

Nota van Inlichtingen 1 EA Test en assessmentcenter t.b.v. Selectie Rechters en Raadsheren in opleiding (SALSR2026)

Onderstaand de vragen die voor de eerste Nota van Inlichtingen zijn ingediend en de beantwoording daarvan.
Tegelijkertijd met deze Nota van Inlichtingen worden de volgende aangepaste versies van de Aanbestedingsstukken gepubliceerd:

- Beschrijvend Document v2.0
- Bijlage A - Concept Raamovereenkomst v2.0
- Bijlage 4 - Referentieverklaring v2.0
- Bijlage C v2.0 - Concept onderlinge regeling gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheden
- Bijlage E - Programma van Eisen v2.0

De inhoud van deze Nota van Inlichtingen is bindend en maakt deel uit van de Aanbestedingsstukken.

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	PEN test	Volstaat voor ons platform een penetratietest van de kant van de leverancier? Zij beheren immers het platform waar de verwerking plaats vindt.	Ja, een penetratietest uitgevoerd in opdracht van de leverancier van het platform volstaat, mits deze penetratietest: * betrekking heeft op het platform waarop de verwerking van gegevens voor deze opdracht plaatsvindt; * recent is (maximaal één jaar oud), conform Eis 32 van het Programma van Eisen; * is uitgevoerd door een onafhankelijke en deskundige partij; * relevante bevindingen en eventuele mitigerende maatregelen inzichtelijk maakt. Indien de penetratietest is uitgevoerd op een generiek platform dat door meerdere klanten wordt gebruikt, is dat toegestaan, zolang aannemelijk is dat de resultaten representatief zijn voor de omgeving waarin de dienstverlening voor Opdrachtgever plaatsvindt. Opdrachtgever behoudt zich het recht voor om, indien daar aanleiding toe is, inzage te vragen in de resultaten of om aanvullende maatregelen of een (aanvullende) test te verlangen, zoals ook beschreven in het Programma van Eisen. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
2	planning	Kan de deadline van de totale planning (eerste en tweede nota van inlichtingen & indiening) twee weken worden opgeschoven in verband met de kerstvakantie?	Nee, hiervoor is geen ruimte. De planning is reeds ruim opgezet en biedt inschrijvers voldoende gelegenheid om vragen te stellen en een inschrijving voor te bereiden. De kerstvakantie vormt daarom geen aanleiding om de planning aan te passen.
3	Handleiding	Wat wordt er verwacht in de handleiding te staan? Tellen e-learning, trainingen, en andere leermethode die bijdragen aan verbeterde omgang met testen en testresultaten mee?	Onder de handleiding wordt verstaan: de inhoudelijke en methodologische documentatie van de test(en) en de onderdelen van het assessmentcenter, waaruit de kwaliteit, toepasbaarheid en correcte inzet van het instrument blijkt. De handleiding bevat in ieder geval (maar niet uitsluitend): * het doel en de theoretische/psychometrische onderbouwing van de test of het assessmentonderdeel; * de opzet en inhoud van het instrument (constructen, meetpretentie, normgroepen); * instructies voor afname, scoring en interpretatie; * informatie over betrouwbaarheid, validiteit en fairness; * voorwaarden voor correct gebruik en randvoorwaarden voor afname. E-learningmodules, trainingen en andere leermethoden die gericht zijn op het gebruik, de interpretatie en de toepassing van testresultaten kunnen aanvullend worden aangeboden en worden positief gewaardeerd vanuit kwaliteits- en professionaliseringsperspectief. Deze worden echter niet aangemerkt als vervanging van de vereiste handleiding. De handleiding ziet primair op het instrument zelf en moet als zelfstandige, actuele documentatie beschikbaar zijn. Aanvullende leermiddelen mogen hiernaast worden ingezet, maar maken geen onderdeel uit van de minimale eis zoals gesteld in het Programma van Eisen.
4	Beslisregels	Welke beslisregels worden gehanteerd? Heeft dit betrekking op cut-off scores die gehanteerd worden voor het wel/niet toelaten van kandidaten op basis van score-vergelijking met een bepaalde maatstaf? Wat is de gewenste maatstaf?	Zie ook het antwoord op vraag 52 Met beslisregels wordt bedoeld: de transparante, vooraf vastgestelde en methodisch onderbouwde regels op basis waarvan test- en assessmentresultaten worden geïnterpreteerd en vertaald naar conclusies, scores en adviezen. Dit kan onder meer betrekking hebben op: * het hanteren van cut-off scores voor het wel of niet doorlaten van kandidaten; * de wijze waarop scores op verschillende onderdelen worden gewogen en gecombineerd; * de vertaling van ruwe scores naar genormeerde scores; * de onderbouwing van het uiteindelijke advies of de eindscore. Voor de analytische test geldt dat de beslisregels inzichtelijk maken: * hoe prestaties van kandidaten worden vergeleken met een relevante normgroep; * welke norm of maatstaf wordt gehanteerd (bijvoorbeeld academische normgroep of functierelevante referentiegroep); * op welk niveau de grens wordt gelegd waarboven kandidaten geacht worden voldoende te presteren om te kunnen solliciteren. Voor het assessmentcenter geldt dat de beslisregels inzichtelijk maken: * hoe scores op competenties tot stand komen; * hoe deze scores zich tot elkaar verhouden; * hoe de eindscore en het advies tot stand komen op basis van expliciete en consistente beslisregels. Wij schrijven geen specifieke maatstaf of normgroep voor. Van Inschrijvers wordt verwacht dat zij een passende, wetenschappelijk onderbouwde maatstaf hanteren die aansluit bij het academisch niveau en het functieprofiel van rechter en raadsheer in opleiding, en dat zij deze keuze en de bijhorende beslisregels duidelijk motiveren. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
5	Consistentie	Hoe wordt de consistentie en vergelijkbaarheid van testresultaten gewaarborgd? Heeft dit betrekking op de betrouwbaarheid en validiteit van metingen? Of wordt bedoeld dat elke kandidaat op dezelfde manier behandeld wordt en langs dezelfde maatstaf wordt beoordeeld?	Met consistentie en vergelijkbaarheid van testresultaten wordt beide aspecten bedoeld. Eenzijds ziet dit op de psychometrische kwaliteit van de test en het assessmentcenter, waaronder: * de betrouwbaarheid en validiteit van de metingen; * de stabiliteit en reproduceerbaarheid van scores; * de normering en statistische onderbouwing van de gebruikte instrumenten. Anderzijds ziet dit op de uniforme toepassing van de instrumenten in de praktijk, waaronder: * een gestandaardiseerde afname, scoring en rapportage; * het hanteren van vaste en vooraf vastgestelde beslisregels; * gelijke behandeling van kandidaten, waarbij iedere kandidaat langs dezelfde maatstaf en beoordelingssystematiek wordt beoordeeld; * borging van interbeoordelaarsbetrouwbaarheid bij het assessmentcenter. Van Inschrijvers wordt verwacht dat zij in hun uitwerking inzichtelijk maken op welke wijze beide aspecten worden geborgd en hoe dit bijdraagt aan een objectieve, eerlijke en transparante selectieprocedure. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.

6	persoonlijkheid en drijfveren	Daarnaast ontstaat een scherper beeld van de kandidaat als naast algemene intelligentie ook persoonlijkheid en drijfveren in kaart worden gebracht. Staat u ervoor open om deze toe te voegen?	Het in kaart brengen van persoonlijkheid maakt reeds onderdeel uit van het assessmentcenter, zoals beschreven in paragraaf 2.2 van het Beschrijvend document en uitgewerkt in het Subgunningscriterium Opzet en uitwerking van het assessmentcenter. Binnen het assessmentcenter wordt onder meer gebruikgemaakt van persoonlijkheidsonderzoek in relatie tot de vereiste competenties. Voor de analytische test geldt dat deze specifiek is bedoeld voor het meten van het verbale redeneervermogen als afzonderlijke selectiestap voorafgaand aan de sollicitatie. Het toevoegen van meting van persoonlijkheid aan de analytische test past niet binnen het doel en de afbakening van deze testfase. Inschrijvers hebben binnen het assessmentcenter ruimte om drijfveren op een passende en wetenschappelijk onderbouwde wijze te betrekken, mits dit: * aansluit bij het functieprofiel (Bijlage D); * bijdraagt aan een objectieve, eerlijke en transparante beoordeling; * voldoet aan de eisen ten aanzien van psychometrische kwaliteit, cultuurwaardevrijheid en fairness. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
7	verbale redeneervermogen	Waarom wordt er specifiek gekozen voor verbale redeneervermogen? Uit onderzoek blijkt dat algemene intelligentie leer- en werkprestaties beter voorspellen dan enkel verbaal redeneervermogen. Gaat u akkoord met het meten van algemeen redeneervermogen in plaats van verbaal redeneervermogen?	Er is (vooralsnog) gekozen voor het meten van verbaal redeneervermogen, omdat dit construct direct samenhangt met de kern van het juridische (rechtsh)werk en het succesvol afronden van de opleiding tot rechter en raadsheer in opleiding. Het gaat daarbij onder meer om het analyseren en interpreteren van complexe teksten, het wegen van argumenten en het zorgvuldig formuleren van conclusies. De analytische test heeft binnen de selectieprocedure een specifieke en afgebakende functie: het vooraf toetsen of kandidaten beschikken over het vereiste academische niveau om te kunnen solliciteren. Binnen deze fase is gekozen voor een gerichte en functiegerichte meting. In uw aanpak kunt u aanvullend capaciteitenonderzoek meenemen, waarin u gemotiveerd aangeeft welke toegevoegde waarde dit aanvullende onderzoek heeft bovenop de waarde van het meten van het verbale redeneervermogen. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
8	Eindscore	De Opdrachtnemer wordt verantwoordelijk voor het uitvoeren van de onderzoeken, het rapporteren van de resultaten en het verstrekken van een advies en een eindscore per kandidaat. Wat voor eindscore wordt gehanteerd? Positief/negatief, een somscore van competenties? Of iets anders?	Idealiter een somscore met een ondergrens, waarbij de ondergrens resulteert in onvoldoende. Alleen positief/negatief maakt het meewegen van de uitkomsten in de eindgesprekken minder eenduidig, dus dat heeft niet de voorkeur.
9	Beslisregels	Richting LSR wordt onderbouwd op welke wijze scores op verschillende competenties zich tot elkaar en de conclusies verhouden en volgens welke expliciete beslisregels de beoordelingen en het advies tot stand komt. Hoe komen de beslisregels tot stand? Worden deze beslisregels aangereikt door de Raad voor de Rechtspraak of worden deze in gezamenlijke afstemming vastgesteld?	Voor het assessmentcenter en de AT bepaalt leverancier in eerste instantie de beslisregels en beoordelingen. Waar nodig volgt na gunning nader overleg. Dit geldt ook voor de verhouding van het assessmentcenter en de AT tot de eindgesprekken.
10	Assessment	Bij voorkeur duurt het assessmentcenter maximaal een dagdeel. Wij stellen voor dat dit inclusief het terugkoppelgesprek met de kandidaat is. Kunt u daar mee akkoord gaan?	Dit is akkoord.
11	Assessment	Het assessmentcenter wordt uitgevoerd door en staat onder verantwoordelijkheid van een psycholoog die minimaal de registratie PSYCHOLOOG NIP heeft. Om de kwaliteit van het assessment te borgen, stellen wij voor om minimaal twee psychologen NIP in te zetten met de registratie NIP.	Wij gaan er vanuit dat elk assessment uitgevoerd wordt door een psycholoog met minimaal de registratie PSYCHOLOOG NIP.
12	Eisen analytische test	Eisen analytische test: Opdrachtnemer zorgt dat de onderdelen uit het assessmentcenter voldoen aan dezelfde eisen zoals die staan beschreven onder de kop 'Analytische Test', dan wel voldoen daar zo veel als mogelijk aan. Kan dit worden gespecificeerd? Wat wel en wat niet?	Deze eis is onbedoeld in het PvE blijven staan. De eisen die aan het assessmentcenter worden gesteld zijn benoemd in eisen 8 t/m 14. Eis 7 komt hierdoor te vervallen. Zie ook het antwoord op vraag 25 Eis 13 wordt naar aanleiding van uw vraag om specificatie als volgt aangepast: Indien instrumenten om cognitieve capaciteiten en persoonlijkheid in kaart te brengen onderdeel zijn van het assessmentcenter, dienen deze aantoonbaar en uitvoerig onderzocht en als overwegend voldoende (of hoger) beoordeeld. Dit idealiter door de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of anders door een andere erkende en vergelijkbare instantie waarbij dezelfde dan wel zeer vergelijkbare beoordelingskaders zijn gehanteerd. Hetzelfde geldt zoveel als mogelijk voor overige onderdelen van het assessmentcenter. Bijlage E - Programma van Eisen is hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten in TenderNed.
13	Integratie planningstool	Integratie: De planningstool moet eenvoudig kunnen worden geïntegreerd met bestaande systemen (bijvoorbeeld het recruitmentstelsel van de opdrachtgever), zodat gegevens automatisch kunnen worden overgedragen en er geen handmatige invoer nodig is. Welk systeem gebruikt de Raad voor de Rechtspraak ? Wat wordt bedoeld met integratie? Wordt hier bijvoorbeeld ook het importeren van data mee bedoeld?	De rechtspraak gebruikt Ubeo als recruitment systeem. Met integratie wordt bedoeld dat idealiter de data vanuit Ubeo wordt verstuurd naar de planningstool en dat kandidaten in de planningstool kunnen worden ingepland. Opdrachtgever is zich ervan bewust dat dit mogelijk niet eenvoudig te realiseren is. Tijdens de implementatiefase willen we dit daarom met Opdrachtnemer onderzoeken. Opdrachtgever staat ook open voor andere werkwijze indien dit constructiever is. Eis 20 uit het PvE kwalificeert hierdoor eerder als wens en komt hiermee te vervallen. Bijlage E is hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten in TenderNed.
14	Gebruiksvriendelijkheid planningstool	Gebruiksvriendelijkheid: De tool moet een intuïtieve interface bieden die zowel voor de LSR als voor de kandidaten gemakkelijk te gebruiken is. Wordt hier verwezen naar de planningstool of de assessmentportal?	Hiermee bedoelen wij de planningstool.
15	Compatibiliteit planningstool	Compatibiliteit: De planningstool moet compatibel zijn met de besturingssystemen en browsers die binnen de organisatie worden gebruikt. Welke besturingssystemen en browsers worden gebruikt?	Besturingssysteem Windows, browser is Microsoft Edge.
16	Referenties	Het afnemen van minimaal 100 ontwikkelassessments voor hoogopgeleid personeel binnen één jaar. Mag het ook gaan om selectie- en ontwikkelassessments?	Ja, dat is toegestaan. Onder ontwikkelassessments wordt in deze geschiktheidseis verstaan: assessments die worden ingezet bij hoogopgeleid personeel en die gericht zijn op het in kaart brengen en beoordelen van competenties, al dan niet in het kader van selectie, ontwikkeling of doorstroom. Daaronder vallen ook selectieassessments en combinaties van selectie- en ontwikkelassessments, mits: * het gaat om assessments op WO- of vergelijkbaar niveau; * de aard, omvang en complexiteit van de assessments vergelijkbaar zijn met de in deze aanbesteding gevraagde dienstverlening; uit de referentie(s) voldoende blijkt dat Inschrijver beschikt over de vereiste ervaring met het uitvoeren van kwalitatief hoogwaardige assessments onder professionele standaarden.
17	Voorwaarden	Kunt u akkoord gaan met een maximale aansprakelijkheid gelijk aan de opdrachtwaarde?	Nee, hier gaan wij niet mee akkoord. Op de Overeenkomst zijn de ARVODI-2025 van toepassing. De daarin opgenomen bepalingen inzake aansprakelijkheid maken integraal onderdeel uit van de aanbestedingsstukken en zijn uniform van toepassing op alle Inschrijvers. Inschrijvers dienen bij inschrijving onvoorwaardelijk akkoord te gaan met deze contractuele bepalingen. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.

