

Vragenformulier voor de Nota van inlichtingen inzake de aanbesteding "Selectie-, en Ontwikkelassessments" van Veiligheidsregio's Rotterdam Rijnmond					
Vraag	Bijlagenr.	Pagina (alleen nummer)	Nadere aanduiding (blijv. paragraaf / artikel / eis)	Vraag	Beantwoording VRR
1	Offerteaanvraag	2	6.motivatatie bepaling	U schrijft: Is onderdeel van het ontwikkelassessment, maar kan separaat en waar nodig uitgebreider worden ingezet als de ontwikkelvraag zich hierop richt (denk aan zelfstandig bij loopbaanoriëntatie, inzetbaarheidstrajecten of functioneringsvraagstukken). 1. Moet dit als volgt opgevat worden dat het motivatie onderzoek een gedeelte van het ontwikkelassessment is en in beide onderzoeken gelijk wordt uitgevraagd en gerapporteerd? Zo niet, wat bedoelt u dan? 2. Dat dit motivatiegedeelte (=motivatieonderzoek) ook afneembaar moet zijn? 3. klopt dan de conclusie is dat het ontwikkelassessment een uitbreiding is op het <u>motivatieonderzoek? Zo nee, graag toelichting.</u>	De beantwoording van uw vragen is als volgt: 1. De motivatiebepaling is een gedeelte van het ontwikkelassessment, maar is ook als losse motivatiebepaling uit te vragen. 2. Correct, deze moet ook separaat afneembaar zijn. 3. Deze conclusie klopt inderdaad. Motivatiebepaling is onderdeel van een ontwikkelassessment. Maar mocht de vraag zich enkel richten op <u>motivatie, kan dit middels dit onderzoek ook separaat worden afgenomen.</u>
2	Offerteaanvraag	2	Wat willen we bereiken met deze aanbesteding? Punt 1	U schrijft: u wilt inzicht verkrijgen of de kandidaat aansluit bij de kernwaarden (incl. Leiderschapsmodel) van de VRR. Er is in diverse documenten te vinden waar de VRR voor staat en ook een lijst van begrippen zoals wendbaarheid, transparantie/ openheid, samenwerking/ netwerkfunctie, vakbekwaamheid en professionaliteit. Kunt u aangeven welke waarden u definieert als de kernwaarden en kunt u deze concreet benoemen? Zo niet, waarom niet?	Onze huidige kernwaarden zijn als volgt: •Rekenschap •Professionaliteit •Hulpverlening •Trots •Vertrouwen •Eigenaarschap •Expertise •Vakmanschap •Verbinding
3	Offerteaanvraag	2	Wat willen we bereiken met deze aanbesteding? Punt 5	U schrijft: Gedifferentieerde dienstverlening naar de doelgroepen en neutraliteit ten aanzien van de kandidaten. Wat bedoelt u met neutraliteit?	Een geobjectiveerd beeld van onze interne collega's bij ontwikkeling of doorstroom, maar ook bij ons aanname van nieuwe collega's. Subjectiviteit kan snel de doorslag geven, waarbij wij d.m.v. de uitkomsten van een assessment hier een neutraal (lees objectief) beeld tegenover zetten.
4	Offerteaanvraag	2	Wat willen we bereiken met deze aanbesteding? Punt 1-3	U beschrijft een drietal criteria: gelden die integraal voor alle type assessments? Zo nee, kunt u per assessmenttype aangeven welke van de 3 criteria relevant zijn?	Alle criteria gelden voor het selectie asessment en de potentiebepaling. Voor de overige assessments geldt enkel criteria 2 niet, omdat hier geen geschiktheids controle op zit.
5	PVE	3	AE4	U schrijft: Opdrachtnemer stelt de benodigde faciliteiten, ruimtes en ICT-middelen beschikbaar voor zowel online als fysieke assessments. De technische infrastructuur voldoet aan geldende eisen inzake privacy en dataveiligheid. Is onze aanname juist dat indien er op een locatie van de VRR wordt gewerkt, zorgt de VRR dan voor de ondersteunende faciliteiten zoals wifi en ruimtes?	Ja, wanneer de afname bij de VRR plaatsvindt dan zijn daar voldoende faciliteiten voor.
6	PVE	2	FE2	Afwijkende opdrachten: u schrijft: De VRR behoudt zich het recht voor om dergelijke opdrachten aan een andere partij te gunnen. Wat zijn de redenen om dit artikel op te nemen? En wat zouden redenen kunnen zijn de opdracht dan aan een andere partij te gunnen.	Zoals gesteld in eis FE2 zullen specifieke maatwerk aanvragen altijd eerst worden voorgelegd aan opdrachtnemer. Indien deze niet (tijdig) kan voldoen behoudt VRR zich het recht voor om de uitvraag ook elders uit te zetten om de voortgang en continuïteit te borgen.
7	PVE	4	FE10	U schrijft:Binnen drie werkdagen na het assessment ontvangt de kandidaat een evaluatieformulier. Het conceptrapport wordt binnen 3 werkdagen na het assessment aan de kandidaat verstrekt; het definitieve rapport binnen zeven werkdagen na het assessment aan zowel kandidaat als VRR verstrekt. Rapportages worden uitsluitend gedeeld met daartoe geautoriseerde personen binnen VRR. Kunt u toelichten waarom u wilt werken met een concept en definitieve rapportage? <u>Graag uw toelichting.</u>	De kandidaat/medewerker dient te alle tijden als eerste het (concept) rapport te ontvangen ter beoordeling en goedkeur. Na goedkeur van de kandidaat/medewerker kan het (definitieve) rapport worden gedeeld met de betreffende personen binnen de VRR.
8	PVE	5	FE12	Op verzoek wordt een driegesprek georganiseerd. Kunnen wij ervan uitgaan dat dit buiten de scope valt van de aanbesteding en indien gewenst door de veiligheidsregio hiervoor de kosten separaat mogen worden berekend? Zo nee, hoe vaak gaat dit voorkomen op jaarbasis?	Deze is optioneel n.a.v. een assessment. Dit is geen standaard gesprek n.a.v. een assessment. Dit valt wel binnen de scope van de aanbesteding. Dus deze worden optioneel opgenomen in het prijzenblad. Deze hier is hier op aangepast.
9	1PVE	6	SE3	Kunt u aangeven wat het onderscheid is in relatie tot SE2 het halfjaarlijkse overleg?	Naar aanleiding van uw vraag hebben we eisen SE2 & SE3 samengevoegd en gedeeltelijk herschreven. Een aangepaste versie van het Programma van Eisen zal worden mee gepubliceerd met deze Nota van Inlichtingen.
10	Gunningscriteria	?	GC2	U schrijft: Naast de voorbeeldrapportage mag uw antwoord op het gunningscriteria GC-2 worden geformuleerd in maximaal drie (3) A4 (enkelzijdig), met tekst lettertype Arial 10pt. Wilt u dit als 1 document of als 2 losse documenten ontvangen?	Het rapport mag als losse bijlage worden bijgevoegd bij de beantwoording van het gunningscriteria. Dit mag dus in 2 losse documenten worden aangeleverd. Waarbij de beantwoording in 1 document dient te worden aangeleverd die voldoet aan de gestelde vereisten.
11	Gunningscriteria	?	GC2	Om vergelijkbaarheid en eerlijkheid in de beoordeling te borgen lijkt het ons wenselijk dat de VRR aangeeft van welk assessment de VRR de voorbeeld rapportage wenst te ontvangen. Graag uw verduidelijking in deze zodat inschrijvers weten wat zij aan moeten bieden.	In de uitwerking van GC-2 zien we graag een ontwikkelassessment terug.
12	2 Prijzenblad	1	Prijzenblad	U maakt in het prijzenblad onderscheid tussen fysieke en online assessments, wanneer wilt u graag online assessments en wanneer fysieke als het gaat om de selectieassessments? Dit omdat het verder in de stukken niet wordt uitgewerkt maar dit wel bepalend is voor de werkwijze.	Op basis van het vermelde aantal kunt u zien dat het zwaartepunt ligt op het afnemen van online selectieassessments. Het afnemen van fysieke selectieassessments is in mindere mate van toepassing bij specifieke functie waar bij twijfel of behoefte afname gewenst is. Dit is maatwerk is <u>vooraf lastig in te schatten.</u>
13	wachtkamerovereenkomst	?	algemeen	Kunt u verduidelijken wanneer er eventueel van een wachtkamerovereenkomst gebruik wordt gemaakt door de VRR?	Er zal te allen tijden gebruik gemaakt worden van de wachtkamer overeenkomst. De partij welke als 2e eindigt in de ranglijst komt in aanmerking voor de wachtkamerovereenkomst.
14	Integriteits en geheimhoudingsverklaring	?	algemeen	De integriteit en geheimhoudingsverklaring lijkt meer van toepassing op een inhuur aanbesteding. Dat is hier niet aan de orde. Bovendien is er al een verwerkersovereenkomst en eist u werken volgens de privacywetgeving en AVG. Daarmee lijkt dit document overbodig. Graag verzoeken wij u dit document uit de aanbesteding te halen. Bent u hier toe bereid? Zo niet, waarom niet?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
15	SLA	?	algemeen	Indien op basis van de gestelde vragen en antwoorden er wijzigingen in de SLA zijn, wordt deze dan hier op bijgewerkt door de VRR?	Alle Nota's van Inlichtingen maken intergraal onderdeel uit van de overeenkomst. Daarnaast zal na gunning de SLA op basis van de inschrijving en alle aanbestedingstukken in gezamenlijkheid worden vastgesteld.
