



# Departementale IHH Dashboards

*Verkenning*



## Versiebeheer

<b>0.1</b>	25-10-2021	t.b.v. Kernteam RDDI
<b>0.2</b>	12-11-2021	t.b.v. Kernteam RDDI
<b>0.3</b>	17-11-2021	t.b.v. RDDI-interne opdrachtgever
<b>0.41</b>	26-11-2021	t.b.v. Interdepartementale bespreking
<b>0.5</b>	02-12-2021	t.b.v. Informeel IHH-overleg en MT-RDDI
<b>0.6</b>	03-12-2021	t.b.v. Tweewekelijkse sessie actielijn 4
<b>0.7</b>	06-12-2021	t.b.v. Strategisch Beraad 16 december
<b>1.0</b>	12-01-2022	na verwerking opmerkingen Strategisch Beraad

# Inhoud

<b>Versiebeheer</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2 Uitgangspunten</b>	<b>5</b>
2.1 Open op Orde	5
2.2 Doelen en doelgroepen	6
2.3 Rollen en verantwoordelijkheden	7
2.4 Behoeften klanten centraal	7
2.5 Borgen van samenhang	9
<b>3 Belangrijke keuzes</b>	<b>10</b>
3.1 Inleiding	10
3.2 Scope	10
3.3 Ambitie	10
<b>4 Vervolg</b>	<b>12</b>
<b>Bijlage 1 Bronnenoverzicht</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage 2 Voorbeeld van een dashboard stappenplan uit de recente praktijk</b>	<b>14</b>
Opdracht	14
Doelen en doelgroepen	14
Datakwaliteit en techniek	14
<b>Bijlage 3 Stand van zaken enkele departementen</b>	<b>16</b>

# 1 Inleiding

Atieplan Open op Orde is binnen actielijn 4 Sturing en Naleving een belangrijke rol voorzien voor de benutting van dashboards voor informatiehuishouding. Om te bevorderen dat de betrokken partijen hieraan concreet invulling kunnen geven lijkt het zinvol om vanuit RDDI een gerichte inspanning op te verrichten in de vorm van een project.

Deze verkenning geeft een beeld van de uitgangspunten (hoofdstuk 2) en keuzes (hoofdstuk 3) die van belang zijn bij de inrichting van een project Dashboards. Die keuzes worden vervolgens vastgelegd in een volgend product, een *Whitepaper*. De inrichting van het project krijgt vervolgens haar beslag in een *Plan van Aanpak*.

Om tot deze verkenning te komen is een groot aantal gesprekken gevoerd, met betrokkenen bij alle departementen, een aantal uitvoeringsorganisaties en belanghebbende organisaties (BRC, CIO-Rijk, NA, Doc-Direkt), zowel individueel als in groepsgesprekken. Dat laatste zowel in bestaande gremia als in specifiek voor dit project georganiseerde bijeenkomsten. Een overzicht is opgenomen in bijlage 1. Bovendien zijn relevante stukken benut (verslagen, Kamerstukken, handreikingen).

## 2 Uitgangspunten

### 2.1 Open op Orde

De inhoud van het generieke actieplan voor verbetering van de Rijksinformatiehuishouding *Open op Orde* beschouwen we als een gegeven, inclusief de wenselijkheid van dashboards om invulling te geven aan de visie op sturing en naleving.

**Visie:** Er is heldere sturing op de informatiehuishouding en informatievoorziening waarbij de diverse disciplines bijeenkomen. Er is overzicht in input, output en outcome. De maatschappelijke behoefte aan informatie staat centraal. Er zijn passende planning en control instrumenten die de organisaties scherp houden.