18	Annulerings- en wijzigingsvoorwaarden assessments	In de aanbestedingsdocumenten zijn geen specifieke annulerings- en wijzigingsvoorwaarden opgenomen voor het verplaatsen of annuleren van assessments. Om hier vooraf duidelijkheid over te hebben en een realistische prijsstelling en planning te kunnen hanteren, verzoeken wij om te vernemen of de aanbestedende dienst kan instemmen met de volgende, in de markt gebruikelijke voorwaarden: De opdrachtgever heeft het recht om de datum van een assessment schriftelijk te wijzigen of de overeenkomst schriftelijk te annuleren. - Dit kan kosteloos tot vijf (5) werkdagen vóór het assessment. - Bij wijziging of annulering binnen vijf (5) werkdagen vóór het assessment is opdrachtgever 50% van de overeengekomen prijs verschuldigd. - Bij wijziging of annulering op de dag van het assessment is opdrachtgever 100% van de overeengekomen prijs verschuldigd. - Een nieuwe datum voor het assessment wordt in overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer vastgesteld. Indien de aanbestedende dienst niet kan instemmen met (delen van) bovenstaande voorwaarden, ontvangen wij graag een toelichting en uw alternatieve voorstel.	Voorgestelde annuleringsregeling is redelijk, in lijn met bestaande voorwaarden en derhalve voor akkoord. Het volgende annuleringsregeling is in de concept ROK v2.0 opgenomen: 5. Annulering 5.1. Een opdracht voor het uitvoeren van een assessmentcenter kan door Opdrachtgever tot uiterlijk 5 werkdagen voor uitvoering kosteloos worden gewijzigd of geannuleerd; 5.2. Een annulering of wijziging wordt schriftelijk, per email, gecommuniceerd; 5.3. Bij wijziging of annulering binnen 1-5 dagen voor het assessment is Opdrachtgever 50% van de overeengekomen prijs verschuldigd; 5.4. Bij wijziging of annulering op de dag van uitvoering is Opdrachtgever 100% van de overeengekomen prijs verschuldigd.
19	Concept Raamovereenkomst – Artikel 3.2 – Correctie maximale opdrachtwaarde	In artikel 3.2 wordt de maximale waarde van de opdracht genoemd. In deze passage lijkt sprake te zijn van een typefout, aangezien het genoemde bedrag één nul minder bevat dan elders in de aanbestedingsdocumenten wordt vermeld. Kunt u bevestigen wat de juiste maximale opdrachtwaarde is en – indien sprake is van een typefout – deze corrigeren, zodat hierover voor alle inschrijvers geen onduidelijkheid bestaat?	Dit is inderdaad een omissie. Bijlage A - Concept Raamovereenkomst is hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten in TenderNed.
20	Programma van Eisen – Eis 6 en 14 – Vereiste handleiding van de test	In het Programma van Eisen is opgenomen dat de opdrachtnemer “te allen tijde een actuele handleiding van de test ter beschikking stelt.” Kunt u bevestigen dat met deze handleiding wordt bedoeld een wetenschappelijke testhandleiding, waarin in ieder geval wordt ingegaan op: het doel en de theoretische onderbouwing van de test (construct), normering, betrouwbaarheid, en validiteit?	Zie het antwoord op vraag 3.
21	Beschrijven d document – §4.3-1 – Hergebruik testresultaten	In paragraaf 4.3-1 wordt beschreven dat kandidaten eerst een online tool doorlopen en vervolgens deelnemen aan het assessment, waarbij (deels) dezelfde testonderdelen worden ingezet. 1. Kunt u toelichten of hergebruik van eerder afgenomen testresultaten is toegestaan, zodat kandidaten deze onderdelen niet opnieuw hoeven te maken tijdens het assessment? Zo niet: 2. Begrijpen wij het goed dat kandidaten de betreffende test volledig opnieuw moeten doorlopen? 3. Wat zijn de overwegingen vanuit de opdrachtgever ten aanzien van validiteit, belasting van kandidaten en consistentie van meting?	Nee, dit is niet het geval. De AT en het assessmentcenter zijn twee losse onderdelen. Onderdelen van de AT komen niet terug in het assessmentcenter. Het assessmentcenter dient uit andere instrumenten te bestaan dan de AT.
22	Beschrijven d document – §2.2 Implementatiefase – Recruitmentsysteem en kostenverdeling	In paragraaf 2.2 (Implementatiefase) wordt aangegeven dat tijdens de implementatie “de mogelijkheden worden onderzocht om een koppeling te maken met het recruitmentsysteem, zodat rapportages automatisch na goedkeuring door de kandidaat kunnen worden geupload.” 1. Welk recruitmentsysteem wordt door de opdrachtgever gebruikt (naam en beheerorganisatie)? 2. Wie is verantwoordelijk voor de kosten die gemoeid zijn met het onderzoeken en eventueel realiseren van deze koppeling (opdrachtgever, opdrachtnemer of gedeeld)? 3. Valt het onderzoeken en/of realiseren van de koppeling binnen de scope en prijs van deze aanbesteding, of wordt dit gezien als een separaat traject buiten de inschrijfprijs?	Zie het antwoord op vraag 37
23	Beschrijven d document – Assessment center – Invulling praktijksimulatie	In het beschrijvend document staat dat het assessmentcenter in ieder geval bestaat uit een gestructureerd interview, persoonlijkheidsonderzoek en (minimaal) één praktijksimulatie. Kunt u bevestigen dat deze praktijksimulatie ook mag worden ingevuld met een innovatieve vorm van gedragssimulatie, mits deze aantoonbaar valide, betrouwbaar en passend bij de te toetsen competenties is? Zo niet, kunt u uw antwoord toelichten?	Dit is voor akkoord
24	Beschrijven d document – Planning & proces – Aanvraag en uitnodiging assessment	U geeft aan dat kandidaten zich kunnen aanmelden voor vooraf ingeplande vaststaande testmomenten. Deze data worden een jaar van tevoren ingepland en vinden op verschillende dagen in de week plaats. Voor het inplannen van de test biedt de inschrijver een online planningstool aan. 1. Door wie wordt het daadwerkelijke assessment aangevraagd? 2. Hoe ziet u het proces voor u ten aanzien van het uitnodigen van de kandidaten voor het assessment? (op welk moment vind welke activiteit plaats en door wie?) 3. Op welk moment worden kandidaat gegevens aangeleverd?	Kandidaten melden zich voorafgaand aan de procedure aan voor de analytische test bij het bureau LSR. Zij beoordelen de aanvraag. Indien het profiel aansluit, informeert bureau LSR de kandidaat dat deze wordt uitgenodigd en plant het bureau LSR de kandidaat in op een van de door kandidaat genoemde voorkeursdata. Om de kandidaten op verschillende dagen en tijdstippen in te kunnen plannen, is een planningstool nodig. In deze planningstool kan, nadat een kandidaat is ingepland, ook een wijziging worden doorgevoerd. Alleen het bureau LSR kan op verzoek van de kandidaat een wijziging doen. Kandidaten kunnen dit niet zelf. Het assessmentbureau kan vervolgens aan de hand van de planning in de planningstool de gewenste anaytische testen afnemen. Opdrachtgever staat open voor een alternatief van de planningstool, mits dit constructief is. Het assessmentcenter vindt tijdens de procedure plaats. Uiterlijk medio week 4 van de procedure wordt bekend welke kandidaten deel nemen aan het assessment. De assessments vinden plaats in week 5 en begin week 6 van de procedure. Het bureau LSR geeft aan het assessmentbureau door welke kandidaten ingepland kunnen worden voor het assessment(centre). Het assessmentbureau plant de kandidaat vervolgens in voor het assessment.
25	Programma van Eisen – Eis 13 – Reikwijdte eis per instrumenttype	Eis 13: Kunt u bevestigen dat deze eis alleen geldt voor instrumenten om cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid en competenties in kaart te brengen? Zo niet, kunt u toelichten voor welke instrumenten deze eis nog meer geldt en waarom?	Eis 13 wordt als volgt aangepast: Indien instrumenten om cognitieve capaciteiten en persoonlijkheid in kaart te brengen onderdeel zijn van het assessmentcenter, dienen deze aantoonbaar en uitvoerig onderzocht en als overwegend voldoende (of hoger) beoordeeld. Dit idealiter door de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of anders door een andere erkende en vergelijkbare instantie waarbij dezelfde dan wel zeer vergelijkbare beoordelingskaders zijn gehanteerd. Hetzelfde geldt zoveel als mogelijk voor overige onderdelen van het assessmentcenter. Bijlage E - Programma van Eisen is hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan de aanbestedinsdocumenten in TenderNed.

26	Programma van Eisen – Eis 24 – Rapportages en exports i.v.m. privacy	In Eis 24 wordt gevraagd dat de planningstool rapportages kan genereren en exporteren in een gangbaar formaat (bijv. PDF of Excel). In verband met de verwerking van privacygevoelige informatie en de wens om dataverwerking zoveel mogelijk binnen beveiligde omgevingen te houden, is het voor veel leveranciers gebruikelijk om: - rapportages binnen de beveiligde toolomgeving beschikbaar te stellen, en - alleen strikt noodzakelijke exports mogelijk te maken wanneer dat past binnen de AVG-kaders van de opdrachtgever. Om een oplossing aan te bieden die zowel compliant als veilig is, verzoeken wij om verduidelijking van het volgende: 1. Gaat de aanbestedende dienst akkoord met het tonen van overzichtelijke voortgangs- en statusrapportages binnen de beveiligde omgeving van de tool, in plaats van (of aanvullend aan) het exporteren van bestanden? 2. Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	Het tonen van overzichtelijke voortgangs- en tussenrapportages binnen de beveiligde omgeving van een tool als alternatief of aanvulling is voor akkoord.
27	Programma van Eisen – Eis 20 – Huidige integraties planningstool	In het PvE wordt gevraagd dat de planningstool kan integreren met bestaande systemen. 1. Kunt u toelichten of er op dit moment al een integratie bestaat? 2. Zo ja, hoe is deze technisch is ingericht? 3. Zo nee, indien geen koppeling — hoe vindt gegevensuitwisseling nu plaats?	Op dit moment is er nog geen koppeling tussen planningstool en recruitmentsysteem. Informatie wordt van recruimentsysteem naar assessment bureau gestuurd (na handmatige actie). Zowel assessment bureau als bureau LSR kunnen in de planningstool inloggen en hier de gegevens terug vinden. Aan de hand van gegevens die via recruitment systeem zijn verstuurd, kan contact worden opgenomen met kandidaat en dit worden ingepland. Zie ook het antwoord op vraag 13 i.v.m. het vervallen van Eis 20.
28	Programma van Eisen – Eis 5 en Eis 13 – Uitbreiding COTAN-eis naar assessment center	In eerdere aanbestedingen was eis 5 alleen van toepassing op de analytische test. Kan opdrachtgever toelichten waarom deze eis nu ook geldt voor onderdelen van het assessmentcenter dit minimaal wordt verwacht?	In 2024 heeft evaluatie van het selectieproces plaatsgevonden. Eén van de aanbevelingen van de onderzoekers was om bij de aanbesteding van het assessmentcenter aandacht te besteden aan de criteria die aan eis 5 zijn geformuleerd. Indien instrumenten om cognitieve capaciteiten en persoonlijkheid in kaart te brengen onderdeel zijn van het assessmentcenter, wenst Opdrachtgever dat deze aantoonbaar en uitvoerig onderzocht en als overwegend voldoende (of hoger) beoordeeld. Dit idealiter door de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN) of anders door een andere erkende en vergelijkbare instantie waarbij dezelfde dan wel zeer vergelijkbare beoordelingskaders zijn gehanteerd. Dit geldt zoveel als mogelijk ook voor de overige onderdelen van het assessmentcenter.
29	Programma van Eisen – Eis 3 – Doel en noodzaak afname op locatie	In Eis 3 wordt afname op locatie genoemd. 1. Kunt u toelichten wat voor u het belangrijkste doel/afweging is voor de afname op locatie? 2. Bent u bereid om de afname op locatie te laten vervallen en over te stappen naar online test vanuit huis? Zo niet, waarom niet?	Indien een kandidaat geen beschikking heeft over apparatuur om de analytische test te maken, is het wenselijk om - in overleg - de kandidaat aan te kunnen bieden dit op een locatie te laten maken. We willen de mogelijkheid om de test op locatie af te laten nemen daarom niet laten vervallen.
30	Programma van Eisen –Functionele invulling planningstool	In het PvE wordt een planningstool gevraagd. Kunt u toelichten: (1) wat wordt verstaan onder planningstool? (2) wie deze gebruikt (Bureau LSR, leverancier, kandidaten?) (3) of kandidaten zelf toegang hebben om te plannen/wijzigen? (4) hoe ziet het voorkeursproces er uit bij het gebruik van de planningstool?	zie het antwoord op vraag 24
31	Beschrijvend document – §4 Beoordelingsmodel – Absolute of relatieve beoordeling	1. Kunt u toelichten of er sprake is van absolute beoordeling? 2. In het geval van een absolute beoordeling; op basis van welke criteria bepalen beoordelaars in hoeverre er sprake is van een ruim voldoende, goede, zeer goede of uitstekend beantwoording?	Ja, er is sprake van een absolute beoordeling. De Inschrijvingen worden per Subgunningscriterium beoordeeld op zichzelf, aan de hand van het in het Beschrijvend document opgenomen beoordelingskader en de puntenschaal. De beoordeling is derhalve niet relatief ten opzichte van andere Inschrijvingen. Beoordelaars bepalen de mate waarin sprake is van een ruim voldoende, goede, zeer goede of uitstekende beantwoording op basis van: •de mate waarin u duidelijk en concreet maakt wat de door u voorgestelde werkwijze en aanpak is en hoe dit aansluit op onze behoefte/eisen; •de mate waarin uw beantwoording bijdraagt aan onze doelstelling (zie ook paragraaf 2.3); •de mate waarin uw beantwoording realistisch, volledig en inzichtelijk is. Deze beoordelingsaspecten zijn uitgewerkt in het Beschrijvend document en worden door de beoordelingscommissie gehanteerd bij de individuele en consensus beoordeling.
32	Beschrijvend document – §4 Beoordelingsmodel – Objectiveringscorebandbreedten	In paragraaf 4 wordt een beoordelingsmodel gebruikt met een puntenschaal van 0 t/m 10. De kwalificaties zoals “ruim voldoende”, “goed”, “zeer goed” en “uitstekend” zijn kwalitatief omschreven en laten ruimte voor interpretatie. Wanneer de beoordelingscriteria niet zijn uitgewerkt in onderliggende beoordelingsaspecten of wegingen, bestaat het risico dat inschrijvingen worden beoordeeld op basis van de mate waarin de aanpak ‘aansprekend’ wordt gevonden, in plaats van op objectief toetsbare criteria, zoals aantoonbare effectiviteit of bewezen bijdrage aan de doelstellingen van de opdracht. Dit kan leiden tot verschillen in interpretatie tussen beoordelaars en tot beperkte vergelijkbaarheid tussen inschrijvingen. Om dit risico te ondervangen en inschrijvingen beter af te stemmen op de beoordelingsmaatstaf, verzoeken wij om nadere toelichting op de volgende punten: 1. Welke kwalitatieve en/of kwantitatieve beoordelingsaspecten hanteert de beoordelingscommissie om te bepalen of een beantwoording valt binnen ‘ruim voldoende’, ‘goed’, ‘zeer goed’ of ‘uitstekend’? 2. Zijn er interne beoordelingsrichtlijnen, matrices of beoordelingskaders beschikbaar die beoordelaars hanteren bij de beoordeling van de beantwoordingen? Zo ja, kan de aanbestedende dienst deze delen om een consistente en transparante beoordeling te bevorderen? 3. Is de aanbestedende dienst bereid aanvullende objectiverende beoordelingsaspecten te publiceren, zodat inschrijvers kunnen aantonen op welke wijze hun aanpak effectief bijdraagt aan de doelstellingen die de opdrachtgever wil realiseren?	1. De beoordelingscommissie beoordeelt Inschrijvingen absoluut, aan de hand van de in het Beschrijvend document opgenomen beoordelingskaders per Subgunningscriterium. Daarbij wordt gekeken naar: •de mate waarin u duidelijk en concreet maakt wat de door u voorgestelde werkwijze en aanpak is en hoe dit aansluit op onze behoefte/eisen; •de mate waarin uw beantwoording bijdraagt aan onze doelstelling (zie ook paragraaf 2.3); •de mate waarin uw beantwoording realistisch, volledig en inzichtelijk is. De kwalificaties “ruim voldoende”, “goed”, “zeer goed” en “uitstekend” drukken het niveau van mate van invulling van deze aspecten uit. 2. De beoordelingscommissie hanteert geen afzonderlijke, vooraf vastgestelde interne beoordelingsmatrices of wegingen die aanvullend zijn op het Beschrijvend document. Wel wordt gewerkt volgens een vaste beoordelingsmethodiek, waarbij beoordelaars eerst individueel beoordelen en vervolgens in consensus tot een score komen, zoals beschreven in paragraaf 5 van het Beschrijvend document. Interne werkafspraken en beoordelaarsinstructies worden niet gedeeld. 3. Wij zijn niet bereid aanvullende beoordelingsaspecten of objectiverende criteria te publiceren. Inschrijvers dienen hun beantwoording te baseren op de beoordelingskaders zoals opgenomen in het Beschrijvend document.

