fundament voor een goed functionerende dagelijkse praktijk.

Beoordelingsaspecten

Er wordt, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld op de mate waarin en de wijze waarop:

- De omschreven aanpak (de inzet van middelen/data en de rol die Inschrijver hierbij pakt en hetgeen hij verwacht van DJI) bijdraagt aan de doelstelling en realistisch en uitvoerbaar* zijn.
- Inschrijver duidelijk maakt dat de beschreven aanpak een kwalitatief en kwantitatief onderbouwde uitspraak over de verwachte ongeschiktheid van een sollicitant toelaat.
- Inschrijver duidelijk maakt welke testen worden ingezet en onderbouwd waarom deze testen ingezet worden.
- De preselectierapportage, naar het oordeel van de beoordelingscommissie helder en eenduidig is.

* Met 'uitvoerbaar en realistisch' wordt bedoeld dat hetgeen is omschreven daadwerkelijk moet kunnen worden gerealiseerd en dat hetgeen wordt omschreven past binnen de kaders zoals geschetst in de Aanbestedingsstukken.

Uitwerkingsvereisten

De uitwerking dient maximaal 3 enkelzijdige A4's exclusief omslag/voorblad en inclusief eventuele bijlagen, tabellen, schema's, figuren etc. Bij overschrijding van het maximumaantal pagina's wordt het gedeelte dat deze overschrijding betreft terzijde gelegd en zal de beoordeling en de daaruit voortvloeiende score slechts gebaseerd zijn op het maximum gestelde aantal A4's.

2.5 Wens 5 Ontwerpen en beschikbaar stellen van formats

Achtergrond

Gezien de diversiteit aan inzetbaarheid- en selectievraagstukken voert DJI verschillende soorten trajecten uit. Naast testen/vragenlijsten worden in de trajecten andere instrumenten ingezet voor de Kandidaat zoals specifieke oefeningen en het opstellen van verslagen en actieplannen (hierna formats genoemd). De specifieke formats worden door de Werkomgevingsmanager gebouwd in de webportaal. Het is van belang dat de Werkomgevingsmanager op een gebruiksvriendelijke wijze formats kan ontwerpen met verschillende mogelijkheden voor functionaliteit en vormgeving.

Doelstelling

DJI vindt het bij deze wens belangrijk dat het ontwerpen van de formats op gebruiksvriendelijke wijze mogelijk is en dat er keuze is in de functionaliteit en vormgeving. Voor deze wens wordt specifiek gelet op:

- Het op een gebruiksvriendelijke* manier in de webportaal kunnen ontwerpen van formats;
- Gevarieerde mogelijkheden voor opmaak (o.a. lettertype, lettergrootte en kleur);
- Gevarieerde mogelijkheden voor type tekst (o.a. leestekst, invultekst (o.a. open velden, meerkeuze-antwoorden, selectie);
- Mogelijkheid tot invoegen van afbeeldingen en hyperlinks (o.a. internet, videomateriaal).

Vraagstelling

Er wordt gevraagd om de webportaal in twee testomgevingen beschikbaar te stellen. Dit betreft de testomgeving voor de afdeling Werving & Selectie en de testomgeving voor de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit. De testomgevingen dienen identiek te zijn aan de in de productieomgevingen te gebruiken webportal. Inschrijver dient in de testomgevingen het volgende beschikbaar te stellen:

1. Per testomgeving 3 inlogcodes voor de rol van 'Werkomgevingsmanager' voor:
 - het ontwerpen/bouwen van werkdocumenten en templates volgens een eigen DJI-format t.b.v. de persoonlijke werkmap van de Kandidaat;
 - het ontwerpen/bouwen van werkdocumenten en templates volgens een eigen DJI-format t.b.v. het dossier van de Adviseur;
 - het kunnen vrijgeven c.q. toekennen en testen van de in hierboven genoemde werkdocumenten en templates aan
 - de reeds door Inschrijver beschikbaar gestelde Kandidaten van de afdeling Werving & selectie (wens 1) en de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit (wens 2) en;
 - de reeds door Inschrijver beschikbaar gestelde Adviseurs van de afdeling Werving & selectie en de afdeling Ontwikkeling en Mobiliteit (wens 3).

Beoordelingsaspecten

Er wordt, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld op de mate waarin en de wijze waarop:

- Het ontwerpen van werkdocumenten en templates gebruiksvriendelijk* is; hierbij wordt gelet op de look en feel bij het maken van de werkdocumenten en templates.
- Er bij het ontwerpen van werkdocumenten en templates gebruik gemaakt kan worden van ontwerp mogelijkheden zoals opmaak, type tekst, functionaliteit, afbeeldingen en hyperlinks.
- Het vrijgeven en toekennen van werkdocumenten en templates gebruiksvriendelijk* is;
- Het gebruik van de werkdocumenten en templates gebruiksvriendelijk* is.

* Met 'gebruiksvriendelijk' wordt bedoeld dat de mate waarin de uit te voeren handelingen logisch en intuïtief zijn, de mate van efficiency (hoeveelheid handelingen en tijd die benodigd zijn om het gewenste resultaat te bereiken) en de mate van effectiviteit (de mate waarin het aangeboden over functionaliteit beschikt die van toegevoegde waarde is voor de gebruiker).