- Sturing op informatiehuishouding begint met het bepalen van een visie en beleid, dat wil zeggen de (meerjarige) maatregelen die nodig zijn voor een goede informatiehuishouding. Daarbij horen ook indicatoren die helpen om de voortgang te meten. Voorbeelden hiervan zijn: welke informatie heeft de organisatie? Hoeveel tijd kost het om informatie te vinden? Hoeveel informatieverzoeken zijn er over een bepaald onderwerp binnen gekomen? Hoe snel worden de informatieverzoeken afgehandeld? Dit zijn enkel voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden om inzicht te krijgen in de staat van de informatiehuishouding.
- Informatiebeheer is complex en behelst verschillende aspecten. Rijksorganisaties hebben behoefte aan sturingsinformatie in welk geval integraal overzicht aangaande de actuele staat van de informatiehuishouding. Op basis van deze stuurinformatie kunnen adequate maatregelen worden genomen. Net als bij het besturen van een auto, op het dashboard wordt aangegeven dat de auto aan de laadpaal moet of dat een lamp vervangen dient te worden.
- Het dashboard heeft een tweeledig doel. Het kan gebruikt worden als *sturingsmiddel*, om de voortgang te meten. Hiernaast kan het gebruikt worden om *binnen de organisatie het gesprek* te voeren over de indicatoren en actief verbeteringen vast te stellen. Dit kan leiden tot een cyclische aanpak die veel wordt gebruikt in continue verbetertrajecten, namelijk PDCA (Plan - Do - Check - Act), bijvoorbeeld leidend tot een in control verklaring.
- Het gaat hierbij om een dashboard waarbij getoonde informatie *regelmatig wordt ververs*t en inzicht geeft in de onderliggende gegevens waarop de indicatoren gebaseerd zijn.
- Bij de ontwikkeling van een dergelijk dashboard is het raadzaam om in ieder geval indicatoren van *de Inspectie* en *het Nationaal Archief* mee te nemen in welk geval deze organisaties erbij te betrekken.
- Eveneens zal er vanuit de regeringscommissaris en CIO rijk behoefte zijn aan specifieke sturing- en monitoringsindicatoren.

Binnen de scope van deze verkenning zijn alle organisaties binnen de Rijksoverheid die deelnemen aan de Rijksbrede verbeteropgave *Open op Orde*: departementen en bijbehorende dienstonderdelen, *sui-generis*-organisaties, Hoge Colleges van Staat en publiekrechtelijke zbo's.

Buiten scope zijn medeoverheden, Caribisch Nederland, de privaatrechtelijke zbo's, overheidsstichtingen en BV's.

Uit een peiling bij Rijksorganisaties (alle departementen, de hoofta's en enkele grote uitvoeringsorganisaties) over dashboards voor IHH komen de volgende beelden naar voren:

1. Monitoren, voortgang bewaken, controle, metertjes, transparantie, inzicht
2. (Bij) Sturing en besluitvorming
3. (Financiële) Verantwoording
4. Beoordeling, maat, norm
5. Kennisdeling
6. Onduidelijkheid
  - noodzaak, doel, positionering
  - welke KPI, wat meten
  - planning

Figuur 1 Wat is het eerste dat in je opkomt als je denkt aan een IHH-dashboard?



Veel associaties hebben te maken met **wat** dashboards feitelijk doen: monitoren. Vervolgens zijn er veel noties over het **waarom** van dashboards: sturing enerzijds en verantwoording anderzijds. Daarnaast zijn er gedachten over **voorwaarden** voor het gebruik van dashboards (je kunt pas sturen of verantwoorden met een maatstaf) en voor de *totstandkoming* (helderheid over waarom, wat en hoe; kennisdeling). Opvallend ten opzichte van het generiek actieplan is het voeren van interne dialoog niet wordt genoemd, terwijl (financiële) verantwoording wel duidelijk naar voren komt. Ook is opmerkelijk dat niet alle partijen a priori overtuigd zijn van de meerwaarde van een eigen dashboard voor IHH (*nóg een dashboard*).