16	Prijsformulier	1	1	Dient het prijsformulier ook getekend te worden door inschrijver?	Het prijsformulier dient volledig ingevuld te worden aangeleverd. Door middel van de ondertekening van de Checklist & conformiteitsverklaring Assessments VRR gaat inschrijver akkoord met een volledig ingevuld prijsformulier, zie pagina's 4 & 5 bijlage - conformiteitsverklaring bij inschrijving
17	Prijsformulier	1	1	U geeft aan dat de aantallen op het prijsformulier indicatief zijn. Echter is inschrijver benieuwd waar de verdeling.	Uw vraagstelling is voor VRR niet geheel duidelijk, in het prijsformulier is reeds een verdeling tussen de assessments aangegeven.
18	Prijsformulier	1	1	Dient inschrijver zelf de waarde van kolom D door te berekenen? Dit gezien de fictieve aantallen in kolom C al staan vermeld en de prijs per stuk in kolom B. Graag uw verduidelijking.	Bedankt voor uw vraag, het prijsformulier is aangepast waardoor kolom D automatisch doorrekend op basis van de gegevens in kolommen B & C. Een aangepaste versie van het prijsformulier zal worden gepubliceerd tijdens publicatie van deze Nota van Inlichtingen.
19	Gunningscriteria	4	1	U vraagt bij GC1 onder contextgerichtheid van methodieken en rapportages om voorbeeld rapportages. Echter gaat geheel GC2 ook al over voorbeeld rapportages. Wat is in uw optiek het verschil tussen deze subvraag en de informatie die u wenst te lezen in GC2?	In onze optiek is het verschil tussen de subvraag in GC1 en het gehele GC2 is dat in geval van GC1 we willen terugzien hoe het rapport aansluit bij kernwaarden, leiderschapmodel en operationel realiteit van VRR. En we in GC2 een uitwerking willen zien van een dergelijke rapportage. Naar aanleiding is van uw vraag is de subcriteria van GC1 aangepast naar: Voorbeeldrapportage toevoegen (welke van toepassing dient te zijn op GC1 & GC2).
20	Gunningscriteria	5	1	Onder GC2 geeft u aan dat het antwoord maximaal 3 A4 mag zijn naast de voorbeeldrapportage. Kunt u meer duidelijkheid verschaffen over de voorbeeldrapportage die u wenst te ontvangen? Wat wenst u zoal terug te zien in deze voorbeeldrapportage en zitten er nog vormvereisten verbonden aan deze voorbeeld rapportage of is het free format? Graag uw toelichting.	De rapportage is vorm vrij, passend bij de werkwijze van inschrijver. De 3 A4 voor de beantwoording van het gunningscriterium kunnen worden ingezet voor de toelichting op de rapportage. Zie ook beantwoording van vraag 10.
21	Gunningscriteria	7	1	Wie zijn er vanuit VRR (functies) aanwezig bij de presentatie die inschrijvers geven?	Het beoordelingsteam bestaat uit personen die werkzaam zijn binnen diverse organisatieonderdelen van de VRR. Waaronder: Leren&Ontwikkelen (ARR), Repressie Brandweer en Talentontwikkeling
22	Bijlage 4 checklist	3	1	U geeft aan dat de checklist ook getekend moet worden en bij inschrijving moet worden ingediend. Wij gaan er vanuit dat wij 'gewoon' onderaan de pagina een handtekening kunnen plaatsen. Dit gezien er geen aparte ruimte voor het zetten van een handtekening wordt aangegeven op het formulier. Graag uw bevestiging.	De ondertekening van bijlage 4 Checklist & Conformiteitsverklaring dient te worden gedaan op pagina 5.
23	UEA	1	1	U heeft zowel een pdf bijlage van het UEA gepubliceerd als de elektronische variant van het UEA in de TenderNed module staan. Welk van de twee UEA varianten is leidend? Via TenderNed kan namelijk niet ingediend worden wanneer het UEA niet is ingevuld (elektronisch). Graag uw toelichting.	Het UEA kan digitaal/electronisch worden ingevuld en ingediend via TenderNed.
24	Offerteaanvraag	2	2.1	U spreekt over selectieassessments. In het prijzenblad noemt u selectieassessments, zowel bij 'assessments- fysiek' als bij 'assessments- online'. Wat verstaat u onder 'assessments online'? Verstaat u met de term 'assessments online', uitgevoerd en begeleidt door een assessment psycholoog en met inzet van een rollenspel, maar dan online bijvoorbeeld via TEAMS? of verstaat u daarmee een assessments, dat alleen bestaat uit invullen van vragenlijsten en testen en dat uitmondt in een automatisch gegenereerd rapport? Dus zonder tussenkomst van een assessmentpsycholoog?	Het online selectie-assessment betreft inderdaad het invullen van vragenlijsten en testen, dat uitmondt in een rapport. Dit zonder tussenkomst van een assessment psycholoog. Wanneer wij hier wel gebruik van willen maken, dan wordt het een fysieke vorm, waar dan inderdaad sprake is van een begeleiding van een psycholoog en bijvoorbeeld een rollenspel.
25	Offerteaanvraag	2	2.1 t/m 2.7	Kunt u omwille van der vergelijkbaarheid van de inschrijvingen aangeven wat u per assessmenttype minimaal verwacht aan onderdelen? Te denken valt aan capaciteitentest, persoonlijkheidsvragenlijsten, drijfverenvragenlijsten, interview en praktijksimulaties (rollenspel of casuïstiek) verwacht? Bij welke typen assessments verwacht u een rapportage opgesteld door een assessmentpsycholoog en bij elke type assessments verwacht u een automatisch gegenereerde rapportage?	Zoals beschreven in bijlage 3 - Gunningscriteria is het aan inschrijver om onder andere uw aanbod, rapportages en uitvoering toe te lichten. Op basis hiervan zal de VRR de inschrijving beoordelen volgens het beoordelingskader wat hiervoor is opgesteld. Het is aan inschrijver om aan te geven welke onderdelen relevant en van toepassing zijn om te kunnen voldoen aan de doelstellingen die hiervoor zijn geformuleerd in de Offerteaanvraag behorende bij deze aanbesteding.
26	Offerteaanvraag	2	2.3	U spreekt over ontwikkelassessments voor leidinggevend. Betekent dit dat u bij leidinggevend geen selectieassessments inzet?	Deze worden ook ingezet. Maar de focus voor ontwikkelassessments voor leidinggevende is vooral gericht op ons nieuwe leiderschapsmodel en het feit dat leiderschapontwikkeling een belangrijke pijler is. Waar nodig worden selectieassessments voor leidinggevend ook ingezet.
27	Offerteaanvraag	2	2.6	Motivatatiebepaling: wat verstaat u onder dit type assessment? Kunt u aangeven uit welke onderdelen dit assessment bestaat?	In de motivatiebepaling wenst de VRR in ieder geval inzicht te verkrijgen in de drijfveren, motivatie en kernwaarden van kandidaat of medewerker, en de mate waarin deze aansluiten bij de kernwaarden en cultuur van de VRR. Zie ook de beantwoording van vraag 1.
28	Offerteaanvraag	2	2.7	U spreekt bij assessmenttype 7 over loopbaanassessment. Bij assessmenttype 2 noemt u bij ontwikkelassessments ook loopbaanontwikkeling en heroriëntatie. Bedoelt u in beide gevallen hetzelfde?	Ontwikkelassessments zijn een complete overkoepelende rapportage die antwoord geeft op een breder spectrum. Loopbaanontwikkeling is dan ook onderdeel van het ontwikkelassessment, maar kan separaat en waar nodig uitgebreider worden ingezet als de vraag zich hier specifiek op richt.
29	1	3	AE4	U noemt piekbelasting(opleidingsselectie of crisisgerelateerde instroom). Kunt u een indicatie van aantallen geven? Betreft dit ook fysieke assessments onder begeleiding van een assessmentpsycholoog?	Op basis van indicaties en ervaringen uit eerdere jaren betreft het met name online assessments, waarbij er een aantal piekmomenten zijn. Beroeps brandweergedeelte - oktober circa 70 stuks. Vrijwillig brandweergedeelte - januari, maart, juni, en november in totaal ongeveer 50 a 60 stuks.

30	1	4	FE7	U spreekt bij FE6 over afname binnen 2 weken na aanmelding en bij FE7 over 5 werkdagen als termijn tussen aanmelding en uitvoering. Voor de kwaliteit van de assessments en beleving van de deelnemers (gezien voorbereidingstijd van de deelnemer) pleiten wij voor een termijn van 2 weken. Uiteraard kunnen wij bij incidentele aanvragen ons inspannen om het assessment binnen 5 werkdagen in te planenn (spoedaanvragen). Kunnen wij uitgaan van 2 weken als termijn tussen aanmelding en uitvoering? en 5 werkdagen voor spoedaanvragen?	U kunt uitgaan van de gestelde termijn zoals deze zijn beschreven in het Programma van Eisen.
