Vraagspecificatie

ten behoeve van

Assessments voor selectie en ontwikkeling

Aanbesteding	Landelijk - Assessments voor selectie en ontwikkeling
TN-kenmerk	470203
Versie	1.0
Datum	27-6-2024
Status	Defintief
Eigenaar	HRM

Inhoudsopgave

1 Achtergrond en doelstelling 3
1.1 Aanleiding 3
1.2 Doel 3
1.3 Aansluiting bij strategie ProRail 3
2 De opdracht 5
2.1 Percelen 5
2.2 Veranderende omgeving 6
Bijlage 3.1: Organogram ProRail 12
Bijlage 3.2: Strategie ProRail en gedragsprincipes 13
Bijlage 3.3: Functiehuis & IAO functies ProRail 14
Bijlage 3.4: Beschrijving huidige dienstverlening 17
Bijlage 3.5: Selectieproces decentraal verkeersleider 18
Bijlage 3.6: Leiderschapsprofiel ProRail & definitie inclusief leiderschap 19
Annex 3.A: Competentiebibliotheek ProRail 20
Annex 3.B: Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services 20
Annex 3.C: Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer 20

1 Achtergrond en doelstelling

1.1 Aanleiding

ProRail maakt al jaren gebruik van assessments. ProRail wil ook in de toekomst gebruik blijven maken van diverse assessmentvormen ter ondersteuning van de selectie en ontwikkeling van talent binnen ProRail om zo de ambitie van ProRail te kunnen blijven realiseren. De overeenkomst met de huidige leverancier loopt tot en met 3 december 2024.

1.2 Doel

Het doel is het sluiten van raamovereenkomst(en) met een of meerdere partijen die kunnen voorzien in het leveren van online en offline assessments welke worden ingezet voor selectie en/of ontwikkeling. Zodanig dat wij als ProRail niet alleen in staat zijn om de juiste mensen te werven, maar ook om een omgeving kunnen bieden die persoonlijke en professionele ontwikkeling ondersteunt. Ook is ons doel duurzame inzetbaarheid proactief te faciliteren om tot optimale inzetbaarheid te komen. HRM faciliteert en adviseert de bedrijfseenheden hierin.

1.3 Aansluiting bij strategie ProRail

Verbindt. Verbetert. Verduurzaamt.

ProRail is verantwoordelijk voor het spoorwegnet van Nederland. Samen met vervoerders zetten wij ons 24/7 in om reizigers en goederen veilig en op tijd op hun bestemming te laten komen. We willen het spoornetwerk veiliger, betrouwbaarder, punctueler en duurzamer maken en werken daar dagelijks aan. Dat doen we altijd met aandacht voor onze invloed op het milieu en de samenleving. (Bijlage 3.1: organogram ProRail)

ProRail levert een belangrijke bijdrage aan de welvaart van Nederland door duurzame mobiliteit. Met veilig en toegankelijk spoor verbinden we mensen, steden en bedrijven. En maken wij aangenaam reizen en duurzaam vervoer mogelijk. We staan aan de vooravond van een megaklus. In 2030 zullen ca 30% meer reizigers en 50% meer goederen vervoerd worden over ons spoornetwerk en via de stations. We moeten de capaciteit van ons al druk bereden netwerk daarom verder uitbreiden. En dat, terwijl Nederland in beweging blijft.
Om dit te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat onze medewerkerscapaciteit groeit en dat de juiste mensen op de juiste positie opgesteld staan, nu en in de toekomst. Naast de enorme krapte op de arbeidsmarkt heeft ProRail te maken met een personeelstekort in de spoorsector en vergrijzing van ons medewerkersbestand.

HRM adviseert de organisatie over de inzet van assessments voor zowel selectie- als ontwikkeldoeleinden. Met de inzet van assessments ondersteunt HRM de strategie ‘Spoor naar morgen’ (Bijlage 3.2) waarbij de nadruk ligt op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent in lijn met de ambitie. ProRail streeft naar een werkomgeving waarbij persoonlijke & professionele ontwikkeling én duurzame inzetbaarheid proactief gefaciliteerd wordt om tot optimale inzetbaarheid te kunnen komen.

ProRail is een fantastische organisatie om voor te werken. Dat is onze HRM ambitie. Een organisatie die mensgericht is en waar bevlogenheid ruimte en mogelijkheden krijgt. Onze overtuiging is namelijk dat bevlogenheid leidt tot betere resultaten, meer samenwerking, meer diversiteit & inclusie, vitaliteit en meer plezier en trots. En we weten dat bevlogenheid een enorme aantrekkingskracht heeft op divers talent, waarmee ProRail de opgaven van morgen kan realiseren. We richten ons aan de ene kant op de organisatie en aan de andere kant op de mens.

Wij identificeren 5 HRM strategieën.

- We leveren onze bijdrage aan de mijlpalen op strategische prioriteiten.
- We versterken de organisatie met leiderschap en een integrale medewerkersbeleving in een sociaal veilige omgeving.
- We realiseren een toekomstbestendig medewerkersbestand met prioriteit voor kritieke functies.
- We leveren, verbeteren en vernieuwen onze HR processen & diensten continu en toekomstgericht.
- We realiseren onze opgaven door data-gedreven te prioriteren en te sturen op meerwaarde.

HRM wil de organisatie op een vernieuwende manier faciliteren en adviseren waarbij we bewezen en nieuwe methoden willen combineren. Hierbij staat de (nieuwe) medewerker centraal en streven we naar meer diversiteit & inclusiviteit, verjonging en bevlogenheid binnen de organisatie.
ProRail wil dat de inzet en vorm van assessment in lijn is met de strategie en een bijdrage levert aan diversiteit & inclusiviteit, verjonging en bevlogenheid. De inzet van assessments draagt bij aan het realiseren van de

strategische doelstellingen van ProRail door de kwaliteit van het selectieproces te verhogen, het personeelsbestand diverser te maken, nieuw talent aan te trekken en de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

Diversiteit: Assessments bieden een gestandaardiseerde en objectieve manier om kandidaten te evalueren, wat de mogelijkheid vergroot om diversiteit binnen het personeelsbestand van ProRail te bevorderen. Door gebruik te maken van gevalideerde assessments die zijn ontworpen om de relevante vaardigheden en capaciteiten van kandidaten te meten, kunnen vooroordelen en subjectieve beoordelingen worden verminderd, waardoor gelijke kansen aan alle sollicitanten worden geboden, ongeacht hun achtergrond.

Verjonging: Assessments worden gebruikt om het potentieel en de groeimogelijkheden van kandidaten te beoordelen, wat bijdraagt aan het inschatten van jong talent en het bevorderen van verjonging binnen de organisatie. Door te kijken naar de competenties van kandidaten, het ontwikkelvermogen en het aanpassingsvermogen aan veranderende omstandigheden, investeert ProRail in veelbelovende kandidaten die de toekomst van de organisatie vormgeven.