33	Beschrijven d document – Gunningscriterium Proces en doorlooptijd – Huidig proces en rolverdeling	In het gunningscriterium Proces en doorlooptijd wordt gevraagd om een volledige procesbeschrijving, inclusief planning, communicatie en doorlooptijden, die aansluit op de werkwijze en behoeften van de opdrachtgever. Wij verzoeken u om een toelichting onderstaande punten waarmee u alle inschrijvers een gelijkwaardig speelveld biedt en in staat stelt een procesvoorstel uit te werken dat qua aanpak, capaciteit en doorlooptijd daadwerkelijk aansluit bij de praktijk en de wensen van de opdrachtgever. 1. Kunt u het huidige proces rondom de planning, communicatie en uitvoering van zowel de analytische testen als het assessmentcenter beschrijven?. Denk hierbij aan: hoe kandidaten worden aangemeld en ingepland, welke stappen plaatsvinden tussen LSR, Bureau LSR, de leverancier en de kandidaat, welke systemen hierbij worden gebruikt (automatisch/handmatig, e-mail/telefoon/systemen). 2. Wat is de rolverdeling tussen LSR, Bureau LSR en de huidige leverancier in het huidige proces? 3. Welke elementen uit het huidige proces worden door LSR als essentieel of wenselijk beschouwd voor de toekomst? En zijn er procesonderdelen waarvan LSR verwacht dat deze in de komende contractperiode veranderen of verbeterd moeten worden?	Zie het antwoord op vraag 24
34	Beschrijven d document – Gunningscriteria §4.1–4.3 – Gewenste verbetering en t.o.v. 2019	De gunningscriteria lijken op die uit de aanbesteding van 2019. Kunt u toelichten welke inhoudelijke of procesmatige verbeteringen worden gewenst t.o.v. de huidige dienstverlening, en welke ervaringen of wensen vanuit LSR relevant zijn voor inschrijvers?	Aan de hand van de ervaringen over de afgelopen jaren is de omschrijving van de opdracht en de beschrijving van de gunningscriteria nader uitgewerkt/gespecificeerd, waardoor deze beter aansluiten op de gewenste dienstverlening
35	Beschrijven d document – Gunningscriteria – Visie op fraude- en manipulatie preventie	U vraagt om maatregelen tegen fraude of manipulatie. Kunt u toelichten: (1) in hoeverre er signalen of risico's zijn in de huidige situatie? (2) wat de visie van LSR is op proportionele en wenselijke maatregelen binnen deze context?	Opdrachtgever is zich ervan bewust dat het volledig uitsluiten van fraude bij een thuis online af te leggen test niet haalbaar is. Opdrachtgever wenst inzicht te verkrijgen in de waarborgen die opdrachtnemer kan bieden, zodat een afweging kan worden gemaakt ten aanzien van de proportionaliteit. Zo wordt een test die uitsluitend op locatie kan worden afgenomen bijvoorbeeld als niet proportioneel beschouwd.
36	Geschiktheidseisen – Kerncompetentie 3 – Rapportages en besluitvorming selectiecommissie	In de derde kerncompetentie wordt gevraagd naar rapportages die “direct bijdragen aan besluitvorming”. Kunt u bevestigen dat hiermee wordt bedoeld: matchscores, normvergelijking, gestructureerde competentiescores en/of een advies over geschiktheid?	Ja. Met rapportages die “direct bijdragen aan besluitvorming” wordt bedoeld dat de rapportage ten minste (een combinatie van) de volgende elementen bevat: * Matchscores tussen kandidaat en functieprofiel; * Normvergelijking, waarbij scores worden afgezet tegen relevante referentiegroepen of vooraf vastgestelde normen; * Gestructureerde competentiescores, gebaseerd op een vooraf gedefinieerd competentieraamwerk; * Een expliciet en beargumenteerd advies over geschiktheid in relatie tot de beoogde functie of rol. Beschrijvende of uitsluitend narratieve rapportages zonder deze gestructureerde, vergelijkbare en interpreteerbare elementen worden niet aangemerkt als rapportages die direct bijdragen aan besluitvorming.
37	Beschrijven d document – §2.2 Implementatiefase – Scope en prijs koppeling recruitmentsysteem	Tijdens de implementatie wordt genoemd dat “mogelijkheden voor een koppeling met het recruitmentsysteem” worden onderzocht. Omdat de scope en technische eisen niet zijn uitgewerkt, kan dit niet realistisch worden geprijsd. Kan opdrachtgever bevestigen dat (1) het onderzoek buiten scope valt en (2) realisatie van een koppeling separaat geprijsd en gefactureerd kan worden?	Ja. Opdrachtgever kan bevestigen dat: 1. Het onderzoek naar de mogelijkheden voor een koppeling met het recruitmentsysteem buiten de scope van deze aanbesteding valt en derhalve niet hoeft te worden meegenomen in de inschrijfprijs; 2. De eventuele realisatie van een koppeling – indien en voor zover opdrachtgever hier in een later stadium toe besluit – separaat zal worden uitgevraagd, geprijsd en gefactureerd, en geen onderdeel vormt van de opdracht zoals nu aanbesteed. Inschrijvers hoeven in de huidige inschrijving dus geen kosten op te nemen voor onderzoek of realisatie van een koppeling met het recruitmentsysteem.
38	Geschiktheidseisen – Verificatiefase – Moment van aanleveren VOG's	Het aanleveren van VOG's voor minimaal acht psychologen tijdens de verificatiefase brengt kosten met zich mee vóór gunning aangezien alle partijen deze VOG's nog voor de verificatiefase moeten aanvragen. Kan de opdrachtgever toelichten of deze verplichting verschoven kan worden naar de de implementatiefase, zodat alleen daadwerkelijk ingezette psychologen bij aanvang van de overeenkomst een geldige VOG hoeven te overleggen?	Opdrachtgever begrijpt de zorg ten aanzien van de kosten die gemoeid zijn met het aanleveren van VOG's in de verificatiefase. Opdrachtgever kan bevestigen dat het overleggen van VOG's voor de psychologen niet is vereist in de verificatiefase, maar wordt verschoven naar de implementatiefase. Dit betekent dat uitsluitend de psychologen die daadwerkelijk worden ingezet bij aanvang van de overeenkomst uiterlijk bij start van de uitvoering dienen te beschikken over en desgevraagd een geldige VOG te overleggen. Inschrijvers hoeven derhalve in de verificatiefase geen VOG's aan te leveren voor alle genoemde psychologen. Wel blijft onverkort van toepassing dat alle ingezette psychologen gedurende de looptijd van de overeenkomst aan de VOG-eis moeten voldoen.
39	Geschiktheidseisen – Kerncompetentie 2 – Doorlooptijd en planning assessments	In de tweede kerncompetentie staat dat inschrijver ervaring moet hebben met “het uitvoeren van assessments voor minimaal 30 kandidaten binnen een kort tijdsbestek (3 weken van aanmelding tot rapportage)”. 1. Begrijpen wij het goed dat dit criterium verwijst naar een proces waarin kandidaten worden ingepland op vooraf vastgestelde assessmentmomenten? Wij vragen uw aandacht voor het feit dat dat doorlooptijden vaak afhankelijk zijn van kandidaatbeschikbaarheid, en dat het criterium betrekking heeft op een vergelijkbare werkwijze als binnen deze tender, waarbij veel organisaties een eigen aanmeld en planproces hanteren. 2. Bent u bereid de kerncompetentie te verduidelijken naar: “Het uitvoeren van assessmentcenters en opleveren van rapportages voor 30 kandidaten in maximaal 3 weken op basis van vooraf ingeplande en vaststaande momenten, met strikte deadlines en hoge eisen aan kwaliteit en objectiviteit.” Zo niet vernemen wij graag uw motivering.	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten en beantwoorden: 1. Ja, het criterium ziet op ervaring met een proces waarin assessments plaatsvinden op vooraf geplande en vaststaande momenten, waarbij sprake is van een strak georganiseerd plannings- en uitvoeringsproces en een korte doorlooptijd van aanmelding tot rapportage. Opdrachtgever onderschrijft dat doorlooptijden in de praktijk mede afhankelijk kunnen zijn van kandidaatbeschikbaarheid. Met deze kerncompetentie wordt echter beoogd te toetsen of inschrijver aantoonbare ervaring heeft met grootschalige, tijdskritische assessmenttrajecten, vergelijkbaar met de beoogde werkwijze binnen deze aanbesteding, waarin vaste assessmentmomenten, duidelijke deadlines en een hoge mate van procesdiscipline worden gehanteerd. 2. Opdrachtgever kan de kerncompetentie als volgt verduidelijken: "Het uitvoeren van assessments en het opleveren van bijbehorende rapportages voor minimaal 30 kandidaten binnen een kort tijdsbestek (3 weken van aanmelding tot rapportage) voor één opdrachtgever, met strikte deadlines en hoge eisen op het gebied van kwaliteit en objectiviteit". Deze verduidelijking beoogt geen inhoudelijke aanscherping, maar een nadere duiding van de bedoelde context en vergelijkbaarheid van de gevraagde ervaring. Het Beschrijvend document en Bijlage 4 - Referentieverklaring zijn hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan deze Nota van Inlichtingen.
40	Geschiktheidseisen – Kerncompetentie 1 – Ontwikkelassessments versus selectieassessments	In de Geschiktheidseisen staat als kerncompetentie opgenomen dat de inschrijver ervaring heeft met “het afnemen van minimaal 100 ontwikkelassessments voor hoogopgeleid personeel binnen één jaar”. Aangezien deze aanbesteding betrekking heeft op selectieassessments, verzoeken wij om u dit aan te passen naar selectieassessments. Bent u hiertoe bereid? Zo niet kunt u aangeven waarom u specifiek ervaring met ontwikkelassessments verlangt?	Zie het antwoord op vraag 16

41	Beschrijven d document – §4.5 – Minimale prijs assessment center en indirecte kosten	Moet de minimale prijs van € 1.800 per assessmentcenter ook indirecte onderdelen omvatten zoals overleg, instructies en planningstool?	Ja. De minimale prijs van € 1.800 per assessmentcenter dient alle directe én indirecte onderdelen te omvatten die noodzakelijk zijn voor een correcte uitvoering van test en assessmentcenter. De enige kosten die tijdens de looptijd in rekening kunnen worden gebracht, zijn die voor test en assessment. Alle overige kosten worden geacht in het geoffreerde bedrag voor test of assessmentscenter te zijn verdisconteerd. Zie BD paragraaf 4.5.
42	Beschrijven d document 4.5. - Toerekening verplichte onderdelen aan prijsitems	Wilt u verduidelijken hoe de in paragraaf 4.5 genoemde verplichte onderdelen (zoals privacymaatregelen, planningstool, rapportages, terugkoppeling, overlegmomenten en instructies) moeten worden toegerekend aan de twee prijsitems “Prijs analytische test” en “Prijs assessmentcenter”? Moeten deze kosten volledig in beide prijzen worden opgenomen, of mogen deze over de twee prijzen worden verdeeld?	Opdrachtgever kan dit als volgt verduidelijken: De in paragraaf 4.5 genoemde verplichte onderdelen (zoals privacymaatregelen, planningstool, rapportages, terugkoppeling, overlegmomenten en instructies) dienen toegerekend te worden aan de twee prijsitems op een logische en proportionele wijze, passend bij het betreffende onderdeel van de dienstverlening. Opdrachtgever gaat er daarbij vanuit dat de toerekening inhoudelijk logisch en verdedigbaar is (bijvoorbeeld: testgerelateerde onderdelen bij “Prijs analytische test” en assessmentcenter-specifieke onderdelen bij “Prijs assessmentcenter”). Opdrachtgever beoordeelt de inschrijvingen niet op de interne kostenverdeling. De prijs wordt uitsluitend beoordeeld aan de hand van de vergelijkingsprijs, de maximum vergelijkingsprijs en de minimumprijs voor het assessmentcenter. Voorwaarde is dat geen verplichte onderdelen onbedoeld buiten de prijsstelling blijven of later aanvullend worden gefactureerd.
43	2.3 Overige dienstverlening	Betreft het jaarlijkse overleg met de LSR een vast format, vaste duur of vaste inhoud, of is dit aan de inschrijver?	Het jaarlijkse overleg met de LSR heeft geen voorgeschreven vast format, vaste duur of volledig vaststaande inhoud. Wel geldt dat opdrachtgever verwacht dat dit overleg structureel en doelgericht wordt ingericht en in ieder geval de volgende vaste onderwerpen kan bevatten: * evaluatie van de uitvoering (kwaliteit, doorlooptijden, klanttevredenheid); * voortgang/afname en capaciteitsontwikkeling; * signalen, verbetermaatregelen en afspraken (incl. opvolging); * ontwikkelingen in methodiek, wet- en regelgeving (o.a. privacy) en eventuele procesaanpassingen. De invulling (agenda/format, duur en werkvorm) is daarmee in beginsel aan de inschrijver, in afstemming met de LSR, zolang het overleg aantoonbaar bijdraagt aan sturing, kwaliteitsborging en continue verbetering.
44	2.3 Overige dienstverlening	Kunt u afbakenen wat precies onder “adviezen die direct en indirect betrekking hebben op de uitvoering en verbetering van de procedure” wordt verstaan?	Ja. Met “adviezen die direct en indirect betrekking hebben op de uitvoering en verbetering van de procedure” wordt het volgende bedoeld: Directe adviezen Adviezen die rechtstreeks samenhangen met de uitvoering van de assessmentprocedure zelf, waaronder bijvoorbeeld: * optimalisatie van het assessmentproces (doorlooptijd, planning, inzet van middelen); * aanscherping van beoordelingscriteria, competentieprofielen en normeringen; * verbetering van rapportagestructuur, terugkoppeling en adviesconsistentie; * borging van kwaliteit, objectiviteit en uniformiteit tussen beoordelaars; * signalen over knelpunten in de uitvoering en concrete verbetervoorstellen. Indirecte adviezen Adviezen die niet de uitvoering zelf raken, maar wel bijdragen aan de effectiviteit en kwaliteit van de procedure als geheel, zoals: * trends en patronen in uitkomsten (op geaggregeerd niveau); * adviezen over procesinrichting rondom aanmelding, communicatie of besluitvorming; * aandachtspunten vanuit wet- en regelgeving (bijv. privacy, zorgvuldigheid); * suggesties voor professionalisering of doorontwikkeling van de procedure; * reflecties op aansluiting tussen assessmentuitkomsten en het beoogde gebruik door de organisatie. Het gaat nadrukkelijk om inhoudelijke, procesmatige en kwaliteitsgerichte adviezen die de opdrachtgever ondersteunen bij het verbeteren van de procedure. Strategisch HR-beleid, individuele loopbaanadviezen of organisatiebrede beleidsontwikkeling vallen hier niet onder, tenzij deze expliciet en aantoonbaar voortvloeien uit de assessmentprocedure zelf.
45	Beschrijven d document, paragraaf 8.1, bijlage C en Programma van Eisen, eis 45	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. Het Rijk 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?	Opdrachtgever heeft kennisgenomen van uw toelichting en de verwijzing naar de AVG en de NIP-beroepscode. Opdrachtgever onderschrijft dat de aard van de dienstverlening bij assessments met zich brengt dat het assessmentbureau niet als verwerker kan worden aangemerkt. In de uitvoering van assessments bepalen opdrachtgever en assessmentbureau in onderlinge samenhang het doel en (een deel van) de middelen van de verwerking, terwijl de professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de (NIP-)psychologen een zelfstandige rol vereisen. Opdrachtgever zal daarom de verwerkersovereenkomst vervangen door een overeenkomst tussen gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken als bedoeld in artikel 26 AVG, mits daarin ten minste expliciet wordt vastgelegd: * de verdeling van verantwoordelijkheden tussen partijen (waaronder informatieplichten, uitoefening van rechten van betrokkenen, datalekafhandeling en technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen); * de wijze waarop wordt voldaan aan de AVG, de NIP-beroepscode en overige relevante wet- en regelgeving; * het aanspreekpunt richting de Rechtspraak bij beveiligingsincidenten (zowel binnen als buiten kantooruren); * de eventuele betrekking van derden bij de dienstverlening; * de uitvoering van een DPIA voor de verwerking van persoonsgegevens. Deze overeenkomst stellen we na gunning in onderling overleg op. Als uitgangspunt zal opdrachtgever gebruikmaken van het Rijksmodel voor gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid. Indien inschrijver een eigen model wenst in te brengen, is dit bespreekbaar, mits dit inhoudelijk gelijkwaardig is en voorafgaand aan contractering door opdrachtgever wordt beoordeeld en akkoord bevonden. De verplichting tot het maken van duidelijke en afdwingbare afspraken over privacy en informatiebeveiliging blijft onverkort van toepassing. Het Model Onderlinge regeling Gezamenlijke Verwerkingsverantwoordelijken wordt als vervangende bijlage C versie 2.0 toegevoegd aan de Aanbestedingsdocumenten in TenderNed.
46	Beschrijven d document, 2.1	Begrijpen wij het goed dat er vier keer per jaar ca. 50 assessments, moeten worden afgenomen, telkens binnen een tijdsbestek van 2 weken?	Ja, dat begrijpt u correct. De behoefte is dat circa vier keer per jaar een cluster van ongeveer 50 assessments wordt afgenomen, waarbij elk cluster binnen een tijdsbestek van circa twee weken wordt uitgevoerd, gerekend vanaf aanmelding tot afronding van de assessments en oplevering van de rapportages. Dit betreft een indicatieve planning. In overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer kan de exacte planning per cluster worden afgestemd, mits wordt voldaan aan de gevraagde capaciteit, doorlooptijd en kwaliteit.

