

Nota van inlichtingen 1

Europese aanbesteding Psychologische testen en vragenlijsten
Referentie: 02-DJI-PSYCHTESTEN-23

De inhoud van de Nota van Inlichtingen is bindend en maakt deel uit van de Aanbestedingsstukken. De Nota van Inlichtingen is gepubliceerd op www.tenderned.nl en is daarmee beschikbaar gesteld voor alle belangstellenden van deze aanbesteding.In de beantwoording is bij verschillende vragen aangegeven dat er Aanbestedingsstukken zullen worden aangepast.				
De aangepaste versie van het Aanbestedingsstukken worden tegelijkertijd met de Nota van Inlichtingen ronde 1 gepubliceerd. In de titel van de aangepaste versies is vermeld "v.Nv1 1" ("v." staat voor 'versie'). In deze aangepaste versies zijn de wijzigingen geel gemarkeerd . De oorspronkelijk gepubliceerde Aanbestedingsstukken worden op TenderNed als 'vervallen' aangemerkt. Voor deze Nota van Inlichtingen betreft het de volgende Aanbestedingsstukken: - Bijlage 1. Beschrijvend document. - Bijlage 2. Programma van eisen. - Bijlage 3. Programma van wensen. - Bijlage 7. Doelstelling-resultaat-toelichting testen.				
vraag nr	Document	Paragraaf	Vraag	Antwoord
1	Beschrijvend document	Algemeen	Als wij naar deze aanbesteding kijken vragen wij ons sterk af in hoeverre hier meerdere leveranciers een eerlijke kans kunnen maken om de opdracht gegund te krijgen. Niet alleen wordt er veel maatwerk gevraagd, wat voordelig is voor de huidige leverancier, ook wordt er een combinatie van instrumenten en platformfunctionaliteiten uitgevraagd waarvan wij ons afvragen hoeveel partijen deze kunnen leveren, zelfs als er wordt samengewerkt. Daarnaast worden veel instrumentkenmerken zeer specifiek uitgevraagd, in plaats op het achterliggende doel. Door deze manier van uitvragen ontstaat er een verkapte voorselectie. Wij gaan er vanuit dat u zich hier minder van bewust bent en willen u vragen deze uitvraag minder specifiek te doen en te focussen op achterliggende doelstellingen in plaats van de exacte specificaties van instrumenten, combinatie van instrumenten en werking van het platform. In onze optiek komt er op deze manier een betere oplossing die voor DJI naar voren, waar meerdere inschrijvers een eerlijke kans op kunnen maken. Dat door het stellen van bepaalde eisen een partijen wel of niet bereid zijn een inschrijving te doen is inherent aan de aanbestedingssysteematiek. DJI heeft eisen gesteld die passend zijn voor en noodzakelijk bij de complexiteit van de opdracht.	In een krappe arbeidsmarkt waarin DJI de juiste kandidaten op een kritische, efficiënte en een zo kandidaat vriendelijke mogelijke manier moet selecteren en loopbaantrajecten aanbiedt vraagt daarom om een totaaloplossing. Dit is inherent aan het aanbod van sollicitanten en de moeilijke, emotioneel belastende functies waarvoor DJI selecteert en loopbaantrajecten aanbiedt. DJI wenst het percentage kandidaten dat onrecht wordt afgewezen en het percentage kandidaten dat uitstroomt zo beperkt mogelijk te houden. Hier is de afgelopen jaren veel onderzoek/ontwikkeling naar gedaan en de specifieke opdrachtopzet komt hier uit voort. De combinatie met de platformfunctionaliteiten komt voort uit het feit dat DJI de gevraagde instrumenten in verschillende contexten en aan verschillende typen Kandidaten op een passende en gebruiksvriendelijke manier wil kunnen aanbieden. Dat door het stellen van bepaalde eisen een partijen wel of niet bereid zijn een inschrijving te doen is inherent aan de aanbestedingssysteematiek. DJI heeft eisen gesteld die passend zijn voor en noodzakelijk bij de complexiteit van de opdracht.
2	Beschrijvend document	Algemeen	De lijst met instrumenten is zeer uitgebreid. Zou u er voor open staan om een indeling te maken waarbij er een lijst met vereiste en gewenste vragenlijsten zijn?	Nee. De in de opdrachtschrijving omschreven instrumenten zijn allemaal vereist. DJI heeft zeer specifiek behoeften vanwege de strenge doch juiste selectie te maken voor (voornamelijk) personeel dat direct in aanraking komt met gedetineerden en de loopbaanontwikkeling van kandidaten.