## 2.2 Doelen en doelgroepen

Uit Open op Orde en uit de gesprekken met betrokkenen komen drie doelen naar voren die met de genoemde dashboards bereikt moeten worden:

- a. Voeren van dialoog over IHH in de eigen organisatie;
- b. Sturen op IHH;
- c. Verantwoording over inspanningen in IHH.

Bij elk van deze doelen horen steeds verschillende constellaties van doelgroepen zoals topmanagement, middenmanagement, beleids/uitvoeringsprofessionals, IHH-professionals, P&C-professionals en Bureau RegeringsCommissaris (BRC). Dit betekent dat al deze doelgroepen binnen de scope van dit project moeten vallen.

## 2.3 Rollen en verantwoordelijkheden

Sinds het uitkomen van *Open op Orde* heeft het Bureau Regeringscommissaris (BRC) de verdeling van de middelen op zich genomen. In een kaderbrief is de positie van BRC nader gedefinieerd. Vanuit het perspectief van dashboards liggen de volgende rollen in de rede:

- BRC voert regie op de instrumenten om tot verantwoording te komen door de gebruikers van programmamiddelen (waaronder eventueel een compact verantwoordingsdashboard);
- Departementen zijn zelf verantwoordelijk voor het realiseren van decentrale dashboards
- RDDI voert onder regie van de OoO governance structuur voor actielijn 4 (zie box) een opdracht uit om departementen te ondersteunen met de realisatie van decentrale dashboards en draagt daarbij zorg voor een passende samenhang met BRC-dashboards.
- CIO-Rijk is kennisdrager en zorgt voor afstemming met de Rijksbrede I-strategie.

### Governance OoO

Er is een Programma Open Overheid met daarin een deelprogramma OoO dat gaat over IHH. Bureau Regeringscommissaris(BRC) coördineert het programma OoO, waarbij alles is verdeeld over de 4 actielijnen. Voor elke actielijn vormt kwartiermaker RC (Jaap Haenen) met een betrokken departementale sponsor op directeurniveau een “stuurgroep”, en is er een BRC-portefeuillehouder of projectleider. Voor actielijn 4 is:

- De sponsor JenV hoofddirecteur Bedrijfsvoering Emine Özyenici.
- De portefeuillehouder BRC Pieter van de Berg.

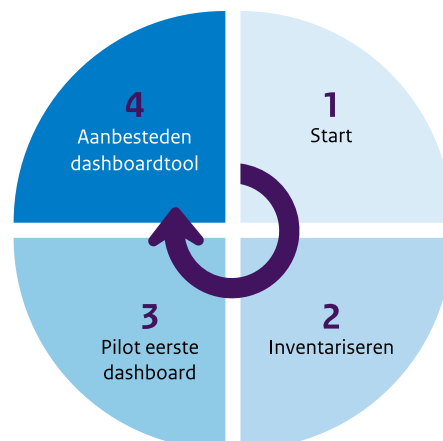
Met ingang van 10 december komt de stuurgroep zeswekelijks bijeen. Bovendien is tweewekelijks overleg met Jaap Haenen alleen voorzien. Het ligt in de rede hier de *primaire sturing* op dashboards te beleggen, evenals voor de andere acties onder deze actielijn.

Het Strategisch Beraad vervult vooral de rol van een *interdepartementaal klankbord* over de actielijnen heen. Eventueel kunnen individuele (projecten binnen) actielijnen ook een eigen klankbordgroep hebben. Belangrijke (tussen)resultaten op het gebied van dashboards zijn voor te leggen aan de Programmaraad en vervolgens *ter besluitvorming* aan het CIO-Beraad m.m. de ICBR als er aanmerkelijke personele of financiële consequenties mee zijn gemeoid.

## 2.4 Behoeften klanten centraal

RDDI werkt aan werkende generieke oplossingen voor generieke problemen. Open op Orde is leidend en producten komen tot stand samen met alle betrokkenen. Daarom hechten wij veel belang aan de inzichten uit een peiling onder rijksorganisaties.

