



Aan de slag met indicatoren IHH en professionaliteit Testversie

*Departementale
IHH-Dashboards*



Inhoud

1	Inleiding	3
	1.1 Project Departementale IHH-Dashboards	3
	1.2 Iteratieve aanpak	4
2	Context en kaders	5
	2.1 Inleiding	5
	2.2 Doel en gebruik van de indicatoren in context	5
	2.3 Scope en uitgangspunten	6
	2.4 Relevante kaders	6
	2.5 Randvoorwaarden voor het meten van de indicatoren	6
	2.6 Verantwoordingsinformatie	7
	2.7 Afstemming en testen van deze testversie	7
3	Indicatoren	8
4	Definities en conventies	9
5	Gebruik van gegevens	10
	5.1 Datavelden	10
	5.2 Datavelden gebruiken voor de indicatoren	11
	Bijlage Optionele datavelden	13

1 Inleiding

Samenvatting

1. In het project Departementale IHH-Dashboards wordt toegewerkt naar een set uitgewerkte indicatoren die rijksorganisaties kunnen gebruiken voor het genereren en presenteren van sturings- en verantwoordingsinformatie over hun informatiehuishouding (IHH).
2. De uitwerking heeft mede tot doel om Rijksbrede consistentie te bevorderen bij het hanteren van indicatoren, door gezamenlijk definities en uitgangspunten op te stellen.
3. In fase 2 van het project worden de indicatoren van de Standaardset zoals beschreven in de [Eindrapportage van fase 1](#), (verder) uitgewerkt.
4. Per onderwerp worden de daarbij behorende indicatoren eerst uitgewerkt tot een testversie om uit te proberen bij rijksorganisaties, te gebruiken in pilots, en in bredere kring te toetsen. In het eindstadium van het project wordt op basis van de resultaten daarvan een eindversie opgesteld.

U wordt uitgenodigd om met uw feedback bij te dragen aan verbetering van dit product.

Dit is de testversie van de uitwerking van indicatoren over beschikbaarheid van professionals en de mate waarin personeel bepaalde IHH-trainingen heeft gevolgd.

Vanaf hoofdstuk 2 heeft de tekst specifiek betrekking op bovengenoemde indicatoren.

1.1 Project Departementale IHH-Dashboards

Overkoepelende doelstelling van actielijn 4 van Open op Orde is om de sturing op en de dialoog over informatiehuishouding (IHH) binnen en tussen rijksorganisaties op een hoger plan te brengen. Hieraan ten grondslag ligt het gemis aan stuurinformatie voor het sturen op het verbeteren van eigen IHH-activiteiten van organisaties. Dashboards worden gezien als een geschikt middel om hieraan tegemoet te komen.

Doelstelling van het project is om rijksorganisaties iets concreets in handen te geven om zelf met deze dashboards aan de slag te gaan.

In de [eindrapportage van de eerste fase van het project](#) is een gelaagde set indicatoren gepresenteerd samen met een stappenplan. De set indicatoren is geselecteerd met als doel om op hoofdlijnen inzicht te kunnen verschaffen over de informatiehuishouding. Het uitwerkingsniveau van de indicatoren in de eindrapportage is erop gericht, dat rijksorganisaties een eerste start kunnen maken met een beperkte selectie daaruit (de 'basisset').

In de tweede fase wordt toegewerkt naar een meer uitgebreide uitwerking van indicatoren die rijksorganisaties kunnen gebruiken voor het genereren en presenteren van sturings- en verantwoordingsinformatie. De uitwerking heeft mede tot doel om consistentie te bevorderen bij het hanteren van indicatoren, door bijvoorbeeld gezamenlijk definities en uitgangspunten op te stellen. Hierbij wordt inbreng gevraagd van experts vanuit de rijksorganisaties, onder andere door middel van werksessies.

Naast deze uitwerkingen wordt ondersteuning verleend aan de departementen bij het ontwikkelen en implementeren van (onderdelen van) dashboards.

1.2 Iteratieve aanpak

In fase 2 van het project Departementale IHH-Dashboards worden stapsgewijs de indicatoren van de Standaardset zoals beschreven in de Eindrapportage van fase 1, verder uitgewerkt.

De eerste stap daarin is het ontwikkelen van een testversie: op basis van de eindrapportage, bureaustudie en gesprekken met experts over het onderwerp dat wordt uitgewerkt wordt een werkdocument gemaakt. In een bijeenkomst van de werkgroep wordt dit document besproken en worden vragen beantwoord op basis van de praktijkervaring van rijksorganisaties die al werken aan dashboards. Na deze bijeenkomst wordt met de projectgroep de testversie ontwikkeld.