3	Beschrijvend document	Algemeen	In het algemeen is de lijst met vragenlijsten enorm met ook veel overlap. Hieraan kan tegemoet worden gekomen door een partij te contracteren die goed kan koppelen met meerdere aanbieders. Is dat hoe DJI het ook voor zich ziet?	U kunt testen en vragenlijsten middels API in een webportaal aanbieden. Zie hiervoor ook de beschrijving in het Beschrijvend document als de bijlage 'Programma van Eisen v.Nv1 1'. Gezien verwachte consequenties voor levering, functionaliteit, prijs, inhoudelijk kennis van Inschrijver en mogelijkheden voor onderzoek van de verzamelde data, acht DJI deze oplossing echter suboptimaal.
4	Beschrijvend document	Algemeen	Staat u open voor een aanbidding waarbij de gevraagde kenmerken een iets andere indeling hebben dan de indeling per vragenlijst/test zoals hier beschreven?	Indien u met 'andere indeling' bedoelt dat de in de scope aangegeven testen en vragenlijsten terugkomen onder een andere titel/categoriernaam dan is dit mogelijk mits alle aangegeven testen en/of vragenlijsten beschikbaar worden gesteld .
5	Beschrijvend document	2.2.1: 1 Capaciteitenmetingen	U vraagt hier specifiek om een adaptief instrument, inclusief check en controletests. Er zijn maar weinig leveranciers die dit kunnen leveren. Wat zijn de achterliggende doelen die u wilt bereiken met een adaptief instrument? Er kleven ook nadelen aan adaptieftesten. Staat u open voor een instrument dat wel bijdraagt aan uw achterliggende doelen, maar niet de nadelen kent van een adatief instrument?	DJI kiest voor adaptieve testen omdat de wens is om met zo min mogelijk vragen optimaal te kunnen testen wat het cognitief niveau of de persoonlijkheidskenmerken van Kandidaten zijn. DJI kiest hiervoor omdat in deze krappe arbeidsmarkt de Kandidaat-'experience' een belangrijke rol speelt in de vraag of een Kandidaat zijn of haar sollicitatie doorzet of niet. Zie hiervoor tevens het antwoord op vraag 6. Als het testaanbod aansluit bij dit achterliggende doel (dus relatief kort, maar kwalitatief sterk selecterend) van DJI in deze krappe arbeidsmarkt dan staat DJI hiervoor open. Een aangepaste versie van het beschrijvend document v.Nv1 1 en bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
6	Beschrijvend document	2.2.2: 2 Persoonlijkheidsvragenlijsten	Hier vraagt u om maar liefst twee verschillende adaptieve persoonlijkheidvragenlijsten. Deze zijn in de markt niet ruim verkrijgbaar. Welke doelen wilt u bereiken met het adaptief testen? Staat u ook open voor instrumenten die deze doelen wel bereiken, zonder dat dit in adaptieve vorm gaat.	DJI kiest voor adaptieve testen omdat op dit moment het aanbod van sollicitanten beperkt is en DJI niet de kans wil lopen dat kandidaten in hun sollicitatietraject afhaken omdat de testprocedure te tijdrovend of hinderlijk (door repeterende vragen) ervaren. De testprocedure in tijd verlengen of testen aanbieden die door sollicitanten als vervelend worden beschouwd, is voor DJI geen optie. Ook voor deze vragenlijsten geldt dat als het testaanbod aansluit bij dit achterliggende doel (dus relatief kort, maar kwalitatief sterk selecterend) van DJI in deze krappe arbeidsmarkt dan staat DJI hiervoor open. Een aangepaste versie van het beschrijvend document v.Nv1 1 en bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
7	Beschrijvend document	2.2.2:2 WPV	U vraagt met de WPV om een specifiek instrument van een enkele (uw huidige) leverancier. Daarbij is de WPV gebaseerd op de BIG-5 die ook los wordt uitgevraagd. Wat is voor u het verschil tussen deze instrumenten, of bent u met een werkgerelateerde BIG-5 en BIG6/HEXACO vragenlijst ook voldoende voorzien?	Ja, met een werk gerelateerde BIG 5 en BIG6/ HEXACO is DJI voorzien om de doelstelling te beantwoorden. Een aangepaste versie van het beschrijvend document v.Nv1 1 en bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
8	Beschrijvend document	2.2.2:4 Motivatietest	Mogen wij aannemen dat u met (Adaptieve) Drijfverentest algemeen bedoelt dat het adaptieve karakter optioneel is?	Nee, het adaptieve karakter is niet optioneel voor een drijfverentesten.