47	Beschrijven d document, 2.2	U geeft aan dat in het rapport van het assessmentcenter onderbouwd moet worden hoe de scores op de verschillende competenties zich tot elkaar verhouden. Kunt u dit toelichten? Wat wilt u precies teruglezen?	zie ook 47, 49, 124 Met de eis dat in het rapport van het assessmentcenter onderbouwd wordt hoe de scores op de verschillende competenties zich tot elkaar verhouden, bedoelt opdrachtgever dat de rapportage méér bevat dan losse, op zichzelf staande scores per competentie. Concreet verwacht opdrachtgever dat in het rapport: * De onderlinge samenhang en balans tussen competenties wordt geduid (bijvoorbeeld: welke competenties zijn relatief sterk ontwikkeld en welke blijven daarbij achter); * Relatieve verschillen worden toegelicht, zodat inzichtelijk wordt welke competenties in het profiel domineren en welke mogelijk beperkend zijn voor het functioneren; * Eventuele spanningen of compensatiemechanismen tussen competenties worden benoemd (bijvoorbeeld: een sterke resultaatgerichtheid in combinatie met minder ontwikkelde samenwerkingsvaardigheden); * De consequenties van deze verhoudingen worden vertaald naar de geschiktheid voor de beoogde rol of context. Het gaat daarbij om een beknopte, analytische duiding die de besluitvormer helpt om de totaalscore en het integrale profiel van de kandidaat te begrijpen. Een uitgebreide theoretische beschouwing is niet nodig; essentieel is dat de lezer snel kan zien hoe de competenties zich tot elkaar verhouden en wat dat betekent voor inzetbaarheid en geschiktheid.
48	Beschrijven d document, 2.2	U geeft aan dat in het rapport van het assessmentcenter onderbouwd moet worden volgens welke expliciete beslisregels de beoordelingen en het advies tot stand komen. Kunt u dit toelichten? Ons advies zou zijn om de beslisregels voorafgaand aan de assessments gezamenlijk met u vast te stellen.	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: Met “expliciete beslisregels” wordt bedoeld dat voor de lezer van het rapport transparant en navolgbaar is op basis van welke vooraf vastgestelde criteria en wegingen de afzonderlijke bevindingen zijn vertaald naar: * scores per competentie; * een integrale beoordeling; * het uiteindelijke advies (bijvoorbeeld geschikt / geschikt onder voorwaarden / niet geschikt). In het rapport hoeft niet het volledige beslis kader of alle interne scoringsmatrices te worden opgenomen. Wel verwacht opdrachtgever dat het rapport op hoofdlijnen inzicht geeft in: * welke competenties doorslaggevend zijn voor het advies; * hoe minimumscores of knock-outcriteria zijn toegepast (indien van toepassing); * hoe wordt omgegaan met compensatie tussen competenties (wanneer kan een lagere score worden gecompenseerd door een hogere score elders en wanneer niet); * hoe tegenstrijdige signalen uit verschillende instrumenten zijn gewogen. Van u wordt verwacht dat u de beslisregels vooraf opstelt. Deze beslisregels worden in de implementatiefase vervolgens nader gezamenlijk afgestemd en vastgelegd, zodat zij: * aansluiten bij het functieprofiel en het beoogde gebruik van de assessmentuitkomsten; * consistent en reproduceerbaar kunnen worden toegepast; * transparant kunnen worden toegelicht in de rapportages. Het rapport dient vervolgens te laten zien dat deze vooraf afgesproken beslisregels ook daadwerkelijk zijn toegepast bij de beoordeling en het advies. Zie ook het antwoord op vraag 4.
49	Beschrijven d document, 2.2	U geeft aan dat in de rapportage een eindscore en het daarmee samenhangende advies moet worden gegeven. Wat bedoelt u met eindscore?	Met “eindscore” wordt bedoeld: een samenvattende, integrale beoordeling van de kandidaat die het totaalbeeld van het assessment weergeeft en die direct te relateren is aan het gegeven advies. Concreet houdt dit in dat de eindscore: * het resultaat is van de weging en samenhang van de afzonderlijke competenties en beoordelingsonderdelen; * wordt weergegeven in een duidelijk en eenduidig format, bijvoorbeeld: - een totaalscore op een vooraf afgesproken schaal (bijv. 1–5 of onvoldoende–voldoende–goed); - een classificatie (bijv. geschikt / geschikt onder voorwaarden / niet geschikt); * navolgbaar aansluit op de vooraf vastgestelde beslisregels.
50	Beschrijven d document, 2.2	U geeft aan dat gevraagd en ongevraagd adviseren van opdrachtgever over zaken die direct en indirect betrekking hebben op de uitvoering van de opdracht en verbetering van de procedure verdisconteerd moet zijn in de prijs. Gezien de breedte van deze formulering, is het voor inschrijver moeilijk in te schatten met welke tijdsinvestering dit gemoeid gaat. Kunt u hier een bandbreedte voor geven, zodat alle inschrijvers in hun prijsaanbod van een vergelijkbare ureninschatting kunnen uitgaan?	Zie het antwoord op vraag 44
51	Beschrijven d document, 2.2	U geeft aan dat de geraamde waarde van de opdracht gemiddeld 530.000 euro per jaar is. Echter, in het prijsblad zijn met een inschrijfprijs van 530.000 euro slechts 2,67 van de 20 punten te verdienen. Naar ons idee zet dit een onfaire druk op inschrijvende partijen om in een competitieve markt als de huidige een aanbod van onvoldoende kwaliteit, dan wel een onvoldoende rendabele prijs neer te leggen. Met een arbeidsintensieve opdracht van deze omvang én de terecht stevige kwaliteitseisen die u aan de dienstverlening stelt, zijn hoge vaste kosten (voor o.a. projectleiding, projectondersteuning, test-accommodatie, automatisering, databeveiliging, ISO, AVG) en variabele kosten (o.a. NIP psychologen, acteurs, psychometrische testen) gemoeid. U heeft baat bij een scherp tarief én bij een leverancier die kwaliteit en continuïteit kan waarborgen. Voor continuïteit en een gezonde bedrijfsvoering zijn verantwoord en reële tarieven voorwaardelijk. De minimale bandbreedten die u opneemt zijn door de toegenomen kosten voor arbeid (als gevolg van inflatie, wet DBA, krapte op de arbeidsmarkt) niet realistisch en marktconform; minimale bandbreedten in vergelijkbare aanbestedingsprocedures liggen honderden euro's hoger. Om te voorkomen dat u een aanbieder aantrekt die deze opdracht op prijs wint en de gevraagde (kwaliteit en continuïteit van de) dienstverlening niet kan leveren: bent u bereid de onderkant van de bandbreedte op te hogen naar 530.000 euro?	De bandbreedte en de bijbehorende puntentoekenning zijn vastgesteld op basis van meerdere uitgangspunten, waaronder: * bij de Aanbestedende dienst bekende en actuele marktprijzen; * een ondergrens waaronder wij inschatten dat de gevraagde kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening niet meer kan worden geborgd; * een bovengrens waarbinnen het naar onze inschatting zeker mogelijk moet zijn om de gevraagde kwaliteit te leveren. Bij het ramen van de waarde van de opdracht is uitgegaan van een inschatting van de waarde per jaar voor de komende contractperiode. Deze inschatting is nadrukkelijk geen historisch of rekenkundig gemiddelde, maar een raming gebaseerd op een prijsniveau dat naar onze inschatting aan de hogere kant van de markt ligt, mede in relatie tot de maximale opdrachtwaarde. Ter verduidelijking: bij deze raming is onder meer uitgegaan van een indicatieve assessmentprijs van circa € 2.500 en een testprijs van circa € 50. De prijscomponent weegt voor 20% mee in de totale beoordeling. De overige 80% wordt bepaald door de kwaliteit van de inschrijving. Indien een inschrijver een zodanig lage prijs hanteert dat dit ten koste gaat van de kwaliteit, continuïteit of uitvoerbaarheid van de dienstverlening, dan mag worden verwacht dat dit tot uitdrukking komt in de kwaliteitsbeoordeling. Wij zien daarom geen aanleiding om de ondergrens van de bandbreedte aan te passen.
52	Beschrijven d document, 4.2	U vraagt inschrijver te beschrijven welke beslisregels worden gehanteerd bij de analytische test. Wat bedoelt u in dit kader precies met beslisregels?	Zie het antwoord op vraag 4.
53	Beschrijven d document, 4.2	U vraagt om een analytische test die het verbale redeneervermogen meet én die cultuurwaardevrij en fair is. Aangezien verbaal redeneervermogen aantoonbaar gevoelig is voor taalachtergrond en kan leiden tot adverse impact op kandidaten met een niet Nederlandstalige achtergrond, zit er spanning tussen deze twee eisen. Biedt u ruimte om het construct (analytisch vermogen) op een taalgereduceerde wijze te meten om fairness structureel te borgen, bijvoorbeeld door een combinatie van verbale en niet verbale redeneertests?	Opdrachtgever onderkent de door inschrijver geschetste spanning tussen het meten van verbaal redeneervermogen en het borgen van fairness en cultuurwaardevrijheid. Met de eis wordt beoogd dat het analytisch vermogen van kandidaten betrouwbaar, valide en eerlijk wordt gemeten, zonder onnodige adverse impact. Opdrachtgever schrijft daarbij niet één specifieke testvorm of instrument voor. Opdrachtgever biedt daarom ruimte om het analytisch vermogen op een taalgereduceerde wijze te meten, mits: * het gekozen instrument of de combinatie van instrumenten aantoonbaar het relevante construct (analytisch redeneervermogen) meet; * de test(s) voldoen aan geldende psychometrische kwaliteitsnormen; * fairness, cultuurwaardevrijheid en het beperken van adverse impact aantoonbaar zijn geborgd; * de resultaten goed interpreteerbaar en bruikbaar zijn voor besluitvorming. Een combinatie van verbale en niet-verbale redeneertests kan, indien onderbouwd en passend binnen de context van de opdracht, een acceptabele invulling zijn. Inschrijver dient in dat geval in de inschrijving toe te lichten hoe deze keuze bijdraagt aan validiteit, fairness en besluitvormingskwaliteit. Zie ook het antwoord op vraag 7.

54	Beschrijven d document, 4.3	U vraagt om meerdere voorbeeldrapportages. Daarbij geeft u aan dat deze het proces moeten beschrijven, inclusief het hoe en waarom van de gegeven adviezen. Kunt u toelichten wat u precies bedoelt met 'het proces' in het kader van voorbeeldrapportages?	Graag lichten wij dit toe. Met 'het proces' in het kader van de voorbeeldrapportages bedoelt opdrachtgever de inhoudelijke en methodische totstandkoming van de beoordeling en het advies, niet het organisatorische of administratieve verloop van het traject. Concreet verwacht opdrachtgever dat in de voorbeeldrapportages inzichtelijk wordt gemaakt: * Welke beoordelingsstappen zijn doorlopen (bijv. ingezette instrumenten, observaties, integratie van resultaten); * Waarom het uiteindelijke advies logisch en navolgbaar volgt uit de bevindingen (koppeling tussen observaties, scores en advies); * Hoe vooraf vastgestelde beslisregels (indien van toepassing) zijn toegepast. Het gaat nadrukkelijk niet om: * planning, logistiek of doorlooptijden; * interne werkprocessen of tooling; * persoonsgegevens of herleidbare casusinformatie. De voorbeeldrapportages dienen de beoordelingscommissie vooral inzicht te geven in de kwaliteit, transparantie en navolgbaarheid van de beoordelingsmethodiek en advisering, zodat kan worden beoordeeld of deze direct bijdraagt aan zorgvuldige besluitvorming.
55	Annulerings regeling	Voor het assessmentcenter missen wij een annuleringsregeling. Gaat u akkoord met de volgende marktconforme regeling: •Kosteloos annuleren tot 5 werkdagen voorafgaand aan het assessment. •Bij annulering tussen 4-3 werkdagen voorafgaand aan het assessment 50%. •Bij annulering tussen 2-1 werkdagen voorafgaand aan het assessment 75%. •Bij annulering op de dag van het assessment of een no-show 100%.	Zie het antwoord op vraag 18. De daar benoemde annuleringsregeling hebben we in de conceptovereenkomst overgenomen.
56	Beschrijven d document, 3.2	Als Kerncompetenties vraagt u opdrachtnemers om onder andere aan te tonen dat zij ervaring hebben met, en dus in staat zijn om, een flink volume uit te voeren én piekbelasting in een kort tijdsbestek aan te kunnen. De inzet van zzp'ers (assessmentpsychologen én acteurs voor rollenspel) als flexibele schil is voor (grote) assessmentdienstverleners altijd gebruikelijk geweest, zeker bij omvangrijke opdrachten en om pieken te kunnen opvangen. Uit uitgebreid juridisch en fiscaal onderzoek naar de implicaties van de wet DBA en VBAR blijkt dat de inzet van zzp'ers bij assessments (bij grootschalige projecten met specificaties zoals in onderhavige aanbesteding) buitengewoon problematisch is. Dat betekent dat de nu gevraagde kerncompetenties niet zullen aantonen of aanbieders daadwerkelijk in staat zullen zijn de gewenste dienstverlening te leveren conform de geldende wet- en regelgeving. Die gaan immers over eerdere opdrachten, toen de inzet van zzp'ers nog een stuk eenvoudiger was. Daardoor kunt u door de huidige formulering van de kerncompetenties niet zeker zijn of de inschrijver ook onder de huidige wettelijke omstandigheden continuïteit in de dienstverlening kan bieden. Om dit risico te ondervangen, adviseren we u om aan de kerncompetenties toe te voegen dat opdrachtnemers de gevraagde aantallen assessments hebben uitgevoerd met medewerkers in loondienst. Kunt u daarmee instemmen en de formulering van de Kerncompetenties daarop aanpassen?	Opdrachtgever heeft kennisgenomen van uw toelichting en de aandachtspunten die u benoemt ten aanzien van de wet DBA/VBAR en de inzet van zzp'ers. Opdrachtgever kan hierop als volgt reageren: * De kerncompetenties zijn bedoeld om vast te stellen of inschrijver aantoonbare ervaring heeft met het uitvoeren van grootschalige en tijdkritische assessmenttrajecten, inclusief het kunnen opvangen van piekbelasting. De kerncompetenties zien daarmee primair op feitelijk gerealiseerde prestaties en organisatorische capaciteit, niet op de destijds gehanteerde arbeidsrechtelijke constructie. * Opdrachtgever erkent dat de juridische en fiscale kaders rondom de inzet van zzp'ers in ontwikkeling zijn en dat dit impact kan hebben op de wijze waarop organisaties hun capaciteit organiseren. Tegelijkertijd verschilt de uitwerking en risicobeheersing hiervan per aanbieder en per organisatie-model. * Het opnemen van een aanvullende eis dat de gevraagde aantallen assessments uitsluitend met medewerkers in loondienst moeten zijn uitgevoerd, acht opdrachtgever niet proportioneel en te beperkend voor de mededinging. Een dergelijke aanscherping zou bepaalde marktpartijen onnodig uitsluiten, terwijl dit niet noodzakelijk is om het doel van de kerncompetenties te bereiken. * Opdrachtgever kiest er daarom voor om de kerncompetenties niet aan te passen. Wel geldt onverkort dat: - opdrachtnemer tijdens de uitvoering van de overeenkomst volledig dient te voldoen aan geldende wet- en regelgeving, waaronder arbeids- en fiscale regelgeving (zoals wet DBA/VBAR); - opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor een rechtmatige en duurzame personele inzet en voor het borgen van continuïteit van de dienstverlening; - opdrachtgever, indien daartoe aanleiding bestaat, hierover nadere afspraken kan maken in de contractfase of tijdens de uitvoering. Opdrachtgever is van oordeel dat met de huidige formulering van de kerncompetenties en de contractuele verplichtingen voldoende wordt geborgd dat de gevraagde capaciteit en continuïteit rechtmatig en verantwoord worden geleverd. De kerncompetenties worden derhalve niet aangepast.
57	Beschrijven d document, 6.5	U heeft de deadline voor indienen nu gesteld op dinsdag 27 januari om 10 uur. Gezien de feitelijk korte doorlooptijd van de aanbesteding vanwege de feestdagen (en vakantieperiode), verzoeken we u de deadline voor inschrijven twee weken te verschuiven naar 10 februari. Kunt u met dat verzoek instemmen?	Zie het antwoord op vraag 2. Nog wel verder onderbouwen adhv minimum termijnen of eventueel toch uitstel overwegen
58	Ontbinding	Bent u bereid op te nemen dat ontbinding alleen plaatsvindt bij objectieve risico's voor nakoming, zoals een negatief KYCresultaat of integriteitsbevindingen, en dat opdrachtnemer in dat geval eerst een redelijke termijn krijgt om een zienswijze te geven of herstelmaatregelen te treffen? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 8; paragraaf Art. 21)	Opdrachtgever is niet bereid artikel 21 van de ARVODI-2025 inhoudelijk te wijzigen of te beperken tot uitsluitend de door u genoemde situaties.. Wel licht opdrachtgever het volgende toe: * Artikel 21 ARVODI-2025 voorziet in een bevoegdheid tot ontbinding bij zwaarwegende omstandigheden die raken aan integriteit, betrouwbaarheid en nakoming. Deze bepaling is bewust ruim en generiek geformuleerd en maakt onderdeel uit van het rijksbrede contractuele kader. * Ontbinding op grond van artikel 21 is geen automatisme. Opdrachtgever past deze bevoegdheid uitsluitend toe wanneer sprake is van objectieve en concrete risico's voor een behoorlijke nakoming van de overeenkomst, waaronder (maar niet uitsluitend) integriteitsrisico's, KYC-bevindingen of andere ernstige omstandigheden. * In de praktijk geldt dat opdrachtgever, conform de beginselen van proportionaliteit en zorgvuldigheid, opdrachtnemer in de gelegenheid stelt om zijn zienswijze te geven en – waar passend – herstelmaatregelen te treffen, tenzij de aard of ernst van de situatie dit redelijkerwijs niet toelaat. * Deze werkwijze volgt reeds uit het algemene bestuursrechtelijke kader en hoeft daarom niet aanvullend contractueel te worden vastgelegd. Het expliciet beperken van de ontbindingsgrond tot een limitatieve opsomming of het vooraf contractueel vastleggen van een hersteltermijn acht opdrachtgever niet wenselijk, omdat dit de noodzakelijke handelingsruimte kan beperken bij ernstige of acute situaties. De ARVODI-2025 wordt derhalve ongewijzigd toegepast.
59	Programma van Eisen	Volstaat aantoonbare psychometrische validatie door een andere onafhankelijke instantie wanneer COTAN-beoordeling nog loopt, en accepteert u recente (maximaal 3 jaar oud) validatiedossiers incl. fairness-analyses? (Beschrijvend document; pagina 13-14; paragraaf 4.2)	Ja, aantoonbare psychometrische validatie door een andere onafhankelijke instantie kan worden ingediend indien een COTAN-beoordeling nog loopt. Ook recente validatiedossiers (maximaal drie jaar oud), inclusief fairness- en biasanalyses, kunnen worden overgelegd. Deze informatie wordt betrokken bij de beoordeling voor zover deze inzicht geeft in de psychometrische kwaliteit, betrouwbaarheid en validiteit van het instrument in relatie tot de in het Beschrijvend document gestelde eisen. Het ontbreken van een afgeronde COTAN-beoordeling leidt op zichzelf niet automatisch tot uitsluiting, mits op andere wijze voldoende wordt aangetoond dat aan de gestelde eisen wordt voldaan.
60	Cultuurwaardevrijheid	Hoe wordt 'cultuurwaardevrijheid' getoetst? Zijn er specifieke meetmethoden of rapportages vereist? (Bijlage E 0 Programma van Eisen; pagina 2; paragraaf Eis 4)	De mate van cultuurwaardevrijheid en fairness van de test kan onder meer blijken uit de testhandleiding, onderliggend (wetenschappelijk) validatieonderzoek en een eventuele COTAN-beoordeling, inclusief de fairnessmatrix. Er zijn geen specifieke meetmethoden of vaste rapportagevormen voorgeschreven. Opdrachtgever toetst de naleving van deze eis primair op basis van de door Inschrijver overgelegde onderbouwing waaruit blijkt dat het instrument aantoonbaar cultuurwaardevrij is ontwikkeld en toegepast.