De testversie is bedoeld om uit te proberen bij rijksorganisaties, te gebruiken in pilots, en in bredere kring te toetsen. Onder meer wordt deze versie voor advies voorgelegd aan het Strategisch Beraad. In het eindstadium van project Departementale IHH-Dashboards wordt op basis van de testresultaten en overige feedback een eindversie opgesteld.

Figuur: schematische weergave van de uitwerking van indicatoren binnen project Departementale IHH-Dashboards.



2 Context en kaders

Samenvatting

- De indicatoren in dit document blijven beperkt tot het meten van de capaciteit van informatieprofessionals binnen de organisatie en de mate waarin een aantal IHH-gerelateerde trainingen gevolgd worden. Deze thema's hebben betrekking op actielijn 1 van programma Open op Orde.
- Indicatoren over IHH-kennis zijn in eerste instantie bedoeld ter dialoog en analyse. Hierbij is het van belang om dit niet alleen te relateren aan theoretische kennis, maar ook aan concreet gedrag.
- Om de indicatoren te kunnen meten, moet aan een aantal technische randvoorwaarden worden voldaan. Zo moeten er een aantal koppelingen worden gelegd met externe dataleveranciers. Op het moment van schrijven is dit nog niet mogelijk voor alle indicatoren.
- Goed bestuur van informatiehuishouding, waar kundigheid en capaciteit van professionals onderdeel van uitmaakt, wordt getoetst door de Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed.

2.1 Inleiding

Kennis is lastig te kwantificeren. Het laat zich immers slechts voor een klein deel in objectieve eenheden meten. Daarnaast is het afhankelijk van iemands functie, over hoeveel en welke IHH-kennis de medewerker moet beschikken. Dit heeft gevolgen voor de dashboard-indicatoren over dit onderwerp. Ten eerste zijn de 'kennisindicatoren' in dit document beperkt gebleven tot zaken die relatief makkelijk te meten zijn, dat wil zeggen het wel of niet gevolgd hebben van bepaalde trainingen. Ten tweede beperken deze indicatoren zich wat betreft de medewerker die geen informatieprofessional is tot basistrainingen die voor iedereen relevant zijn, en wat betreft de informatieprofessional tot een scala aan trainingen waarbij de informatieprofessional naar eigen inzicht kan bepalen welke wel en welke niet relevant zijn voor de eigen functie.

2.2 Doel en gebruik van de indicatoren in context

De indicatoren die in dit document zijn uitgewerkt zijn bedoeld om informatie te geven over:

- De (kwantitatieve) beschikbaarheid van informatieprofessionals;
- De IHH-kennis bij informatieprofessionals;
- De mate waarin rijksmedewerkers tijdig een DMS-training hebben gevolgd.

Bij het gebruik van de indicatoren moet steeds het achterliggende doel in het oog worden gehouden. Het is bijvoorbeeld niet de bedoeling, dat van de informatieprofessionals op een afdeling wordt geacht dat zij een training over een bepaald onderwerp volgen, alleen omdat het dashboard laat zien dat niemand op de afdeling die training heeft gevolgd. Hier kunnen immers gegronde redenen voor zijn, bijvoorbeeld omdat er al voldoende kennis en kunde over desbetreffend onderwerp aanwezig is. Met het oog hierop is het daarom van belang, dat in eerste instantie de dialoog gevoerd wordt wanneer het dashboard opmerkelijke getallen laat zien.

Bij dialoog en analyse is het aan te bevelen om de indicatoren in dit document in relatie te zien tot indicatoren die concreet gedrag van medewerkers meten. Een aantal indicatoren uit de [testversie Applicaties](#) meten bijvoorbeeld waar medewerkers hun informatie opslaan. Als blijkt dat medewerkers hun informatie in strijd met geldend beleid niet in het DMS zetten en dat er tevens veel medewerkers zijn die nog geen DMS-training of basis IHH-training hebben gevolgd, is dit relevante sturingsinformatie.

2.3 Scope en uitgangspunten

Op basis van de eerste ervaringen van rijksorganisaties is het advies om klein te beginnen met een dashboard. Deze uitwerking is daarop toegesneden. In een later stadium kan het dashboard worden uitgebreid al naar de wensen en ambities van de organisatie. De indicatoren in deze testversie geven dus geen uitputtend beeld van de stand van de IHH-kennis van de organisatie.