9	Beschrijvend document	2.2.2:6 Loopbaanvragenlijsten	Loopbaanscan: u vraagt hier om een heel specieke aanpak voor de invulling van een Loopbaanscan, welke wij in deze combinatie van vragenlijsten alleen kennen van uw huidige leverancier. Staat u er voor open wanneer wij niet op instrumentniveau, maar op basis van een goede uitkomst van dit instrument u een aanbidding doen? Zo kunnen wij uit eigen kracht en expertise een goede oplossing bieden in plaats van het kopiëren van een instrument van een andere leverancier.	Ja, hier staat DJI voor open. Het instrument dient geschikt te zijn om een totaalbeeld te krijgen van wie de medewerker is, wat hij kan en wat hij wil. Het rapport moet tenminste aandacht schenken aan persoonlijkheid, drijfveren, beroeps-/werksoorten-interesses, competenties, talenten en potentie. Een aangepaste versie van het beschrijvend document v.Nv1 1 en bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 en het Programma van Wensen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
10	Beschrijvend document	2.2.2:7 Aanvullende vragenlijsten	U vraagt om een werk en communicatiestijlen instrument (kleurenprofiel), tegelijkertijd geeft u aan wetenschappelijke onderbouwing hoog in het vaandel te hebben staan, door bij andere instrumenten een goede COTAN-besluitdeling te vragen. Wij zijn bekend met diverse kleurentests die erg veel populariteit in de markt kennen, maar tegelijkertijd niet bekend staan om hun wetenschappelijk kwaliteit, vanwege het ontbreken van een goed wetenschappelijk kader voor kleurentypologieën en onbetrouwbare metingen. Staat u open voor instrumentarium dat niet leunt op een kleurenprofiel voor dit doel?	Nee. DJI staat niet open voor een instrumentarium dat niet leunt op een kleurenprofiel voor dit doel. Wel is het mogelijk dat er naast dit instrumentarium, een instrumentarium aangeboden wordt dat niet leunt op een kleurenprofiel voor dit doel.
11	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 24	Deze eis komt ons buitensporig over. Wij leveren onze ultieme inspanning om ons aan de vastgelegde Service Levels te volden. In de praktijk halen wij deze ook ruimschoot. Het is echter volstrekt ongebruikelijk om als SaS-leverancier op te draaien voor deze indirecte gevolgschade die zou kunnen ontstaan. De directe relatie tussen de genoemde kosten en het niet beschikbaar zijn van de applicatie is moeilijk aantoonbaar en wordt ons inziens ook ruim overschat. Tenslotte is het ook zeer ingewikkeld om tegen dergelijke indirecte schade een verzekering af te sluiten. Wij willen u met klem verzoeken deze eis te laten vervallen.	Op grond van de wet zijn Partijen in beginsel onbeperkt aansprakelijk voor de schade die zij veroorzaken. Onder schade wordt verstaan vermogensschade en ander nadeel (immateriële schade, voorzover de wet op vergoeding daarvan recht geeft). De wet maakt geen onderscheid naar soorten schade (zoals directe, indirecte of gevolgschade). Derhalve maakt de Staat dit onderscheid ook niet. Bovendien is de aansprakelijkheid op grond van artikel 21 lid 3 ARVODI-2018 gelimiteerd. De Staat acht het niet opportuun om de aansprakelijkheid nog verder te beperken. De beperking van de aansprakelijkheid op basis van de staffel brengt immers met zich mee dat de Staat een deel van de door Opdrachtnemer veroorzaakte schade zelf moet dragen en/of moet bekostigen met gemeenschapsgeld. De eis wordt gehandhaafd.

