

Bijlage 1 Begripsbepalingen op alfabetische volgorde

Definities, Begrippen en Afkortingen

In het Beschrijvend Document en alle bijlagen wordt verstaan onder:

Definities en Begrippen	
Aanbesteder	Staat der Nederlanden, Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Directoraat-Generaal Rijkswaterstaat, Rijkswaterstaat Corporate Dienst.
Aanvraag	Een opdracht tot het onder de Raamovereenkomst uitvoeren van een Psychologisch Assessment.
Aanvrager	Een medewerker van of namens het Dienstencentrum Personeelslogistiek die een Aanvraag plaatst bij Opdrachtnemer.
Analyse-opdrachten	Instrument waarbij door het geven van een veelheid aan ongestructureerde informatie de prioritering van informatie en analytische vaardigheden worden gemeten.
Assessmentdossier	Het complete dossier van het door Opdrachtnemer uitgevoerde Psychologisch Assessment inclusief alle daarbij behorende aantekeningen en ruwe scores.
Assessmentrapport	Een psychologisch rapport met daarin zowel de resultaten als bevindingen van een Psychologisch Assessment.
Beoordelingsteam	De deskundigen die namens Aanbesteder betrokken zijn bij het uitvoeren van de beoordeling van de ontvangen Inschrijvingen.
Beschrijvend Document	Dit document, inclusief bijlagen, dat informatie geeft over de eisen waaraan de (inhoud van de) Dienstverlening dient te voldoen, het verloop van de aanbestedingsprocedure, de eisen waaraan de (inhoud van de) Inschrijving dient te voldoen, de uitsluitingsgronden en geschiktheidseisen en de gunningcriteria en de beoordelingsprocedure.
Categoriemanagement	Het ontwikkelen van een rijksbrede visie op de levenscyclus van een bepaald product of dienst en de daarbij passende inkoopstrategie. Het uitgangspunt is hierbij de behoefte van de klant. Vanuit de Categorie wordt een meerjarige strategie bepaald waarbij producten of diensten zo slim en efficiënt mogelijk worden inbesteed of uitbesteed.
Cognitieve capaciteitentest	Instrument waarmee de algemene intellectuele cognitieve capaciteiten van een Sollicitant worden gemeten. Een Cognitieve capaciteitentest bestaat uit meerdere sub-testen en kan op meerdere niveaus worden afgenomen.
Competentiegericht interview	Een Instrument waarbij op basis van de STARR methodiek competenties worden uitgevraagd en beoordeeld.
Deelnemer	Ministerie van Defensie
Dienstverlening	De door Opdrachtnemer op basis van de Raamovereenkomst ten behoeve van Deelnemer te verrichten werkzaamheden.
Doorlooptijd	De periode vanaf het moment van plaatsing van de Aanvraag tot en met de overdracht van het Assessmentrapport aan de Sollicitant en Defensie.
Groeituin	De Groeituin is een innovatief concept dat is ontwikkeld door RWS voor de invulling van social return op de MVI-thema's: Banenafsprak, social return en inkopen bij sociale ondernemingen. De Groeituin is een expertisepunt dat kennis, ervaring en netwerken van HR en inkoop bundelt en deze centraal