31	1	4	FE10	Kunt u akkoord gaan met mondelinge terugkoppeling aan kandidaat en aan VRR (mits kandidaat formeel akkoord geeft) meteen aan het einde van de dag van het assessment in plaats van een concept rapport? De definitieve rapportage is uiterlijk 5 werkdagen na het assessment beschikbaar voor de kandidaat.Op moment dat de kandidaat akkoord geeft voor vrijgave, zal de VRR de rapportage ontvangen (conform de NIP-code)	VRR gaat niet akkoord met een mondelinge terugkoppeling aan kandidaat en VRR. De terugkoppeling dient te verlopen zoals beschreven in FE10 uit het Programma van Eisen.
32	1	5	FE13	Voorstel om de annuleringsstarieven in de tabel aan te passen naar een marktconforme regeling. Onze ervaring leert dat wij bij 4 werkdagen voorafgaande van het assessment, de gereserveerde assessmentdag niet meer kunnen gebruiken voor een andere aanvraag. Wij stellen de volgende annuleringsregeling: Tot 5 werkdagen kosteloos, 2-4 werkdagen 50%, 1 werkdag voor het assessment 75 %, bij een annulering op de dag zelf of een no-show 100%. Voor de niveaubepaling en overige online assessments (hiermee bedoelen wij de geheel geautomatiseerde testen, zonder tussenkomst van een assessmenttpsycholoog worden de kosten pas in rekening gebracht bij de start van de test. Kunt u hiermee akkoord gaan?	Dit is akkoord. Eis FE13 is aangepast naar aanleiding van uw vraag.
33	1	4	FE-9	Ons beeld is dat het ongebruikelijk is om assessments in de avonduren uit te voeren. Kunt u aangeven: 1) hoe vaak u verwacht dat assessments in de avonduren zullen worden ingepland? 2) of er in de prijsstelling ruimte is om een toeslag te rekenen voor avondafnames?	Dit heeft betrekking op de online assessments, eis FE9 is hierop aangevuld.
34	1	4	FE-9	U geeft aan dat bij online-assessments telefonische ondersteuning beschikbaar is tijdens de afname. Online assessments kunnen 24/7 gemaakt worden, maar de technische en telefonische ondersteuning (bijvoorbeeld bij een storing) is mogelijk tijdens kantooruren. Is dat akkoord?	Ja, dit is akkoord. Dit wordt aangepast in het programma van eisen.
35	2	nvt	nvt	De aantallen van de assessments, genoemd in het prijzenblad. Hoe moeten wij deze aantallen interpreteren? Zijn deze aantallen een inschatting van verwachte aantallen per jaar?	De aantallen zijn een inschatting van de verwachte aantallen gedurende de gehele looptijd van de overeenkomst. Dus inclusief optionele verlengingen.
36	2	nvt	nvt	Kunt u aangeven waar het aantal van 900 selectieassessments-online op is gebaseerd? Aan welke soort assessments en welke doelgroep moeten wij dan denken?	Het betreft de selectieassessments voor alle benoemde doelgroepen waarbij er een zwaartepunt aanwezig is op brandweezorg en ambulancedienst.
37	2	nvt	nvt	Bij het prijzenblad noemt u de diverse soorten assessments en aantallen. Conform uw doelstellingen en kwaliteitseisen gaan wij uit van de inrichting van een gewenste complete programma (=inclusief begeleiding, rapportages door een assessmentpsycholoog en gesprekssimulaties met acteur/ tweede beoordelaar) bij de assessments -fysiek, te weten: de selectieassessments, de ontwikkelassessments, de leiderschapsassessment en de loopbaanassessments. Bij de potentieelbepaling, motivatiebepaling (genoemd bij assessments -fysiek) en bij de assessments -online (selectieassessments en niveaubepalingen) gaan we uit van assessments zonder tussenkomst van een assessmentpsycholoog en van automatisch gegeneerde rapportages) is dit een correcte aanname? Indien er bij deze laatst genoemde (de potentieelbepaling, de motivatiebepaling, de selectieassessments online en de nvieaubepaling) toch begeleiding door een assessmentpsycholoog en een rapportage van een assessmentpsycholoog verwacht wordt, is een verhoging van de maximale opdrachtwaarde noodzakelijk. Deze aanpassing waarborgt dat alle onderdelen kwalitatief en conform uw doelstellingen worden uitgevoerd. Kunt u in dat geval akkoord gaan met een verhoging van de maximale opdrachtwaarde, zodat wij het programma volledig en zonder concessies kunnen aanbieden?	Zoals u in het prijsformulier kunt zien is er onderscheid gemaakt tussen de fysieke assessments en online assessments. Uw aanname dat er bij de potentieelbepaling en motivatiebepaling geen tussenkomst is van een assessmentpsycholoog is onjuist, hierin is een fysiek componement aanwezig. Uw aanname omtrent de selectieassessments en niveaubepaling is wel juist, hier is sprake van volledig geautomatiseerde assessments. In onze optiek is de opdrachtwaarde realistisch ingeschat en behoeft deze geen aanpassing.
38	3	4	GC-1	Om goed antwoord te kunnen geven op uw vraag willen we u verzoeken om aan te geven voor welke functieniveaus en rollen u het aanbod nader uitgewerkt wilt hebben (per doelgroep)	Het is niet mogelijk om uit elke doelgroep slechts 1 functieniveau en/of rol te selecteren. Het aanbod van assessments moeten van toepassing kunnen zijn op de gehele doelgroep.
39	3	4	GC-1	Kunt u functieprofielen en competentiewoordenboek dat u hanteert beschikbaar stellen?	De VRR maakt gebruik van HR21 en de bijbehorende functiematrix is in de bijlage opgenomen. In deze fase van de aanbesteding sturen wij nog niet alle inhoudelijk functiefamilies mee, deze zullen na gunning ter beschikking worden gesteld. De VRR heeft geen specifiek competentiehandboek.
40	3	4	GC1	Om goed antwoord te kunnen geven op u vraag willen we u verzoeken om uw kernwaarden en het leiderschapsmodel met ons te delen.	Het leiderschapsmodel zal als bijlage worden gepubliceerd bij de publicatie van deze Nota van Inlichtingen. Voor beantwoording van de kernwaarden zie vraag 2.
41	3	4	GC-1	Is het pagina aantal van maximaal 10 A4 inclusief de op deze pagina genoemde voorbeeldrapportage?	Zie beantwoording van vraag 10. Dit is ook van toepassing op GC-1, uiteraard met de daarvoor geldende beantwoordingsvereisten.
42	3	4	GC-1	Hoe verschilt deze voorbeeldrapportage van die genoemd bij GC-2? Verwacht u twee voorbeeldrapportages? Zo ja, voor welke functies en voor welk soort assessment?	Zie beantwoording van vraag 11. Als functie kan een wachtcommandant brandweer worden gebruikt.
43	3	5	GC-2	Voor welke functie verwacht u een voorbeeldrapportage? En voor wat voor soort assessment?	Zie beantwoording van vraag 11. Als functie kan een wachtcommandant brandweer worden gebruikt.
44	3	4	GC-1	U stelt als eis een wetenschappelijke onderbouwing van de testinstrumenten en methodieken. Gaat u akkoord deze eis als volgt te formuleren: De inschrijver dient aan te tonen dat de gehanteerde testen COTAN gecertificeerd zijn?	CG-1 is aangepast naar aanleiding van uw vraagstelling.
45	3	7	GC-4	Kunt u de functieprofielen (inclusief competenties) voor de functie Ambulance verpleegkundige hoog complex en voor de functie Wachtcommandant brandweer beschikbaar stellen?	Deze worden gepubliceerd tijdens de publicatie van deze nota van inlichtingen.
46	nvt	nvt	nvt	Wat is de aanleiding/reden van deze aanbesteding?	De aanleiding van deze aanbesteding is het aflopen van de huidige overeenkomsten.
47	nvt	nvt	nvt	Hoe is de dienstverlening voor assessments nu georganiseerd (1 aanbieder of meerdere?), waar bent tevreden over en wilt u vooral behouden? Op welke aspecten heeft u wens/behoefte voor verbetering/verandering?	Omwille van de samenwerking met onze huidige partijen doen wij geen uitspraken over inhoudelijke aspecten.
48	7	4	Art. 6.1	U vraagt of wij akkoord kunnen gaan met de verwerkersovereenkomst. Voor deze assessments geldt dat de opdrachtnemer doorgaans handelt als zelfstandig verwerkingsverantwoordelijke, mede gezien de professionele autonomie, het vragen van toestemming, het waarborgen van de rechten van kandidaten en plicht tot vertrouwelijkheid van de assessmentpsychologen. Dit betekent dat wij als opdrachtnemer verantwoordelijk zijn voor de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het assessment, en dat er dus géén verwerkersovereenkomst nodig is met opdrachtgever. Gaat u ermee akkoord dat er geen verwerkersovereenkomst vereist is en dat een andere overeenkomst (data-/gegevensleveringsovereenkomst tussen twee zelfstandig verwerkingsverantwoordelijken) zal worden toegepast die voldoet aan de AVG?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
49	Algemene Voorwaarden 2017	7	1 art. 4.5	Uit de huidige tekst van art.4.5 blijkt dat opdrachtnemer een algemene vrijwaring moet geven voor boetes of sancties die de VRR opgelegd krijgt. Graag zien wij een aanvulling in deze bepaling dat opdrachtnemer deze plicht tot vrijwaring niet heeft als de boete of sanctie te wijten is aan handelen of nalaten te handelen door opdrachtgever in strijd met wet of recht of beginselen van behoorlijk bestuur. Opdrachtnemer heeft hierop immers geen invloed en kan dan niet voldoen aan de vrijwaring.	Dit is akkoord.