Zij zijn elk voor zich in meer of mindere mate al bezig met dashboards op het gebied van IHH. Er zijn op hoofdlijnen vier stappen te onderscheiden in het komen tot een goed werkend dashboard (zie [bijlage 2](#) voor een meer gedetailleerd stappenplan). Ongeveer de helft beschouwt zichzelf in de eerste en de andere helft in de tweede stap. Voor enkele departementen is nadere info in [bijlage 3](#) opgenomen.



1. **Start;** van het dashboardproject, besluit dat er een dashboard moet komen die de ambities op het Informatie huishouden (IHH) en de acties die hierbij worden ondernomen met elkaar in verbinding brengt.
2. **Inventarisatie;** binnen de organisatie met beslissers/managers. Met elkaar in gesprek over hoe krijgen we als organisatie grip op ons IHH en houden we die grip. Focus hierbij zijn de IHH verbeterpunten en met elkaar de haalbaarheid toetsen van bedachte KPI's en vervolgens de beste selecteren om mee te beginnen.
3. **Pilot eerste dashboard;** bouwen en testen van een eerste 'rudimentair' dashboard en zo ervaring opdoen met het eerste IHH dashboard inclusief de eerste verbeterlagen.
4. **Aanbesteden dashboardtool;** op basis van stap 3 – met de ervaring en goed zicht op de eisen en wensen van de eigen organisatie – de keuze maken of en zo ja welke professionele dashboardtool het best past.

Zij hebben nog de nodige vragen op het gebied van dashboards:

→ **Meerwaarde en proces**

- Helder formuleren wat de toegevoegde waarde is irt IHH-doelen en impact voor de samenleving
- Vermijden van onnodig of dubbel werk
- Hoe krijgen we mensen mee
- Helder proces met deadlines

→ **Inhoudelijke afbakening**

- In kaart brengen van informatiebehoefte voor sturing
- Welke info is nodig voor verantwoording (extern) en welke voor sturing (intern)
- Heldere relatie met nulmeting en actieplannen
- Welke KPI's zijn gewenst, kaders en criteria daarvoor
- Welke data zijn dan nodig, hoe verzamelen en borgen
- Relatie met andere dashboards

Tegelijkertijd zijn hebben sommige departementen al heel waardevolle ervaringen (zie box).

De complexiteit van sturing op IHH zit in:

- Technische mogelijkheden
- Periodiciteit huidige vastlegging
- Datatool nodig t.b.v. registratie
- Eigenaarschap
- Veelheid aan betrokkenen en systemen (Excel lijstjes, workflow in CM, info in Delphi, info uit SAP, etc.)
- Uitbreiding naar organisatieonderdelen buiten de bestuurskern

Voordelen van een dashboard zijn:

- IHH informatie op 1 locatie
- Altijd raadpleegbaar
- Real time i.p.v. periodiek → eerder inzicht = eerder mogelijkheid bijsturen
- Procesverbetering door gebruik datatool
- Downdrillen op sommige onderwerpen



## 2.5 Borgen van samenhang

### Kleurenmonitor en X-meting

Zoals OoO stelt is het zinvol om voor terminologie en KPI's inspiratie te putten uit de KleurenMonitor van Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed en de o/1/2-metingen voor OoO. In afwezigheid van dashboards zijn dit de enige geaggregeerde IHH-beelden van alle departementen. Omgekeerd kan het ook zo zijn dat een nieuw dashboardontwerp ook tot aanpassingen leidt in de opzet van de Kleurenmonitor en/of de X-meting. In alle gevallen is het van groot belang om de Inspectie en BRC nauw bij het project te betrekken.

### Andere dashboards in bedrijfsvoering

Eenzelfde redenering geldt voor andere bedrijfsvoeringsdashboards die in ontwikkeling zijn (zie box). Het is zaak om minstens goede notie te nemen van de ervaringen in vraag-articulatie, Rijksinterne samenwerking, datawarehousing, datakwaliteit en software/systemen. Ook is denkbaar om de ontwikkelings-trajecten meer met elkaar te verknopen en te zoeken naar gemeenschappelijke specificaties en instrumenten.