Definities en Begrippen	
	toegankelijk maakt ter ondersteuning aan inkoop- en contractmanagement.
Inschrijver	De natuurlijke of rechtspersoon die, al dan niet in een samenwerkingsverband van ondernemers (combinatie), een Inschrijving heeft ingediend.
Inschrijving	Een aanbieding van de Inschrijver uitgebracht aan de Aanbesteder, gebaseerd op de eisen en wensen zoals beschreven in dit Beschrijvend Document.
Instrument	Hulpmiddel (o.a. test, vragenlijst, simulatie) dat ingezet wordt ten behoeve van een Psychologisch Assessment.
Nota van Inlichtingen	Een document dat dient als aanvulling of wijziging op dit Beschrijvend Document en waarin de vragen van Inschrijvers zijn beantwoord. De verstrekte Nota('s) van Inlichtingen maakt (maken) deel uit van dit Beschrijvend Document.
Ontwikkel Assessment	Een combinatie van Instrumenten, met als doel een ontwikkeladvies geven over een Sollicitant, bestaande uit een selectie van: • Cognitieve capaciteitentesten; • Persoonlijkheidsvragenlijsten; • Competentiegericht interview; • Simulaties; • Analyse-opdrachten. Een Ontwikkel Assessment heeft geen selecterend karakter.
Opdrachtgever	Rijkswaterstaat Corporate Dienst, categoriehouder Duurzame Inzetbaarheid
Opdrachtnemer	De partij met wie Opdrachtgever de Raamovereenkomst sluit.
Persoonlijkheidsvragenlijst	Een Instrument waarmee de persoonlijkheid van de Sollicitant in kaart wordt gebracht, ten behoeve van het te vormen beeld van de Sollicitant en de te meten competenties.
Professional	Een psycholoog of assessmentacteur die ingezet wordt voor de uitvoering van het onderhavige Psychologisch Assessment.
Programma van Eisen	De eisen die gesteld worden aan de Dienstverlening, zoals vermeld in dit Beschrijvend Document.
Raamovereenkomst	De schriftelijke overeenkomst waarin gedurende een bepaalde periode de rechten en plichten van Opdrachtgever en Opdrachtnemer inzake de uitvoering van de Dienstverlening zijn vastgelegd.
Rapportagetijd	De periode vanaf het moment van het Psychologisch Assessment tot en met de overdracht van het Assessmentrapport aan de Sollicitant en Defensie.
Selectie Assessment	Een combinatie van Instrumenten, met als doel een Sollicitant te beoordelen op de benodigde competenties gericht op een bepaalde functie, opleiding of functiegebied bestaande uit een selectie van: • Cognitieve capaciteitentesten; • Persoonlijkheidsvragenlijsten; • Competentiegericht interview; • Simulaties; • Analyse-opdrachten.
Simulatie	Instrument waarbij, eventueel met behulp van een acteur, competenties worden beoordeeld in een zo realistisch mogelijke situatie.

Definities en Begrippen	
Social Return	Social Return Social Return is een instrument waarbij de overheid haar inkoopkracht benut om samen met de markt sociale impact te realiseren.
Sollicitant	De persoon bij wie een Psychologisch Assessment wordt afgenomen.
Werkdagen	Kalenderdagen behoudens weekenden en algemeen erkende feestdagen in de zin van Algemene Termijnenwet.
VGB-niveau B	Een persoonsgebonden veiligheidsonderzoek van administratieve aard, tenzij de gegevens aanleiding geven tot een diepgaander onderzoek. Het administratieve onderzoek bestaat uit het controleren van de gegevens van de betreffende persoon door de MIVD. Ook de financiële situatie van de betreffende persoon is een standaard onderdeel bij dit onderzoek. Zie ook Veiligheidsonderzoek personen Militaire inlichtingen en veiligheid (MIVD) Defensie.nl

Alleen van toepassing op perceel I: Psychologische Assessments	
Functie specifieke competentiemeting	Een combinatie van Instrumenten, met als doel bepalen of een Sollicitant geschikt is voor een bepaalde functie, bestaande uit een selectie van: • Cognitieve capaciteitentesten; • Persoonlijkheidsvragenlijsten; Competentiegericht interview.
Programma	De te beoordelen competenties, de Instrumenten die ingezet worden om en de wijze waarop de competenties gemeten en beoordeeld worden. De competenties in een Programma betreft een selectie van vijf tot acht competenties uit het Competentiewoordenboek Defensie (Bijlage 13 Competentiewoordenboek Defensie). Het totaal aantal competenties dat beoordeeld zal worden is maximaal vijf voor de Functie specifieke competentiemeting en maximaal acht voor een Selectie Assessment en Ontwikkel Assessment.
Psychologisch Assessment	Het systematisch verzamelen, ordenen en interpreteren van informatie over een Sollicitant. In een assessment wordt beoordeeld of de Sollicitant geschikt is voor of geschikt over ontwikkelbare talenten/competenties gericht op een bepaalde functie, opleiding of functiegebied. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende typen Psychologische Assessments: • Selectie Assessment; • Ontwikkel Assessment; • Functie specifieke competentiemeting; • Stabiliteitsmeting Bij bovenstaande Psychologische Assessments behoren specifieke Rapportage typen: • Rapportage type I: Enkel de uitslag en bijbehorende scores op de gemeten competenties. • Rapportage type II: Een geïntegreerde compacte analyse van competenties, een sterkte- en zwakteanalyse, en een ontwikkeladvies. • Rapportage type III: Een uitgebreide analyse per competentie, een sterkte- en zwakteanalyse, en een ontwikkeladvies.

Alleen van toepassing op perceel I: Psychologische Assessments	
Stabiliteitsmeting	Een procedure met als doel om de mate van balans tussen draagkracht en draaglast van een Sollicitant te bepalen, bestaande uit een combinatie van Instrumenten: • Persoonlijkheidsvragenlijsten; • Competentiegericht interview.