De indicatoren in dit document dragen bij aan de verbetering van de informatiehuishouding in het kader van programma Open op Orde. Het betreft hier actielijn 1 (professionals) van het programma. Actielijn 1 heeft onder andere tot doel dat de personele capaciteit op het gebied van informatiebeheer versterkt wordt en dat de kennis en kunde van rijksambtenaren op het gebied van informatiehuishouding vergroot wordt.

2.4 Relevante kaders

Norm 2.2 van de [Baseline Informatiehuishouding Rijksoverheid](#) stelt dat “medewerkers en lijnmanagers zijn toegerust voor, en gehouden aan het duurzaam toegankelijk en betrouwbaar houden van de informatie in hun processen”. Dit impliceert dat medewerkers voldoende kennis moeten hebben van informatiehuishouding om het juiste te kunnen doen.

Kennis en gedrag van medewerkers, zowel informatieprofessionals als anderen, kan bovendien als randvoorwaardelijk worden gezien voor het voldoen aan een scala aan wet- en regelgeving en andere kaders op het gebied van informatiehuishouding. Informatiebeleid valt of staat immers bij de mate waarin medewerkers zich hieraan weten te houden.

2.5 Randvoorwaarden voor het meten van de indicatoren

Om de indicatoren in dit document te kunnen meten, moeten gegevens aan het dashboard geleverd worden vanuit diverse databronnen. Wat betreft de hoeveelheid informatie-professionals binnen de organisatie, kan dergelijke informatie geleverd worden vanuit P-Direkt. Ten gevolge van de implementatie van het Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening (KWIV), dat volgens geldende afspraken per 1 juli 2023 bij alle kerndepartementen geïmplementeerd dient te zijn, zal het mogelijk zijn om in P-Direkt die KWIV-profielen te selecteren die voor de organisatie als IHH-functies gelden.

Vanwege het feit dat DMS-trainingen vaak geregeld worden vanuit de organisatie en op een min of meer vast moment (tijdens de onboarding) plaats dienen te vinden, zal informatie over wie deze training heeft gevolgd relatief makkelijk bij te houden zijn of wordt dit zelfs al structureel bijgehouden. In hoeverre deze gegevens automatisch geleverd kunnen worden aan het dashboard, zal afhangen van waar deze informatie wordt opgeslagen. Indien dit niet geautomatiseerd kan, omdat het bijvoorbeeld in een Excelbestand wordt bijgehouden, kan een (tijdelijke) oplossing zijn om deze gegevens periodiek handmatig bij te werken in het dashboard.

De indicatoren over trainingen voor informatieprofessionals zijn momenteel nog moeilijk te meten. Deze trainingen komen van het Leerhuis IHH van RDDI, maar er is momenteel nog geen centraal punt van waaruit gegevens geleverd kunnen worden over wie deze trainingen gevolgd hebben. Het meten van deze indicatoren is dus nog niet mogelijk, tenzij de organisatie zelf bijhoudt wie wanneer welke module gevolgd heeft. Het Leerhuis is zelf bezig met het ontwikkelen van een centraal platform van waaruit deze trainingen aangeboden worden en een tool waarmee automatisch gegevens geleverd kunnen worden hierover. Naar verwachting zal dit ervoor zorgen dat deze indicatoren makkelijker meetbaar worden.

Naast de beschikbaarheid van databronnen is voor de indicatoren over informatieprofessionals ook een eenduidige definitie van de term “informatieprofessional” nodig. Binnen het Rijk wordt nog gezocht naar een generieke definitie. Vooralsnog is het aan de organisatie zelf om hierin een afweging te maken. Het is hierbij aan te raden om de term te definiëren middels een selectie van KWIV-dimensies die direct te relateren zijn aan de thema’s informatiehuishouding en/of informatiemanagement. Voor de indicatoren in deze testversie wordt vooralsnog uitgegaan van alle professionals die KWIV-profielen invullen.

2.6 Verantwoordingsinformatie

De uitvoering van de Archiefwet 1995 wordt op grond van artikel 25a van die wet gecontroleerd door de Inspectie Overheidsinformatie en Erfgoed. Hiervoor heeft de Inspectie een [toetsingskader](#) ontwikkeld. De Inspectie geeft op basis van dergelijke inspecties aanbevelingen ten behoeve van de naleving van de eisen die de archiefwetgeving stelt. Onderdeel hiervan is dat er sprake is van goed bestuur van de informatiehuishouding (norm 1 van het toetsingskader). Dit houdt onder andere in dat er voldoende deskundig personeel is voor de informatiehuishouding en dat medewerkers voldoende kennis hebben over de interne richtlijnen voor het omgaan met informatie.