#### Rijksbrede dashboards Bedrijfsvoering

##### *Duurzaam Inkopen*

- De strategische doelen die in het begin zijn gekozen blijken in de praktijk minder goed in KPI's of op een dashboard te vangen te zijn;
- Hieruit lering getrokken en het traject zit nu in de fase 'hoe kunnen we de doelen echt monitoren?';
- Het is Rijksbreed, echter door verschillende systemen kan data soms wel en soms niet geaggregeerd geleverd worden. Bijvoorbeeld kan een departement wel data leveren op het gebied van 'inkoop' maar niet op het gebied van 'dienstreizen'.
- Nu er wel een concept dashboard met resultaten begint te komen krijg je ineens veel meer 'vragers/gebruikers' (bijv. categoriemanagers) die met eigen/andere wensen en beelden komen.

##### *Strategisch Personeelsdashboard*

- Data staat in één centraal systeem (P-Direkt). Dit is zeer behulpzaam en er is al langer ervaring met het werken met P-Direkt cijfers. Organisaties die bewuster werken met de P-Direkt gegevens hebben ook minder last van verouderde/vervuilde data.
- De vragers zijn hier de HR-managers, besluiten en voorstellen lopen via de ICOP.
- De tool (Power BI) die hier wordt gebruikt heeft 2 licentievormen:
  - De bouwmodule waarin de data kan worden opgehaald/geprepareerd en deze is goed toegankelijk.
  - Om er een mooi rapport/dashboard van te kunnen maken heb je de 'publicerenmodule' nodig. Hier zijn licentieproblemen. Tevens is het zo dat er in een 'open cloud' wordt gepubliceerd. Dit is onhandig/niet wenselijk en voor deze data moet naar een rijkscloud worden gekeken. Tevens hoort hier een (basis)datawerkplek bij die op dit moment niet wordt geserviced door SSC-ICT.

## 3 Belangrijke keuzes

### 3.1 Inleiding

Uit de verkenning komen twee kwesties naar voren waarover bij de organisaties verschillende opvattingen bestaan, maar waar waarin wel vooraf keuzes moeten worden gemaakt om het project daadwerkelijk te kunnen realiseren.

### 3.2 Scope

Het is niet de intentie van CIO Rijk om *op korte termijn* departementale dashboards “op te bossen” tot een Rijksbreed dashboard. Wel heeft BRC behoefte aan een Rijksbreed instrument, bv een eigen dashboard, omwille van de verantwoording van de besteding van OoO middelen, wellicht in relatie met het Rijksbrede ICT dashboard.

Het ligt in de rede om departementale dashboards te instrumenteren, over alle vier de actielijnen van OoO, die **alle drie de doelen** van IHH dashboards kunnen bedienen, dus:

1. (top)management binnen departementen beter laten sturen,
2. het gesprek over IHH tussen staf en lijn een impuls geven
3. verantwoording afleggen over OoO-middelen

Hiermee kan inhoudelijke en technische samenhang worden bevorderd en “werk met werk” worden gemaakt.