12	Beschrijvend document	2.2.2:8 Gesurveilleerd testen	U vraagt om een oplossing voor gesurveilleerd testen. In het prijzenblad geeft u echter aan dat het om slechts 50 assessments gaat waarbij dat het gebal is. Wij willen u vragen om dit als eis te laten vervallen en eventueel mee te nemen als wens. Gezien de geringe omvang van deze deelopdracht, is het economisch niet rendabel om in een koppeling met een aanbieder van gesurveilleerd testen te investeren, of om dergelijke functionaliteit te ontwikkelen. Wij vragen ons ook af of er voldoende testleveranciers zijn die dit kunnen aanbieden om te zorgen voor een gelijk speelveld.	DJI gaat niet akkoord met het vervallen van deze dienst/product. De wens van DJI is om het gesurveilleerd testen gefaseerd in te gaan zetten. Het is voor DJI niet mogelijk om voor alle vraagstukken de gesurveilleerde testen in te gaan zetten. De verwachting is dat in de looptijd van de overeenkomst de gesurveilleerde testen steeds vaker ingezet gaan worden. Voor alle onderdelen in het prijzenblad geldt dat er fictieve aantallen opgenomen zijn waaraan geen rechten kunnen worden ontleend. De fictieve aantallen worden vermenigvuldigd met de opgegeven tarieven. Dit leidt tot een totale fictieve inschrijfprijs. De oplossing voor gesurveilleerd testen is een onderdeel van de scope.
13	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 1	U vraagt om een testomgeving van onze webapplicatie beschikbaar te stellen als onderdeel van de selectieprocedure. Tegelijkertijd wordt er een behoorlijke hoeveelheid maatwerk gevraagd, bijvoorbeeld in het beschikbare (maatwerk) instrumentarium, koppelingen met andere testleveranciers, competenties en rapportages. De beoordeling van deze demo-omgeving weegt behoorlijk zwaar mee in de uiteindelijke gunningsbeslissing. De huidige leverancier heeft hier een duidelijke voorsprong in. Hoe waarborgt u dat alle inschrijvers een even grote kans maken (Level Playing Field)? Zou u willen overwegen om dit criterium te vervangen door een referentie waarin inschrijver aantoont dit maatwerk te kunnen realiseren?	Nee, DJI stemt niet in met enkel een referentie. DJI wil de testomgeving in bedrijf kunnen beoordelen op de beschreven criteria. De werkomgeving (in de wens testomgeving genoemd) is een belangrijk onderdeel van de beoordelingsfase van de aanbesteding omdat de webportaal een belangrijk onderdeel is van de opdracht. Tenzij een zittende dienstverlener van een nieuwe aanbesteding zou worden uitgesloten, valt niet te vermijden dat zij een voordeel geniet, aangezien bedoeld voordeel inherent is aan iedere situatie waarin sprake is van een vervolg-aanbesteding zoals bij de aanbesteding in kwestie. Dit leidt niet tot een ontoelaatbare verstoring van het level playing field.
14	Bijlage 7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen.pdf	algemeen	U vraagt hier om een heel specifieke invulling van de doelstellingen van de verschillende instrumenten, bijvoorbeeld door een specifiek theoretisch kader, specifieke schalen en andere kenmerken te benoemen. In veel gevallen zijn dit zelfs instrumenten die qua intellectueel eigendom vanwege deze verregaande specificaties slechts bij een leverancier te verkrijgen zijn. In sommige andere gevallen worden de gevraagde constructen net in een andere samenstelling dan door u gevraagd aangeboden. Zou u de uitvraag allicht iets algemenere, gebaseerd op gewenste uitkomsten en doelstellingen willen formuleren zodat wij op basis van onze eigen kracht en aanpak u een aanbieding te doen? Dit levert ons inziens DJI een veel krachtiger oplossing dan wanneer wij exact de instrumenten van een andere leverancier moeten aanbieden.	Nee, DJI heeft haar best gedaan om in de aanbesteding te beschrijven waar behoefte aan is. De gestelde eisen zijn gebaseerd op de kennis die DJI heeft van testen en het aanbod dat er is. Met de gestelde eisen wordt aan die behoefte voldaan. De beschrijving blijft daarom gehandhaafd, met uitzondering van in andere vragen aangegeven aanpassingen (zie vraag 15, 16 en 19). Indien u een concreet voorstel heeft (wat rekening houdt met de kaders en doelstellingen van deze aanbesteding), dan kunt u deze bij de tweede vragenronde indienen ter beoordeling van DJI.