61	Intellectueel eigendom	Bent u bereid dit artikel aan te passen, zodat eigendomsoverdracht beperkt blijft tot maatwerkresultaten, terwijl opdrachtnemer zijn bestaande intellectuele eigendom behoudt en opdrachtgever een passend gebruiksrecht krijgt voor de overeengekomen doeleinden? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 9; paragraaf 23.1)	Opdrachtgever is niet bereid artikel 23.1 van de ARVODI-2025 aan te passen. Wel wordt ter verduidelijking het volgende opgemerkt: * Artikel 23.1 ARVODI-2025 regelt reeds dat de intellectuele eigendomsrechten op de resultaten van de opdracht (voor zover deze specifiek in het kader van de overeenkomst tot stand komen) aan opdrachtgever toekomen. * De bepaling strekt niet tot overdracht van reeds bestaande intellectuele eigendomsrechten, generieke methodieken, tools, testen, modellen of knowhow van opdrachtnemer. Deze achtergrond-IE blijft bij opdrachtnemer. * Voor zover bij de uitvoering gebruik wordt gemaakt van dergelijke bestaande IE, verkrijgt opdrachtgever daarvoor van rechtswege een gebruiksrecht dat beperkt is tot het gebruik dat noodzakelijk is voor de overeengekomen doeleinden van de overeenkomst. De door u voorgestelde aanpassing zou materieel geen andere uitkomst beogen dan reeds volgt uit de systematiek en uitleg van de ARVODI-2025, maar zou wel afwijken van het rijksbrede standaardcontractuele kader. Dat acht opdrachtgever niet wenselijk. De ARVODI-2025 wordt daarom ongewijzigd toegepast.
62	Gegevensverwerking	Kunt u specificeren welke technische en organisatorische maatregelen worden verlangd voor gegevensverwerking? Is aansluiting bij erkende normen zoals ISO 27001 of NEN-standaarden voldoende? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 4-mei; paragraaf Art. 12)	Met artikel 12 van de ARVODI-2025 wordt beoogd te borgen dat opdrachtnemer passende technische en organisatorische maatregelen treft conform de AVG en algemeen aanvaarde informatiebeveiligingsnormen. De ARVODI schrijft daarbij geen limitatieve of gedetailleerde set maatregelen voor. Op hoofdlijnen verwacht opdrachtgever dat opdrachtnemer maatregelen treft op ten minste de volgende domeinen: * Technische maatregelen, zoals toegangsbeveiliging, authenticatie- en autorisatiebeleid, logging en monitoring, versleuteling van gegevens (in rust en tijdens transport), back-ups en beveiliging van netwerken en systemen. * Organisatorische maatregelen, zoals informatiebeveiligingsbeleid, rol- en verantwoordelijkheidsverdeling, geheimhoudingsverplichtingen, bewustwording en training van medewerkers, procedures voor datalekken en incidentmanagement, en periodieke evaluatie van beveiligingsmaatregelen. Aansluiting bij erkende normen en standaarden, zoals ISO 27001 (en, waar relevant, daaraan gerelateerde normen zoals ISO 27002 of NEN-standaarden), wordt door opdrachtgever als voldoende en passend beschouwd om aan te tonen dat aan deze verplichting wordt voldaan, mits deze normen daadwerkelijk zijn geïmplementeerd en toegepast binnen de organisatie van opdrachtnemer. Opdrachtgever verlangt geen aanvullende certificeringen bovenop wat in de aanbestedingsdocumenten is opgenomen, maar behoudt zich het recht voor om, indien daartoe aanleiding bestaat, nadere toelichting of onderbouwing te vragen over de getroffen maatregelen.
63	Opeisbaarheid boeteclausule	Kunt u bevestigen dat de in artikel 11.6 bedoelde boete niet onmiddellijk opeisbaar is, maar pas verschuldigd is na ingebrekestelling en het verstrijken van een redelijke hersteltermijn, of na een onherroepelijke rechterlijke vaststelling? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 4; paragraaf 11.6)	Nee, opdrachtgever kan niet bevestigen dat de in artikel 11.6 ARVODI-2025 bedoelde boete pas verschuldigd is na ingebrekestelling, het verstrijken van een hersteltermijn of na een onherroepelijke rechterlijke vaststelling. Artikel 11.6 bepaalt dat de boete van rechtswege verschuldigd is indien zich de daarin omschreven situatie voordoet. Dit betekent dat: * geen ingebrekestelling of voorafgaande hersteltermijn is vereist voor het ontstaan van de boeteverplichting; * de boete niet afhankelijk is van een rechterlijke vaststelling om verschuldigd te zijn. Wel geldt daarbij het volgende: * De toepassing van de boetebepaling vindt plaats met inachtneming van de beginselen van proportionaliteit en redelijkheid; * Opdrachtnemer behoudt steeds de mogelijkheid om de rechtmatigheid en proportionaliteit van een opgelegde boete aan de rechter voor te leggen; * De boetebepaling laat onverlet dat opdrachtgever in de praktijk per situatie beoordeelt of en op welke wijze van deze contractuele bevoegdheid gebruik wordt gemaakt. De bepaling uit de ARVODI-2025 wordt derhalve ongewijzigd toegepast.
64	Aansprakelijkheid	Kunt u bevestigen of de genoemde aansprakelijkheidslimieten (maximaal vier keer de opdrachtwaaarde, met een plafond per gebeurtenis en per jaar) ook gelden voor indirecte schade, zoals gevolgschade? Indien ja, kunt u toelichten waarom deze dekking noodzakelijk wordt geacht? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 7; paragraaf Art. 19.2)	Ja, de in artikel 19.2 ARVODI-2025 genoemde aansprakelijkheidslimieten (maximaal viermaal de opdrachtwaaarde, met een plafond per gebeurtenis en per jaar) zien op de totale aansprakelijkheid van opdrachtnemer, en gelden daarmee ook voor indirecte schade, waaronder gevolgschade, voor zover deze niet expliciet is uitgesloten in de overeenkomst. Ter toelichting hierop merkt opdrachtgever het volgende op: * De aansprakelijkheidsregeling in de ARVODI-2025 is een bewuste rijksbrede standaard waarin een evenwicht is gezocht tussen: - het afdekken van reële risico's voor de opdrachtgever bij tekortkomingen in de uitvoering; en - het voorkomen van een onbegrensde of onbeheersbare aansprakelijkheid voor opdrachtnemer. * In deze opdracht kan indirecte schade, zoals gevolgschade, substantiële impact hebben, bijvoorbeeld bij: - onzorgvuldige verwerking van persoonsgegevens; - fouten in assessments die doorwerken in besluitvorming; - continuïteitsproblemen of ernstige kwaliteitsgebreken. Het is daarom noodzakelijk dat dergelijke schade binnen de overeengekomen aansprakelijkheidslimieten onder de dekking kan vallen. * Tegelijkertijd is de aansprakelijkheid gemaximeerd, waardoor sprake is van een voorzienbaar en verzekeraar risico. De limieten zijn afgestemd op wat in de markt gebruikelijk en verdedigbaar wordt geacht voor opdrachten van deze aard en omvang. De aansprakelijkheidsregeling wordt derhalve onverkort en ongewijzigd toegepast.
65	Meerwerk	- Kunt u toelichten hoe wordt vastgesteld welke werkzaamheden 'bij het sluiten van de overeenkomst hadden moeten worden voorzien'? - Wordt hiervoor een objectieve lijst of toetsingskader gehanteerd? - Hoe voorkomt de opdrachtgever dat deze bepaling leidt tot interpretatieverschillen over wat wel of niet onder meerwerk valt? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 5; paragraaf Art. 14.2)	Vaststelling “werkzaamheden die bij het sluiten van de overeenkomst hadden moeten worden voorzien” Met de formulering in artikel 14.2 ARVODI-2025 wordt bedoeld dat werkzaamheden die redelijkerwijs voortvloeien uit de overeengekomen opdracht, de aanbestedingsdocumenten en hetgeen van een professionele opdrachtnemer mag worden verwacht, niet als meerwerk kunnen worden aangemerkt. De toets is daarmee objectief en normatief: wat mocht een zorgvuldig en deskundig opdrachtnemer bij het aangaan van de overeenkomst voorzien, gegeven de uitvraag, scope en context. Objectieve lijst of toetsingskader Er wordt geen limitatieve lijst of vooraf vastgelegd uitputtend toetsingskader gehanteerd. Wel vormt het volgende gezamenlijk het beoordelingskader: * de overeenkomst en bijlagen (waaronder het Beschrijvend document, PvE en prijsopgaveformulier); * de Nota's van Inlichtingen; * de aard en omvang van de opdracht; * gangbare professionele standaarden binnen het werkveld; * hetgeen gebruikelijk is voor vergelijkbare opdrachten. Deze documenten en omstandigheden bieden gezamenlijk een objectieve referentie voor de beoordeling. Voorkomen van interpretatieverschillen Opdrachtgever voorkomt interpretatieverschillen door: * heldere scopeafbakening in de aanbestedingsdocumenten; * het uitgangspunt dat meerwerk altijd vooraf schriftelijk moet worden overeengekomen; * beoordeling van meerwerkverzoeken op basis van redelijkheid, proportionaliteit en transparantie; * overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer voordat tot uitvoering van aanvullende werkzaamheden wordt overgegaan. Artikel 14.2 is bedoeld om te voorkomen dat werkzaamheden die tot de reguliere opdracht behoren alsnog als meerwerk worden gepresenteerd, en niet om eenzijdig of onvoorzien extra verplichtingen op te leggen. De bepaling wordt toegepast binnen de kaders van zorgvuldig contractmanagement.

66	Onderaannemers	Kunt u aangeven of vooraf goedkeuring per functieprofiel mogelijk is, zodat nieuwe onderaannemers sneller kunnen worden ingezet? Hoe verloopt de toetsing van onderaannemers? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 3; paragraaf Art. 6)	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: Voorafgaande goedkeuring per functieprofiel Nee, voorafgaande generieke goedkeuring per functieprofiel voor onderaannemers is niet mogelijk. Toestemming voor inzet van onderaannemers wordt per concrete onderaannemer verleend, conform artikel 6 ARVODI-2025. Dit is noodzakelijk om per onderaannemer te kunnen toetsen of wordt voldaan aan de vereisten ten aanzien van betrouwbaarheid, kwaliteit en compliance. Toetsing van onderaannemers De toetsing verloopt als volgt: * opdrachtnemer dient voorafgaand aan inzet een gemotiveerd verzoek in voor de betreffende onderaannemer; * opdrachtgever toetst onder meer op: - de relevantie en geschiktheid van de onderaannemer voor de beoogde werkzaamheden; - naleving van wet- en regelgeving (waaronder arbeids-, fiscale en privacywetgeving); - eventuele integriteits- en betrouwbaarheidstoetsen (zoals KYC, indien van toepassing); - borging van kwaliteit, geheimhouding en informatiebeveiliging; * opdrachtgever besluit binnen een redelijke termijn, waarbij de voortgang van de opdracht wordt meegewogen. Opdrachtgever onthoudt toestemming niet op onredelijke gronden, mits aan de contractuele voorwaarden is voldaan. Deze werkwijze waarborgt zowel flexibiliteit in de uitvoering als zorgvuldige beheersing van risico's.
67	Vervanging	Kunt u aangeven welke objectieve criteria worden gehanteerd bij het beoordelen van een verzoek tot vervanging van medewerkers? Wordt er een vaste procedure of termijn toegepast? (Bijlage B - ARVODI-2025; pagina 2; paragraaf Art. 4)	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: Objectieve beoordelingscriteria Bij een verzoek tot vervanging van medewerkers als bedoeld in artikel 4 ARVODI-2025 hanteert opdrachtgever de volgende objectieve criteria: * de vervangende medewerker beschikt aantoonbaar over ten minste gelijkwaardige kennis, ervaring en kwalificaties als de te vervangen medewerker; * de vervanging heeft geen negatieve impact op kwaliteit, continuïteit of planning van de dienstverlening; * de vervanging is in overeenstemming met de contractuele afspraken en relevante wet- en regelgeving; * indien van toepassing: behoud van noodzakelijke vertrouwelijkheid, autorisaties en compliance-vereisten. Procedure en termijn Er geldt geen starre, vaste procedure of wettelijke termijn. De werkwijze is als volgt: * opdrachtnemer dient het verzoek tijdig en gemotiveerd in, met onderbouwing van de kwalificaties van de vervangende medewerker; * opdrachtgever beoordeelt het verzoek zo spoedig mogelijk, waarbij de urgentie en impact op de uitvoering worden meegewogen; * opdrachtgever onthoudt zijn toestemming niet op onredelijke gronden, mits aan de genoemde criteria wordt voldaan. Deze aanpak biedt voldoende flexibiliteit om vervanging zorgvuldig én voortvarend af te handelen, zonder de kwaliteit en continuïteit van de opdracht in het geding te brengen.
68	Sancties geheimhouding	Is de boete van €10.000 per gebeurtenis bij schending van geheimhouding een vaste sanctie of kan deze worden gematigd bij geringe overtredingen? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 5; paragraaf Art. 6.2)	De in artikel 6.2 van de Concept Raamovereenkomst opgenomen boete van € 10.000 per gebeurtenis is contractueel opgenomen als vaste boete bij schending van de geheimhoudingsverplichting. Dat neemt niet weg dat: * de toepassing van de boetebepaling door opdrachtgever plaatsvindt met inachtneming van de beginselen van proportionaliteit en redelijkheid; * de aard, ernst en omstandigheden van de overtreding worden meegewogen bij de beoordeling of en in welke mate de boetebepaling wordt ingeroepen; * opdrachtnemer op grond van het burgerlijk recht de mogelijkheid behoudt om de boete door de rechter te laten matigen indien toepassing in een concreet geval tot een kennelijk onaanvaardbaar resultaat zou leiden. De boete fungeert daarmee primair als normerende en preventieve sanctie ter bescherming van vertrouwelijke informatie, en is niet bedoeld om bij geringe of onbedoelde overtredingen zonder nadere afweging onverkort te worden toegepast.
69	Integriteitsverklaring	Wordt een integriteitsverklaring of aanvullende compliance-documentatie verlangd bij verificatie? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 5; paragraaf Art. 5.1)	Bij de verificatiefase wordt geen afzonderlijke integriteitsverklaring of aanvullende compliance-documentatie verlangd, anders dan hetgeen reeds expliciet is voorgeschreven in de aanbestedingsdocumenten. Wel geldt dat: * de in artikel 5.1 van de Concept Raamovereenkomst opgenomen verplichtingen onverkort van toepassing zijn gedurende de looptijd van de overeenkomst; * opdrachtgever zich het recht voorbehoudt om bij concrete aanleiding (bijvoorbeeld signalen die raken aan integriteit, betrouwbaarheid of compliance) nadere informatie of documentatie op te vragen, conform de geldende wet- en regelgeving; * dergelijke verzoeken steeds proportioneel en gemotiveerd zullen zijn. Inschrijvers hoeven derhalve in de verificatiefase geen aanvullende documenten aan te leveren bovenop de reeds gevraagde stukken.
70	Overlegstructuur	Zijn er vaste overlegmomenten of kan Opdrachtgever tussentijds extra overleg afdwingen? Hoe wordt escalatie geregeld als contactpersonen geen bindende bevoegdheid hebben? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 4; paragraaf Art. 4.2-4.3)	Er is in elk geval een jaarlijks overleg. Het jaarlijkse overleg met de LSR heeft geen voorgeschreven vast format, vaste duur of volledig vaststaande inhoud (zie verder het antwoord op vraag 43). Indien Opdrachtgever het nodig acht dat aanvullend overleg benodigd is, kan hij dit van Opdrachtnemer verlangen. Indien wordt afgeweken van contractueel overeengekomen afspraken, dienen deze te worden bekrachtigd door de personen die bevoegd zijn de Overeenkomst te ondertekenen.
71	E-facturatie	Vanaf welk moment geldt e-facturatie verplicht? Wordt een overgangstermijn gehanteerd? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 4; paragraaf Art. 3.5-3.6)	Zie ook het Beschrijvend document, paragraaf 8.3. Op dit moment is nog niet bekend vanaf welk moment e-facturatie mogelijk zal zijn bij de organisatie die het secretariaat van de LSR verzorgt. Het is wel mogelijk dat e-facturatie gedurende de looptijd van de overeenkomst wordt geïmplementeerd. De verplichting tot e-facturatie gaat in vanaf het moment dat dit technisch mogelijk is. Opdrachtnemer zal hiervan tijdig op de hoogte worden gesteld. Indien nodig wordt in overleg een redelijke, doch beperkte, overgangstermijn gehanteerd.
72	Indexatie	Is het toegestaan om naast CAO-index ook andere kostencomponenten (bijv. IT-licenties) te onderbouwen? Hoe wordt een afwijzing van een indexatievoorstel gemotiveerd? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 4; paragraaf Art. 3.3)	Uitsluitend het CBS-indexcijfer "CAO-lonen, contractuele loonkosten en arbeidsduur, categorie M Specialistische zakelijke diensten incl. bijzondere beloningen" is van toepassing op de twee tarieven die in het kader van deze Overeenkomst in rekening kunnen worden gebracht. Andere kostencomponenten, zoals toegenomen kosten voor IT-licenties, mogen worden betrokken bij de onderbouwing van een indexatieverzoek, maar kunnen niet leiden tot toepassing van een aanvullend of afwijkend indexcijfer en evenmin tot een extra verhoging van de tarieven boven de uitkomst van het genoemde CBS-indexcijfer. Een indexatievoorstel kan gemotiveerd worden afgewezen, bijvoorbeeld (niet-limitatief), indien: * een onjuist of niet-toepasselijk indexcijfer wordt gehanteerd; * een hoger indexatiepercentage wordt voorgesteld dan volgt uit het toepasselijke CBS-indexcijfer; * indexatie wordt voorgesteld over een langere periode dan het voorafgaande indexatiejaar; * de onderbouwing van het indexatieverzoek ontbreekt of onvoldoende is; * de dienstverlening in de voorafgaande periode niet conform de overeengekomen afspraken is uitgevoerd.