Bevlogenheid: Assessments helpen bij het identificeren van kandidaten die goed passen bij de cultuur en waarden van ProRail, wat de betrokkenheid en bevlogenheid van medewerkers versterkt. Door te kijken naar persoonlijkheidskenmerken, motivatie en waarden, kan ProRail kandidaten selecteren die niet alleen over de vereiste vaardigheden beschikken, maar ook intrinsiek gemotiveerd zijn om bij te dragen aan de missie en doelstellingen van de organisatie.
Door het identificeren van kandidaten die goed passen bij de bedrijfscultuur, versterkt ProRail de betrokkenheid en bevlogenheid van haar medewerkers, die niet alleen effectief presteren in hun functie, maar ook een sterke verbondenheid voelen met de organisatie. Dit draagt bij aan een positieve werkomgeving, een cultuur van toewijding binnen de organisatie, een hogere tevredenheid en productiviteit en versterkt het vermogen van ProRail om haar missie en doelen te realiseren.

Binnen HRM zijn 3 (sub)afdelingen betrokken bij de inzet van assessments:

Recruitment
Recruitment is verantwoordelijk voor het faciliteren en adviseren van het management bij het aannemen van (nieuwe) medewerkers. De recruiter begeleidt het hele proces, van vacature tot aanstelling. Ze adviseren managers over vacatureteksten, wervingsprocedures, inzet van (assessment) tools, arbeidsmarktontwikkelingen, en arbeidsvoorwaarden. Vacatures worden eerst intern bekendgemaakt en extern als er geen geschikte kandidaten zijn.

Management Development
Management Development is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, versterking en optimale inzet en doorstroom van leiders en het managementtalent binnen ProRail. Bij vacatures voor hogere leidinggevende functies vindt samenwerking plaats tussen Recruitment en Management Development (MD), waarbij MD leidend is. Bij deze vacatures wordt een live assessment ingezet als onderdeel van de selectie.

Loopbaanadvies
Loopbaanadvies biedt begeleiding aan medewerkers die op zoek zijn naar een nieuwe baan, zich willen ontwikkelen in hun huidige functie of veranderingen willen in hun werk. Het doel is dat medewerkers zelf de regie nemen over hun loopbaan, om zo op de juiste plek te komen of daarnaartoe te groeien. We gebruiken ontwikkelassessments en loopbaantesten om dit te faciliteren.

Overige informatie
Het afgelopen jaar heeft ProRail 1000 vaste en tijdelijke posities binnen de organisatie ingevuld. Dit zijn zowel vervangingsvragen als nieuwe functies. 40% van de vacatures is ingevuld via interne mobiliteit en 60% is ingevuld met externe medewerkers. Bij ProRail kennen we 11 functieschalen plus de Individuele Arbeidsovereenkomsten (IAO) en ruim 75 profielen. (Bijlage 3.3: functiehuis & IAO functies ProRail). Bij een interne procedure (interne werving) streeft ProRail naar een doorlooptijd van 30 dagen. Voor een externe procedure geldt een doorlooptijd van 60 dagen. De doorlooptijd wordt gemeten vanaf het moment van publicatie van de vacature tot overeenstemming is bereikt om kandidaat te benoemen.

2 De opdracht

2.1 Percelen

Opdrachtgever vraagt Opdrachtnemer om invulling te geven aan de uitvoering van de behoefte ten aanzien van 2 percelen. Perceel 1 betreft online assessments; Perceel 2 betreft offline assessments In het perceel offline kunnen online tools als deel van de procedure worden ingezet.

Dit document betreft de scope van perceel 2: offline assessments. De huidige dienstverlening staat beschreven in bijlage 3.4.

PERCEEL 2: 'offline' assessments

Producten/ Diensten	Toelichting	Doel
Ontwikkel-assessment	Wordt ingezet wanneer een medewerker, in gesprek met leidinggevende, van ProRail heeft aangegeven advies te willen over diens (functiegerichte) ontwikkelmogelijkheden en loopbaan. Het geeft inzicht in de kwaliteiten, talenten, (functiegericht) ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. Het rapport wordt gebruikt als basis voor loopbaan ontwikkelgesprekken en het opstellen van individuele ontwikkelingsplannen.	**Ontwikkeling**
Assessments voor <u>hoger</u> management	Wordt ingezet bij (interne en externe) kandidaten in het selectieproces voor zware directeursfuncties. Het doel is het verkrijgen van inzicht in de capaciteiten, persoonlijkheid en geschiktheid van de kandidaten voor de zware directeursfuncties binnen ProRail. Het assessment identificeert sterke punten, ontwikkelpunten en voorspelt de prestaties op de werkplek. Het rapport wordt gebruikt voor besluitvorming over selectie en invulling van het individuele ontwikkelplan.	**Selectie**
Assessments voor management	Wordt ingezet bij (interne en externe) kandidaten in het selectieproces voor managementfuncties. Het doel is het verkrijgen van inzicht in de capaciteiten, persoonlijkheid en geschiktheid van de kandidaten voor de hogere managementfuncties binnen ProRail. Het assessment identificeert sterke punten, ontwikkelpunten en voorspelt de prestaties op de werkplek. Het rapport wordt gebruikt voor besluitvorming over selectie en invulling van het individuele ontwikkelplan.	**Selectie**
Assessment voor decentraal verkeersleider	Het assessment bestaat uit 2 delen en op verschillende momenten in het selectietraject. In 2025 zal het overgrote deel van assessmentdeel 1 plaatsvinden. Deel 2 vindt verspreid plaats over de jaren 2025-2028. *Deel 1:* Bij de start van het selectietraject wordt het online assessment ingezet bij in- en externe kandidaten die gereageerd hebben op de vacature van decentraal verkeersleider. Het betreft een online capaciteiten-, competentie- en persoonlijkheidstest die die kandidaten in eigen tijd en op eigen locatie invullen. De uitkomsten worden gebruikt bij het nemen van beslissingen over de selectie. Het rapport geeft aan of kandidaat geschikt/ongeschikt is voor de functie van decentraal verkeersleider. *Deel 2:* Het offline assessment is de laatste stap in het selectieproces voor decentraal verkeersleider, voorafgaand aan het opleidingstraject. Het onderzoek is gericht op abstract denkvermogen en persoonlijkheidskenmerken. Dit assessment geeft inzicht in de slagingskans van een kandidaat voor de opleiding (leertraject) van decentraal verkeersleider. Vervolgens worden de inzichten van het onderzoek gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject. Bijlage 3.5: selectieproces decentraal verkeersleider	**Selectie**
Assessment voor	Ten behoeve van functieverbreding worden treinverkeersleiders de mogelijkheid geboden om zich te verbreden naar de functie van decentraal	**Ontwikkeling**

decentraal verkeersleiders ten behoeve functieverbreding	verkeersleider. De periode waarin dit van toepassing is: 2025-2028. Het assessment bestaat uit 2 delen en op verschillende momenten in het selectietraject. *Deel 1:* Bij de start van het functieverbredingstraject wordt het online assessment ingezet. Het betreft een online capaciteiten-, competentie- en persoonlijkheidstest die die kandidaten in eigen tijd en op eigen locatie invullen. Het rapport kan twee uitkomsten bevatten: 1. kandidaat is geschikt is en gaat door in het selectieproces. 2. Kandidaat is nog niet geschikt heeft ontwikkelpunten die opgepakt worden in het ontwikkeltraject (vanuit huidige functie) naar decentraal verkeersleider. *Deel 2:* Het offline assessment is de laatste stap in het selectieproces voor decentraal verkeersleider, voorafgaand aan het opleidingstraject. Het onderzoek is gericht op abstract denkvermogen en persoonlijkheidskenmerken. Dit assessment geeft inzicht in de slagingskans van een kandidaat voor de opleiding (leertraject) van decentraal verkeersleider. Vervolgens worden de inzichten van het onderzoek gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject.	