50	Algemene Voorwaarden 2017	20	2 Art. 27.3:	Kan opdrachtgever bevestigen dat bij een ontbinding de kosten die tot het tijdstip van bekendmaking (aangetekend schrijven) van de ontbinding zijn gemaakt door opdrachtnemer wel voor vergoeding in aanmerking komen?	Niet akkoord; De vergoeding van de tot de ontbinding gemaakte kosten hangt af van de reden van ontbinding. Bij een ontbinding wegens toerekenbare tekortkoming (niet-nakoming) kan dit anders uitpakken dan bij een ontbinding zonder verwijt.
51	Algemene Voorwaarden 2017	12	Artikel 14	Gaat aanbestedende dienst akkoord met een aansprakelijkheid ten hoogte van de opdrachtwaarde?	Nee, de aanbestedende dienst gaat niet akkoord met een aansprakelijkheidslimiet ter hoogte van de opdrachtwaarde, omdat dit niet in verhouding staat tot de aard en het risico van de opdracht en daarmee niet marktconform is.
52	Bijlage 3 - Gunningscriteria	4	GC1 –Assessmentsaanbod	In GC1, bij <i>contextgerichtheid van methodiek en rapportages</i> , staat beschreven dat er een voorbeeldrapport toegevoegd dient te worden. De GC2 gaat expliciet over voorbeeldrapporten. Bedoelt u dat er bij GC1 nog een / een ander voorbeeldrapport dient/mag worden toegevoegd? Of dient er in GC1 te worden verwezen naar voorbeeldrapport uit GC2? Als er een extra voorbeeldrapport dient te worden toegevoegd in GC1, valt dit rapport dan buiten de maximaal van 10 A4 die voor GC1 gebruikt mogen worden?	Zie beantwoording van vragen 10, 19 & 41.
53	Bijlage 7 - (concept) Verwerkersovereenkomst			Een psychologisch adviesbureau c.q. assessmentbureau kan door de aard van de dienstverlening niet als verwerker beschouwd worden in het licht van de AVG. Dit standpunt wordt onderschreven door beroepsvereniging NIP. In het kader van hetgeen van een aanbieder/ opdrachtnemer gevraagd wordt in deze aanbesteding, is de aanbieder Verwerkersverantwoordelijke. Tussen twee verwerkingsverantwoordelijken is een verwerkersovereenkomst niet aan de orde. U heeft echter in bijlage 7 een Verwerkersovereenkomst toegevoegd. Wat is in uw opvatting de scope van deze bijlage?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
54	Bijlage 3 - Gunningscriteria	4	GC1 –Assessmentsaanbod	Waar vinden we informatie over de kernwaarden en het genoemde Leiderschapsmodel van de VRR? Kunt u deze informatie delen met inschrijvers?	Zie beantwoording van vragen 2 & 40.
55	Bijlage 1 - PvE Assements VRR	3	FE6 en FE7	FE6 impliceert dat de afname (assessment) binnen 2 weken na aanmelding dient plaats te vinden terwijl FE7 stelt dat het assessment binnen 5 werkdagen dient plaats te vinden. Wat is de eis die wordt gesteld aan de uitvoeringstermijn?	Het gehele assessment dient binnen 2 weken totaal afgerond te zijn. Eis FE6 is hierop gedeeltelijk aangepast.
56	Bijlage 1 - PvE Assements VRR	4	FE13	Bij de Annuleringsvoorwaarden worden interviews, praktijksimulaties en online afnames expliciet genoemd. Terugkoppelgesprek c.q. nagesprek maakt ons inziens ook onderdeel uit van een assessment, en wordt ook ingepland in de agenda van een psycholoog. Kunt u bevestigen dat ook een dergelijk gesprek onder dezelfde annuleringsvoorwaarden valt als een interview en praktijksimulatie?	Eis FE13 is gedeeltelijk aangepast naar aanleiding van uw vraag.
57	Bijlage 1 - PvE Assements VRR	3	AE4	Welke eisen wordt concreet bedoeld met 'geldende eisen inzake privacy en dataveiligheid'? Wij stellen voor om minimaal de ISO27001 certificering te eisen van de aanbieder indien er online assessments worden aangeboden.	Onder deze eis wordt verstaan dat de technische infrastructuur die door de opdrachtnemer wordt ingezet voor het uitvoeren van online en fysieke assessments voldoet aan de actuele wet- en regelgeving en algemeen erkende normen op het gebied van informatiebeveiliging en privacybescherming. Dit omvat ten minste: Naleving van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) Beveiligingsmaatregelen ter bescherming van persoonsgegevens en assessmentdata, waaronder: -Versleuteling van gegevens tijdens opslag en transport. -Toegangsbeheer en authenticatie. -Logging en monitoring van systemen. Gebruik van beveiligde verbindingen (bijv. TLS/SSL) voor alle online communicatie.
58	offerteaanvraag	2	2.1	U geeft aan selectie-assessments in te willen zetten bij onder andere externe instroom. Kunt u toelichten voor welke functies u in de huidige raamovereenkomst assessments hebt ingezet met externe instroom?	Waar nodig voor alle functies. We zien in de praktijk dat veelal bij operationele functies (manschappen, ambulance verpleegkundige, verpleegkundig centralisten, piketdienst etc.) net name de selectie assessments worden uitgevoerd. Maar de vraag naar een selectieassessment kan ten alle tijden voor alle functies gelden.
59	offerteaanvaag	2	2.1 t/m 2.7	U beschrijft verschillende assessmenttypen. Kunt u aangeven hoe vaak de verschillende assessmenttypen zijn afgenomen binnen de huidige raamovereenkomst per jaar? En wat uw verwachting is per assessmenttype voor de af te sluiten overeenkomst?	De verwachting is kenbaar gemaakt in bijlage 2 - Prijsformulier, hierin staat de raming vermeld. Over de afname binnen de huidige overeenkomst doen wij vanuit de samenwerking geen uitspraak.
60	offerteaanvraag	3	bullet 3 doelen	U geeft aan inzicht te willen krijgen in de persoonlijkheid van de kandidaat en wat deze te bieden heeft aan de VRR als inclusieve werkgever. Kunt u toelichten wat voor u belangrijke speerpunten zijn vanuit het oogpunt van inclusiviteit, die u de komende jaren wilt bereiken?	Ambitie voor de komende jaren: wij zien diversiteit in achtergronden, perspectieven en talenten als een randvoorwaarde die ons sterker maakt.. Door deze verschillen te erkennen en iedereen gelijke kansen te bieden streven we naar een inclusieve organisatie waar iedereen zich thuis voelt en mogelijkheden heeft om bij te dragen en zich te ontwikkelen. We zorgen ervoor dat beleid, communicatie en besluitvorming vrij zijn van uitsluiting en discriminatie. Leidinggevendens hebben expliciet de opdracht een sociaal veilig teamklimaat te borgen en gedrag dat dit ondermijnt aan te spreken. We nemen de impact op gelijke kansen expliciet mee in onze basisprocessen, zoals werving en selectie, opleiden, beoordelen, planning en besluitvorming.

61	offerteaanvraag	3	bullet 4 doelen	U geeft aan dat u flexibiliteit en maatwerk wilt bereiken, aansluitend bij de complexe en dynamische omgeving waarin de VRR opereert, inclusief het 24/7 karakter. Kunt u toelichten welke vorm/mate van flexibiliteit en maatwerk u van Inschrijver verwacht? Kunt u voorbeelden geven van flexibele dienstverlening en/of maatwerk binnen de huidige overeenkomst?	Dit gaat met name over een aanvullende ontwikkelvraag om bijvoorbeeld mee te nemen in een ontwikkelassessment. Of bij bulk afname bij bijvoorbeeld aanname van vrijwilligers, dat hier de mogelijkheid is om in de avond (digitale) dienstverlening te bieden. Uiteraard zijn dit vooraf bekende perioden. Of wanneer er met spoed een specifieke functie vervuld moet worden i.v.m. de urgentie, dat deze (in goed overleg) snel terecht kan. Bijvoorbeeld eerder kan starten met digitale vragenlijsten om de termijn te versnellen.