73	Maximale opdrachtwaarde	Hoe wordt bewaakt dat de maximale waarde van €3.000.000 niet wordt overschreden? Wordt dit vooraf gecommuniceerd bij nieuwe opdrachten? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 4; paragraaf Art. 3.2)	De Opdrachtgever bewaakt de maximale waarde van de Overeenkomst door de uitnutting van de Overeenkomst actief te monitoren, minimaal op jaarbasis en indien nodig frequenter. Indien voorzienbaar wordt dat de maximale opdrachtwaarde van € 3.000.000 (excl. btw) in zicht komt, zal Opdrachtnemer hierover tijdig worden geïnformeerd, zodat hierop kan worden geanticipeerd. Nieuwe opdrachten worden uitsluitend verstrekt zolang de maximale opdrachtwaarde niet is bereikt.
74	Opzegging	Kunt u toelichten onder welke omstandigheden Opdrachtgever gebruikmaakt van de mogelijkheid tot onmiddellijke opzegging bij bereiken van maximale waarde? Wordt een lopende opdracht dan afgerond? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 3; paragraaf Art. 2.5)	De mogelijkheid tot onmiddellijke opzegging is gekoppeld aan het bereiken van de maximale waarde van de Overeenkomst of het moment waarop met het verstrekken van een nieuwe opdracht deze maximale waarde zou worden bereikt of overschreden. De Opdrachtgever anticipeert hierop door de uitnutting van de Overeenkomst actief te monitoren en – indien voorzienbaar – tijdig maatregelen te treffen, waaronder het voorbereiden van een heraanbesteding en het tijdig beëindigen van de Overeenkomst. Lopende opdrachten die rechtsgeldig zijn verstrekt vóór het bereiken van de maximale waarde, worden in beginsel afgerond, voor zover dit niet leidt tot overschrijding van de maximale opdrachtwaarde. Zie ook het antwoord op vraag 73.
75	Wijzigingsprotocol	Is er een formeel wijzigingsprotocol voor afwijkingen, of volstaat een e-mailbevestiging? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 3; paragraaf Art. 1.5)	Er is geen afzonderlijk formeel wijzigingsprotocol van toepassing. Afwijkingen van of wijzigingen op de Overeenkomst dienen schriftelijk te worden vastgelegd, waaronder per e-mail, en zijn uitsluitend geldig indien deze zijn overeengekomen en bekrachtigd door de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van beide partijen.
76	Aanvullende diensten	Hoe wordt bepaald of aanvullende diensten buiten de scope vallen? Is er een standaardprocedure voor schriftelijke toestemming? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 3; paragraaf Art. 1.4)	Onder “aanvullende Diensten” worden in dit verband Diensten verstaan die niet zijn opgenomen in de te sluiten Overeenkomst en daarmee buiten de scope van de Overeenkomst vallen. Indien sprake is van dergelijke andere Diensten, zoals bedoeld in artikel 1.4 van de Concept Raamovereenkomst, maken deze geen onderdeel uit van de Overeenkomst. Of een Dienst binnen of buiten de scope van de Overeenkomst valt, wordt bepaald aan de hand van de omschrijving van de Diensten in de Overeenkomst en bijbehorende documenten. Andere Diensten kunnen uitsluitend worden verricht indien deze vooraf schriftelijk zijn overeengekomen tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer. Van een standaardprocedure anders dan deze schriftelijke vastlegging is geen sprake.
77	Tegenstrijdigheden	Kunt u bevestigen dat bij tegenstrijdigheden tussen documenten de volgorde in art. 1.2 leidend is? Hoe wordt omgegaan met conflicten tussen ARVODI-2025 en de Verwerkersovereenkomst? (Bijlage A - Concept Raamovereenkomst; pagina 2; paragraaf Art. 1.2)	Ja, dit wordt bevestigd. Bij tegenstrijdigheden tussen documenten is de in artikel 1.2 van de Concept Raamovereenkomst opgenomen rangorde leidend, waarbij het eerder genoemde document prevaleert boven het later genoemde document. Indien sprake is van een conflict tussen de ARVODI-2025 en de Verwerkersovereenkomst, geldt de in artikel 1.2 vastgelegde rangorde. Voor zover de Verwerkersovereenkomst specifieke bepalingen bevat die zien op de verwerking van persoonsgegevens, prevaleren deze bepalingen boven de meer algemene bepalingen uit de ARVODI-2025, voor zover en uitsluitend voor zover het die verwerking van persoonsgegevens betreft.
78	Verfiactie	Hoe en wanneer vindt verificatie van referenties plaats? Wordt dit vooraf aangekondigd en welke termijn geldt voor reactie? (Bijlage 4 - Referentieverklaring; pagina 2)	De Opdrachtgever behoudt zich het recht voor om referenties te verifiëren. Deze verificatie kan plaatsvinden na inschrijving, maar vóór voorlopige gunning (dus tijdens de beoordelingsfase). De verificatie wordt niet vooraf aangekondigd aan de inschrijver. Indien voor de verificatie aanvullende informatie of toelichting van de inschrijver noodzakelijk is, zal de Opdrachtgever de inschrijver hiertoe benaderen. In dat geval geldt een reactietermijn van vijf (5) werkdagen, tenzij de aard van het verzoek aanleiding geeft om een andere redelijke termijn te hanteren.
79	Uitwerking	Is er een minimum- of maximaal aantal woorden voor de omschrijving van de referentieopdracht? Mag ondersteunende documentatie worden toegevoegd? (Bijlage 4 - Referentieverklaring; pagina 2)	Er is geen minimum- of maximaal aantal woorden voorgeschreven voor de omschrijving van de referentieopdracht. Uit de omschrijving moet wel duidelijk blijken dat de referentieopdracht voldoet aan de gestelde Eisen. De beschrijving dient bij voorkeur beknopt te zijn en zich te beperken tot informatie die relevant is voor de beoordeling of aan de gestelde Eisen wordt voldaan. Het toevoegen van ondersteunende documentatie is niet vereist en wordt niet betrokken bij de beoordeling.
80	Looptijd	Is het toegestaan dat een referentieopdracht nog loopt, mits behaalde resultaten aantoonbaar zijn? Hoe wordt dit beoordeeld? (Bijlage 4 - Referentieverklaring; pagina 2)	Ja, dit is toegestaan. Een referentieopdracht mag nog lopen, mits de inschrijver aantoonbaar kan maken dat de gevraagde werkzaamheden reeds (deels) zijn uitgevoerd en dat daarbij relevante resultaten zijn behaald die inhoudelijk vergelijkbaar zijn met de uitvraag. De beoordeling vindt plaats op basis van de in de referentieverklaring opgenomen beschrijving en ziet uitsluitend op de reeds uitgevoerde onderdelen en behaalde resultaten. Toekomstige of nog niet gerealiseerde prestaties worden niet betrokken bij de beoordeling.
81	Onderaannemers	Kunt u bevestigen dat het inschakelen van (onder)aannemers voor specifieke deelactiviteiten (zoals proctoring, planningstool of dataverwerking) is toegestaan? Worden er maximale uitbestedingspercentages gehanteerd en welke procedure en criteria gelden voor het verkrijgen van toestemming? Hoe voorkomt de aanbestedende dienst dat deze regels conflicteren met de anti-collusie bepalingen? (Beschrijvend document; pagina 9, paragraaf 2.5 en pagina 28-29, paragraaf 7.6)	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: Inschakelen van (onder)aannemers Ja, het is toegestaan om (onder)aannemers in te schakelen voor specifieke deelactiviteiten zoals proctoring, een planningstool of dataverwerking, mits dit past binnen de kaders van de aanbestedingsdocumenten en de ARVODI-2025. Maximale uitbestedingspercentages Er worden geen vaste of maximale uitbestedingspercentages gehanteerd. Wel blijft opdrachtnemer integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de overeenkomst, de kwaliteit van de dienstverlening en de naleving van alle contractuele verplichtingen. Procedure en criteria voor toestemming Voor inzet van (onder)aannemers geldt de volgende werkwijze: * opdrachtnemer vraagt voorafgaand aan inzet schriftelijk toestemming; * de aanvraag bevat een heldere omschrijving van de werkzaamheden, de rol van de (onder)aannemer en de borging van kwaliteit en compliance; * opdrachtgever toetst onder meer op: - geschiktheid en betrouwbaarheid van de (onder)aannemer; - naleving van wet- en regelgeving (o.a. arbeidsrecht, privacy/AVG, informatiebeveiliging); - geheimhouding en informatiebeveiliging; - het behoud van sturing en verantwoordelijkheid bij opdrachtnemer. Opdrachtgever onthoudt toestemming niet op onredelijke gronden, mits aan deze criteria is voldaan. Verhouding tot anti-collusiebepalingen Opdrachtgever voorkomt conflicten met de anti-collusiebepalingen (par. 7.6) door: * te eisen dat (onder)aannemers niet betrokken zijn geweest bij concurrerende inschrijvingen of, indien wel, dat passende Chinese walls aantoonbaar zijn ingericht; * te toetsen of inzet van (onder)aannemers geen risico's oplevert voor ongeoorloofde informatie-uitwisseling of mededingingsbeperking; * zo nodig voorwaarden te verbinden aan toestemming (bijv. beperkingen in toegang tot informatie). Deze aanpak biedt voldoende flexibiliteit voor uitbesteding van specialistische onderdelen, terwijl integriteit, mededinging en kwaliteit worden geborgd