2.2 Veranderende omgeving

Ook ProRail wordt geconfronteerd met een krapper wordende arbeidsmarkt en een zelfbewustere sollicitant, waardoor de positie van de werkgever – werknemer gelijkwaardiger is geworden. Sollicitanten hebben meer keuze op de arbeidsmarkt, niet alleen intern, maar ook extern. Vanuit deze gedachte wil ProRail de kandidaat in het wervingsproces meer centraal stellen. Zodanig dat de kandidaat een positieve beleving heeft bij de organisatie en daardoor ook meer genegen zal zijn om voor ProRail te kiezen of te blijven (candidate journey).

Het kapitaal van ProRail is haar medewerkers. Om aan de vraag van de maatschappij te kunnen blijven voldoen, met de daaraan gerelateerde snelheid in ontwikkeling en implementatie van nieuwe technologieën, systemen en processen, is een gezonde organisatie noodzakelijk. Een organisatie die kansen en mogelijkheden biedt aan alle lagen van de organisatie, aan alle leeftijden en elk potentieel, zodat ieder vanuit eigen kracht ervoor kan zorgen dat zij op elk moment in hun loopbaan op de juiste plek zit of zich ernaartoe beweegt.

De wensen en eisen ten aanzien van deze tender zijn ingegeven door ervaringen met de huidige werkwijze, de strategie van ProRail, een marktconsultatie, en een sterk veranderende wereld, die ons aanspoort om tot een meer diverse samenstelling van de organisatie te komen, waarbij competenties als eigenaarschap, inclusiviteit, ontwikkel- en resultaatgerichtheid en lef steeds belangrijker worden. Deze ‘cultural fit’ willen wij tijdens de selectie kunnen toetsen op een positieve en vernieuwende wijze. De organisatie is in ontwikkeling naar ‘1 ProRail manier van samenwerken’. Toekomstige medewerkers beheersen competenties die bijdragen aan verandering van de huidige cultuur naar de gewenste cultuur.

4 Eisen met betrekking tot de dienstverlening perceel 2: offline assessments

1. Tooling	
Algemeen	
1.1	U heeft bewezen ervaring in het afnemen van assessments voor een grote variatie aan (management)functies zoals beschreven in het ProRail functiehuis en de IAO (individuele arbeidsovereenkomst) functies.
1.2	U levert (online) assessments die zowel voor selectie als voor ontwikkeling kunnen worden ingezet.
1.3	U maakt gebruik van tools en middelen die leiden tot non-biased (gender en cultuur) en objectieve oordeelsvorming. In de uitvoering van werkzaamheden en diensten wordt rekening houden met de herkomst (cultuur) van de kandidaat.
Technische eisen onlineapplicatie	
1.4	U levert een onlineapplicatie waarbij alle verschillende functieprofielen dan wel standaardprofielen, met bijbehorende competenties, van ProRail kunnen worden opgenomen. (Annex 3.A: competentiebibliotheek ProRail).

1.5	U levert een onlineapplicatie waarbij: • Kandidaten toegang krijgen tot de e-assessments via een online platform • Kandidaten de testen in hun eigen tijd en op eigen locatie kunnen uitvoeren. • Een beschikbaarheid van 24/7 en 365 dagen per jaar mogelijk is met een beschikbaarheids-% van 98% • De testen geautomatiseerd worden afgenomen en de resultaten direct worden verwerkt. • Het mogelijk om tussentijds te stoppen en op een later moment verder te gaan. Met uitzondering van de testen waarbij tijdsdruk onderdeel is van toets. • De rapportage te raadplegen is in de portal. • Het mogelijk is om de voortgang van het proces realtime te volgen per kandidaat door ProRail. De minimale fases zijn: o Ingevoerd o Uitgenodigd o Uitnodiging geaccepteerd o Bezig met assessment o Assessment afgerond o Toestemming gegeven om rapportage te delen & rapport verstuurd o Toestemming geweigerd om rapportage te delen Er wordt een automatische mail gegenereerd naar rapportontvangers na de fase: o Toestemming gegeven om rapportage te delen & rapport verstuurd o Toestemming geweigerd om rapportage te delen
1.6	U levert een onlineapplicatie die de mogelijkheid heeft dat: • Kandidaten die slechtziend zijn gebruik kunnen maken van audiodescriptie en gesproken ondertiteling. • Het kleurgebruik zodanig is dat kandidaten die kleurenblind zijn hier geen hinder van ondervinden. • Kandidaten met dyslexie en/of dyscalculie en/of kenmerken uit het autistisch spectrum andere testen krijgen waarbij het doel van de testen overeind blijft. • Kandidaten minimaal kunnen kiezen uit de talen Nederlands en Engels.
1.7	U levert een onlineapplicatie waarbij het mogelijk is: • De aanvraag voor assessment vindt in maximaal 12 stappen plaats, exclusief het aangeven van profielspecifieke kenmerken. • Deze altijd te gebruiken op laptop. Indien mogelijk op telefoon en tablet is er een app beschikbaar. • Deze te gebruiken op diverse besturingssystemen zoals IOS, Windows en Android en geen beperkingen heeft in welke browser er gebruikt wordt door de kandidaat. • Om een koppeling met ProRail te realiseren zodanig dat ProRail medewerkers via Single Sign On direct toegang hebben tot de applicatie. • Automatisch gegevens uit te wisselen tussen uw online applicatie en het softwarepakket van het geprefereerde recruitmentsysteem van ProRail ten behoeve van een efficiënte uitvraag van assessments per sollicitant. Waarbij u aantoonbaar kunt voldoen aan de eisen van ProRail op het gebied van de aansluitvoorwaarden (Annex 3.B) en informatieveiligheid (Annex 3.C).
1.8	U levert een onlineapplicatie in de look & feel van ProRail.
1.9	U biedt een actuele, betrouwbare en stabiele technische omgeving aan, waarop alle gebruikers gelijktijdig kunnen werken. Storingen in uw online applicatie worden als volgt opgelost: Prioriteit 1: herstel van 80% in 2 uur, 90% in 8 uur en 99% in 16 uur Prioriteit 2: herstel van 80% in 8 uur en 99% in 48 uur Prioriteit 3: herstel van 80% in 16 uur en 99% in 60 uur Uw service window is van 8.00 - 20.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
Inhoudelijke eisen onlineapplicatie	
1.10	U levert een onlineapplicatie als integraal onderdeel van het live selectieassessment voor (hoger) management. Het levert objectieve en gestandaardiseerde inzichten op over competenties, capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten en is integraal onderdeel van het totale assessmentrapport.
1.11	U levert een onlineapplicatie als integraal onderdeel van het live ontwikkelassessment. Het levert objectieve en gestandaardiseerde inzichten op over competenties, capaciteiten en