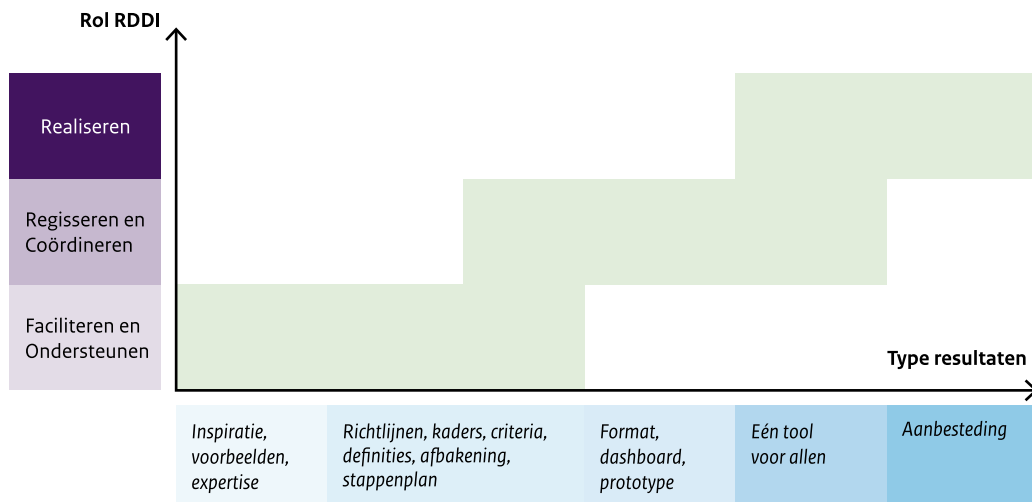
Een alternatief is om de derde doelstelling apart te houden. Motieven hiervoor zijn:

- discussie over sturing en dialoog niet verstoren met verantwoording;
- sturing en dialoog zijn permanent, terwijl de OoO-gelden tijdelijk zijn;
- een verantwoordingsdashboard heeft een grotere urgentie;
- de informatiebehoefte voor verantwoording zou zo compact moeten zijn dat het eventueel zonder een *full-fledged* dashboard kan.

### 3.3 Ambitie

De Rijksorganisaties zien de volgende mogelijk ambities voor een project onder leiding van RDDI. Het merendeel ziet een rol weggelegd in coördinatie, met minstens richtlijnen op inhoud en proces. Sommigen zien het zwaartepunt meer in ondersteuning met kennisproducten naar behoefte, waarbij ook géén dashboards een optie is. Anderen gaan juist verder en zetten in op realisatie van formats, tools en mogelijk ook gemeenschappelijke aanbesteding van een instrument dat voor alle organisaties op dezelfde manier inzetbaar is (een Rijksbrede voorziening). Een en ander is in de navolgende figuur samenhangend weergegeven.

**Figuur 2 Rollen die RDDI vervult binnen IHH-dashboardprojecten**



## 4 Vervolg

In een Whitepaper komt vervolgens in januari 2022 een analyse van de implicaties van verschillende keuzes op het gebied van scope en ambitie, met een beargumenteerde keuze. Deze zal aan het strategische beraad en desgewenst ook aan de Programmaraad Open Overheid worden voorgelegd.

Zo mogelijk zal het Whitepaper direct vergezeld gaan van een Plan van Aanpak voor de periode tot aan september 2022. Voor een dergelijk Plan gelden in elk geval de volgende uitgangspunten:

- We werken van grof naar fijn en met stapsgewijze benadering;
- We zijn transparant op inhoud en proces;
- We benutten kennis en ervaring, voorlopers niet remmen;
- We benutten van bestaande structuren, en organiseren *lean*.

Uit een peiling bij de Rijksorganisaties komen daarbij de volgende wensen naar voren:

### Op proces

- Stakeholders benoemen en samenhang met andere trajecten bepalen
- Governance inrichten (projectgroep en klankbordgroep) en planning maken

### Op inhoud

- Informatiebehoefte bepalen (wat is nodig; analyse “vraag”), en voor wie (buitenwereld, management, professionals)
- Beeld van wat er al is (kpi’s, data), analyse “aanbod”, fit-gap
- Opstellen criteria, kaders
- Bepalen kpi’s (evt met onderscheid naar verplicht/facultatief en naar sturing/verantwoording)
- Aan de slag met selectie kpi’s
- Hoe data verzamelen
- Tooling ontwikkelen
- Normering

Zij geven zonder uitzondering aan graag minstens aangesloten zijn op een rijksbreed traject maar de vormen van de eigen bijdrage lopen uiteen. Sommigen voorzien zelf nog niets in te kunnen brengen, terwijl anderen graag KPI’s dan wel volledige dashboards willen meeontwikkelen en/of ervaringen willen delen, dan wel zichzelf als *pilot* aanbieden. Dit geldt zowel voor kerndepartementen als uitvoeringsorganisaties.