15	Bijlage 7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen.pdf	Adaptieve persoonlijkheidsvragenlijst	U geeft hier aan dat u graag een persoonlijkheidsvragenlijst wil die adaptief is zodat sneller tot een specifiek profiel leidt. Tevens geeft u een duur aan die maximaal 40 minuten mag zijn. Staat u open voor een instrument dat ruimschoots binnen de 40 minuten blijft, daarmee het doel van een snelle afname bereikt, maar niet adaptief is?	Ja, DJI staat open voor een persoonlijkheidsvragenlijst die ruimschoots binnen de 40 minuten blijft, mogelijk niet adaptief is maar wel tot een kwalitatief en onderscheidend persoonlijkheidsprofiel leidt. Zie hiervoor tevens de antwoorden op vraag 6. Een aangepaste versie van het beschrijvend document v.Nv1 1 en bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
16	Bijlage 7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen.pdf	Integriteitsvragenlijsten	U geeft aan dat door middel van dilemma's de integriteitsrichtlijnen van DJI moeten worden getest. Dit is een erg specifieke invulling. Wij vragen ons af of de huidige leverancier hierbij niet sterk wordt bevoordeeld. Wij zijn niet bekend met het integriteitskader van DJI en kunnen mogelijk instrument aanbieden dat dit op een andere manier dan Dilemma's in kaart brengt. Zou u de mogelijkheid willen bieden om inschrijvers vanuit eigen expertise en kwaliteit een invulling te laten geven op dit vraagstuk?	DJI verwacht vragenlijsten die in algemene zin inzicht bieden in moreel inzicht en integriteit. Als maatwerk nodig is, zal DJI in samenspraak met opdrachtnemer de mogelijkheden bespreken.
17	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 5	Wij bieden dergelijke functionaliteit aan waarbij een hoofdtemplate door ons wordt ontworpen en de content door de klant. Hierdoor blijft de huisstijl consistent toegepast, maar heeft de klant wel alle ruimte inhoud in te bouwen in deze templates. Onze klanten zijn hierover zeer tevreden en u bereikt hetzelfde doel. In hoeverre staat u open voor een demonstratie van diverse templates die door ons op deze manier zijn ontwikkeld in plaats van het beschikbaar stellen van een Werkomgevingsmanagement omgeving zoals door u is beschreven?	Bedankt voor uw aanbod, maar de wensopzet blijft gelijk. Het is aan Inschrijver om een passend hoofdtemplate te ontwerpen voor DJI. De mate waarin de werkomgevingsmanager zowel vormgeving als inhoud real time kan aanpassen, is van belang voor het optimaal kunnen aanbieden van de dienstverlening door DJI. Daarom vraagt DJI om een testomgeving en inlog daarvoor. DJI wil de (on)mogelijkheden al doende kunnen beoordelen. Enkel een demonstratie voldoet niet aan die wens. Ter inspiratie zijn aan de nota van inlichtingen de bijlagen 11 met enkele voorbeeldtemplates/werkdocumenten gevoegd.
18	Beschrijvend document	2.2.2:8 Gesurveilleerd testen	Hoe kijkt u aan tegen het privacyaspect rond gesurveilleerd testen. Dergelijke functionaliteit is nogal kritisch in het nieuws geweest.	DJI wil graag met Opdrachtnemer bespreken wat absoluut nodig is om gesurveilleerd veilig te testen (waarbij een Kandidaat geen hulp van anderen kan inzetten en ook geen gebruik kan maken van chat GPT of vergelijkbare diensten), zonder een al te grote privacy inbreuk te doen. Het vormgeven van duidelijke kaders en inrichting hiervoor is nodig.
19	Bijlage 7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen.pdf	Typologievragenlijst	Hier vraagt u specifiek om Quinn en Belbin, staat u ook open voor andere theoretische kaders die evenzeer dezelfde aspecten in kaart brengen?	Ja, dat is mogelijk zolang de theoretische kaders evenzeer dezelfde aspecten in kaart brengen. Een aangepaste versie van bijlage7 Doelstelling-resultaat-toelichting testen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
20	Formulier E Prijzenblad	Adaptief HEXACO	U vraagt hier om een Adaptieve versie van de BIG-6/HEXACO. Zover bij ons bekend is een dergelijk instrument niet beschikbaar in de markt. In het beschrijvend document en Bijlage 7 wordt ook niet over een adaptieve versie gesproken. Zou u ook hierbij willen aangeven welke doelstellingen u met het adatieve karakter wilt bereiken en staat u open voor een instrument dat deze doelstellingen bereikt op een ander wijze dan adaptief testen?	Bedankt voor uw atherheid. De BIG6/ HEXACO zijn inderdaad niet adaptief en dit wordt gecorrigeerd in Formulier E. De keuze voor een adaptief karakter bij testen en vragenlijsten wordt u verwezen naar de antwoorden op de vragen 5 en 6.