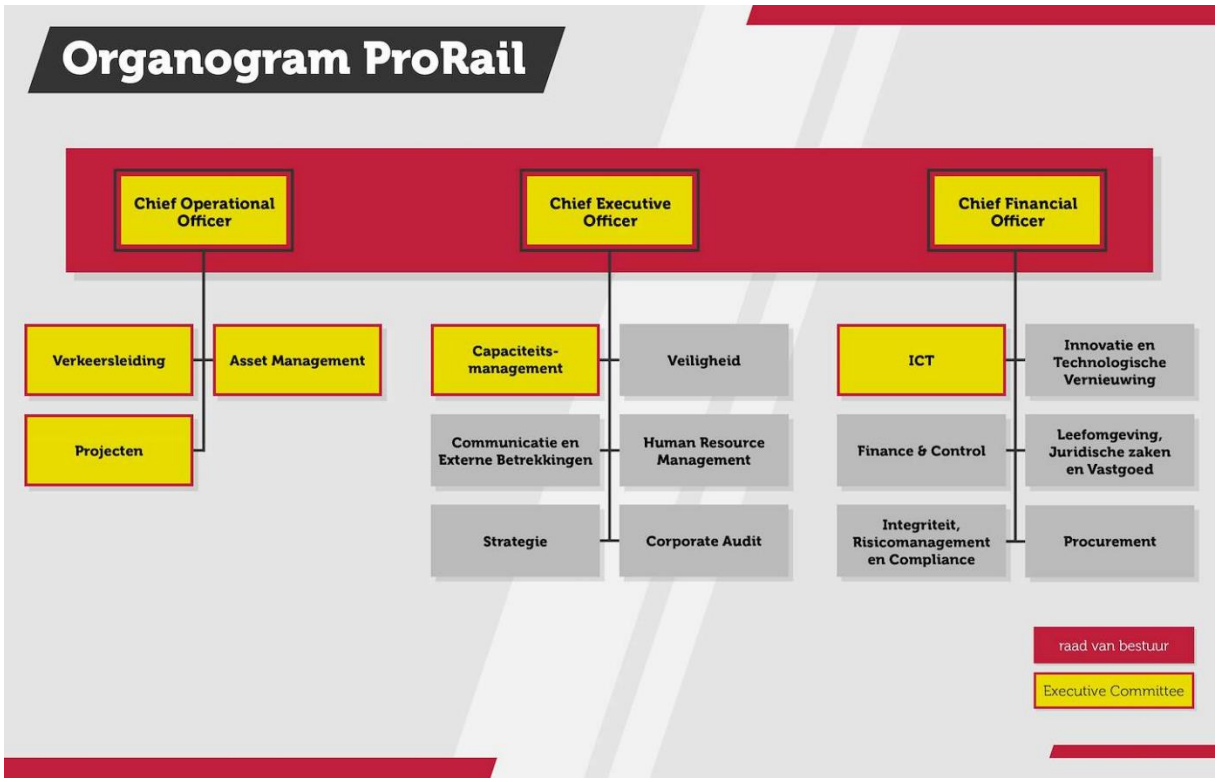
	persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten en is integraal onderdeel van het totale assessmentrapport.
1.12	Selectieproces Decentraal Verkeersleider: U levert een onlineapplicatie om in- en externe kandidaten voor de functie van decentraal Verkeersleider te selecteren op geschiktheid. Het levert objectieve en gestandaardiseerde inzichten op over competenties, capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten om te kunnen beoordelen in welke mate een kandidaat aan het gewenste functieprofiel voldoet. Dit assessment is geen integraal onderdeel van het live assessment. Het live assessment vindt separaat plaats op een later moment in het selectieproces.
1.13	Functieverbreding Decentraal Verkeersleider: U levert een onlineapplicatie om interne kandidaten voor de functie van decentraal Verkeersleider te toetsen op geschiktheid. Het levert objectieve en gestandaardiseerde inzichten op over competenties, capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten om te kunnen beoordelen in welke mate een kandidaat aan het gewenste functieprofiel voldoet (evt. met aandachtspunten) of wat de ontwikkelpunten zijn (als input voor het ontwikkeltraject vanuit huidige functie). Dit assessment is geen integraal onderdeel van het live assessment. Het live assessment vindt separaat plaats op een later moment in het proces.
1.14	U levert toegepaste testen en vragenlijsten die gevalideerd, genormeerd en betrouwbaar zijn. Het testmateriaal, de testconstructie en de normgroepen zijn transparant, inzichtelijk en onderbouwd conform de standaarden van de commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of daaraan gelijkwaardig.
1.15	U levert een onlineapplicatie die minimaal 70% voorspellende betrouwbaarheid waarborgt.
1.16	U levert een onlineapplicatie waarbij de testresultaten worden afgezet tegen de Nederlandse normgroep van MBO-, HBO- en WO werk- en denkniveau.
1.17	U levert voor elke test/vragenlijst een handleiding voor de kandidaat met uitleg en oefenvoorbeelden. Deze zijn voorafgaand beschikbaar.
Inhoudelijke eisen live assessments	
1.18	ProRail zit in een transitie naar de gewenste cultuur, waarbij toekomstige medewerkers een fit dienen te hebben met de veranderende omgeving. U levert assessments die meten op: • Geschiktheid voor de functie; • De gedragsprincipes en de 'cultural fit' met ProRail aansluitend op de strategie ‘Spoor naar morgen’ (Bijlage 3.2); • Leiderschapsprofiel (Bijlage 3.6) (van toepassing bij managementfunctie); • Onze definitie van ‘Inclusief leiderschap’ (Bijlage 3.6) (van toepassing bij managementfunctie).
1.19	U levert live assessments voor (hoger) management die uit gestructureerde evaluaties bestaan. Ze bevatten verschillende onderdelen zoals interviews, psychometrische tests, rollenspellen, casussen en observaties. Er wordt gebruik gemaakt van gestandaardiseerde methoden en instrumenten om objectieve en non-biased beoordelingen te kunnen maken van de kandidaten. De assessments evalueren verschillende aspecten van de kandidaten zoals cognitieve vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken, competenties en gedrag in specifieke situaties.
1.20	U levert live assessments om interne medewerkers inzicht te geven in (functiegerichte) ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden. Het assessment is gericht op het waarderend bespreken van de loopbaanontwikkeling en –potentieel van individuen. Het levert inzicht in de kwaliteiten, (functiegericht) ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers. Het assessment helpt bij het identificeren van geschikte loopbaanstappen, het helder krijgen van ontwikkelmogelijkheden en het bevorderen van talentmanagement.
1.21	Selectieproces Decentraal Verkeersleider: U levert live assessments om interne en externe kandidaten te selecteren op geschiktheid voor de opleiding tot decentraal verkeersleider. Dit assessment is de laatste stap in het selectieproces voor decentraal verkeersleider, voorafgaand aan het opleidingstraject. Het assessment is gericht op abstract denkvermogen en persoonlijkheidskenmerken. Het geeft inzicht in de slagingskans van een kandidaat voor de opleiding (leertraject) van decentraal verkeersleider. Vervolgens worden de inzichten van het onderzoek gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject. De online testen die eerder in het proces door de kandidaten zijn uitgevoerd, zijn input voor het live assessment.
1.22	Functieverbreding Decentraal Verkeersleider: U levert live assessments om interne kandidaten te toetsen op geschiktheid voor de opleiding tot decentraal verkeersleider. Het assessment is gericht

