

**Nota van Inlichtingen 2 EA Test en assessmentcenter t.b.v. Selectie Rechters en Raadsheren in opleiding (SALSR2026)**

Onderstaand de vragen die voor de tweede Nota van Inlichtingen zijn ingediend en de beantwoording daarvan.  
Bij deze Nota van Inlichtingen worden geen aanpassingen in de Aanbestedingsstukken gedaan.

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Beschrijvend document, paragraaf 4.3 (aanvullende vraag op vraag 6 uit de eerste Nvl)	In Subgunningscriterium 2 vraagt u bij punt 4 (over de rapportage van het assessmentcenter) inschrijvers om aan te geven hoe ze de resultaten van het assessmentcenter verwerken in een rapportage, gebaseerd op de eisen die het NIP hieraan stelt. Kunt u specificeren op welke eisen van het NIP u hier doelt?	Met deze verwijzing wordt bedoeld op de beroepsethische en vakinhoudelijke uitgangspunten van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) voor psychologisch onderzoek en rapportage. Zie ook: <a href="https://nip.nl/cotan/algemene-standaard-testgebruik-ast-nip-2024/downloads-ast-nip-2024/">https://nip.nl/cotan/algemene-standaard-testgebruik-ast-nip-2024/downloads-ast-nip-2024/</a>
2	Nota van Inlichtingen 1	U lijkt in de beantwoording van vraag 57 toch een uitstel te overwegen. Klopt dat?	Nee, dat is niet het geval. Het antwoord op vraag 57 had beperkt moeten blijven tot "zie het antwoord op vraag 2". De daarop volgende tekst betreft een opmerking die bij een eerste inventarisatie van de vragen is gemaakt en had moeten worden verwijderd voor publicatie. De overweging waarvan sprake is, is gemaakt en onderbouwd in de beantwoording van Nvl-1 vraag 2.
3	Algemeen	In de uitvoering van de assessmentcenters doen zich vier keer per jaar korte piekperiodes voor. Het is in die perioden praktisch vrijwel onmogelijk om volledig te voorkomen dat kandidaten elkaar ontmoeten. Is dit voor de LSR bezwaarlijk?	Nee, dit is voor de Landelijke Selectiecommissie Rechterlijke Macht (LSR) op zichzelf niet bezwaarlijk, mits de zorgvuldigheid, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid van het assessmentproces geborgd blijven.  Van opdrachtnemer wordt verwacht dat hij in piekperiodes passende organisatorische maatregelen treft om ongewenste beïnvloeding tussen kandidaten zoveel mogelijk te beperken. Daarbij kan worden gedacht aan duidelijke procesafspraken, gescheiden onderdelen binnen het programma en professionele begeleiding.  Het volledig uitsluiten van ontmoeting tussen kandidaten is geen harde eis; doorslaggevend is dat dit geen afbreuk doet aan de objectiviteit, kwaliteit en integriteit van het assessment en de rapportage.
4	Algemeen	In 2024 heeft evaluatie van het selectieproces plaatsgevonden. Wie heeft dat uitgevoerd en wat waren de belangrijkste aanbevelingen?	De evaluatie is uitgevoerd door de Vrije Universiteit Amsterdam in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen.  De belangrijkste aandachtspunten op basis van het onderzoek zijn dat: 1) het gebruik van meer selectie-instrumenten niet altijd leidt tot betere selectiebeslissingen (d.w.z. tot het aannemen van beter presterende kandidaten), maar ook nadelig kan zijn, 2) gestandaardiseerde gesprekken een hogere voorspellende waarde hebben dan niet gestandaardiseerde gesprekken en ook in kleinere verschillen in beoordelingen tussen kandidaten met en zonder een etnisch-culturele achtergrond resulteren, en 3) betere selectiebeslissingen worden genomen als informatie volgens een vooraf opgestelde beslisregel wordt gecombineerd, in plaats van op basis van menselijke oordelen gevormd door een enkele beoordelaar of in een beraadslaging.
5	Beschrijvend document – Analytische test	Wat wordt er precies bedoeld met "Mocht er toch achterstelling zijn, dan wordt door opdrachtnemer een voorstel gedaan voor een compenserend mechanisme met aanvullende tests"?	Met deze passage wordt bedoeld dat van opdrachtnemer wordt verwacht dat opdrachtnemer actief borgt dat de analytische test geen structurele of ongewenste achterstelling veroorzaakt voor specifieke groepen kandidaten.  Wanneer opdrachtnemer dit niet kan garanderen o.b.v. de verbale test, staat opdrachtgever open voor aanvullende tests met eventueel een compenserend mechanisme als dit het afnemen van een verbale test fair maakt.