21	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 5	Deze wens komt ons vrij specifiek over en heeft tegelijkertijd een behoorlijke impact op de totaalscore. Zou u willen aangeven waarom het dermate belangrijk is voor DJI om zelf op deze wijze templates te kunnen inrichten dat het op deze wijze impact heeft op de beoordeling?	DJI heeft voor verschillende doelgroepen behoefte aan verschillende instrumenten en functionaliteiten. De werkwijzen, processen en te ontwerpen documenten (o.a. vragenlijsten, checklists, rapportages) vragen om aanpassing en maatwerk en derhalve het door DJI zelf kunnen ontwerpen van templates en werkdocumenten.
22	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 3	Wat verstaat u onder een productpakket?	Een productpakket is een samenstelling van verschillende psychologische testen, vragenlijsten en werkdocumenten die als 'pakket' aangeboden worden aan de Kandidaat. Zie hiervoor de definitie in de begrippenlijst van het Beschrijvend document als eis 7 van bijlage 1 Programma van Eisen. In de vraagstelling is een tekstuele toevoeging geplaatst betreft welke testen en vragenlijsten er als productpakket samengevoegd moeten kunnen worden. Een aangepaste versie van bijlage 2 Programma van Wensen v.Nv1 1.is aan deze nota gevoegd.
23	Beschrijvend document	Integriteitsvragenlijsten	U vraagt om vragenlijsten die in kaart brengen in hoeverre iemand over moreel inzicht beschikt dat passend is bij door DJI gestelde integriteitsrichtlijnen. Verwacht u hier een maatwerkoplossing die is toegespitst op DJI, of vragenlijsten die in algemene zin inzicht bieden in moreel inzicht en integriteit?	Zie hiervoor het antwoord op vraag 16.
24	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 1	Onder wens 1 vraagt u onder punt 4 en 5 om het beschikbaarstellen van maatwerkoplossingen om zowel integriteit/moreel besef als emotionele stabiliteit/veerkracht in kaart te brengen. Kun u toelichten: a) waarom u hier specifiek om maatwerk verzoekt? b) Is het inschrijver ook toegestaan om hier een bestaande oplossing te bieden die de gevraagde eigenschappen in kaart brengt?	a) zie hiervoor het antwoord op vraag 16. b) het is inschrijver toegestaan om een bestaande oplossing aan te bieden die integriteit/ moreel besef en emotionele stabiliteit/ veerkracht in kaart brengen.
25	Beschrijvend document	2.2.1, 7. test om mentale veerkracht te meten	Bedoelt u hier een instrument om algemene persoonlijke veerkracht te meten, of een vragenlijst die zich toespits op incidenten die mentale veerkracht ondermijnen?	Beide instrumenten helpen DJI om een selectie te maken van Kandidaten met als doel dat de Kandidaten/medewerkers met justitiabelen werken die veerkrachtig omgaan met situaties die emotioneel belastend zijn.
26	Beschrijvend document	2.2.1, 4. motivatievragenlijst	Onder punt 4 Motivatietest beschrijft u 3 soorten testen: drijfverentest algemeen, drijfverentest leidinggevende en/of carriërewaarden test. Kunt u toelichten wat het verschil tussen deze testen is?	Een drijfverentest voor leidinggevendens richt zich specifiek op motivatoren die leidinggevende hebben in het vak van leidinggeven, zoals bijvoorbeeld "coachen". Zowel een algemene drijfverentest als de carriërewaardentest richt zich op meer algemene motivatoren in overkoepelende werkzaamheden, zoals bv "helpen" en "maatschappelijk betrokken zijn" .
27	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 20	"U stelt hier onder punt G" De navigatie door de gehele webportaal is voor de gebruikers consistent en is intuïtief. De webportaal is snel (uitgangspunt is een responstijd van enkele seconden) binnen de werkomgeving van Opdrachtgever" Intuïtief in deze stelling is volgens inschrijver een subjectief begrip en leidt mogelijk tot verwarring en/of verschil van inzicht. Kunt u een definitie geven van wat u verstaat onder een intuïtieve webportaal?	Met intuïtief wordt bedoeld dat de navigatie binnen de webportaal eenduidig is en dat ook Kandidaten die over minder digitale vaardigheid beschikken, eenvoudig door de omgeving kunnen bewegen. Dit betekent een overzichtelijke opmaak, heldere structuur, geen onnodige 'klikken' en waar nodig korte, heldere instructies. De webportaal is bedoeld om Kandidaten, Adviseurs en Personeel van Opdrachtgever te faciliteren in het traject en moet geen extra drempel of problemen opleveren. De tekstuele uitleg wordt toegevoegd aan de eis. Een aangepaste versie van bijlage 1 Programma van Eisen v.Nv1 1 is aan deze nota gevoegd.