	op abstract denkvermogen en persoonlijkheidskenmerken. Het geeft inzicht in de slagingskans van een kandidaat voor de opleiding (leertraject) van decentraal verkeersleider. Vervolgens worden de inzichten van het onderzoek gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject. De online testen die eerder in het proces door de kandidaten zijn uitgevoerd, zijn input voor het live assessment.
1.23	Het live assessment wordt minimaal aangeboden in de talen Nederlands en Engels.
2. Rapportages	
Algemeen	
2.1	U levert rapportages op die voldoen aan de volgende vereisten: • Rapportages zijn geschikt voor ondersteuning bij zowel selectie als ontwikkeling. • 1 rapportage is bestemd voor de kandidaat en 1 rapportage is bestemd voor de opdrachtgever. • Het taalgebruik in de rapportage is B2 niveau en aangepast aan het werk- en denkniveau van de kandidaat. • De rapportage is in de Nederlandse taal. Indien het assessment is afgenomen in het Engels wordt de rapportage zowel in het Nederlands als in het Engels opgeleverd. • De rapportage bestaat, naast een uitgebreide analyse, uit een onepager met de belangrijkste conclusies en aanbevelingen. • Rapportage is in PDF en te printen in zwart/wit zonder aan leesbaarheid in te boeten.
Inhoud	
2.2	U levert rapportages ten behoeve van selectie voor (hoger) management een persoonlijk uitgebreid rapport op met bevindingen, aanbevelingen en ontwikkelmogelijkheden. Het geeft inzicht in de geschiktheid, talenten en ontwikkelpotentieel van de kandidaat en de mate waarin de kandidaat voldoet aan het gewenste functieprofiel en in staat is om te presteren op de werkplek.
2.3	U levert ten behoeve van ontwikkeling en loopbaan een persoonlijk uitgebreid rapport op met bevindingen, aanbevelingen en ontwikkelmogelijkheden. Het geeft inzicht in kwaliteiten, talenten, ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van de kandidaat. Het rapport wordt als basis gebruikt voor loopbaanontwikkelingsgesprekken en het opstellen van individuele ontwikkelingsplannen.
2.4	Selectieproces Decentraal Verkeersleider: U levert een rapportage op waarin kansen en risico's in het lerend vermogen van de kandidaat zijn beschreven en het geeft inzicht in de slagingskans van de opleiding. De rapportage heeft een eindconclusie: 1. Voldoende kans van slagen; 2. Voldoende kans van slagen, onder voorbehoud met aandachtspunten voor de kandidaat tijdens het leertraject; 3. Onvoldoende kans van slagen. De inzichten van het onderzoek worden gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject.
2.5	Functieverbreding Decentraal Verkeersleider: U levert een rapportage op waarin kansen en risico's in het lerend vermogen van de kandidaat zijn beschreven en het geeft inzicht in de slagingskans van de opleiding. De rapportage heeft een eindconclusie: 1. Voldoende kans van slagen; 2. Voldoende kans van slagen met aandachtspunten voor de kandidaat tijdens het leertraject. De inzichten van het onderzoek worden gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject.
2.6	U levert rapportages voor de opdrachtgever waarbij voorbeeldvragen worden aangeleverd die te gebruiken zijn voor het gesprek in het kader selectie en/of ontwikkeling.
Dataverstrekking	
2.7	De data die u vergaart stelt u via een koppeling beschikbaar, conform AVG vereisten, aan ProRail zodat deze herbruikbaar zijn voor analyses in het kader van personeelsplanning, kwaliteit instroom, analyse uitstroom, etc. U kunt daarbij aantoonbaar voldoen aan de eisen van ProRail op het gebied van de aansluitvoorwaarden en informatieveiligheid.
2.8	U levert op verzoek (maximaal 2x per jaar) analyses op over door u verzamelde data.
3. Proces	
Planning & organisatie	
3.1	U heeft contact met de kandidaat om een afspraak te maken binnen 2 werkdagen na aanmelding door ProRail.