6	Beschrijvend document – Planning & proces – Aanvraag en uitnodiging assessment	Bureau LSR maakt gebruik van Ubeoo. Dit recruitmentsysteem beschikt over een ingebouwde planningstool (realtime scheduling via Cronofy). Het gebruik hiervan biedt Bureau LSR maximale flexibiliteit en maakt het mogelijk om op elk moment een export te genereren van reeds geplande afspraken. Daarnaast voorkomt het extra systeemhandelingen en het gebruik van aanvullende tools. Kunt u ermee instemmen dat de planning van de online assessments via dit systeem wordt ingericht? Dit laat onverlet dat wij als assessmentaanbieder hierin desgewenst een coördinerende rol kunnen vervullen, bijvoorbeeld door ons eveneens toegang te geven tot dit systeem en de 'taken te verdelen'.	Aan inschrijvers wordt gevraagd om een online planningstool aan te bieden. Zie ook Eis 1 in het PvE. Daar houden we aan vast.  Opdrachtgever is op dit moment niet bekend met een ingebouwde planningstool in het recruitmentsysteem Ubeoo en kan niet beoordelen of het mogelijk en wenselijk is om een externe partij toegang te verlenen tot dit systeem.  Eventuele afstemming over het gebruik of de inrichting van planningsfunctionaliteiten in Ubeoo vindt – indien aan de orde – pas plaats na gunning en in overleg, zonder dat hieraan in deze aanbesteding rechten kunnen worden ontleend.  Zie ook de beantwoording van vraag 13 uit de eerste Nvl.
7	Vraag 28 Eis 5 en 13	In de aanbestedingsstukken wordt sterk benadrukt dat instrumenten dienen te beschikken over een COTAN-beoordeling of een aantoonbaar gelijkwaardig beoordelingskader. Tegelijkertijd kan een strikte toepassing hiervan invloed hebben op de variatie en diepgang van het totale assessmentontwerp. Kunt u toelichten of deze formele erkenning voor u een doel op zich is, of een middel om methodologische kwaliteit te borgen, en of, en zo ja onder welke voorwaarden, aanvullende onderdelen zonder COTAN-beoordeling maar met aantoonbaar onderbouwde methodologische kwaliteit (zoals duidelijke handleiding, doelvaliditeit en betrouwbaarheid) acceptabel zijn binnen deze aanbesteding?	De vereiste van een COTAN-beoordeling (of een aantoonbaar gelijkwaardig beoordelingskader) is voor opdrachtgever geen doel op zich, maar een middel om de methodologische kwaliteit, betrouwbaarheid en validiteit van de ingezette instrumenten te borgen.  Het uitgangspunt is dat de kerninstrumenten die doorslaggevend zijn voor het selectieoordeel aantoonbaar voldoen aan erkende kwaliteitsstandaarden voor testgebruik en beoordeling. In dat kader biedt een COTAN-beoordeling een objectief en transparant referentiekader.  De beoordeling ziet steeds op het totaalbeeld van het assessmentontwerp en de mate waarin de voorgestelde instrumenten gezamenlijk bijdragen aan een zorgvuldige, objectieve en professionele selectie, in lijn met het beoordelingskader van de Landelijke Selectiecommissie Rechters (LSR).  Deze toelichting verduidelijkt de uitvraag en laat de eisen uit Eis 5 en Eis 13 ongewijzigd.