2.7 Afstemming en testen van deze testversie

Momenteel werken meerdere projecten, trajecten en andere samenwerkingsverbanden aan randvoorwaarden en instrumenten die relevant zijn voor het verbeteren van de informatiehuishouding binnen het Rijk.

Deze testversie wordt voor advies voorgelegd aan:

- Het Strategisch Beraad
- Programma Informatiehuishouding, onderdeel van Programma Open Overheid

In het kader van het project Departementale IHH-Dashboards worden de indicatoren (eventueel op onderdelen) bij een of enkele departementen getest. Ook andere rijksorganisaties worden uitgenodigd om deze uitwerking te testen in hun eigen praktijk en feedback te delen met het project.

3 Indicatoren

De indicatoren voor IHH-kennis zijn hieronder weergegeven.

1. Aantal informatieprofessionals

Beschrijving: Inzicht in het aantal informatieprofessionals waarover de organisatie beschikt voor de informatiehuishouding.

Meetbare definitie: Aantal FTE's dat is aangesteld en beschikbaar is voor IHH-functies, uitgesplitst naar KWIV-dimensies. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in absolute aantallen.

2. Onboarding informatieprofessionals

Beschrijving: Inzicht in hoeveel informatieprofessionals ten minste één module hebben gevolgd van het onboardingspakket¹ van het Leerhuis Informatiehuishouding.

Meetbare definitie: Aantal informatieprofessionals dat binnen 90 kalenderdagen na indiensttreding ten minste één onboardingmodule heeft gevolgd ten opzichte van het totaal aantal informatieprofessionals. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in absolute aantallen en percentages.

Nota bene: indien de organisatie elders opleidingen voor eigen informatieprofessionals belegt heeft, kan de keuze gemaakt worden om het volgen van die trainingen te meten in plaats van de Leerhuis-trainingen. Dit geldt ook voor indicator 3.

3. Informatieprofessionals: aantal gevolgde modules

Beschrijving: Inzicht in het aantal modules van het Leerhuis gevolgd zijn door informatieprofessionals binnen de organisatie.

Meetbare definitie: Het totaal aantal informatieprofessionals binnen de organisatie, uitgesplitst naar het aantal modules dat zij gevolgd hebben. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in absolute aantallen en percentages.

4. Training DMS

Beschrijving: Inzicht in de mate waarin medewerkers na indiensttreding of na invoer van een nieuw DMS een training hebben gevolgd voor het werken met hun DMS.

Meetbare definitie: Aantal medewerkers dat binnen 90 dagen na indiensttreding of na invoer van een nieuw DMS een training gevolgd heeft voor het werken met het DMS dat ze gebruiken, ten opzichte van alle medewerkers die werken met het DMS. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in percentages en absolute aantallen.

Nota bene: Deze indicator kan uitgebreid worden met trainingen voor andere ICT-middelen, indien de organisatie dit relevant bevindt en de benodigde gegevens hierover beschikbaar zijn.

¹ [Onboarding voor informatieprofessionals | Leerhuis en campagnes | Rijksprogramma voor Duurzaam Digitale Informatiehuishouding](#)

4 Definities en conventies

Voor bovengenoemde indicatoren is geïnventariseerd welke definities en conventies nodig zijn voor consistente invulling van de indicatoren bij alle departementen. Bij het opstellen van onderstaande definities is uitgegaan van geldende kaders.

DMS-training

Een training over het gebruik van een Document Management System of een ander soort applicatie die binnen de organisatie als primaire opslagplaats voor informatie dient.

FTE

De rekeneenheid waarmee de omvang van een functie of de personeelsomvang kan worden uitgedrukt. Eén FTE is een volledige werkweek van 36 uur. Een functie van 0,5 FTE bijvoorbeeld is een functie van $0,5 \times 36 = 18$ uur per week. (Bron: [Formatieplaats - situatie per 01-01-2020 | HR Rijk | O&P Rijk P-Direkt](#). Geraadpleegd op 16-05-2023).