3.2	Het is mogelijk om het assessment binnen 10 werkdagen plaats te laten vinden.
3.3	In het geval van assessments voor (hoger) management neemt de verantwoordelijke assessor mondeling contact op met de aanvrager binnen ProRail om eventuele details af te stemmen. Na afloop van het assessment neemt de verantwoordelijke assessor binnen 2 werkdagen mondeling contact op met de aanvrager om de eerste voorlopige uitslag te kunnen delen.
3.4	U stuurt bij kandidaten op het tijdig afronden van de testen en het beschikbaar stellen van de rapportage.
3.5	Het opstellen van de rapportage en het delen van de resultaten neemt ten behoeve van: • Decentraal verkeersleider maximaal 3 werkdagen in beslag • Selectieassessment voor (hoger) management maximaal 5 werkdagen in beslag • Ontwikkelassessment maximaal 5 werkdagen in beslag
3.6	Afhankelijk van het moment van annuleren door ProRail kan maximaal de volgende percentages van de assessmentkosten in rekening worden gebracht. • 5 werkdagen of langer voorafgaand aan het assessment: 0% • 4 of 3 werkdagen voorafgaand aan het assessment: 50% • 2 tot 0 werkdagen voorafgaand aan het assessment: 100% Voorbeeld: Het assessment is op dinsdag • Uiterlijk op dinsdag (de week ervoor) annuleren: kosteloos • Annuleren op woensdag of donderdag: 50% • Annuleren op vrijdag of maandag: 100%
3.7	U nodigt kandidaten uit voor het assessment op een representatieve locatie anders dan een locatie van ProRail. U biedt een landelijke dekking in locaties (binnen en buiten de Randstad en minimaal in vijf verschillende provincies) waarbij de locatie zich maximaal 15 minuten lopen vanaf het station bevindt. Uw locaties zijn toegankelijk voor kandidaten met een rolstoel.
3.8	U factureert 1x per maand alle assessments waarbij op de factuur staat aangegeven voor welke afdeling en functie het assessment is afgenomen.
4. Kwaliteit	
Kwaliteit dienstverlening	
4.1	U werkt conform de beroepscode NIP. U heeft minimaal 3 psychologen bij u werkzaam die lid zijn van het NIP ~~gecertificeerd zijn~~. De live assessments worden afgenomen, beoordeeld en teruggekoppeld aan de kandidaat en aan ProRail door een NIP gediplomeerde psycholoog.
4.2	U traint de psychologen en medewerkers die aan u verbonden zijn, in kennis van de organisatie ProRail (structuur, strategie, waarden & normen, functiehuis) en in de bevordering van professionele uitvoering van het assessmentproces.
4.3	U zorgt ervoor dat de betrokken adviseurs bij ProRail worden opgeleid/getraind in het gebruik en interpretatie van de rapportages. Indien relevant geldt dit ook bij wijzigingen en innovaties in het assessmentproces.
4.4	De verbeteringen en innovaties die u realiseert op inhoud, proces en online applicatie worden ongevraagd aangeboden aan ProRail en past u toe bij te leveren diensten. Deze worden via een release planning aan ProRail kenbaar gemaakt.
4.5	U investeert in de kennis van de functie decentraal verkeersleider door uw psychologen (minimaal 8) 1x per 6 maanden een dagdeel te laten meelopen op een Verkeersleidingspost.
4.6	Indien er sprake is van verandering in het leiderschaps- en/of medewerkersprofiel van medewerkers bent u in staat om uw dienstverlening hierop aan te passen.
4.8	De psychologen die in de Engelse taal het assessment afnemen hebben minimaal C1 niveau van de Engelse taalvaardigheid op basis van het Common European Framework of Reference (CEFR). De medewerkers van uw organisatie waarmee kandidaten in contact komen, hebben minimaal B2 niveau.
Samenwerking & communicatie	
4.7	U stelt zich in de samenwerking open, servicegericht, proactief, coöperatief en flexibel op, kan werken volgens het vastgestelde proces waarbij afspraken worden nagekomen en biedt in alle fasen van het proces ruimte aan ProRail voor overleg, meedenken en feedback. U bent ook in staat om zich flexibel op te stellen bij onvoorziene omstandigheden en om pieken in de werkbelasting op te vangen.
4.8	U bent verantwoordelijk voor heldere en klantvriendelijke communicatie voor, tijdens en na inzet van assessments met gebruiker en aanvrager en toetst klanttevredenheid bij opdrachtgever.
4.9	U conformeert zich in het kader van contractmanagement om deel te nemen aan de overleg-, en evaluatiestructuur. 1x in het half jaar vindt er een tactisch overleg plaats tussen u en de contracteigenaar van ProRail. De onderwerpen die in dit overleg worden besproken, zijn:

	• Managementrapportage: bevat in elk geval aantallen uitgevoerde assessments, gerelateerd aan type assessment, cluster, DVL regulier / DVL functieverbreding en uitkomsten • Samenwerking • Verbeterstappen Operationeel overleg kan per project plaatsvinden, zoveel als nodig is. Nadere afspraken worden met elkaar gemaakt na de gunning
4.10	U stelt een dedicated team beschikbaar dat proactief adviseert, op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau.
4.11	U beschikt over 2 psychologen die de assessments verrichten voor (hoger) management. Zij beschikken over de kennis van de organisatie ProRail en hebben ervaring met de afname van assessments voor deze specifieke doelgroep U beschikt over een poule van minimaal 8 psychologen die de assessments verrichten voor de functie van decentraal verkeersleider. Zij beschikken over de kennis van de organisatie ProRail en de doelgroep decentraal verkeersleider.
4.12	U beschikt over een supportteam (geen chatbot) voor afhandeling van operationele / technische vragen van ProRail en kandidaten. Deze dient gedurende kantooruren bereikbaar te zijn en vragen dienen binnen 1 werkdag te worden afgehandeld.
4.13	U beschikt over een klachtenregister waarin alle klachten van gebruikers c.q. van ProRail staan beschreven alsmede de daarop genomen maatregelen, de datum waarop de klacht werd gemeld en de datum waarop de klacht is afgehandeld en de wijze waarop. Deze lijst dient te allen tijde inzichtelijk te zijn voor ProRail.

Bijlage 3.1: Organogram ProRail



https://www.jaarverslagprorail.nl/jaarverslag-2023/profiel/organisatie-en-activiteiten.

Bijlage 3.2: Strategie ProRail en gedragsprincipes

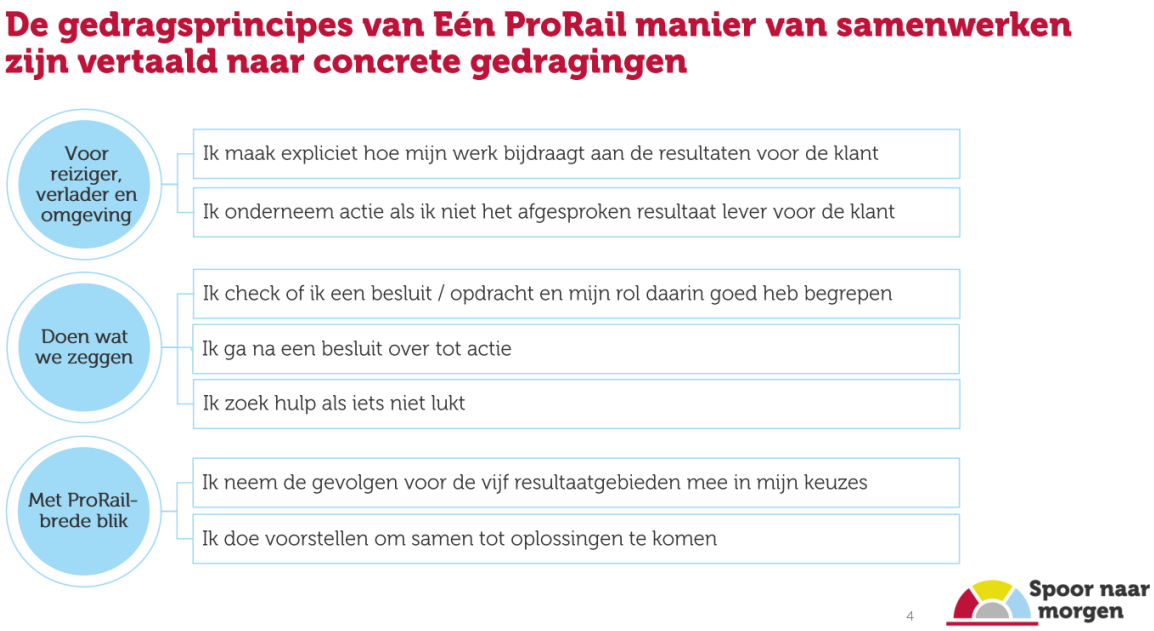
A. Strategie ProRail

Door middel van een animatievideo wordt de strategie "Spoor naar morgen" van ProRail weergegeven op YouTube via de volgende links:

- **Strategie ProRail -** Spoor naar morgen
- **Werken bij ProRail. Elke dag vooruit: https://www.youtube.com/watch?v=eHZfwfA2UMg**
- **1 ProRail manier van samenwerken**

B. Gedragsprincipes

Om de strategie van ProRail met elkaar te realiseren zijn de volgende concrete gedragingen geformuleerd:



Bijlage 3.3: Functiehuis & IAO functies ProRail

Generieke functieprofielen

Management	**Adviseurs/ specialisten/ staf**	**Project- en procesmanagement**
Afdelingsmanager (lijn/ peoplemgt) A, B en C	Beleidsadviseur A, B en C	Projectmanager A, B, C en D
Afdelingsmanager (staf/ vaktechniek) A, B en C	Architect A, B en C	Programmamanager A, B en C
Teamleider (lijn/ peoplemgt) A, B en C	Bedrijfsjurist A, B en C	Procesleider A, B en C
Teamleider (staf/ vaktechniek) A, B en C	Vakspecialist A, B, C en D	Secretaresse A, B en C
Coördinator C	Adviseur A, B en C	
	Stafmedewerker A en B	

Algemeen ondersteunend	**Overig**
Adviseur Public Affairs A, B en C	Coördinator A en B
Functioneel Beheerder A, B en C	
Analist A en B	
Archivaris A, B en C	
Medewerker Servicedesk A, B en C	
Administratief Medewerker A, B en C	

Cluster gebonden functieprofielen

Staven	**Financien**	**Projecten**	**Verkeersleiding**
Business Analist A, B en C	Accountmanager A	Business Controller A	Officier van Dienst - Spoor
Secretaris RvC en Directie A en B	Auditor A en B	Bouwmanager A	Officier van Dienst - Incidentenbestrijding
Manager Projectbeheersing A en B	Auditor Extern A en B	Systems Engineer A, B en C	Landelijke coordinator Rail
Officier van Dienst - assets	Business Controller B en C	Specialist ICB	Officier van Dienst - Verkeersleidingspost
Kwaliteitsinspecteur A, B en C	Cost engineer A, B en C	Plancoordinator A en B	Tracémanager A, B en C
	Medewerker Financiele Administratie A, B en C	Planontwikkelaar A en B	Verkeersleider CMBO
		Instandhoudingsspecialist A, B en C	Kwaliteitsinpecteur A, B en C
		Project Controller A en B	Senior Decentrale Verkeersleider
		(Project/ Regio) Administrateur A, B en C	Senior Treindienstleider
		Projectactiveur A, B en C	Medewerker Publieksrecht A en B
			Medewerker Incidentenbestrijding A, B en C
			Medewerker meldkamer Spoor A en B
			Medewerker Cameratoezicht en Security Desk
			Medewerker facilitaire Zaken
			Brug-/overwegwachter

Assetmanagement	**ICT**	**Capaciteitsmanagement**
Systeemspecialist A, B, C en D	ICT Ontwerper A, B en C	Accountmanager B en C
Bedieningsdeskundige	ICT Productbeheerder A, B en C	Medewerker Capaciteitsverdeling A en B
CAD-tekenaar	ICT Operationeel Beheerder A, B en C	Planner Capaciteitsverdeling A en B
Infradatabeheerder A en B	ICT Testspecialist A en B	Planner CMBO
	Informatiespecialist A en B	Personeelsplanner verkeersleiding
	Inspecteur met installatieverantwoordelijkheid	

IAO-functies gekoppeld aan generieke functieprofiel van Bedrijfsdirecteur

Directeur ICT	Directeur Capaciteitsmanagement	Directeur Procurement
Directeur Assetmanagement	Directeur HRM	Financieel Directeur
Directeur Projecten	Directeur Communicatie	Directeur Innovatie
Directeur VL		

IAO-functies gekoppeld aan generieke functieprofiel van Senior Manager

Directeur Strategie	Manager Corporate Audit	Senior Programmamanager
Directeur LJV	Regiodirecteur Relatiemanagement (4x)	Manager Mobiliteitsontwikkeling
Programmamanager Implementatie ERTMS	Transformatiemanager	Manager Capaciteitsverdeling Verkeer
Landelijk Manager Projecten Portfolio	Directeur Veiligheid	Manager Capaciteit voor Beheer
Manager Projectmanagement	Manager Corporate en Mededinging	Manager Verkeersleiding ICB
Manager Portfoliomanagement	Landelijk manager Inkoop en Contracten	Manager Ontwikkeling Logistiek
Directeur Stations	Manager Corporate Control	Manager Mens en Cultuur
Directeur GSPP	Manager Landelijk Control	Manager ICT Assets en Bedrijfsvoering
Manager Asset Ontwikkeling & Informatie	Manager Financiële administratie	Manager Infrastructuur en Operatie
Manager Techniek	Gebiedsmanager Projectenportfolio	Manager ICT Logistiek
Manager Dagelijkse Operatie	Manager Kwaliteit en Veiligheid	Manager OGM
Manager Infra Ontwikkeling	Manager Logistieke Ontwikkeling	Manager Systeemintegratie
Operationeel Directeur VL Logistiek	Directeur Accountmanagement	
Manager CIO Office		

Bijlage 3.4: Beschrijving huidige dienstverlening

Ontwikkelassessment (op locatie):

Wanneer: Wordt ingezet op aanvraag van een lijn- of HR-manager wanneer een medewerker van ProRail heeft aangegeven advies te willen over zijn/haar (functiegerichte) ontwikkelmogelijkheden en loopbaan.

Beschrijving: De assessments worden uitgevoerd door gekwalificeerde NIP-arbeidspsychologen. Het is gericht op het waarderend bespreken van de loopbaanontwikkeling en –potentieel van individuen. Het geeft inzicht in de kwaliteiten, talenten, (functiegericht) ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail.

Doel: Het ondersteunen van medewerkers bij loopbaanplanning, ontwikkeling, doorgroei en mobiliteit binnen de organisatie. Het geeft inzicht in de kwaliteiten, (functiegericht) ontwikkelpotentieel en carrièredoelen van medewerkers binnen ProRail. Ze helpen bij het identificeren van geschikte loopbaanstappen, het helder krijgen van ontwikkelmogelijkheden en het bevorderen van talentmanagement.

Procedure: Medewerker en leidinggevende vullen middels ProLeren een aanvraagformulier in. Leidinggevende stuurt aanvraag naar assessment bureau waarna medewerker wordt uitgenodigd op locatie van het assessmentbureau.