82	Omvang van de opdracht	Kunt u bevestigen hoe wordt gehandeld als de feitelijke afname (tests/assessments) substantieel afwijkt van de raming (ca. 600 tests en 200 assessments per jaar)? Wordt de maximale opdrachtwaarde van € 3.000.000 (excl. btw) aangepast of is er een mechanisme voor volumecorrecties? (Beschrijvend document; pagina 8-sep; paragraaf 2.5)	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: * De genoemde aantallen (circa 600 tests en 200 assessmentcenters per jaar) betreffen een raming op basis van de huidige inzichten en vormen geen afnamegarantie. * De maximale opdrachtwaarde van € 3.000.000 (excl. btw) betreft een hard plafond voor de totale looptijd van de overeenkomst. Deze maximale waarde wordt niet aangepast indien de feitelijke afname hoger of lager uitvalt dan geraamd. * Er is geen afzonderlijk mechanisme voor volumecorrecties (zoals prijsherziening of staffels bij afwijkende volumes). Afrekening vindt plaats op basis van de daadwerkelijk afgenomen prestaties tegen de overeengekomen eenheidsprijzen. * Indien de feitelijke afname structureel en substantieel afwijkt van de raming, kan dit aanleiding zijn voor overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer over de planning en inzet, maar dit leidt niet automatisch tot aanpassing van prijzen of de maximale opdrachtwaarde. Samenvattend: inschrijvers dienen in hun prijsstelling rekening te houden met mogelijke volumeafwijkingen binnen de kaders van de overeenkomst; de maximale opdrachtwaarde fungeert uitsluitend als financieel plafond en niet als dynamisch bijsturingsinstrument.
83	Contractvoorwaarden	Kunt u bevestigen welke gronden en termijnen gelden voor eenzijdige opzegging na 2 jaar, en of afbouwverplichtingen gelden voor kandidaten in proces? (Beschrijvend document; pagina 8; paragraaf 2.4)	Opdrachtgever kan dit als volgt bevestigen en toelichten: Gronden en termijnen voor eenzijdige opzegging * De overeenkomst heeft een vaste looptijd van twee jaar. * Na afloop van deze vaste periode kan opdrachtgever de overeenkomst eenzijdig opzeggen, zonder dat daarvoor specifieke inhoudelijke gronden vereist zijn. * De eerste mogelijke opzegdatum is 1 juli 2028. * Opdrachtgever hanteert daarbij een opzegtermijn van minimaal zes maanden, conform paragraaf 2.4 van het Beschrijvend Document. Deze opzegmogelijkheid staat los van ontbinding op grond van tekortkomingen of bijzondere omstandigheden (zoals geregeld in de ARVODI). Afbouwverplichtingen bij lopende kandidaten * Indien opdrachtgever gebruikmaakt van de opzegmogelijkheid, geldt dat lopende trajecten en kandidaten die zich aantoonbaar in het assessmentproces bevinden op zorgvuldige wijze worden afgehandeld. * Opdrachtnemer wordt geacht deze trajecten ordentelijk af te ronden, tenzij opdrachtgever expliciet anders besluit. * Voor deze afbouw geldt dat: - uitsluitend werkzaamheden worden verricht die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor afronding; - afrekening plaatsvindt op basis van de overeengekomen prijzen voor daadwerkelijk geleverde prestaties. Samengevat: opzegging na twee jaar kan zonder specifieke gronden, met een opzegtermijn van zes maanden, waarbij opdrachtgever zorgdraagt voor een zorgvuldige afwikkeling van lopende assessmenttrajecten.
84	Recruitment systeem	Kunt u de technische specificaties (API/standaarden, authenticatie, datavelden) delen voor de beoogde koppeling met het recruitmentsysteem, en of hiervoor test-omgevingen beschikbaar zijn? (Beschrijvend document; pagina 8; paragraaf 2.2)	Dit voert voor nu te ver, we willen dit onderzoeken in de implementatiefasie. Zie in dit verband ook de vragen en antwoorden onder 27 en 37.
85	Overige dienstverlening	Hoe worden ongevraagde adviezen formeel behandeld (acceptatie-/afwijzingsprocedure) en worden procedurewijzigingen vastgelegd in een wijzigingsprotocol? (Beschrijvend document; pagina 7-aug; paragraaf 2.2)	Ongevraagde adviezen worden formeel behandeld door de LSR, die deze in behandeling neemt en beoordeelt op relevantie en toepasbaarheid. Indien het advies kan worden geaccepteerd, volgt een formele acceptatieprocedure waarbij de betrokken partijen worden geïnformeerd. Bij afwijzing wordt een gemotiveerde terugkoppeling gegeven. Voor adviezen die leiden tot beleidswijzigingen geldt een uitgebreider traject, waarbij meerdere belanghebbenden worden betrokken en de wijzigingen zorgvuldig worden getoetst. Procedurewijzigingen worden vastgelegd in een wijzigingsprotocol, waarin de stappen, verantwoordelijkheden en communicatie-uitingen duidelijk zijn beschreven, zodat transparantie en consistentie gewaarborgd zijn.
86	Overige dienstverlening	Kunt u leerdoelen voor frame-of-reference- en selectievaardighedentrainingen (2x dagdeel p/j) specificeren en gelden evaluatie-/certificeringseisen? (Beschrijvend document; pagina 7-aug; paragraaf 2.2)	Tijdens de frame-of-reference training worden de selecteurs getraind in hun oordeelsvorming die plaatsvindt na het gestructureerde interview. Aan de hand van de verschillende gedragsankers per competentie komt de selecteur tot een score. Om uniformiteit te waarborgen zijn deze frame-of-reference trainingen bedoeld. Tijdens de training gesprekstechnieken en selectievaardigheden worden de algemene gesprekstechnieken mbt het gestructureerde interview getraind. Er geldt geen certificeringseis.
87	Data & privacy	Volstaat pseudonimisering van de data? (Beschrijvend document; pagina 7-aug; paragraaf 2.2)	Pseudonimisering volstaat wanneer het voldoende is om de directe identificatie van personen te voorkomen.
88	Data & privacy	Kunt u het exacte exportformat (schema/velden) en frequentie voor de geanonimiseerde data (xml) specificeren? (Beschrijvend document; pagina 7-aug; paragraaf 2.2)	Het gepseudonimiseerd bijhouden van de scores van kandidaten vindt minimaal één keer per vier jaar plaats. De aanlevering van deze gegevens geschiedt in XML. Het gaat hierbij om de scores van de kandidaat op de AT en de verschillende onderdelen van het assessmentcenter. Het exacte exportformat kunnen wij niet delen.
89	Programma van Eisen	Kunt u de exact gebruikte normgroep(en) en cut-offs voor 'bovengemiddeld academisch niveau' specificeren, en of uitzonderingen/second opinion mogelijk zijn? (Beschrijvend document; pagina 7; paragraaf 2.2)	Van belang is dat de door u gehanteerde academische normgroep representatief is voor de doelgroep. Een nadere specificering van een of meerdere normgroep(en) en cut-offs voor 'bovengemiddeld academisch niveau' kunnen we hier niet geven. Uitzonderingen of second opinions zijn niet mogelijk.
90	Profiel	We begrijpen dat het op dit moment niet mogelijk is om de impact te bepalen van de nieuwe profielen en de inrichting van de r(h)io-opleidingen, maar de aanstaande wijzigingen brengen onzekerheid met zich mee voor de uiteindelijke opdrachtnemer. Kunt u aangeven hoe het proces eruit zal zien als bijvoorbeeld blijkt dat de test en/of het assessment niet meer aansluit bij de profielen en/of de opleidingen? (Beschrijvend document; pagina 7; paragraaf 2)	Aan de hand van het gewijzigde competentieprofiel zal Opdrachtgever in samenwerking met Opdrachtnemer nagaan of en welke onderdelen van het assessmentcenter moeten worden herzien. Opdrachtnemer doet in het geval van een noodzaak tot wijziging een voorstel waar Opdrachtgever wel of niet mee akkoord gaat. Uitgangspunt is dat het assessmentcenter zo veel mogelijk aansluit op de dienstverlening zoals overeengekomen in de aanbesteding.
91	Contractvoorwaarden	Kunt u het beoogde e-factuurformaat (UBL/Peppol) en validatie-eisen vooraf delen, en bevestigen dat de betalingstermijn start na ontvangst van een correcte factuur? (Beschrijvend document; pagina 30; paragraaf 8.3)	Informatie over e-facturatie, waaronder het gebruik van gangbare standaarden zoals UBL en het Peppol-netwerk, is beschikbaar via de landelijke voorzieningen voor e-facturatie van de overheid. Nadere specificaties over het exacte e-factuurformaat en eventuele validatie-eisen worden verstrekt op het moment dat e-facturatie feitelijk kan worden toegepast door de organisatie die het secretariaat van de LSR verzorgt. Conform artikel 16.1 van de ARVODI-2025 wordt bevestigd dat de betalingstermijn van 30 dagen ingaat na ontvangst van een correcte factuur.
92	Data & privacy	Kunt u bevestigen dat Opdrachtgever Verwerkingsverantwoordelijke is en dat Opdrachtnemer Verwerker is conform art.28 AVG, en dat geen gezamenlijke verantwoordelijkheid ontstaat? Wordt van Opdrachtnemer verwacht dat hij een eigen verwerkingsregister en DPIA-ondersteuning levert? (Beschrijvend document; pagina 30; paragraaf 8.1; Bijlage C art. 2.2 en 8.1)	Wij gaan uit van een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijkheid, zie verder het antwoord op vraag 45. Indien en voor zover een DPIA is vereist, levert de Opdrachtnemer de benodigde informatie en medewerking die redelijkerwijs mag worden verwacht

93	Overeenkomst Rijksvoorwaarden	Aangezien er geen afnameverplichting geldt, kunt u toelichten welke minimumafname of gebruikersscenario's u in de praktijk verwacht? (Beschrijvend document; pagina 30; paragraaf 8.1)	Opdrachtgever kan dit als volgt toelichten: * Er geldt geen minimumafnameverplichting. De overeenkomst voorziet in flexibiliteit om de dienstverlening af te nemen naar behoefte. * De in het Beschrijvend document genoemde volumes (onder meer circa 600 tests en 200 assessmentcenters per jaar) zijn bedoeld als indicatieve gebruikersscenario's op basis van historische gegevens en huidige inzichten. Deze scenario's dienen inschrijvers uitsluitend om: - een reëel beeld te krijgen van de aard, spreiding en piekbelasting van de opdracht; - hun organisatie, capaciteit en prijsstelling hierop te kunnen afstemmen. * In de praktijk verwacht opdrachtgever dat: - de afname kan fluctueren per jaar en per periode; - sprake kan zijn van piekmomenten waarin relatief veel kandidaten in korte tijd worden aangemeld; - de feitelijke afname afhankelijk is van externe factoren (zoals instroom, beleidskeuzes en organisatorische ontwikkelingen). * Aan de geschetste scenario's kunnen geen rechten worden ontleend. Zij vormen geen garantie en geen ondergrens, maar geven uitsluitend een realistische bandbreedte van het te verwachten gebruik. Samengevat: inschrijvers dienen rekening te houden met variabele afname zonder minimumgarantie, waarbij de beschreven scenario's bedoeld zijn als praktische indicatie en niet als contractuele toezegging.
94	Procedure & juridisch	Kunt u bevestigen dat de 20 kalenderdagen vervaltermijn uitsluitend via dagvaarding in kort geding wordt veiliggesteld, en of een voorafgaande 'bezwaarbrief' via TenderNed vereist is? (Beschrijvend document; pagina 23-24; paragraaf 6.11)	Wij bevestigen dat een Inschrijver die bezwaar heeft tegen (de motivering van) de gunningsbeslissing, ter veiligstelling van zijn rechten binnen 20 kalenderdagen na dagtekening van de gunningsbeslissing een kort geding aanhangig dient te maken tegen de Staat. Conform paragraaf 6.11 van het Beschrijvend document wordt inschrijvers verzocht hun bezwaar voorafgaand aan het starten van een kort geding kenbaar te maken via de berichtenmodule van TenderNed aan de contactpersoon. Een dergelijke kennisgeving laat de vervaltermijn onverlet en is geen voorwaarde voor het aanhangig maken van een kort geding.
95	Procedure & juridisch	Welke criteria hanteert u voor toewijzing van vertrouwelijkheid aan vragen/antwoorden, en publiceert u een samenvatting zonder gevoelige details? (Beschrijvend document; pagina 21-22; paragraaf 6.6)	Een inschrijver dient bij het stellen van een vraag expliciet aan te geven dat deze vertrouwelijk is en daarbij te motiveren waarom vertrouwelijke behandeling noodzakelijk is. De Opdrachtgever beoordeelt per geval of de gegeven motivering aannemelijk maakt dat openbaarmaking schade kan toebrengen aan de gerechtvaardigde economische belangen van de inschrijver of anderszins niet verenigbaar is met een zorgvuldige aanbestedingsprocedure. Indien niet expliciet wordt aangegeven dat een vraag vertrouwelijk dient te worden behandeld, wordt deze niet als zodanig aangemerkt en kan de vraag (geanonimiseerd) worden gepubliceerd, conform paragraaf 6.6 van het Beschrijvend document. Voor zover vragen (of delen daarvan) als vertrouwelijk worden aangemerkt, behoudt de Opdrachtgever zich het recht voor om in overleg met de vraagsteller een geanonimiseerde of samengevatte weergave te publiceren, waarbij geen vertrouwelijke of concurrentiegevoelige informatie wordt gedeeld.
96	Planning & doorlooptijd	Indien de eerste Nota van Inlichtingen minder dan 10 dagen voor sluiting verschijnt, wordt de inschrijftermijn dan verlengd? Zo nee, onder welke omstandigheden wel? (Beschrijvend document; pagina 21; paragraaf 6.5-6.6)	Het publiceren van de eerste Nota van Inlichtingen leidt niet tot een wijziging van de inschrijvingstermijn. Tussen de tweede Nota van Inlichtingen en het sluiten van de inschrijvingstermijn wordt altijd een termijn van minimaal 10 kalenderdagen aangehouden. Indien de tweede Nota van Inlichtingen later wordt gepubliceerd, schuift de inschrijvingstermijn automatisch mee zodat deze minimale termijn wordt geborgd.
97	Planning	De publicatie van de Nota van Inlichtingen valt vlak voor de kerstperiode (24 december). Gezien de beperkte bezetting tijdens de feestdagen achten wij de huidige deadline van 7 januari voor het indienen van vragen niet realistisch. Ook voor het zorgvuldig uitwerken van de inschrijving is deze periode ongunstig. Bent u bereid de termijn voor de tweede vragenronde en de daaropvolgende inschrijvingsperiode met twee weken te verlengen, zodat er voldoende tijd is voor een kwalitatieve voorbereiding? (Beschrijvend document; pagina 20; paragraaf 6.5)	Zie het antwoord op vraag 2
98	Prijs	Welke objectieve criteria hanteert u bij het labelen van een inschrijving als manipulatief of abnormaal laag, en welke toelichting verwacht u? (Beschrijvend document; pagina 19; paragraaf 5.5)	De beoordeling of sprake is van een mogelijk manipulatieve of abnormaal lage inschrijving vindt plaats conform paragraaf 5.5 van het Beschrijvend document en is gebaseerd op objectieve en verifieerbare signalen, die samenhangen met de aard van de inschrijving. Daarbij kan onder meer worden gekeken naar (niet-limitatief): * een inschrijfprijs die significant afwijkt van de overige inschrijvingen of van de raming; * interne inconsistenties tussen prijs en aangeboden aanpak, inzet of kwaliteit; * aannames of uitgangspunten die naar het oordeel van de Opdrachtgever niet realistisch of niet uitvoerbaar lijken binnen de gestelde eisen. Indien de Opdrachtgever een Inschrijving als mogelijk manipulatief of abnormaal laag aanmerkt, kan de inschrijver worden verzocht een toelichting te verstrekken. Deze toelichting dient concreet en onderbouwd inzicht te geven in de opbouw van de inschrijving en gemotiveerd toe te lichten waarom, ondanks de designaleerde aandachtspunten, geen sprake is van een manipulatieve of abnormaal lage inschrijving en de inschrijving uitvoerbaar en conform de eisen is.
99	Prijs	Kunt u toelichten waarom €1.800 als minimumprijs per assessmentcenter 'niet realistisch' wordt geacht, en welke kostencomponenten verplicht zijn inbegrepen? (Beschrijvend document; pagina 18-19, paragraaf 5.3 en pagina 16; paragraaf 4.5)	De ondergrens van € 1.800 per assessmentcenter is vastgesteld op basis van bij de Opdrachtgever bekende prijzen voor vergelijkbare assessment(centers), in samenhang met de aard en omvang van de opdracht, de gestelde kwaliteitseisen en het te verwachten afnamevolume. Bij deze beoordeling is rekening gehouden met het feit dat in de prijs per assessmentcenter alle kosten dienen te zijn verdisconteerd die noodzakelijk zijn voor een correcte en volledige uitvoering van het assessmentcenter. Gelet op deze kostencomponenten en het verwachte volume acht de Opdrachtgever een prijs lager dan € 1.800 per assessmentcenter niet realistisch. Het hanteren van deze ondergrens draagt tevens bij aan een zuivere prijsbeoordeling, doordat wordt voorkomen dat de prijscomponent onevenredig wordt beïnvloed door inschrijvingen die niet uitvoerbaar of niet marktconform zijn. Zie ook de antwoorden op vragen 41 en 42.
100	Data & privacy	Hoe wordt het inzage- en blokkeringsrecht praktisch ingericht conform art.8 van de Verwerkersovereenkomst (bijstand Betrokkene)? Wordt een standaardprocedure of termijn gehanteerd? (Beschrijvend document; pagina 16; paragraaf 4.4 en Bijlage C art. 8)	De uitoefening van het inzage- en blokkeringsrecht van betrokkenen vindt plaats conform de toepasselijke bepalingen uit de AVG en de aanverwante wet- en regelgeving. De Opdrachtnemer verleent hierbij, op verzoek van de Opdrachtgever, tijdig en adequaat bijstand bij het afhandelen van verzoeken van betrokkenen. De praktische inrichting van deze bijstand wordt afgestemd op de aard van het verzoek. De wettelijke termijnen uit de AVG zijn leidend. Indien nodig worden in overleg nadere afspraken gemaakt over de uitvoering.
101	Gunning & beoordeling	Tellen voetnoten en literatuurverwijzingen mee in de 6.000 woorden, en mag ondersteunende methodedocumentatie als separate bijlage buiten de limiet? (Beschrijvend document; pagina 16; paragraaf 4.4)	Ja, alle woorden in uw inschrijving tellen mee in de 6.000 woorden. Anders dan de als bijlagen gevraagde voorbeeldrapportages is aanvullende documentatie niet toegestaan. Zie ook het antwoord op vraag 118
102	Rapportage & kwaliteit	Bestaat er een formeel proces voor second opinion bij onenigheid over uitkomsten, en wat is de impact op planning en oplevering? (Beschrijvend document; pagina 15-16; paragraaf 4.4)	Bij onenigheid over de uitkomsten, kan een kandidaat om toelichting vragen bij Opdrachtnemer. Aanvullend kan de kandidaat een reflectie schrijven. Er is geen formeel proces voor een second opinion. Wanneer de kandidaat het niet eens met het oordeel, is de keuze aan kandidaat om de procedure wel of niet voort te zetten.