## Bijlage 1

# Bronnenoverzicht

Datum	Gesproken met
19-10 en 09-11	Enkele departementen
16-11 en 14-12	Stakeholders: NA, DocDirekt, CIO Rijk, BRC
25-10 en 06-12	Informele IHH overleg
02-11 en 16-11	Opstellers OoO
17-11 en 23-11	BRC en CIO Rijk
15-11 en 26-11	BRC
22-11	BZK/DGOO
23-11	CDO LNV/EZK
30-11	UBR
30-11	Alle departementen + 2 uitvoeringsorganisaties + hocosta
16-12	Strategisch Beraad

## Bijlage 2

# Voorbeeld van een dashboard stappenplan uit de recente praktijk

### Opdracht

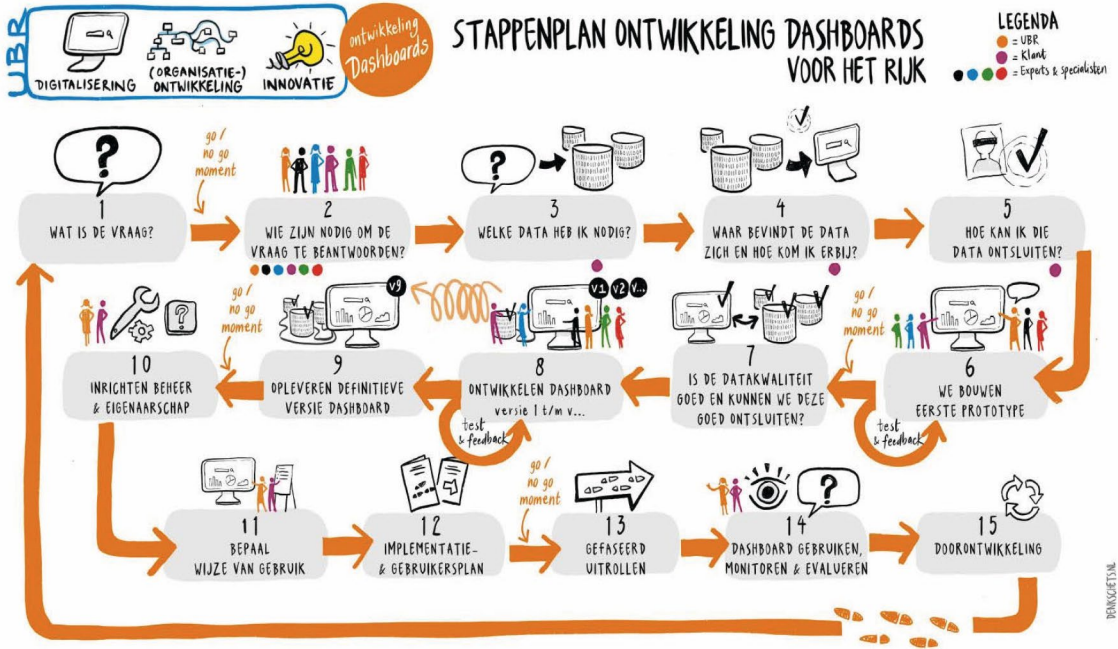
- Bij BZK/UBR is de afgelopen anderhalf jaar ervaring opgedaan met het bouwen van een managementdashboard. Het originele idee was om de Managementmaandrapportages (deels in powerpoint en deels in Excel) op het niveau van het interne consultancy bureau (Rijksconsultants) te vervangen door een managementdashboard op datzelfde niveau.
- Dit is vervolgens in een pilot project vormgegeven. Het leer- en groeipad heeft geresulteerd in
  - een tweede generatie dashboard (voor management) en
  - een top level dashboard op directeurs niveau UBR (dus ook voor andere onderdelen van UBR).
- Dit managementdashboard bevatte de belangrijkste KPI's voor het managen van een consultancy-bureau, denk aan; klanttevredenheid, huidige/geprognoseerde inkomsten uit opdrachten, leads en opdrachtenoverzicht (welke departementen en welk type opdracht) en medewerkerstevredenheid.