Informatieprofessional

Iemand die zich voor zijn beroep bezighoudt met informatie in welke vorm dan ook (Bron: Algemeen Nederlands Woordenboek). In deze uitwerking van indicatoren wordt omwille van het kunnen vergelijken van metingen tussen organisaties ervoor gekozen om alle functies die onder de KWIV-profielen vallen, onder de noemer van informatie-professional te scharen. Organisaties kunnen voor eigen inzicht hun definitie vernauwen, indien gewenst.

KWIV-dimensie

Het KWIV is opgebouwd uit drie hiërarchische dimensies. KWIV-dimensie 1 betreft een breed IV-gerelateerd competentiegebied. KWIV-dimensie 2 is een subcategorie die een verdere verdieping binnen het competentiegebied betreft. KWIV-dimensie 3 betreft de KWIV-profielen. (Bron: [Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening \(KWIV\) - Deel 1: Toelichting \(functiegebouwrijksoverheid.nl\)](#). Geraadpleegd op 16-05-2023.)

KWIV-profiel

Alias KWIV-synoniem. Het KWIV is een concretisering van de kwaliteitenprofielen van het Functiegebouw Rijk, specifiek voor IV-functies. KWIV-profielen betreffen rollen en géén specifieke functies. (Bron: [Kwaliteitsraamwerk Informatievoorziening \(KWIV\) - Deel 1: Toelichting \(functiegebouwrijksoverheid.nl\)](#). Geraadpleegd op 16-05-2023.)

Organisatie

Rijksorganisatie, doorgaans een (onderdeel van een) ministerie, een uitvoeringsdienst, of een Hoog College van Staat.

5 Gebruik van gegevens

5.1 Datavelden

Onderstaande tabel bevat de datavelden die nodig zijn om de waarden van de indicatoren te bepalen. Naast deze datavelden kunnen andere datavelden als extra stuurinformatie en afhankelijk van de informatievraag nuttig zijn om op te nemen in het ontwerp van een dashboard of rapportage. Vaak is binnen een organisatie voor de gewenste stuurinformatie bijvoorbeeld een nadere onderverdeling in organisatieonderdelen nuttig. Deze en andere suggesties voor aanvullende datavelden zijn opgenomen in de bijlage.

Tabel: *Overzicht van datavelden, benodigd om de waarden van de indicatoren te kunnen bepalen. De tweede kolom vermeldt het datatype. In de derde kolom is aangegeven welke opties in het dataveld benoemd (kunnen) worden. In de uiterst rechtse kolom zijn de nummers vermeld van de indicatoren waarvoor het betreffende dataveld nodig is. De namen van de datavelden zoals hier weergegeven kunnen afwijken van de namen van de datavelden in eigen systemen van organisaties.*

Benodigde datavelden	Datatype	Opties	Indicator
Organisatie	Tekst	Niet van toepassing	Alle
KWIV-dimensie 2 (subcategorie)	Tekst	Bijvoorbeeld architectuur, onderhoud, informatieanalyse, enzovoort	Indicator 1, 2, 3
KWIV-dimensie 3 (KWIV-profiel)	Tekst	Bijvoorbeeld informatiemanager, BI-analist, functioneel beheerder, enzovoort	Indicator 1, 2, 3
Aantal FTE's	Nummer	Niet van toepassing	Indicator 1
Peilkwartaal FTE's	Datum	Jaar-kwartaal	Indicator 1
Datum nieuwe DMS live	Datum	Niet van toepassing	Indicator 4
Datum onboardingmodule	Datum	Niet van toepassing	Indicator 2
Jaar gevolgde modules	Datum	Jaar	Indicator 3
Aantal gevolgde modules	Nummer	Niet van toepassing	Indicator 3
Datum DMS-training	Datum	Niet van toepassing	Indicator 4
Datum indiensttreding	Datum	Niet van toepassing	Indicator 2, 4

5.2 Datavelden gebruiken voor de indicatoren

Hieronder is per indicator aangegeven hoe de datavelden gebruikt worden om de waarde van de indicator te bepalen.

De eerste stap voor alle indicatoren is:

- Dataveld *Organisatie*: selecteer de organisatie waarvoor de waarde bepaald moet worden. Eventueel kan een verdere uitsplitsing worden gedaan naar organisatieonderdeel, als hiervoor een dataveld aanwezig is.

1. Capaciteit informatieprofessionals

Meetbare definitie: Aantal FTE's dat is aangesteld en beschikbaar is voor IHH-functies, uitgesplitst naar KWIV-dimensies. Periodiek gemeten (ten minster per kwartaal), in absolute aantallen.