103	Data & privacy	Welke minimumstandaarden verwacht u voor beveiliging van de online testomgeving en sluiten deze aan op de Verwerkersovereenkomst? Volstaat ISO 27001? (Beschrijvend document; pagina 15, paragraaf 4.4; pagina 30, paragraaf 8.1)	Zie ook het antwoord op vraag 62. Opdrachtnemer dient passende technische en organisatorische maatregelen te treffen voor de beveiliging van de online testomgeving. Deze maatregelen dienen ten minste te waarborgen: * vertrouwelijkheid, integriteit en beschikbaarheid van persoonsgegevens en testdata; * bescherming tegen ongeautoriseerde toegang, datalekken en manipulatie van testresultaten; * een adequaat autorisatie- en authenticatiemechanisme; * logging en monitoring van toegang tot de testomgeving; * beveiligde gegevensoverdracht en -opslag. Een geldige ISO 27001-certificering wordt gezien als een belangrijke basis voor het informatiebeveiligingsniveau, maar ontslaat de Opdrachtnemer niet van de verplichting om – waar nodig – aanvullende maatregelen te treffen die voortvloeien uit de aard van de verwerkingen en de risico's daarvan.
104	Programma van Eisen	Welke accommodaties verwacht u bij visuele/fysieke beperkingen en hoe wordt dit getoetst op fairness? (Beschrijvend document; pagina 15; paragraaf 4.4)	Opdrachtgever verwacht van Opdrachtnemer een beschrijving van aanpassingen van de test bij visuele/fysieke beperkingen en de invloed die deze aanpassingen hebben ten opzichte van de uitslagen van de reguliere test.
105	Planning	Kunt u toelichten welke spreiding en exacte windows per ronde worden gehanteerd, en of alternatieve planningsscenario's mogelijk zijn bij gelijktijdige pieken en/of uitloop? (Beschrijvend document; pagina 15; paragraaf 4.4)	De analytische test kan het gehele jaar door worden ingepland. Deze wordt door kandidaten voorafgaand aan de procedure gemaakt. Het assessment dient in een window van 2 weken (van aanmelding tot rapportge) te worden ingepland tijdens de lopende procedure, hier is geen uitloop in mogelijk.
106	Programma van Eisen	Bestaat er een voorgeschreven beslisregel (gewichtsfactoren) voor het combineren van test- en assessmentresultaten tot de eindscore, of laat u dit geheel aan de aanbieder? (Beschrijvend document; pagina 14-15, paragraaf 4.3 en pagina 7, paragraaf 2.2)	Dit laten we - in deze fase - geheel aan de aanbieder. Na gunning zal hier nader overleg over zijn. Zie ook vraag 48.
107	Rapportage & kwaliteit	Kunt u bevestigen dat beslisregels (cut-offs, weging, integratie) expliciet in rapportages moeten worden opgenomen en of er een sjabloon beschikbaar is? (Beschrijvend document; pagina 13-15; paragraaf 4.2 en 4.3)	Er is nog geen sjabloon beschikbaar. De rapportage dient begrijpelijk en zover mogelijk transparant te zijn. Zie ook vraag 48. Niet het volledige besliskader hoeft in het rapport te zijn opgenomen.
108	Programma van Eisen	Kunt u specificeren welke fairness-indicatoren leidend zijn (bijv. DIF/impact, onderrepresentatie) en welke compenserende maatregelen u aanvaardt? (Beschrijvend document; pagina 13-14; paragraaf 4.2)	De 'fairness matrix's' zoals die door de COTAN wordt gehanteerd, biedt hierbij een kader.
109	Gunning & beoordeling	Wat is de exacte ondergrens voor 'voldoende' per subgunningscriterium, en is verduidelijking toegestaan wanneer één onderdeel net onvoldoende scoort? (Beschrijvend document; pagina 13, paragraaf 4.1; pagina 17-18, paragraaf 5.2)	De ondergrens voor het oordeel 'voldoende' per (sub)gunningscriterium is vastgelegd in het beoordelingsmodel zoals opgenomen in paragraaf 5.2 van het Beschrijvend document. Een inschrijving dient per subgunningscriterium ten minste aan deze kwalificatie te voldoen om voor gunning in aanmerking te komen. Indien één onderdeel binnen een (sub)gunningscriterium als onvoldoende wordt beoordeeld, kan dit ertoe leiden dat het betreffende (sub)gunningscriterium als geheel niet als voldoende wordt aangemerkt. Het is niet toegestaan om na inschrijving verduidelijkingen, aanvullingen of herstel toe te staan om een (sub)gunningscriterium dat als onvoldoende is beoordeeld alsnog naar een voldoende te brengen. Dit zou in strijd zijn met het gelijkheids- en transparantiebeginsel.
110	Capaciteit	Hoe wordt 'voldoende beschikbaarheid' gemeten bij piekbelasting? (Beschrijvend document; pagina 12; paragraaf 3.2)	Onder "voldoende beschikbaarheid" wordt verstaan dat de inschrijver voldoet aan de in paragraaf 3.2 van het Beschrijvend document opgenomen geschiktheidseis, waaronder de beschikbaarheid van minimaal het daarin genoemde aantal bevoegde psychologen. Deze geschiktheidseis geldt onverkort, ook in perioden van piekbelasting. Er wordt geen afzonderlijke of aanvullende norm gehanteerd voor piekbelasting. Het is aan de inschrijver om, mede gelet op het verwachte volume en mogelijke piekmomenten, de personele inzet zodanig te organiseren dat te allen tijde aan deze eis wordt voldaan en de dienstverlening conform de overeenkomst kan worden uitgevoerd.
111	Kwalificaties psychologen	Is inzet van kandidaat-psychologen onder supervisie toegestaan? (Beschrijvend document; pagina 12; paragraaf 3.2)	Nee, dit is niet akkoord. Zie ook het antwoord op vraag 11.
112	Programma van eisen, Eis 39, Certificering	Kunt u aangeven hoe een tool ISO 9001 gecertificeerd kan zijn? ISO 9001 ziet immers vooral toe op proces en kwaliteitsborging? Als dit een omissie betreft verzoekt opdrachtnemer om dit gedeelte van de eis te schrappen.	ISO 9001-certificering ziet inderdaad op het kwaliteitsmanagementsysteem van een organisatie en niet op een afzonderlijke tool of applicatie. Met de eis wordt dan ook bedoeld dat de Opdrachtnemer beschikt over een geldige ISO 9001-certificering waarbinnen de ontwikkeling, het beheer en het gebruik van de betreffende tool en bijbehorende processen zijn geborgd. Er wordt niet bedoeld dat de tool als zodanig afzonderlijk ISO 9001-gecertificeerd moet zijn. De eis betreft derhalve geen omissie en blijft ongewijzigd van kracht.
113	Programma van eisen, eis 22, Online toegang	Opdrachtnemer vraagt zich af of de tool niet juist ook 's avonds beschikbaar dient te zijn voor kandidaten zodat zij op een eigen moment de toets kunnen maken? Zo ja bent u bereid deze eis te schrappen?	De planningstool is bedoeld voor het inplannen van de test, dit kan tijdens kantooruren. De eis sluit overigens beschikbaarheid buiten kantooruren niet uit. Zie ook de beantwoording van vraag 24 m.b.t. het proces van aanmelden. Eis 22 wordt niet geschrapt. In de tekst wordt wel "tool" verduidelijkt tot "planningstool" Bijlage E is hierop aangepast en als versie 2.0 toegevoegd aan de aanbestedingsdocumenten in TenderNed.
114	Programma van eisen, eis 20, Integratie	Opdrachtnemer twijfelt nu en verifieert graag: Klopt het dat u in basis gebruik wenst te maken van de (planning) software van leverancier maar de optie open houdt om dit gekoppeld via uw eigen systeem in de toekomst te kunnen?	Dit klopt, maar Opdrachtgever staat open voor (constructieve) alternatieven.
115	Programma van eisen, eis 17, Compatibiliteit	Welke besturingssystemen en browsers gebruikt u? Door dit te beantwoorden kan opdrachtnemer bepalen of dit inderdaad van toepassing is.	Zie het antwoord op vraag 15
116	Programma van eisen, eis 9, Beslisregels	Mag opdrachtnemer er van uitgaan dat dit plaatsheeft na de gunning en zo niet waar verwacht u dit terug te vinden in de aanbieding?	Van Opdrachtnemer wordt vooraf verwacht om die beslisregels aan te leveren. U wordt gevraagd deze inzichtelijk te maken in uw toelichting bij de subgunningscriteria voor kwaliteit 1 en 2 (zie Beschrijvend document paragraaf 4.2 en 4.3). Na gunning zal hier overleg over zijn die tot aanpassingen van die beslisregels kunnen leiden. Zie ook vragen 4 en 48.
117	Programma van eisen, eis 5 + 13, COTAN	U schrijft: "Of anders door een andere erkende en vergelijkbare instantie waarbij hetzelfde dan wel zeer vergelijkbare beoordelingskaders zijn gehanteerd". Kunt u een tweetal voorbeelden noemen van een dergelijke organisatie?	Wij willen hierin niet voorschrijvend zijn. In het pakket van eisen wordt gesproken over dezelfde dan wel zeer vergelijkbare beoordelingskaders als die COTAN hanteert. Het is aan Opdrachtnemer om aan te tonen in hoeverre dit het geval is en wat de beoordeling is.
118	Beschrijvend document, pagina 16, 4.4 (6000 woorden)	Graag wijzen wij opdrachtgever er op dat woorden tellen in MS word niet sluitend is. Bijvoorbeeld de woorden in een afbeelding .jpg worden niet meegeteld. Wij adviseren daarom om niet het aantal woorden in MS Word te tellen maar om de eenvoudige pagina telling aan te houden. Zo voorkomt u potentiële misverstanden of handmatige mistellingen (in bijvoorbeeld de .jpg onderdelen). Gaat u hiermee akkoord en zo ja, kunt u dan het aantal pagina's aangeven alsmede het gewenste lettertype/grootte en regelafstand per wensvraag?	De Opdrachtgever onderkent dat het tellen van woorden in MS Word beperkingen kent, bijvoorbeeld ten aanzien van tekst die is opgenomen in afbeeldingen. Dit neemt niet weg dat de woordlimiet zoals opgenomen in het Beschrijvend document leidend blijft. De inschrijver is zelf verantwoordelijk voor het opstellen van de inschrijving op een zodanige wijze dat de inhoud binnen de gestelde woordlimiet blijft. Het opnemen van tekst in afbeeldingen of andere vormen die de woordtelling omzeilen, wordt niet toegestaan en kan leiden tot het buiten beschouwing laten van die onderdelen of tot ongeldigverklaring van de inschrijving. De Opdrachtgever ziet geen aanleiding om over te stappen op een paginalimiet of om aanvullende eisen te stellen aan lettertype, lettergrootte of regelafstand. De bestaande voorschriften blijven ongewijzigd van kracht.

119	Beschrijven d document, pagina 12, Onderwijs en beroepskwalificaties	U schrijft: "U beschikt over, voldoende, minimaal 8 psychologen...". Klopt onze aanname dat u hier eigenlijk bedoelde: U beschikt over tenminste 8 Psychologen NIP die gelijktijdig inzetbaar zijn voor ons in piekperiodes?	Nee, dit is niet het geval. Opdrachtnemer dient er wel zorg voor te dragen om tijdens de selectierondes te beschikken over voldoende personeel om tot maximaal 50 assessmentcenters van aanmelding tot rapportage binnen 2 weken te kunnen uitvoeren (zie kwaliteit 3, punt 2). Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
120	Beschrijven d document, pagina 8, Implementatiefase	U geeft aan in de implementatiefase te willen onderzoeken of een vergaande koppeling tussen het systeem van inschrijver en uw recruitment systeem mogelijk is. Wat is de naam van uw recruitmentsysteem? Wellicht kan inschrijver hier al een voorstel op doen?	Zie de antwoorden op vraag 13 en 37. De mogelijkheden om de planningstool aan te sluiten op ons recruitmentsysteem onderzoeken we tijdens de implementatieperiode. Wij willen hier geen voorstel op ontvangen.
121	Beschrijven d document, pagina 6, de omschrijving van de opdracht	U beschrijft een eenzijdige mogelijkheid tot opzegging. Dit is niet gebruikelijk noch wenselijk in de markt en zorgt voor een ongelijke verhouding in wat opdrachtnemer verder ervaart als een prettig en goed functionerend partnerschap. Gaat u akkoord met een wijziging in: "Zodra beide partijen akkoord zijn kan de overeenkomst in onderling overleg worden verlengd met 12 maanden."?	Nee, hiermee wordt niet akkoord gegaan. In de aanbestedingsstukken is bewust gekozen voor een vaste looptijd van twee jaar met een maximale looptijd van vier jaar, zonder verlengingsopties, maar met een eenzijdige opzeggingsmogelijkheid voor Opdrachtgever na de vaste periode. Het opnemen van wederzijdse opzeggingsmogelijkheden biedt onvoldoende zekerheid voor Opdrachtgever en pas niet bij de aard en het karakter van deze Raamovereenkomst. Dit leidt niet tot wijziging van de aanbestedingsstukken.
122	Bijlage C, Concept 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?	Wij zijn het eens met de constatering dan zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer verwerkingsverantwoordelijke is en verwachten nadere afspraken hierover in een overeenkomst tussen gezamenlijk verwerkingsverantwoordelijken vast te leggen. Zie het antwoord op vraag 45.
123	Bijlage 4, Referentieverklaring	Gaat opdrachtgever ermee akkoord als inschrijver LSR/SSR zelf als referent gebruikt voor deze opdracht?	Ja, dit is akkoord.
124	Eis 8 - Samenhang	In eis 8 is opgenomen dat de opdrachtnemer zorgt dat de samenhang tussen de te gebruiken instrumenten en de te toetsen competenties inzichtelijk is, en dat deze samenhang wordt onderbouwd met relevante (wetenschappelijke) literatuur. Wat verstaat u concreet onder 'samenhang'? Gaat het hierbij bijvoorbeeld om: 1. een expliciete koppeling tussen competenties en meetinstrumenten (competentie–instrument-matrix)? 2. Samenhang tussen verschillende instrumenten onderling (complementariteit en overlap) 3. Samenhang tussen testresultaten, observaties en het uiteindelijke advies? Ten behoeve van een objectieve beoordeling ontvangen wij graag uw toelichting.	Zie ook vragen 47 en 49 waarin de betreffende samenhang ook terugkomt. De door u benoemde 3 beschrijvingen van 'samenhang' sluiten hier op aan.
125	Eis 12 - Cultuurwaardevrij	In eis 12 is opgenomen dat de onderdelen van het assessmentcenter "aantoonbaar zo veel mogelijk cultuurwaardevrij en fair" moeten zijn. 1. Wat verstaat u in deze context onder 'cultuur'? Doelt de opdrachtgever hierbij bijvoorbeeld op: taal- en opleidingsachtergrond, sociaal-culturele achtergrond, nationale of etnische achtergrond en/of andere contextuele factoren? 2. Welke vormen van bias of ongelijkheid acht u in het bijzonder relevant bij de beoordeling van cultuurwaardevrijheid en fairness binnen het assessmentcenter?	Vraag 1: zie het antwoord op vraag 108 Vraag 2: Er zijn geen specifieke vormen van bias of ongelijkheid die Opdrachtgever bijzonder relevant acht.
126	Eis 14 - Handleiding	In Eis 14 is opgenomen dat de opdrachtnemer "te allen tijde een actuele handleiding van de onderdelen van het assessmentcenter ter beschikking stelt." 1. Voor welke doelgroep is deze handleiding bedoeld? 2. Wat is het doel van deze handleiding?	Deze handleiding is bedoeld voor de LSR. De handleiding wordt in eerste instantie betrokken bij de beoordeling van het assessment center zoals dat door opdrachtnemer wordt aangeboden. In tweede instantie dient het als naslagwerk.
127	Analytische test	In het beschrijvend document wordt aangegeven dat de Landelijke Selectiecommissie (LSR) bij de selectie van rechters en raadsheren in opleiding gebruikmaakt van een analytische test die uitsluitend het verbale redeneervermogen meet. In de psychometrische praktijk is het gebruikelijk om het algemene werk- en denkniveau te toetsen aan de hand van meerdere cognitieve componenten (zoals verbaal, numeriek en abstract redeneervermogen), om de betrouwbaarheid en voorspellende waarde van de test te vergroten. Een toetsing die uitsluitend is gebaseerd op verbaal redeneervermogen kan leiden tot een relatief beperkte en zwaarwegende selectie op één dimensie. 1. Wat is uw overweging om de analytische test te beperken tot uitsluitend verbaal redeneervermogen? 2. Bent u bereid om de analytische test uit te breiden met aanvullende onderdelen, zoals figuurreksen, matrixen en/of cijferreeksen, teneinde het algemene werk- en denkniveau breder en betrouwbaarder te meten? 3. Indien dit niet het geval is, kunt u uw inhoudelijke motivering hiervoor toelichten?	Zie het antwoord op vraag 7
128	4.2.Subgunningscriterium kwaliteit 1:	Op welke wijze wordt het verbale redeneervermogen van de kandidaat gemeten en binnen welk wetenschappelijk kader? Waarom wordt er specifiek gekozen voor verbale redeneervermogen? Uit onderzoek blijkt dat algemene redeneervermogen een betere voorspeller van leer- en werkprestaties is dan een bepaalde subcategorie van redeneervermogen. Een breder meetdoel is daardoor van hogere effectiviteit.	Zie het antwoord op vraag 7
129	4.2.Subgunningscriterium kwaliteit 1:	Staat de Raad voor de Rechtspraak open voor de inzet van een online persoonlijkheidsvragenlijst/ motivatie vragenlijst om een completer beeld te krijgen van het talent/ potentieel van een kandidaat?.	Zie het antwoord op vraag 6
130	4.2.Subgunningscriterium kwaliteit 1:	Hoe wordt de consistentie en vergelijkbaarheid van testresultaten gewaarborgd? Wat word er precies bedoelt met consistentie en vergelijkbaarheid van testresultaten? Heeft dit betrekking op de betrouwbaarheid en validiteit van metingen, of wordt erop bedoeld dat elke kandidaat op dezelfde manier behandelt wordt en langs dezelfde maatstaf wordt beoordeeld?	Hier wordt op beide door u benoemde punten gedoeld. Betrouwbaarheid en validiteit brengt mee dat kandidaten op dezelfde manier worden behandeld en langs dezelfde maatstaf worden beoordeeld.

131	4.2.Subgun ningscriteriu m kwaliteit 1:	Welke beslisregels worden gehanteerd? Wat wordt er precies bedoeld met beslisregels? Heeft dit betrekking op cut-off scores die gehanteerd worden voor het wel/niet toelaten van kandidaten op basis van score-vergelijking met een bepaalde maatstaf? Zo ja, wat is de gewenste maatstaf, is dat een vergelijking met een academisch normgroep, te relateren aan werkprestatie data, wil opdrachtgever de maatstaf zelf bepalen of zal expertise van de opdrachtnemer de maatstaf/beslisregel bepalen?	Zie de vragen 4, 48 en 116
132	Eis 6	Wat wordt er verwacht in de handleiding te staan? Daarnaast, tellen e-learning, trainingen, en andere leermethode die bijdragen aan verbeterde omgang met testen en testresultaten ook mee?	Zie het antwoord op vraag 3