3. Beoordelingsmethodiek

3.1 Beoordeling op wensuitwerking

De beoordeling van de wensuitwerkingen wordt uitgevoerd door een beoordelingscommissie bestaande uit materiedeskundigen. De namen van de beoordelaars worden niet vrijgegeven. De beoordeling van een wensuitwerking vindt plaats op de volgende wijze:

- Stap 1: Ieder lid van de beoordelingscommissie beoordeelt individueel de wensuitwerking. Ieder lid kent hierbij een rapportwaardering toe aan de wensuitwerking.
- Stap 2: Na de individuele beoordelingen vindt een plenaire sessie plaats met alle leden van de beoordelingscommissie. Deze plenaire sessie wordt gehouden onder begeleiding van de senior-adviseur Europees aanbesteden van het IUC DJI, die tevens de inachtneming van het beoordelingskader dat is geschetst in de Aanbestedingsstukken bewaakt.

In deze plenaire sessie worden de individuele scoreresultaten besproken en komt de beoordelingscommissie voor iedere wensuitwerking tot een gezamenlijk oordeel dat leidt tot een rapportwaardering conform tabel 2.

Voor de wensuitwerkingen zal het bij de toegekende rapportwaardering behorende wegingspercentage worden vermenigvuldigd met het maximumaantal te behalen punten voor de betreffende wensuitwerking. Dit leidt tot een puntenscore per afzonderlijke wensuitwerking.

Een in een gunningsbeslissing opgenomen motivering van de behaalde score zal uitsluitend zien op de beoordeling waartoe de beoordelingscommissie in zijn geheel is gekomen.

Een voorbeeld:

Indien de beoordelingscommissie voor de wensuitwerking voor wens 1 komt tot een rapportwaardering van een 'goed', dan leidt dat tot een score van $70\% \times 180$ (zijnde het maximumaantal te behalen punten voor wens 1) = 126,00 punten voor de wensuitwerking van deze wens.

Indien de beoordelingscommissie voor de wensuitwerking voor wens 4 komt tot een rapportwaardering van een 'voldoende', dan leidt dat tot een score van $35\% \times 140$ (zijnde het maximumaantal te behalen punten voor wens 4) = 49,00 punten voor de wensuitwerking van deze wens.

De voor een wensuitwerking toe te kennen mogelijke rapportwaarderingen en het daarbij behorende toe te kennen percentage van het maximaal te behalen punten is weergegeven in onderstaande tabel 2.

Rapport-waardering	Beoordelingskwalificatie	Percentage van het maximum te behalen aantal punten
Onvoldoende	In de wensuitwerking ontbreken aspecten* die blijkens de uitwerking van de wens moeten worden beoordeeld en/of de beschreven aspecten sluiten onvoldoende aan bij de wens en de bij de wens geformuleerde doelstelling.	0%
Voldoende	De uitwerking van de aspecten is summier (d.w.z. beperkt uitgewerkt) en/of heeft enig risico (d.w.z. een kans; een gevaar) dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken, althans dat er met hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking enig risico (d.w.z. een kans; een gevaar) is dat de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald.	35%
Goed	De uitwerking van de aspecten is volledig en solide (d.w.z. betrouwbaar; degelijk) en heeft geen risico (d.w.z. geen kans; geen gevaar) dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken. Er is evenmin een risico (kans; gevaar) dat met hetgeen Inschrijver aanbiedt in de wensuitwerking de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald.	70%
Uitstekend	De uitwerking van de aspecten is volledig en excellent (d.w.z. uitstekend; voortreffelijk) en heeft geen risico (d.w.z. geen kans/geen gevaar) dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken en ziet evenmin een risico (kans; gevaar) dat met hetgeen Inschrijver aanbiedt in de wensuitwerking de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald. De Inschrijver werkt op grond van de wensuitwerking voortvarend toe naar het behalen van de bij de wens geformuleerde doelstelling (d.w.z. voortvarend wordt geacteerd ten behoeve van het bereiken van de doelstelling).	100%

Tabel 2: Rapportwaardering

*aspecten: al hetgeen onder het kopje 'vraagstelling' wordt gevraagd te omschrijven.

3.2 Beoordeling Prijzenblad

De vereisten voor invulling en de invulinstructies van het prijzenblad zijn in het Formulier E 'Prijzenblad' beschreven. U dient het prijzenblad geheel, zonder voorbehoud en in overeenstemming met de voorwaarden en eisen, in te vullen. Een onvolledig en/of onder voorbehouden en/of in strijd met de voorwaarden en eisen prijzenblad leidt tot het terzijde leggen van de Inschrijving. De Inschrijver komt dan niet meer voor gunning in aanmerking.

Voor alle onderdelen zijn fictieve aantallen opgenomen waaraan geen rechten kunnen worden ontleend. De fictieve aantallen worden vermenigvuldigd met de opgegeven tarieven. Dit leidt tot een totale fictieve inschrijfprijs (cel genaamd 'beoordelingsprijs' in Formulier E 'Prijzenblad').

De Inschrijving met de laagste totale fictieve inschrijfprijs (L prijs), krijgt voor het gunningscriterium "prijs" 400 punten. Een hoger inschrijfbedrag (H prijs) leidt tot een relatief lagere score, conform de volgende formule: $Score = 400 - (120 * \log(H \text{ prijs} / L \text{ prijs}) / \log(1,35))$

De minimale score is 0 punten. Er worden geen negatieve punten gegeven.

3.3 Totaalscore

Het totaal van de punten die een Inschrijver heeft behaald voor de wensenuitwerking van alle wensen en het aantal bepaalde punten voor het prijzenblad worden bij elkaar opgeteld. Dit vormt de totaalscore. De totaalscore wordt niet afgerond.