8	Beschrijvend document 4.3.4	"Wij begrijpen dat onderdelen van de analytische test niet opnieuw worden afgenomen binnen het assessmentcenter. Tegelijkertijd wordt in document 4.3.4 gevraagd de uitkomsten van de analytische test te integreren in de rapportage van het assessmentcenter. Kunt u verduidelijken of en zo ja, op welke wijze, de uitkomsten van de analytische test mogen worden meegenomen in de beslisregels en competentiebeoordelingen binnen het assessmentcenter, zonder dat deze onderdelen opnieuw worden afgenomen?"	De analytische test wordt niet opnieuw afgenomen binnen het assessmentcenter. De uitkomsten van deze test mogen echter wel worden betrokken bij de rapportage en oordeelsvorming van het assessmentcenter, mits dit op een zorgvuldige en transparante wijze gebeurt.  Concreet betekent dit dat de resultaten van de analytische test: * mogen worden gebruikt als contextuele en aanvullende informatie bij de interpretatie van observaties en andere assessmentonderdelen; * kunnen bijdragen aan het totaalbeeld van relevante competenties, zonder dat zij zelfstandig beslissend zijn binnen het assessmentcenter; * duidelijk onderscheiden blijven van bevindingen die voortkomen uit binnen het assessmentcenter afgenomen instrumenten en oefeningen.  De beslisregels en competentiebeoordelingen dienen zodanig te zijn ingericht dat: * inzichtelijk is hoe en met welk gewicht de analytische testresultaten worden meegewogen; * geen sprake is van dubbeling of herbeoordeling van dezelfde testonderdelen; * de integratie bijdraagt aan een consistent, navolgbaar en professioneel oordeel.  Deze werkwijze is in lijn met het selectie- en beoordelingskader van de Landelijke Selectiecommissie Rechter (LSR) en laat de afbakening tussen analytische test en assessmentcenter ongewijzigd.
9	Vraag 48 Beschrijvend document 2.2.	In uw antwoord op vraag 48 geeft u aan dat het rapport niet het volledige besliskader of alle interne scoringsmatrices hoeft te bevatten, maar wel op hoofdlijnen inzicht moet geven in welke competenties doorslaggevend zijn voor het advies. Betekent dit dat binnen het competentieprofiel (Bijlage D) sprake is van competenties die zwaarder wegen dan andere, en mogelijk minder zwaarwegende competenties die compenseerbaar zijn? In hoeverre verwacht u dat inschrijvers dergelijke 'kerncompetenties' expliciet benoemen en onderbouwen in de beschrijving en voorbeelden, en kunt u aangeven of binnen dit profiel bepaalde competenties concreet zwaarder wegen?	Binnen het competentieprofiel (Bijlage D) wordt geen vaste of vooraf gewogen rangorde van competenties gehanteerd die in absolute zin zwaarder wegen dan andere. Het profiel vormt het integrale kader waarbinnen kandidaten worden beoordeeld.  Wel geldt dat in de oordeelsvorming het totaalbeeld leidend is en dat de relatieve betekenis van competenties kan verschillen afhankelijk van de context, ontwikkelingsfase en samenhang van de bevindingen. In die zin kan sprake zijn van beperkte onderlinge compensatie, mits dit inhoudelijk verdedigbaar en transparant wordt onderbouwd en geen afbreuk doet aan de kern van het profiel.  Van inschrijvers wordt verwacht dat zij: * inzichtelijk maken hoe zij het competentieprofiel toepassen in de beoordeling; * toelichten welke competenties in hun werkwijze doorslaggevend kunnen zijn voor het uiteindelijke advies en waarom; * beschrijven hoe zij omgaan met verschillen in zwaarte of compensatie.  Na start stemt opdrachtgever graag samen met opdrachtnemer af hoe de competentiebeoordeling precies plaats vindt. Op dit moment wordt er in de weging onderscheid gemaakt tussen competenties die goed en minder goed ontwikkelbaar zijn.
10	Vraag 4 Beslisregels	In uw antwoord op vraag 4 over de beslisregels geeft u aan dat binnen het assessmentcenter inzichtelijk wordt gemaakt hoe scores zich tot elkaar verhouden. Kunt u toelichten op welk type scores u hierbij en kunt u een concreet voorbeeld geven van hoe deze onderlinge verhoudingen op basis van de beslisregels worden toegepast bij het bepalen van de eindscore en het advies?	Met "scores" wordt bedoeld op de beoordelingsuitkomsten per competentie en per assessmentonderdeel zoals deze binnen het assessmentcenter worden vastgesteld (bijvoorbeeld observatiescores uit oefeningen, beoordelingsniveaus per competentie en samenvattende oordelen per onderdeel).  Het inzichtelijk maken van de onderlinge verhoudingen betekent dat wordt toegelicht: * hoe scores uit verschillende onderdelen zich tot elkaar verhouden; * hoe consistentie of discrepanties tussen scores worden geïnterpreteerd; * hoe deze afwegingen, volgens vooraf vastgestelde beslisregels, bijdragen aan het eindadvies.  Concreet voorbeeld (ter illustratie): Een kandidaat behaalt op competentie Analytisch vermogen een bovengemiddelde score op de analytische test en een voldoende score in een casusoefening binnen het assessmentcenter, terwijl op Besluitvaardigheid sprake is van een consistente voldoende beoordeling over meerdere oefeningen. Volgens de beslisregels kan dan worden gemotiveerd dat het totaalbeeld passend is, waarbij de sterke analytische basis ondersteunend is, maar niet automatisch compenseert voor tekortkomingen op andere competenties.  Deze werkwijze sluit aan bij het beoordelingskader van de Landelijke Selectiecommissie Rechter en borgt een zorgvuldige, consistente en professionele oordeelsvorming.