62	offerteaanvraag	3	bullet 5 doelen	U geeft aan dat u met de aanbesteding gedifferentieerde dienstverlening naar doelgroepen en neutraliteit ten aanzien van kandidaten wilt bereiken. Kunt u toelichten wat u verstaat onder gedifferentieerde dienstverlening naar doelgroepen en neutraliteit ten aanzien van kandidaten?	Binnen de VRR werken wij met een heel gemeleerde groep collega's; van manschappen, tot verpleegkundig centralisten, van chauffeurs tot directieleden, in piketfuncties maar ook kantoorbanen. Elk organisatieonderdeel kent een eigen cultuur en type collega en daarmee een aanpak die het meest passend is. Te denken is aan digitale vragenlijsten, rollenspel etc. Neutraliteit is passend bij onze doelstelling voor inclusie.
63	bijlage 1	3	Eis AE6	Kunt u toelichten wat u onder piekbelasting verstaat? Om hoeveel kandidaten in welk tijdsbestek gaat het dan? En hoe vaak is er binnen de huidige raamovereenkomst sprake geweest van een piekaanvraag?	Voor de komende jaren geldt voor de beroeps Brandweer een wervingspiek in oktober van elk jaar, waarbij de afname van assessments 60 a 70 betreft. De afname van assessments voor de werving voor de vrijwillige Brandweer is jaarlijks in maart, juni, september en november. En dit betreft (verdeeld over deze 4 momenten) zo'n 50 a 60 stuks.
64	bijlage 1	4	Eis FE1	Kunt u voorbeelden geven van maatwerkaanvragen? En wat bedoelt u met flexibiliteit in de uitvoering en planning?	Zie beantwoording vraag 61
65	bijlage 1	4	Eis FE1	U vraagt Opdrachtnemer incidenteel maatwerk te leveren. Bent u bereid hiervoor een maatwerktarief af te spreken, indien de specifieke vraagstelling en het programma dat optimaal daarbij aansluit, niet aansluit bij de afgesproken prijs zoals weergegeven in het prijsblad?	De ervaring leert dat het maatwerk binnen beantwoording van eis FE1 valt. Hiervoor is geen maatwerktaarif van toepassing.
66	bijlage 1	4	Eis FE2	Kunt u voorbeelden geven van maatwerk in het kader van afwijkende opdrachten?	Zie beantwoording vraag 6
67	bijlage 1	4	Eis FE2	Bent u bereid voor afwijkende opdrachten zoals bedoeld bij deze eis, een afwijkend tarief af te spreken, anders dan de tarieven van het prijsblad, indien de invulling van het gevraagde maatwerk daartoe gerechtvaardigd is?	Zie beantwoording van vraag 65.
68	bijlage 1	4	Eis FE4	U geeft aan dat instrumenten gevalideerd moeten zijn. We stellen voor om daaraan toe te voegen dat instrumenten positief beoordeeld moeten zijn door de Cotan, zodat u zeker bent van de kwaliteit van de validering. Kunt u daarmee instemmen en de eis daarop aanpassen?	Akkoord, zie ook de beantwoording vraag 44
69	bijlage 1	4	Eis FE6	Bent u bereid de benoemde twee weken in deze eis te vervangen door 14 werkdagen?	Hiertoe is VRR niet bereid, de getelde termijnen in FE6 blijven van toepassing.
70	bijlage 1	4	Eis FE6	Bent u bereid de volgende zin toe te voegen aan deze eis: Indien de afname niet binnen 14 werkdagen plaatsvindt en de oorzaak hiervoor ligt bij de kandidaat, dan treedt Opdrachtnemer niet automatisch in gebreke.	Hiertoe is VRR niet bereid, de ingebreke stelling heeft te maken met het niet kunnen uitvoeren door handelen vanuit de opdrachtnemer, niet vanuit de zijde van de kandidaat. De termijn zal eveneens niet worden aangepast naar 14 werkdagen.
71	bijlage 1	4	Eis FE7	De door u aangegeven maximale tijd tussen aanmelding en uitvoering van 5 werkdagen vinden wij niet realistisch om een aantal redenen. U geeft in het beschrijvend document aan dat een assessmentprogramma moet worden samengesteld naar aanleiding van de specifieke vraag en eventuele specifieke aandachtspunten. Dit vraagt bij elk assessment om een afstemmoment tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer en tijd om de input te vertalen naar een kwalitatief goed assessmentprogramma. Daarnaast weten we uit onze kandidaatevaluaties dat een goede informatievoorziening en een goede voorbereiding door de kandidaat wezenlijk bijdraagt aan de kandidaatbeleving en de kwaliteit van de meting. Bent u om deze redenen bereid om uiterlijk 5 werkdagen te vervangen door uiterlijk 8 werkdagen?	De gestelde termijn van 5 werkdagen is gebaseerd op afname van de standaard assessments o.b.v. de functieprofielen die na gunning worden aangeleverd. Wanneer er sprake is van maatwerk, zoals in de vraag wordt gesteld, dan zal er in goed overleg een leveringstermijn worden afgestemd. Gelet op de huidige snelheid in met name wervingsprocessen zien wij de gestelde termijnen als noodzakelijk.
72	bijlage 1	4	Eis FE7	De door u aangegeven termijn van 2 werkdagen tussen aanmelding en informatievoorziening aan de kandidaat vinden wij niet realistisch om een aantal redenen. U geeft in het beschrijvend document aan dat een assessmentprogramma moet worden samengesteld naar aanleiding van de specifieke vraag en eventuele specifieke aandachtspunten. Dit vraagt bij elk assessment om een afstemmoment tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer en tijd om de input te vertalen naar een kwalitatief goed assessmentprogramma. Daarnaast weten we uit onze kandidaatevaluaties dat een goede informatievoorziening en een goede voorbereiding door de kandidaat wezenlijk bijdraagt aan de kandidaatbeleving en de kwaliteit van de meting. Bent u om deze redenen bereid om binnen twee werkdagen na aanmelding te vervangen door uiterlijk 4 werkdagen?	Zie beantwoording van vraag 71
73	bijlage 1	4	Eis FE9	U geeft aan dat assessments op werkdagen overdag en in de avond moeten kunnen plaatsvinden. Kunt u aangeven hoe vaak het binnen de huidige raamovereenkomst is voorgekomen dat assessments 's avonds zijn uitgevoerd?	Het zwaartepunt op afnames van assessments in de avond en/of het weekend heeft betrekking op de online assessments. Het kan indicenteel voorkomen dat fysieke assessments in de avond uren dienen te worden afgenomen.
74	bijlage 1	4	Eis FE9	U geeft aan dat er bij online assessments telefonische ondersteuning beschikbaar moet zijn tijdens de afname. Gedurende welk tijdsbestek dient deze telefonische beschikbaarheid er te zijn?	Zie beantwoording vragen 33 & 34.
75	bijlage 1	4	Eis FE10	Een psycholoog NIP mag een rapport uitsluitend beschikbaar stellen aan de VRR na expliciete toestemming van de kandidaat. Deze heeft het recht rapportage aan de VRR te blokkeren. Bent u bereid aan deze eis een passage toe te voegen dat de definitieve rapportage uitsluitend na akkoord van de kandidaat beschikbaar wordt gesteld aan de VRR?	Eis FE10 is aangevuld naar aanleiding van uw vraag.
76	bijlage 1	5	Eis FE13	De door u voorgestelde annuleringsvoorwaarden ervaren wij als niet reëel en/of marktconform. Wij stellen de volgende annuleringsregeling voor, waarbij wij onderscheid maken in annuleringskosten voor een assessment met en een assessment zonder interactieve onderdelen. Voor uitsluitend een online-programma stellen wij het volgende voor: kosteloos annuleren tot 3 werkdagen voorafgaand aan de uitvoering. Bij annulering tussen 3-1 werkdagen 50% van het opgegeven tarief. In geval van no show 100% van het tarief. Voor een assessment bestaande uit een online-gedeelte en een interactief gedeelte stellen wij de volgende annuleringsregeling voor: Kosteloos tot 5 werkdagen voorafgaand aan het assessment. Bij annulering tussen 5 en 3 werkdagen voorafgaand aan het assessment 50%. Bij annulering tussen 2-1 werkdagen voorafgaand aan het assessment 75%. Bij annulering op de dag zelf 100%.	Zie beantwoording vraag 32.
77	bijlage 2	1	Prijzenblad	U maakt onderscheid tussen fysieke assessments en online assessments. Kunt u toelichten wat u verstaat onder een fysiek assessment en onder een online assessment? Is een online-assessment een assessment met uitsluitend vragenlijst en tests, zonder interview en/of praktijksimulaties? En kunt u toelichten voor welke functies u fysieke assessments inzet en voor welke functies u online assessments inzet?	Online assessments beschouwen we als een volledige online uitvoering met automatisch gegenereerde rapportage. Een fysiek assessment bevat ook een of meerdere element(en) welke enkel fysiek kan worden afgenomen. De afname per soort assessment is niet concreet te scheiden in functies, het zwaartepunt bij online assessments ligt op de operationele functies.
78	bijlage 3	4	GC1	Kunt u toelichten wat u bedoelt met toepasbaar binnen de dynamische omgeving van een 24/7 hulpverleningsorganisatie?	In de basis betreft het toepassing in een organisatie waar voor dergelijke diensten vrijwel altijd gewerkt wordt tijdens de standaard kantoor uren en gestelde perioden van aanvragen. Maar omdat wij 24/7 werken, willen wij meegeven dat (ongewenst) er bepaalde snelheid gevraagd wordt op de dienstverlening. Hier zijn nog geen concrete voorbeelden of verwachtingen voor, maar willen hiermee de context van onze organisatie schetsen.
