



## Bijlage 11 – Verslag Marktconsultaties

### Marktconsultatie deel 1

In april 2025 heeft er een schriftelijk marktconsultatie plaatsgevonden. Dit betrof deel 1 van de marktconsultaties. Hieraan hebben vier partijen meegedaan. Aan de hand van de gegeven antwoorden zijn er gesprekken gehouden met deze partijen. Bij de marktconsultatie zijn de onderstaande vragen besproken. Daaronder zijn de antwoorden van de partijen samengevoegd, geanonimiseerd en verwerkt.

**1. A.) Wat zijn de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van assessments? Denk hierbij aan zaken als AI, inclusiviteit, fraude, schrijf-/spreekvaardigheid, persoonlijkheid, integriteit en veerkracht, de combinatie tussen online/offline?**

Er gebeurt op dit moment een hoop binnen de markt. Er zijn veel ontwikkelingen op verschillende vlakken op het gebied van assessments.

- *AI*: er wordt voorzichtig gestart met AI toepassingen rondom assessments. Wel zijn alle partijen voorzichtig met de inzet van AI en wordt er grote aandacht besteed aan de ethische inzet en bescherming van gegevens en privacy.
- *Diversiteit en inclusie*: er wordt steeds meer ingezet op diversiteit en inclusie bij selectieprocessen. Er worden verschillende methoden ingezet om de unconscious bias te verminderen. Tests worden geoptimaliseerd om culturele en taalkundige verschillen te minimaliseren.
- *Fraude*: Er wordt verschillend omgegaan met fraude. Er is technologie beschikbaar om frauduleus gedrag te herkennen en te voorkomen. Deze proctoring kan wel de technologie verzwaren en wordt daarom niet marktbreed toegepast. Andere voorgestelde methoden om fraude te beperken zijn unieke toetsen per kandidaat, tijdsbeperking, identiteitsverificaties, adaptieve testen, casusvragen of simulaties met eigen inzicht. Ook kunnen kandidaten bij verdenking uitgenodigd worden op kantoor om (her-)testen af te nemen.
- *(meta)Data*: Aan de hand van data-verzameling kunnen er inzichten worden verkregen die helpen bij het verkrijgen van onderbouwde beslissingen en het versterken van de werving-en selectieprocessen.
- *Online/offline*: er is steeds meer ruimte voor combinaties van online en offline testen. Hierbij kunnen verschillende bronnen worden gecombineerd om tot een resultaat te komen. Door online te testen te combineren met offline gedragsobservaties ontstaat een completer beeld van een kandidaat.
- *Adaptieve testen*: inzet van kortere testen, om in 1/3e van de originele tijd tot een resultaat te komen. Verder past de test zich aan aan het antwoordpatroon van de kandidaat.
- *Gamification*: Er worden voor verschillende klanten digitale games ontwikkeld om te bepalen of iemand geschikt is. Dit wordt wel voorzichtig toegepast en heeft voornamelijk betrekking op risico-analyses en is nog niet geheel bias-free.

**1.B.) Hoe kan RN er voor zorgen dat de assessments toekomstgericht zijn en blijven?**

Op deze vraag is gevarieerd geantwoord. Aspecten die naar voren zijn gekomen zijn als volgt: Kiezen voor een innovatieve leverancier welke gedegen onderzoek doet of ontwikkelingen valide en wetenschappelijk zijn. Een intensief partnership met veel input vanuit de klant. Het gebruiken van technologie voor adaptieve testen, fraude en AI. En veranderende assessmentprogramma's, integratie van HR-data en data-uitwisseling. Verder meer focus op een positieve kandidaat-ervaring.



*1.C.) Tot nu toe is de capaciteitentest de beste voorspeller voor goed functioneren geweest. Is dit nog steeds actueel? Of zijn er betere voorspellers?*

De markt geeft aan dat de capaciteitentest nog steeds een van de beste voorspellers voor goed functioneren is. En nog steeds actueel is. Dit blijkt ook uit meta-analyses van Dahlke, Sachett, Zang, Berry & Lievens.

Aanvullend hierop worden gestructureerde interviews aangeraden. Ook zou er een breder beeld bereikt kunnen worden door capaciteitentesten te combineren met persoonlijkheidskenmerken, in het geval van cruciale benodigde soft skills. Ook wordt Learning agility aangeraden.

*1.D.) Welke testen en methodieken zijn achterhaald en zouden niet meer gebruikt moeten worden?*

Er zijn verschillende testen en methoden benoemd welke achterhaald zijn. Het gaat hierbij om ongestructureerde interviews, vanwege de lage voorspellende waarde. Persoonlijkheidstesten zonder wetenschappelijke onderbouwingen, vanwege de lage her-test betrouwbaarheid en sociaal wenselijkheid. Verder worden papieren en niet-gevalideerde testen, als bijvoorbeeld schrijfopdrachten/motivatiebrieven benoemd. Ook deze testen hebben een lage voorspellende waarde. Gamebased assessments worden op dit moment ook nog niet als betrouwbaar ervaren.

Er wordt meegegeven dat er verstandig aan wordt gedaan om kritisch te toetsen of oplossingen wetenschappelijk gevalideerd en betrouwbaar zijn.

*2. De Normeringen voor de capaciteitentest zijn ooit op basis van ervaringen door de huidige Opdrachtnemer aangepast zodat er meer nadruk lag op verbaal redeneren in plaats van numeriek? Hoe staan jullie tegenover aanpassingen in de weging.*

De markt heeft aangegeven dat normeringen van de capaciteitentesten eigenlijk niet aangepast zou moeten worden. Dit om geen verstoord resultaat te krijgen of bepaalde groepen kandidaten, met bijvoorbeeld andere dominante capaciteiten, uit te sluiten. Ook zijn de resultaten dan niet bias-free. Het algemene advies is om wel een cognitieve capaciteiten testen met zowel numerieke, verbale en figurale input af te nemen. Om bepaalde kwaliteiten zoals verbaal redeneren te willen weten wordt aangeraden dit apart aanvullend te testen.