11	Vraag 6 Bijlage d	Vraag 6- We zien in bijlage D dat de competenties van rechters en raadsheren hetzelfde zijn, op nuanceverschillen na. a) Zijn er andere onderdelen of competenties die ervoor zorgen dat er tussen de 2 profielen duidelijk onderscheid is? Zo ja, welke? b) We zien voor een Raadsheer een salariscategorie 8 en voor een Rechter salariscategorie 9. Daarmee is onze aanname dat de rol van Rechter zwaarder weegt dan een Raadsheer. Is onze aanname correct? en zo nee? kunt u dit verder verduidelijken? c) Dient inschrijver een onderscheid te maken in het assessmentcenter voor raadsheren en rechters omdat de competenties voor beide rollen precies hetzelfde te zijn?	a) Onderscheid tussen de profielen Rechter en Raadsheer De kerncompetenties zoals opgenomen in Bijlage D zijn grotendeels overeenkomend, omdat zij de gezamenlijke basis vormen voor het rechterlijk ambt. Het onderscheid tussen Rechter en Raadsheer zit echter niet primair in andere competenties, maar in: * de context en complexiteit waarin deze competenties worden toegepast; * de positie in de rechtsketen (eerste aanleg versus hoger beroep); * de mate van richtinggevendheid in rechtsvorming en juridisch debat.  Bij de functie van Raadsheer ligt relatief meer nadruk op rechtsontwikkeling, rechtseenheid en richting geven aan het juridische debat (ressortelijk en landelijk), terwijl bij de Rechter de focus sterker ligt op zaaksbehandeling en rechtspraak in eerste aanleg. Dit volgt uit de referentiefuncties zoals opgenomen in Bijlage D.  b) Salariscategorie en zwaarte van de rol De rol van rechter weegt niet zwaarder dan die van raadsheer, maar andersom. Bij de rechterlijke macht lopen de schalen af in plaats van op. De president van de Hoge Raad zit in salarisschaal 1.  c) Onderscheid in het assessmentcenter Van inschrijvers wordt op dit moment geen volledig afzonderlijk assessmentcenter verwacht voor Rechters en Raadsheren.
12	Vraag 35 en paragraaf 4.3.2 Cultuurwaard evrijheid en eerlijke beoordeling	U geeft aan Welke maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat de testen geen onterecht voordeel of nadeel voor bepaalde groepen opleveren? Op welke bepaalde groepen doelt u? Moet inschrijver denken aan mensen met bijvoorbeeld een fysieke beperking of aan mensen met een niet Nederlandstalige achtergrond of beiden? Graag uw toelichting .	Met "bepaalde groepen" wordt niet één specifieke doelgroep bedoeld, maar er kan worden gedacht aan (niet-limitatief): * kandidaten met een niet-Nederlandstalige achtergrond of een andere moedertaal; * kandidaten met een fysieke, zintuiglijke of functionele beperking;  Het uitgangspunt is een zorgvuldige, eerlijke en proportionele beoordeling, waarbij gelijke kansen worden geboden zonder concessies te doen aan de vereiste kwaliteit en objectiviteit van de selectie, conform het kader van de Landelijke Selectiecommissie Rechter (LSR).
13	Vraag 101	Inschrijver wil uiteraard een concrete en duidelijke beantwoording aanbieden. We ondervinden dat het maximum van 6.000 woorden hierin beperkend werkt. Gaat u akkoord met een maximum van 7.500 woorden?	Nee, hier gaan we niet in mee.