28	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 20	U stelt hier onder a dat " A. De Opdrachtnemer dient de webportaal uiterlijk op 1 mei 2023 gereed te hebben voor gebruik". Inschrijver gaat er vanuit dat hier 2024 wordt bedoeld, is dat correct?	Ja, dat is correct. Het betreft hier 1 mei 2024. Een aangepaste versie van bijlage 1. Programma van eisen v.Nv11 is aan deze nota gevoegd.

29	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 33	Uiteraard zijn wij ten alle tijden bereid om medewerking te verlenen voor onderzoek naar technische kwetsbaarheden. Echter, dergelijke penetratietesten zijn zeer kostbaar gebleken. Op voorhand instemmen met minimaal een jaarlijks onderzoek is naar ons inziens niet noodzakelijk waardoor onnodig hoge kosten worden gemaakt. Bent u bereid om uw eis aan te passen naar: 'minimaal tweejaarlijks' of 'tot een maximum van 1 keer per jaar' ?	Ja, dat is mogelijk. Eis 33 wordt aangepast naar maximaal 1 keer peer jaar. Een aangepaste versie van bijlage 1. Programma van eisen v.Nv11 is aan deze nota gevoegd. Voor de volledigheid dient opgemerkt te worden: Het doel van een penetratietest is om de technische kwetsbaarheden te onderkennen en die (tijdig) op te lossen. Gezien er ook een koppeling is met andere informatiesystemen dient de omgeving hier wel vrij van te zijn (technische kwetsbaarheden met een onacceptabel risico) en dit ook periodiek getest te worden. Kwetsbaarheden in de IT dienstverlening mag niet als een stepping stone gebruikt kunnen worden om achterliggende ICT infrastructuur te kunnen benaderen. Een volledige penetratietest is niet altijd nodig. Als gebleken is dat de IT dienst vanuit technisch optiek niet kwetsbaar is (n.a.v. resultaat van eerder uitgevoerde penetratietest) en de IT dienst niet, minimaal veranderd is dan kan een maximum jaarlijkse penetratietest met een beperkte scope (alleen gericht op bepaalde aanpassingen) voldoende zijn. Ja, dat klopt. Indien er gebruik gemaakt wilt worden door Opdrachtgever gaat dit altijd in samenspraak. De onderzoeken doen we ook met elkaar, wordt vooraf aangekondigd en met elkaar ingepland.
30	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 35	Om zo goed mogelijk medewerking te kunnen verlenen, kunnen wij ervan uitgaan dat hier altijd tijdig een aankondiging van is?	Ja, dit is mogelijk. De in eis 21 onder B genoemde beschikbaarheidstijden worden aangepast naar 08:00 - 21:00. Een aangepaste versie van bijlage 1. Programma van eisen v.Nv11 is aan deze nota gevoegd.
31	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 21 B	U stelt hier dat de webportaal op de maandag t/m zondag van 7.00 tot 21.00 uur een beschikbaarheid moet hebben van ten minste 99%. En dat geplande onderhoudswerkzaamheden en/of updates/upgrades buiten deze uren uitgevoerd moeten worden. Deze beschikbaarheidstijden bieden zeer beperkt mogelijkheid om geplande onderhoudswerkzaamheden uit te voeren en werken daardoor mogelijk kostenopdrijvend. Bent u bereid om de beschikbaarheidstijden aan te passen naar 8.00 tot 21.00 uur?	Nee, daartoe is DJI niet bereid. Een adequate beoordeling is de doelstelling van het inzetten van testen. Hoewel zowel valse positieven als valse negatieven onwenselijk zijn, wordt in de huidige arbeidsmarkt door DJI veel waarde gehecht aan het voorkomen van valse negatieve adviezen. Voor de volledigheid van deze wens; u wordt gevraagd om een onderbouwing van de te kiezen items om tot een adequate beoordeling te komen, niet om een valide onderzoek naar valse negatieven.