*3. Kan dit worden aangepast naar RN (bijvoorbeeld verbaal v.s. numeriek). Kunnen de normeringen van de capaciteitentesten op functieniveau worden aangepast? Denk bijvoorbeeld aan de nadruk op verbaal i.p.v. numeriek.*

Er wordt aangegeven dat het overal mogelijk is om wegingen van onderdelen van de testen aan te passen op functieniveau. Dit kan op verschillende manieren, zoals vooraf bij een aanvraag of intake. Belangrijk is om aanpassingen te kunnen onderbouwen aan de hand van specifieke functie-eisen en wetenschappelijke inzichten. Op algemeen werk/denk niveau wordt nog steeds aangeraden de normeringen niet te wijzigen.

*4. A.) Wat draagt bij aan een goede kandidaat beleving? En wat doen jullie hier zelf aan.*

Op deze vraag zijn veel verschillende aspecten naar voren gekomen welke leiden tot een goede kandidaat-beleving.

Aanbestedende dienst heeft aanleiding gezien om dit aspect op te nemen in de gunningscriteria. De beantwoording op deze vraag wordt om deze reden niet gedeeld.

*4.B.) Is het mogelijk voor kandidaten een gesprek over rapport te voeren met jullie?*

Dit verschilt per partij. Sommige partijen bieden dit standaard aan. Andere partijen kunnen samenwerkingen hier voor aangaan of aanvullende trainingen bieden om het zelf te kunnen doen.



*5. RN overweegt een drempel-assessment in het selectieproces in te bouwen. Te denken valt aan bijvoorbeeld een assessment over integriteit, veerkracht/stabiliteit of schrijfopdracht bij reclasseringswerkers, 21+ plus test of EVC-trajecten.*

*5.A.) Hebben jullie ervaringen met deze drempel-assessments en hoe zouden we dit kunnen aanpakken?*

Binnen de markt is er ervaring met de inzet van drempel-assessments. Dit kan als effectief instrument gebruikt worden in het selectieproces om in een vroeg stadium te bepalen of de kandidaat voldoet aan de essentiële basisvereisten. Of in de vorm van verschillende fases, waarbij er wel/niet wordt doorgegaan naar een volgende test.

Verder wordt er afgeraden om een 21+ toets en EVC-traject af te nemen bij een selectieprocedure. Dit omdat deze testen geen inzicht geven in talenten en capaciteiten.

*5.B.) En waar in de procedure zou de drempel-assessment gehouden moeten worden?*

Het algemene advies van de partijen is om het drempel-assessment vroeg in het selectieproces te houden. Zeker wanneer en sprake is van een grotere groep sollicitanten is het handig dit voor de sollicitatiegesprekken af te nemen. Als meest ideale moment voor een drempel-assessment wordt tussen de match op harde criteria en sollicitatiegesprek benoemd.

*6. RN overweegt verschillende testen in te zetten bij assessments. Is er hierbij ruimte voor flexibiliteit per assessment? Zijn er Portfolio mogelijkheden om assessments op te nemen in portfolio's?*

De markt biedt ruimte voor flexibiliteit rondom de assessments. Er zijn verschillende instrumenten welke aangeboden kunnen worden. Verschillende assessments kennen dan ook een modulaire opbouw, op basis van functie-eisen, wensen en behoeften. Ook de rapporten kunnen naar wens op worden gesteld.

Er zijn opties benoemd door de partijen om portfolio-mogelijkheden op te nemen in de online platforms. De wijze hiervan verschilt per partij.

*7. Hebben jullie een online platform, met AFAS-koppeling, waar portfolio's mogelijk zijn en inzichtelijk zijn voor werknemers voor het volgen van hun ontwikkeling?*

De marktpartijen hebben allen een online-platform met portfolio-mogelijkheden. Sommige partijen werken hier al mee en anderen kunnen deze mogelijkheid ontwikkelen.

De koppeling met AFAS is de gesproken partijen mogelijk. Sommigen werken hier al mee en andere partijen geven aan dat een verbinding te realiseren is.

*8. Waarin onderscheiden jullie je?*

De beantwoording op deze vraag wordt als vertrouwelijk beschouwd en wordt om deze reden niet gedeeld met de markt.

*9. Welke kwaliteitsborging is gebruikelijk binnen de markt? Denk hierbij aan certificeringen als ISO/ NIPT/ Gedragcodes.*

De volgende kwaliteitsborgingen & certificeringen zijn gedeeld met Stichting Reclassering Nederland.

- ISO 9001
- ISO 27001
- NIP Gedragcode
- COTAN
- ISO 10667-1
- Cedeo-erkenning
- DNV



## Marktconsultatie verslag deel 2

De marktconsultatie deel 2 betreft een schriftelijk ronde onder vier partijen. Hierbij hebben alle partijen gereageerd. Het doel van de tweede ronde is geweest om de bandbreedten voor het prijzenblad te bepalen.

Omdat prijzen van assessments als vertrouwelijk worden gezien wordt de specifiek opgehaalde informatie niet gedeeld.

Wel is uit de beantwoording van de partijen gebleken dat de gevraagde dienstverlening door alle partijen uitgevoerd kan worden. Verder is er uit de beantwoording gebleken dat er geen prijsverschil zit tussen capaciteitentesten op de verschillende niveau's tussen mbo en hbo.