79	bijlage 3	4-mei	GC1 en GC2	Bij GC1 beschrijft u onder contextgerichtheid en rapportages dat er een voorbeeldrapportage toegevoegd moet worden. Ook bij GC2 geeft u aan dat een voorbeeldrapportage toegevoegd moet worden. Wij veronderstellen dat uitsluitend bij GC2 een voorbeeldrapportage van een assessment toegevoegd moet worden en dat dit bij GC1 niet het geval is. Is onze veronderstelling juist? Verder: wenst u één voorbeeldrapportage te ontvangen? Zo ja, over wat voor type assessment? Zo nee, hoeveel rapportages wenst u dan te ontvangen en over wat typen assessment?	Zie beantwoording van vragen 10, 19 & 41.
80	bijlage 7	geheel	geheel	U vraagt ons een verwerkersovereenkomst te ondertekenen. Een assessmentbureau kan echter door de aard van de dienstverlening niet als verwerker beschouwd worden. Wij zetten onderstaand voor u uiteen waarom dat zo is. Bij assessments is sprake van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken zoals bedoeld in artikel 26 van de AVG. De opdrachtgever en het assessmentbureau stellen gezamenlijk, in overleg, het doel en de middelen met betrekking tot het assessment vast. Van groot belang is hierbij dat onze psychologen zijn gebonden aan de NIP-beroepscode. De beroepscode kenmerkt zich door professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de assessmentpsycholoog. De NIP-psychologen dienen zich niet alleen aan de privacywetgeving te houden, maar zijn ook via het NIP tuchtrechtelijk aan te spreken op hun beroepsmatig handelen. De rol van verwerker is in strijd met allerlei bepalingen in de NIP-beroepscode. Assessmentpsychologen dragen volgens de NIP-beroepscode eigen professionele verantwoordelijkheid voor geheimhoudingsplicht, het vragen van toestemming, het toepassen van blokkeringsrecht, het waarborgen van de rechten van de kandidaat, dossiervorming en moeten verantwoording kunnen afleggen over het door hen uitgevoerde assessment. Wij stellen ons dan ook, net als het NIP (blijkens een schrijven van het NIP aan haar leden d.d. 18/4/2018), op het standpunt dat assessmentbureaus geen verwerker zijn, maar gezamenlijk met de opdrachtgever verwerkingsverantwoordelijkheid dragen. Om deze reden is een overeenkomst op basis van gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid passend. De VNG heeft daarvoor een model, weten wij, of wij kunnen ons eigen model inbrengen. Uiteraard maken we graag goede afspraken over privacy en informatiebeveiliging. Daar hecht u terecht waarde aan. Bent u bereid om de verwerkersovereenkomst te vervangen door een overeenkomst tussen twee gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
81	bijlage 4	3	tabel onder 1.1	U vraagt om een rechtsgeldig ondertekend gewaarmerkt uittreksel KvK en na gunning om een rechtsgeldig ondertekende Gedragsverklaring Aanbesteden, Verklaring Belastingdienst en polis bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. Dit lijkt ons een foutje, want dit is niet het soort documenten dat door de inschrijver zelf ondertekend wordt. Het zijn documenten, afgegeven door derden. Kunnen wij het aanvinkhokje voor 'rechtsgeldig ondertekend' verwijderen uit de tabel bij de betreffende onderdelen?	De checklist dient als controle middel voor inschrijver en kan ook als zodoende worden ingezet. U kunt het aanvinkhokje gebruiken ter toetsing of de door inschrijver aan te leveren volledig en correct zijn ondertekend, u mag het ook leeg laten.
82	bijlage 4	4	laatste zin op pag 4	De formulering van de laatste zin waarin gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid wordt aanvaard is ongelukkig geformuleerd. Deze zin suggereert dat tekenbevoegde personen (persoonlijke) aansprakelijkheid aanvaarden. Dat is uiteraard niet juist: de inschrijvende entiteit (in ons geval een bv) aanvaardt deze aansprakelijkheid. Kunt u de formulering aanpassen, zodat natuurlijke personen niet onbedoeld aansprakelijkheid aanvaarden?	VRR bevestigt dat de formulering ongelukkig is en dat geen persoonlijke aansprakelijkheid van natuurlijke personen wordt beoogd. De aansprakelijkheid ziet uitsluitend op de inschrijvende rechtspersoon. De tekst zal daarom worden aangepast als volgt: "Door onderstaande ondertekening bevestigt de inschrijvende entiteit zich gezamenlijk en hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de inschrijving en – bij gunning – voor de juiste uitvoering van de opdracht/nakoming van de overeenkomst."
83	offerteaanvraag	4	kopje 3, verzekering	U vraagt in de offerteaanvraag om een verzekering tegen beroepsaansprakelijkheid. In de checklist (onderdeel 1.2) vraagt u om een verzekering tegen bedrijfsaansprakelijkheid. Dit zijn twee verschillende dingen (die wij overigens allebei hebben). Welke van de twee bedoelt u?	Het betreft beroepsaansprakelijkheid, bijlage 4 is hierop aangepast.
84	bijlage 3	4	GC1	U vraagt ons een voorbeeldrapportage toe te voegen bij GC1. Valt deze rapportage buiten het maximum van 10 A4? Of is dit wellicht hetzelfde als de voorbeeldrapportage in GC2 en kunnen we hier naar verwijzen? Wat is precies de bedoeling?	Zie beantwoording van vragen 10, 11 & 19.
85	Bijlage 3	4	GC1	U vraagt in GC1 onder 'wetenschappelijke basis en kwaliteitsborging' om eventuele certificeringen en audits. Kunt u specificeren op welke certificeringen en audits u in het kader van assessmentsaanbod doelt?	Zie COTAN aanpassingen in gunningscriteria - beantwoording vraag 44
86	Bijlage 3	4	GC1	U vraagt in GC1 onder 'actualiteit en relevantie voor VRR-doelgroepen' om voorbeelden van recente toepassingen. Kunt u specificeren wat u bedoelt met 'recente toepassingen'? Toepassingen waarvan?	Afname van assessments of vergelijkbare diensten.
87	Bijlage 3	4	GC1	U vraagt in GC1 onder 'contextgerichtheid van methodiek en rapportages' hoe rapportages en adviezen herkenbaar aansluiten bij kernwaarden, leiderschapsmodel en operationele realiteit van VRR. Kunt u inschrijvers van informatie voorzien over kernwaarden, leiderschapsmodel en operationele realiteit van VRR, zodat die hun aanbod op de juiste informatie kunnen laten aansluiten?	Zie beantwoording vragen 2, 40 & 78.
88	Bijlage 3	5	GC3	U vraagt in GC3 onder 'innovatie en kwaliteitsborging' om de manier waarop inschrijvers gebruikmaken van onder andere moderne leiderschapsmodellen. Kunt u specificeren wat u verstaat onder moderne leiderschapsmodellen?	Op basis van welke leiderschapsmodellen of -theorieën baseert u uw metingen voor leiderschaps assessments?
89	Bijlage 3	7	GC4	U vraagt van inschrijvers om voor de presentatie 2 functies uit te werken. Ten eerste: wat voor type assessment wilt u per functie uitgewerkt zien? Ten tweede: kunt u inschrijvers voorzien van de bijbehorende functieprofielen om aansluiting daarop mogelijk te maken?	Zie ook de beantwoording van vragen 11 & 45. Gelijk aan de uitwerking in de gunningscriteria mag dit ook een ontwikkelassessment zijn.
90	Bijlage 2	1	Prijzenblad	Zijn de genoemde aantallen per type assessment indicatief voor de volledige contractperiode van vier jaar?	Ja, deze zijn voor de gehele contractperiode van 4 jaar, dus inclusief mogelijke verlengingsopties.
91	Offerteaanvraag	2		Is een leiderschapsassessment altijd een ontwikkelassessment (kijkend naar het tarievenblad)? En is dit wenselijk kijkend naar de functies waar leiderschapsassessments voor worden ingezet? Wij kunnen ons goed voorstellen dat juist voor deze functies assessments van toegevoegde waarde zijn in benoemingsprocessen/selectietrajecten.	Gelet op onze blik op leiderschapsassessments een standaard onderdeel van het zijn van een leidinggevende bij de VRR. Dat is dus een standaard gegeven. Selectieassessments voor deze groep gelden ook, maar zijn in mindere mate aan de orde. Dit is geen standaard procedure, maar is afhankelijk van het interne wervingsproces per functie.

92	Offerteaanvraag	2		Kunt u explicieter zijn in het onderscheid tussen ontwikkelassessments, potentieelbepalingen en loopbaanassessments? Waar zit het onderscheid in de uitvoering op dit moment, zowel qua vraagstelling als in de rapportage?	Ontwikkelassessment is gericht op de brede ontwikkelvraag, waarbij er veelal een zoektocht is naar kwaliteiten, ontwikkelpunten voor bijvoorbeeld ambitie en motivatie. Een potentieelbepaling is een onderzoek dat gericht is op een specifieke functie - waar ligt het potentieel van de kandidaat t.o.v. de betreffende functie? En loopbaanassessment is met name gericht op de zoektocht welke stappen te nemen in de loopbaan die passen bij de kwaliteiten en drijfveren van de kandidaat.