Alleen van toepassing op perceel II: Psychologische Assessments ten behoeve van MD-trajecten	
Basisdeel	Dit deel bestaat uit een selectie van vijf tot zes competenties uit het Competentiewoordenboek Defensie (Bijlage 13) en de Beoordelingsaspecten. Het Basisdeel is voor Sollicitanten die voor eenzelfde functie komen gelijk.
Beoordelingsaspecten	Aspecten die gemeten kunnen worden in een Psychologisch Assessment. Voorbeelden van Beoordelingsaspecten en het inzicht dat Defensie daarbij wil krijgen zijn: • <u>Gedrevenheid</u> In hoeverre een Sollicitant proactief en initiatiefrijk te werk gaat en daarbij gemotiveerd is om prestaties neer te zetten, waarbij het van belang is te onderzoeken wat de beweegredenen en drijfveren van de Sollicitant zijn en op welke manier de Sollicitant deze kan omzetten tot succesvol functioneren. • <u>Leiderschap</u> Het vermogen van een Sollicitant om leiding te geven aan een groep mensen, waarbij het van belang is welk 'type leider' de Sollicitant is, welke voorkeursstijl heeft de Sollicitant, het vermogen van de Sollicitant om te schakelen tussen verschillende stijlen als de situatie daarom vraagt en in welke werkomgeving dit het beste tot zijn recht komt en de ontwikkelbaarheid van het leiderschap.
Maatwerkdeel	Dit deel bestaat uit een selectie van twee tot drie competenties uit het Defensiecompetentie woordenboek (Bijlage 13) en de Beoordelingsaspecten en kan verschillen per Sollicitant.
Management Developmenttraject	Een traject gericht op het realiseren van persoonlijke leerdoelstellingen (loopbaancarrière, ambitie etc.). In dit traject wordt binnen de Defensieonderdelen diverse terminologie gehanteerd. In dit document gebruiken we term Management Developmenttraject, maar verstaan wij hieronder ook Professional Developmenttraject.
Programma	De beschrijving van de procedure per functie. Hierin staan de volgende aspecten beschreven: • De te beoordelen competenties; • De Instrumenten die worden ingezet; • De wijze waarop de competenties gemeten en beoordeeld worden. Het Programma bestaat uit een Basisdeel en een Maatwerkdeel. De competenties in een Programma betreft in totaal een selectie van vijf tot maximaal acht competenties uit het Competentiewoordenboek Defensie (Bijlage 13). Een Basisdeel betreft vijf tot zes competenties. Dit deel is voor alle Sollicitanten die voor eenzelfde functie komen gelijk.

Alleen van toepassing op perceel II: Psychologische Assessments ten behoeve van MD-trajecten	
	Het Maatwerkdeel bestaat uit twee tot drie competenties. Dit deel kan per Sollicitant verschillen. Het totaal aantal competenties en/of Beoordelingsaspecten dat beoordeeld zal worden is maximaal acht.
Psychologisch Assessment	Het systematisch verzamelen, ordenen en interpreteren van informatie over een Sollicitant. In een assessment wordt beoordeeld of de Sollicitant geschikt is voor of beschikt over ontwikkelbare talenten/competenties gericht op een bepaalde functie, opleiding of functiegebied. Er wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende typen Psychologische Assessments: • Selectie Assessment ◦ <u>Type A:</u> Burgers ten behoeve van deelname aan een management development trainingsprogramma of een professional development trainingsprogramma. ◦ <u>Type B:</u> Burgers tot schaal 14 en militairen tot de rang Kolonel voor MD-programma's ◦ <u>Type C:</u> Burgers vanaf schaal 14 en militairen vanaf de rang Kolonel. • Ontwikkel Assessment ◦ <u>Type A:</u> Burgers tot schaal 14 en militairen tot de rang Kolonel; ◦ <u>Type B:</u> Burgers vanaf schaal 14 en militairen vanaf de rang Kolonel.

Afkortingen	
ABDO 2019	Algemene Beveiligingseisen voor Defensie Opdrachten 2019
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BS	Bestuursstaf
CLAS	Commando Landstrijdkrachten
CLRS	Commando Lucht- & Ruimtestrijdkrachten
COMMIT	Commando Materieel en IT
COTAN	Commissie Testaangelegenheden Nederland
CZSK	Commando Zeestrijdkrachten
DCPL	Dienstencentrum Personeelslogistiek
DOSCO	Defensie Ondersteuningscommando
KMAR	Koninklijke Marechaussee
KPI	Kritische Prestatie Indicator
MD	Management Development
MD-trajecten	Management Development trajecten
MIVD	Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst
PAS	Psychologisch Advies en Selectie
VGB	Verklaring geen bezwaar
NIP	Nederlands Instituut van Psychologen