Rapportage: Na afloop van het ontwikkel assessment ontvangt de medewerker en, na goedkeuring van de medewerker, de leidinggevende een persoonlijk uitgebreid rapport met de bevindingen, aanbevelingen en ontwikkelmogelijkheden. Het rapport wordt gebruikt als basis voor loopbaan ontwikkelgesprekken en het opstellen van individuele ontwikkelingsplannen.

Assessment (hoger) management

Wanneer: Wordt ingezet bij (interne en externe) kandidaten in het selectieproces voor (hoge) managementfuncties.

Beschrijving: Het zijn gestructureerde evaluaties die persoonlijk worden afgenomen door psychologen die zijn gecertificeerd door het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Ze bevatten verschillende onderdelen zoals interviews, psychometrische tests, rollenspellen en observaties. De psychologen gebruiken gestandaardiseerde methoden en instrumenten om objectieve en non-bias beoordelingen te maken van de kandidaten.

Deze assessments evalueren verschillende aspecten van de kandidaten zoals cognitieve vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken, competenties en gedrag in specifieke situaties.

Doel: Het verkrijgen van inzicht in de capaciteiten, persoonlijkheid en geschiktheid van de kandidaten voor de hogere managementfuncties binnen ProRail. Het assessment identificeert sterke punten, ontwikkelpunten en voorspelt prestaties op de werkplek.

Procedure: Recruiter stemt af met assessmentbureau en zorgt dat vacaturehouder het aanmeldingsformulier invult. Kandidaat wordt uitgenodigd door assessmentbureau op bepaalde datum, tijdstip en locatie. MD draagt zorg voor de inhoudelijke afstemming met assessmentbureau. Na assessment ontvangt MD, meestal binnen een dag, mondeling het advies en een paar werkdagen later het rapport. Kandidaten moeten eerst toestemming geven aan ProRail voor het inzien van de rapportage.

Rapportage: Na afloop van het assessment ontvangt kandidaat en ProRail, binnen 4 dagen, een uitgebreid rapport met de bevindingen, conclusies en aanbevelingen van de NIP-psychologen over de slagingskans van de kandidaat in de organisatie voor de specifieke rol. Kandidaten moeten eerst toestemming geven aan ProRail voor het inzien van de rapportage. Dit rapport is input voor besluitvorming over selectie en bij aanstelling voor invulling van de individuele ontwikkeling.

Decentraal verkeersleider

Wanneer: In het selectieproces voor decentraal verkeersleider voorafgaand aan het opleidingstraject.

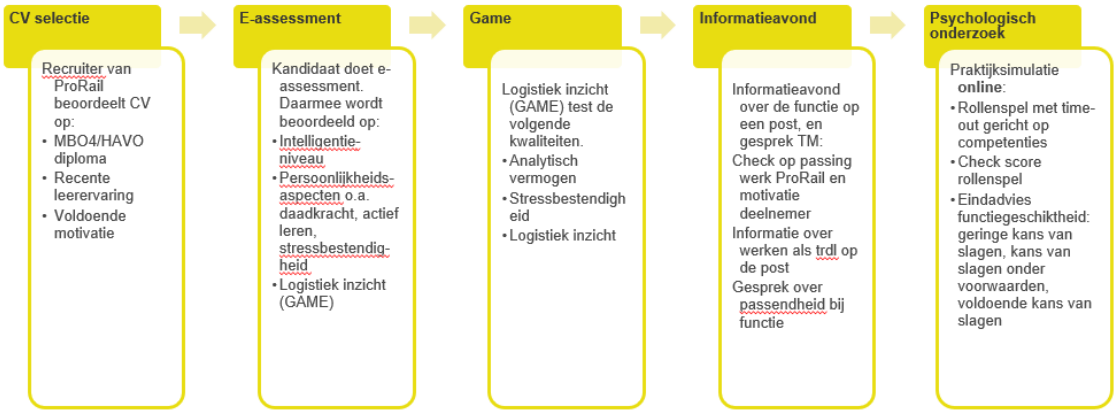
Beschrijving: Kandidaten doen een selecterend online assessment, conform de beschrijving van e-assessment. De uitkomst van het e-assessment bepaalt of kandidaat doorgaat naar de volgende stap in het selectietraject. Vervolgens vinden er interne selectiemomenten plaats met tussentijdse afvalmomenten. De laatste stap is een selecterend live assessment. Dit onderzoek betreft een rollenspel met tussentijdse feedback momenten en testen gericht op abstract denkvermogen en persoonlijkheidskenmerken. De psychologische onderzoeken worden uitgevoerd door NIP-psychologen, waarbij psychologen gebruik maken van gestandaardiseerde methoden om non-bias beoordelingen uit te kunnen voeren op de slaggingskans.

Doel: Inzicht krijgen in de slagingskans dat een kandidaat de opleiding (leertraject) voor decentraal verkeersleider positief afrondt**.** Vervolgens worden de inzichten van het psychologische onderzoek gebruikt in de begeleiding van de kandidaten tijdens het leertraject.

Procedure: Het live assessment duurt een dag, waarin de kandidaat in gesprek gaat met een psycholoog en een rollenspel speelt. Na elk onderdeel heeft de kandidaat de mogelijkheid om te reflecteren op eigen handelen en hiervan te leren.

Rapportage: In de rapportage worden kansen en risico's in het lerend vermogen van de kandidaat beschreven en de haalbaarheid van de opleiding. De rapportage heeft een eindconclusie: Voldoende kans van slagen; Voldoende kans van slagen, onder voorbehoud met aandachtspunten voor in de opleiding; Onvoldoende kans van slagen. Kandidaten moeten toestemming geven aan ProRail voor het inzien van de rapportage.

Bijlage 3.5: Selectieproces decentraal verkeersleider



Bijlage 3.6: Leiderschapsprofiel ProRail & definitie inclusief leiderschap

A: Leiderschapsprofiel

B: Definitie Inclusief leiderschap binnen ProRail

'Goed leidinggeven is anderen laten excelleren. Als bevlogen leider stimuleer je talent en zie je diversiteit als een basis om tot betere resultaten te komen. Jij coacht en motiveert je team en investeert in een duurzame relatie. Vanuit jouw visie op de inhoud weet je wat je wilt bereiken, inspireer je jouw team en stuur je op resultaten. In open gesprek bespreek je de ingeslagen weg. Daarnaast daag je jouw teamleden uit verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk en loopbaan. Je vraagt en geeft feedback en zorgt ervoor dat iedereen zich zo goed mogelijk kan ontwikkelen. Zo draag je bij aan onze inclusieve cultuur en de continue groei en ontwikkeling binnen ProRail.'

Annex 3.A: Competentiebibliotheek ProRail

Zie bijgevoegd PDF-document

Annex 3.B: Aansluitvoorwaarden ProRail ICT Services

Zie bijgevoegd PDF-document

Annex 3.C: Eisen Informatieveiligheid aan de Ondernemer

Zie bijgevoegd PDF-document