93	Offerteaanvraag	2 + 3		U noemt het VRR Leiderschapsmodel en de kernwaarden. Kunt u informatie verschaffen over wat dit model precies inhoudt en wat de kernwaarden van VRR zijn?	Zie beantwoording van vragen 2 & 40.
94	Bijlage 1	4	Eis FE5	Geldt deze eis voor alle functies en doelgroepen? Voor bijvoorbeeld de functie van manschap en ambulancechauffeur lijkt ons dit niet wenselijk.	Eis FE5 moet van toepassing zijn voor alle uitgevraagde type assessments
95	Bijlage 1	4	Eis FE7	Deze eis komt niet overeen met eis FE6. Daarnaast is uitvoering van een assessment binnen 5 werkdagen na aanmelding krap en niet marktconform. Kunt u de eis wijzigen in 10 werkdagen in plaats van 5 werkdagen? Daarnaast vinden wij het niet terecht dat er sprake is van verzuim bij onvoldoende beschikbaarheid van de kandidaat. Wilt u deze nuance toevoegen aan uw eis?	Eis FE7 blijft ongewijzigd. Eis FE7 heeft geen betrekking op verzuim, dit is eis FE6. Het verzuim heeft betrekking op de uitvoering aan de zijde van opdrachtnemer, niet wanneer er sprake is van verzuim door een kandidaat of medewerker m.b.t. een ingepland assessment.
96	Bijlage 1	4	Eis FE9	Online assessments kunnen op ieder gewenst moment gemaakt worden. Voor de assessments op locatie geldt dat wij deze tijdens kantooruren uitvoeren. Wilt u dit onderscheid meenemen in deze eis?	Zie beantwoording vragen 33 & 34.
97	Bijlage 1	4	Eis FE10	Wat verstaat u onder het genoemde evaluatieformulier? Daarnaast maakt u een onderscheid tussen een conceptrapportage en een definitieve rapportage. Wat is de gedachte achter deze werkwijze? Wij hanteren een werkwijze waarin alleen bij aantoonbare fouten de rapportage wordt aangepast, juist om de zuiverheid in de rapportages en voortgang in het proces te behouden. Bent u akkoord met deze werkwijze?	Zie beantwoording van vraag 7.
98	Bijlage 1	4	Eis FE10	U vraagt een conceptrapportage binnen 3 werkdagen te verstrekken aan de kandidaat. Het is gebruikelijk in de branche dat er binnen 5 werkdagen een definitieve rapportage wordt verstrekt aan de kandidaat. Wilt u uw eis bijstellen?	Eis FE10 zal niet worden bijgesteld. De gestelde termijnen blijven van toepassing.
99	Bijlage 1	5	Eis FE11	Klopt onze aanname dat Eis FE11 geldt voor de assessments op locatie en niet voor de online selectieassessments?	Uw vraagstelling is voor VRR niet geheel duidelijk, eis FE11 heeft betrekking op de inhoud van de rapportage en niet over assessments op locatie of online assessments. Graag uw vraag verduidelijken.
100	Bijlage 1	5	Eis FE13	Deze door u opgegeven annuleringsregeling is niet marktconform. Wij kunnen op zo'n korte termijn geen andere assessments meer inplannen. Kunt u akkoord gaan met de volgende annuleringsregeling: Tot vijf (5) werkdagen voorafgaand aan het assessment: kosteloos. Tussen vijf (5) en twee (2) dagen voorafgaand aan het assessment: 50% van het tarief. Tot één (1) werkdag voorafgaand aan het assessment: 75% van het tarief; Op de dag van het assessment/no show: 100 % van het tarief.	Zie beantwoording vraag 32.
101	Bijlage 2			In het prijzenblad zien wij zeer grote aantallen bij het online selectie-assessment. Wij missen verdere informatie over deze online selectie assessments. Voor welke functies worden online selectie-assessments ingezet?	Selectieassessments worden veelal ingezet bij selectieprocedures voor zowel operationele, tactische als leidinggevende functies binnen alle domeinen van de VRR.
102	Bijlage 2			In het prijzenblad kloppen de formules niet. Kolom F is het totaal incl. btw in plaats van het btw bedrag. Daarmee gaat het ook mis in kolom G. Kunt het prijzenblad kloppend maken?	Dank voor uw opmerking, het prijsformulier is hierop aangepast. Een nieuwe versie zal worden meegepubliceerd.
103	Bijlage 3			Van welk type assessment en bij voorkeur ook functie wenst u een voorbeeldrapportage te ontvangen? Door hier uitspraak over te doen kunt u rapportages van verschillende belangstellenden beter met elkaar vergelijken.	Zie beantwoording van vragen 10 & 11.
104	Bijlage 3			U vraagt een voorbeeldrapportage toe te voegen. Doelt u hiermee op de voorbeeldrapportage in GC2? Of valt de gevraagde voorbeeldrapportage in GC1 binnen de maximaal 10 A4?	Zie beantwoording van vragen 10 & 11.
105	Bijlage 5	4	Artikel 4.2	Belangstellende meent dat indien Partijen overeengekomen zijn dat de prijzen jaarlijks mogen worden geïndexeerd, zij hier geen toestemming van VRR voor hoeft te krijgen. Immers dit betreft een verhoging op grond van een vastgestelde prijsindex en is ook heel redelijk dat belangstellende jaarlijks haar prijzen hierop kan aanpassen. Deelt u onze mening en bent u bereid dit niet van toepassing te verklaren?	VRR is niet bereid deze bepaling niet van toeapssing te verklaren. Een aanvraag tot indexering dient te alle tijden via onze afdeling contractbeheer te worden aangevraagd en zal ook binnen de gestelde termijn in behandeling worden genomen.
106	Bijlage 5	6	Artikel 11.1	Belangstellende kan hier niet mee akkoord gaan. De voorgestelde bepaling legt een te vergaande en onwerkbare verplichting op aan de opdrachtnemer. Het verplicht stellen van voorafgaande schriftelijke kennisgeving bij elke wijziging in de rechtsopvolging of herstructurering (zoals fusie, overname of insolventie) is in strijd met de ondernemingsrechtelijke processen en zou kunnen leiden tot schending van geheimhoudingsclausules of marktregels. Belangstellende stelt voor om dit artikel als volgt aan te passen: "Opdrachtnemer zal opdrachtgever zo spoedig mogelijk schriftelijk informeren indien zich een wijziging voordoet in de zeggenschap over opdrachtnemer die redelijkerwijs van invloed kan zijn op de uitvoering van de overeenkomst. De verplichting tot kennisgeving geldt niet indien de wijziging het gevolg is van een fusie, overname of reorganisatie binnen de groep waartoe opdrachtnemer behoort, mits de continuïteit van de dienstverlening hierdoor niet in gevaar komt". Bent u bereid dit artikel als zodanig aan te passen?	Dit is akkoord, een gewijzigde versie van de concept overeenkomst zal worden meegepubliceerd met deze nota van inlichtingen.
107	Bijlage 5	7	Bijlagen	Bijlage 5 AIV VRR 2017, is niet toegevoegd. Wilt u deze alsnog verstrekken?	Deze is als link toegevoegd in de offerteaanvraag, maar zal als separaat document ook worden gepubliceerd tijdens de publicatie van de Nota van Inlichtingen.
108	Bijlage 5		Artikel 1.4 sub h	Belangstellende meent dat een verwerkersovereenkomst alleen aan de orde is wanneer belangstellende uitsluitend handelt volgens de instructies van VRR, zonder eigen zeggenschap over de doeleinden of kernmiddelen van de verwerking, dan is belangstellende verwerker (art. 28 AVG). Wanneer belangstellende echter eigen professionele beoordelingsruimte heeft bij: de keuze van onderzoeksmethoden, testen, of wijze van rapporteren, of het bepalen van welke persoonsgegevens relevant zijn, dan oefent belangstellende feitelijke invloed uit op de middelen en soms het doel van de verwerking. Dan kan belangstellende (mede-)verwerkingsverantwoordelijke zijn. Deelt u onze mening en bent u bereid per assessmenttype expliciet te bepalen wie waarom (doel) en hoe (middelen) persoonsgegevens worden verwerkt? En dit als zodanig in de verwerkersovereenkomst op te nemen?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
109	Bijlage 5		Artikel 1.4	In de rangorde volgorde staat de nota van inlichtingen op de 4e plaats. In de nota van inlichtingen kunt u echter wijzigingen en/of aanvullingen op deze Overeenkomst en de algemene voorwaarden toestaan. Kunt u dan toezeggen dat u dergelijke wijzigingen en/of aanvullingen in de definitieve versie van deze Overeenkomst zult verwerken? Of bent u anders bereid om de NVI in rangorde als eerste te vermelden? Bent u bereid dit als zodanig aan te passen?	Alle Nota's van Inlichtingen maken intergraal onderdeel uit van de overeenkomst. Daarnaast zal na gunning de overeenkomst worden aangepast op zaken die tijdens de Nota's van Inlichtingen akkoord zijn bevonden. Derhalve zal er geen wijziging plaatsvinden in de rangorde.