32	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 4	DJI wenst de kans op valse negatieve adviezen zo klein mogelijk te houden. In een praktijkcontext is het vrijwel onmogelijk om gedegen onderzoek te kunnen doen naar valse negatieve adviezen. Dat komt omdat kandidaten met een negatief advies niet worden aangenomen en doorgaans uit beeld verdwijnen. Bent u bereid om uw vraag bij te stellen naar uitsluitend onderzoek naar valse positieve adviezen?	DJI heeft geen specifieke uitkomstmaten voor ogen en laat zich graag door de Inschrijver hierover adviseren. Na gunning kan in samenspraak mogelijk voor een uitkomstmaat worden gekozen en beoordeeld worden of gegevens over werkprestaties (na bijvoorbeeld 1 jaar in dienst) beschikbaar kunnen worden gesteld.
33	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 4	Om advies uit te brengen over het bijstellen van afsteggrenzen en om de predictieve validiteit van het testprogramma te onderzoeken, is het belangrijk om een uitkomstmaat te bepalen. Bijvoorbeeld een cijfer dat gekoppeld is aan werkprestaties, of de medewerkerretentie. Heeft DJI één of meerdere specifieke uitkomstmaten voor ogen (en beschikt DJI over bijbehorende data) en/of verwacht u van de opdrachtnemer om hier voorstellen in te doen?	Ja, dat mag. U dient hiertoe 3 extra inlogcodes aan te leveren.
34	Bijlage 2 Programma van Wensen	Wens 1	Wij bieden onze 360 graden feedback tool aan in een separaat portaal. Mogen we bij wens 2.1 extra inlogcodes aanleveren om de gebruiksvriendelijkheid en geschiktheid te demonstreren?	Let wel, deze opzet kan van invloed zijn op zowel de beoordeling van het op een gebruiksvriendelijke manier in de webportaal kunnen uitvoeren van testen en vragenlijsten als het op een gebruiksvriendelijke manier kunnen navigeren tussen gemaakte en te maken psychologische testen en vragenlijsten. Tot slot wordt u er op gewezen dat de webportaal uiterlijk op 1 mei 2024 gereed dient te zijn conform de aanbestedingsstukken. Met andere woorden, dit is één webportaal en geen separaat portaal voor specifieke testen, vragenlijsten en/of tools (conform o.a. hoofdstuk 3 van bijlage 1. Programma van Eisen v.Nv1 1).
35	Bijlage 1 Programma van Eisen	Eis 12	"U stelt hier dat de opdrachtnemer zelf zijn de psychologische testen en vragenlijsten tenminst elke 5 jaar controleert op validiteit en betrouwbaarheid. COTAN schrijft zelf over normgroepen en de slijtage bij het verstrijken van tijd (bron website COTAN): ""In het COTAN Beoordelingssysteem voor de kwaliteit van tests (Evers, Lucassen, Meijer & Sijtsma, 2010) staat vermeld dat normen van tests aan slijtage onderhevig zijn. Van de psychometrische kenmerken van een test zijn de normen het meest gevoelig voor maatschappelijke veranderingen, veranderingen in het onderwijs en in de inhoud van functies. Daarom moet er van tijd tot tijd hernormering van tests plaatsvinden. Om u te attenderen op gedateerde normen wordt de kwalificatie 'De normen zijn verouderd' toegevoegd aan een beoordeling als er 15 jaar na het oorspronkelijke normeringsonderzoek geen hernormeringsonderzoek heeft plaatsgevonden. Na 20 jaar zonder dergelijk onderzoek wordt deze kwalificatie gewijzigd in 'Wegens veroudering zijn de normen niet meer bruikbaar' en wordt de beoordeling 'onvoldoende'. De Cotan beschouwt normen die 15 jaar of jonger zijn als actueel."" Kunt u aangeven waarom u deze periode van 5 jaar eist?"	Bij nader inzien is de termijn van 5 jaar naar 10 jaar verruimd. Een aangepaste versie van bijlage 1. Programma van eisen v.Nv11 is aan deze nota gevoegd.
36	Beschrijvend document	2.2.1, 2. Persoonlijkheidsvragenlijsten	U vraagt hier onder punt 2 een 3-tal persoonlijkheidstesten. Kunt u aangeven wat wat volgens u het verschil is tussen de 'Adaptieve persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op BIG5' en de 'Adaptieve persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op WPPV of gelijkwaardig'? Ons inziens is WPPV juist een adaptieve persoonlijkheidstest met normatieve items gebaseerd op BIG5.	Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.