### Doelen en doelgroepen

- Tevens is er een poging gedaan om uit te breiden naar andere doelen. Hierbij ging het project – populair gezegd – bijna ten onder aan haar succes. Want andere onderdelen binnen UBR werden ook ineens geïnteresseerd in het dashboard (bedrijfsvoering omwille van verantwoording) en die wilden ook KPI's hebben en erbij zetten. Ogenschijnlijk lijken bijvoorbeeld financiële cijfers en uitkomsten op elkaar, echter de bril (en behoefte) van een manager is een andere dan die van een controller. Dit heeft zijn weerslag op hoe een KPI wordt opgebouwd en hoe de cijfers worden weergegeven.
- Dit is een belangrijke les, de KPI's en dashboards dienen per doelgroep opgemaakt te worden omdat de gebruikte definities van de gebruikte data heel nauw luisteren. Dit is al best ingewikkeld voor 1 doelgroep, laat staan als 2 verschillende doelgroepen ieder iets uit dezelfde KPI willen kunnen afleiden. Hier helpen heldere kaders want een discussie met/binnen 2 doelgroepen over ogenschijnlijk hetzelfde 'container begrip KPI' levert mogelijk veel spraakverwarringen op met dito vertraging in het maken van een KPI en dashboard.

### Datakwaliteit en techniek

- Een ander punt is dat een dashboard ook veel scherper de datakwaliteit aan het licht brengt. Een manager verzuchtte dat ze nu wel aan de slag moest met het gevuld krijgen van een bepaald veld want in het dashboard werd zichtbaar dat dit veld onvoldoende gevuld werd.
- Binnen de rijksoverheid wordt er ervaring opgedaan met 3 data-analyse tools:
  - Power-BI;
  - Qlikview/sense (Qlik-Sense is meer een tool voor cloudanalyse);
  - Tableau.
- Bij het UBR-dashboard wordt de data nog geïmporteerd via verschillende datadumps (uit meerdere systemen en een spreadsheet). Er blijken namelijk organisatorische, technische en autorisatie-belemmeringen. De ambitie is om te komen tot een datawarehouse waarmee de onderliggende data voor een dashboard *automatisch* kan worden ontsloten.



## Bijlage 3

# Stand van zaken enkele departementen

	IenW	JenV	EZK/LNV	BZK
<b>Governance</b>				
Opdrachtgever	CIO	CIO		
Opdrachtnemer	RWS-CD		Programma Transparantie en Informatie	Programma BZK Transparant
Betrokkenheid organisatie	Diverse structuren zoals CIO-Raad			Brede dialoog
<b>Reikwijdte</b>				
Organisatie	Hele departement	Hele departement	Kerndepartement	
Volledige IHH (scope OoO)	Ja	Ja		Ja
Informatieverstrekking			Ja	
Financiële verantwoording		Ja		Ja
<b>Uitwerking</b>				
Proces	Bouw start spoedig		Bouw start afhankelijk van DMS	
Inhoud	4 basis KPI's		3 soorten KPI's	



Dit is een uitgave van:

Rijksprogramma Duurzaam Digitale  
Informatiehuishouding (RDDI)

**Projectnaam**

Dashboards

**Projectleider**

Sjoerd Hoornstra

**Projectadviseur**

Gerard Regnery

**Projectsecretaris**

Miriam Afkir

T +31 6 29 63 78 56

m.afkir@minocw.nl

Rijnstraat 50 | Den Haag

Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag

Januari 2022