110	Bijlage 7			Belangstellende meent dat op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geen verwerkersovereenkomst tussen partijen dient te worden afgesloten voor zover het gaat om de dienstverlening van belangstellende als bedrijfspsycholoog. Zij heeft in dat geval namelijk te gelden als verwerkingsverantwoordelijke (en niet als verwerker) in de zin van de AVG. Zo stelt zij zelf het doel en de middelen van de verwerking van persoonsgegevens vast, verwerkt zij persoonsgegevens op basis van een wettelijke taak en baseert zij haar adviezen, onderzoeken en analyses op eigen informatie. Ook de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) onderschrijft bovenstaand standpunt van belangstellende. In casu meent belangstellende dat op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) ook geen verwerkersovereenkomst tussen partijen dient te worden afgesloten voor zover het gaat om de dienstverlening van belangstellende bij het uitvoeren van assessments zoals voor ontwikkel- en loopbaanassessments kan opdrachtnemer (mede-)verwerkingsverantwoordelijke zijn, afhankelijk van de mate van autonomie in doel- en middelbepaling. Belangstellende meent dat nu is bepaald dat opdrachtnemer een schriftelijk advies opstelt met een oordeel over geschiktheid, aandachtspunten en ontwikkeladviezen, zij geen verwerker is maar handelt als verwerkingsverantwoordelijke. De inhoudelijke interpretatie van persoonsgegevens en advisering maakt belangstellende verwerkingsverantwoordelijke voor de doelen en middelen van de verwerking in de zin van artikel 4 lid 7 AVG. Belangstellende meent dat een verwerkersovereenkomst alleen aan de orde is wanneer belangstellende uitsluitend handelt volgens de instructies van VRR, zonder eigen zeggenschap over de doeleinden of kernmiddelen van de verwerking, dan is belangstellende verwerker (art. 28 AVG). Wanneer belangstellende echter eigen professionele beoordelingsruimte heeft bij: de keuze van onderzoeksmethoden, testen, of wijze van rapporteren, of het bepalen van welke persoonsgegevens relevant zijn, dan oefent belangstellende feitelijke invloed uit op de middelen en soms het doel van de verwerking. Dan kan belangstellende (mede-)verwerkingsverantwoordelijke zijn. Deelt u onze mening en bent u bereid per assessmenttype expliciet te bepalen wie waarom (doel) en hoe (middelen) persoonsgegevens worden verwerkt? En dit als zodanig in de verwerkersovereenkomst op te nemen?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.
111	Leidraad	2		Kunt u de kernwaarden en het VRR-Leiderschapsmodel en de bijbehorende competenties / gedragsindicatoren beschikbaar stellen, zodat wij hierop kunnen afstemmen?	Zie beantwoording van vraag 40.
112	PVE	AE3		Bent u akkoord dat assessments door de opdrachtnemer volledig virtueel of op de eigen assessmentlocatie mogen worden uitgevoerd, mits de kwaliteit, betrouwbaarheid en kandidaatbeleving daarmee gewaarborgd zijn? Dit draagt bij aan flexibiliteit en efficiency in de uitvoering	Dit is niet geheel akkoord. Online assessments kunnen worden uitgevoerd op locatie naar keuze van de kandidaat/medewerker. Indien er sprake is van een fysiek assessment vind vooraf overeenstemming plaats waar het assessment dient plaats te vinden, afhankelijk van de vraagstelling en behoefte. Hierin geldt het gestelde van eis AE3 als uitgangspunt.
113	PVE	VE3		Deze worden gedeeld met de te gunnen partij(en). Kunt u bevestigen dat u 1 partij contracteerd?	Er wordt één partij gecontracteerd, eis VE3 is hierop aangepast.
114	PVE	FE12		"De opdrachtnemer biedt elke kandidaat een individueel nagesprek aan waarin de resultaten met de psycholoog worden besproken". Opdrachtnemer biedt bij online (=digitale) assessments altijd de mogelijkheid aan voor een deelnemer om een individueel reflectiegesprek op verzoek van de deelnemer te kunnen plannen. Bij (online)-live assessments vindt altijd individueel nagesprek met de psycholoog plaats. Is dit akkoord?	Ja dit is akkoord.
115	PVE	RE3		U geeft aan 'verschillende niveaus (VMBO t/m WO)". Echter in de selectieleidraad benoemt u bij paragraaf 2 punt 5 onderwijs als 'bijv. MBO, HBO, WO). Binnen welk kennis en onderwijs niveau moeten de assessemments vallen?	Het betreft VMBO t/m WO
116	Bijlage 2		Kolom A	U maakt onderscheid tussen Assessment Fysiek en Assesment Online. Voor een efficiënte en flexibele dienstverlening hanteert inschrijver steeds meer Online-Live Assessment-methodieken ter vervanging van de Fysieke Assessments.Online-Live wil zeggen: Live met een psycholoog met een online internetverbinding via bijv. Teams of een Video-simulatie waarbij een psycholoog live meekijkt. Zowel voor de deelnemers als voor de opdrachtgevers draagt dit bij aan hoge tevredenheid in deze werkwijze en beleving. Gaat u akkoord dat Assessment Fysiek ook Online-Live mogen plaatsvinden? Zo nee, kunt u dit onderbouwd motiveren?	Afhankelijk van de ontwikkelvraag en behoefte kan er gebruik gemaakt worden van online-live, dit zal echter niet de standaard werkwijze zijn. Dit dient vooraf met opdrachtgever te worden afgestemd.
117	Bijlage 3	pg5	GC2	Om een goede inschrijving te kunnen doen, en voor aanbestedende dienst een goed vergelijkbare beoordeling te kunnen doen, adviseren wij u om een voorbeeldrapportage van eenzelfde functieprofiel en eenzelfde assessment in te moeten dienen, zodat u inschrijvende partijen realistisch kunt beoordelen op dezelfde criteria. Gaat u hiermee akkoord? Zo ja, voor welk assessment (ontwikkel- selectie?) en voor welk functieprofiel wenst u een voorbeeldrapportage?	Zie beantwoording van vraag 11. Als functie kan een wachtcommandant worden gebruikt.
118	bijlage 3	pg5	7	Te presenteren onderdelen: kunt u de functieprofielen Ambulance verpleegkundige hoog complex en Wachtcommandant brandweer aanleveren aan de inschrijvers bij de 1e nota van inlichtingen?	Zie beantwoording van vraag 45.
119	1	4	FE9	U eist dat assessments op werkdagen overdag en in de avonden kunnen plaatsvinden. Gaat u ermee akkoord dat live assessments worden ingepland tijdens kantooruren (08.45 - 17.30 uur) en dat online assessments 24/7 gemaakt kunnen worden?	Akkoord, zie ook beantwoording vraag 33.
120	1	5	F13	De door u opgegeven annuleringsvoorwaarden zijn niet marktconform. Kunt u akkoord gaan met de volgende annuleringsvoorwaarden: •Tot 5 werkdagen voorafgaand aan het assessment: kosteloos •5 werkdagen of minder voorafgaand aan het assessment: 50% van het tarief •Op de dag van het assessment/no show: 100% van het tarief	Zie beantwoording vraag 32.
121	7	1	Verwerkersovereenkomst	U vraagt of wij akkoord kunnen gaan met de verwerkersovereenkomst. Wij zijn echter net als u ook Verwerkersverantwoordelijke, omdat wij zelf, in overleg met u als opdrachtgever, het doel en de middelen met betrekking tot het assessment vastleggen. Assessmentpsychologen dragen namelijk ook zelf de professionele verantwoordelijkheid voor geheimhoudingsplicht, het vragen van toestemming, het toepassen van blokkeringsrecht, het waarborgen van de rechten van de kandidaat, dossiervoering en indien nodig, moeten wij ook verantwoording kunnen afleggen voor de uitvoering van het assessment. Dit betekent dat wij net als u een register opstellen met daarin alle IT-systemen en onze verantwoordelijkheid ten aanzien van de data die wij verwerken. Het is ongebruikelijk om een verwerkersovereenkomst te ondertekenen. Het lijkt ons in dit geval dus ook niet nodig. Bent u hiermee akkoord?	Deze beantwoording volgt zo spoedig mogelijk.

122	3	4	Voorbeeldrapportage	Zowel bij GC 1 als GC2 wordt gesproken over het aanleveren van een voorbeeldrapportage. Mogen wij ervan uitgaan dat u enkel wenst om deze te ontvangen in het kader van GC2?	Zie beantwoording van vragen 10, 11 & 19.
123	2		Cel C7	Leiderschaps assessment: Ten opzichte van de overige aantallen lijkt dit hoog. Kunt u aangeven waarom dit aantal zo hoog is?	Onlangs is de VRR gestart met een VRR breed leiderschapsprogramma. Hier is een ontwikkelassessment een vast onderdeel als 0- meting, maar dit krijgt de komende jaren een vervolg. Dus nieuwe leidinggevendenden ondergaan dit assessment ook, maar na een bepaalde periode willen we de groei van de ontwikkeling van de zittende (dus deelnemers aan het programma) leidinggevendenden ook meten.