- Dataveld *KWIV-dimensie 2 (subcategorie)*: Splits alle medewerkers met een functie die onder het KWIV valt uit naar KWIV-dimensie 2.
- Dataveld *KWIV-dimensie 3 (KWIV-profiel)*: Selecteer op alle KWIV-profielen die voor de organisatie vallen onder de noemer informatieprofessional.
- Dataveld *Aantal FTE's*: Bereken het aantal FTE's door binnen de selectie de FTE's bij elkaar op te tellen.

2. Onboarding informatieprofessionals

Meetbare definitie: Aantal informatieprofessionals dat binnen 90 kalenderdagen na indiensttreding ten minste één onboardingmodule heeft gevolgd ten opzichte van het totaal aantal informatieprofessionals. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in absolute aantallen en percentages.

- Dataveld *KWIV-profielen informatieprofessionals*: Selecteer alle medewerkers binnen de organisatie met een KWIV-profiel dat voor de organisatie valt onder de definitie van informatieprofessional.
- Dataveld *Datum onboardingmodule*: Filter binnen de selectie op alle medewerkers waarvoor een datum geregistreerd staat, waarop ze een onboardingmodule hebben gevolgd.
- Dataveld *Datum onboardingmodule en Datum indiensttreding*: Bereken hoeveel medewerkers binnen 90 kalenderdagen een module hebben gevolgd door binnen de selectie per medewerker het aantal kalenderdagen tussen de datum van indiensttreding en de datum waarop ze de (eerste) onboardingmodule hebben gevolgd te berekenen. Hanteer hierbij de eerste kalenderdag na indiensttreding als dag 1.

3. Informatieprofessionals: aantal gevolgde modules

Meetbare definitie: Het totaal aantal informatieprofessionals binnen de organisatie, uitgesplitst naar het aantal modules dat zij gevolgd hebben. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in absolute aantallen en percentages.

- Dataveld *KWIV-profielen informatieprofessionals*: Selecteer alle medewerkers binnen de organisatie met een KWIV-profiel dat voor de organisatie valt onder de definitie van informatieprofessional.
- Dataveld *Aantal gevolgde modules*: Splits de geselecteerde medewerkers uit naar het aantal gevolgde modules. Tel de aantallen medewerkers per aantal gevolgde modules op en zet deze in een staafdiagram.

4. Training DMS

Meetbare definitie: Aantal medewerkers dat binnen 90 kalenderdagen na indiensttreding of na invoer van een nieuw DMS een training gevolgd heeft voor het werken met het DMS dat ze gebruiken, ten opzichte van alle medewerkers die werken met het DMS. Periodiek gemeten (ten minste per kwartaal), in percentages en absolute aantallen.

Nota bene: Deze indicator kan uitgebreid worden met trainingen voor andere ICT-middelen, indien de organisatie dit relevant bevindt en de benodigde gegevens hierover beschikbaar zijn.

- Dataveld *Datum DMS-training*: Selecteer alle medewerkers binnen de organisatie waarvoor een datum geregistreerd staat, waarop ze een DMS-training hebben gevolgd.
- Dataveld *Datum DMS-training en Datum indiensttreding*: Bereken hoeveel medewerkers binnen 90 kalenderdagen de training hebben gevolgd door binnen de selectie per medewerker het aantal kalenderdagen tussen de datum van indiensttreding en de datum waarop ze de DMS-training hebben gevolgd te berekenen. Hanteer hierbij de eerste kalenderdag na indiensttreding als dag 1.

Bijlage

Optionele datavelden

Tabel: Overzicht van optionele datavelden. De tweede kolom vermeldt het datatype. In de derde kolom is aangegeven welke opties in het dataveld benoemd (kunnen) worden. De namen van de datavelden zoals hier weergegeven kunnen afwijken van de namen van de datavelden in eigen systemen van organisaties.

Optionele datavelden	Datatype	Opties
Organisatieonderdeel	Tekst	Bijvoorbeeld DG A/B, directie X/Y
Datum training [ICT-middel]	Datum	Niet van toepassing
KWIV-dimensie 1	Tekst	Plannen, bouwen, uitvoeren, mogelijk maken, sturen
Aanbieder trainingen informatieprofessionals	Tekst	Bijvoorbeeld Leerhuis RDDI, intern, ...

Dit is een uitgave van:

Rijksprogramma Duurzaam Digitale
Informatiehuishouding (RDDI)

Rijnstraat 50
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag

dashboardcoachihh@minocw.nl
www.informatiehuishouding.nl

Juni 2023 - Versie 1.0