

Uitkomsten 1-meting Informatiehuishouding 2022 EZK-LNV

Transparantie in Informatie (Tii)

December 2022

Domusnr: 22565786

Versie: 1.0

1. Context

De kerndepartementen en dienstonderdelen van EZK en LNV hebben afgelopen periode de jaarlijkse meting van de staat van hun informatiehuishouding afgenomen. Dit document presenteert daar de resultaten van.

De vragenlijst van de meting richt zich op de vier actielijnen van Open op Orde. Daarbij wordt er gekeken naar informatieprofessionals, volume en aard van informatie, informatiesystemen en ten slotte bestuur en naleving. Uiteindelijk is de bedoeling dat het hele concern in 2027 op elk van deze onderdelen de informatiehuishouding goed gemanaged en geborgd heeft. Daarmee kunnen we zeggen dat de informatiehuishouding op orde is. Dit is een tussenstand in de richting van dat doel.

Ten opzichte van de nulmeting zijn er inhoudelijk geen wijzigingen doorgevoerd in de vragenlijst van de 1-meting.

De resultaten van de 1-meting vormen de basis voor het vaststellen van specifieke verbeterdoelen die ten grondslag liggen aan de actualisatie van het Actieplan IHH van EZK-LNV. De actualisatie van het Actieplan IHH zal separaat van dit document in 2023 worden opgeleverd.

Hieronder volgen de belangrijkste conclusies van de 1-meting en de vervolgstappen voor 2023. In de bijlage van dit document zijn resultaatbeschrijvingen met praktijkvoorbeelden opgenomen en is de procesbeschrijving van de 1-meting verwerkt.

2. Conclusies & vervolgstappen

2.1 Algemene conclusies

Bij het analyseren van de data van de 1-meting is onderscheid gemaakt tussen drie doelgroepen: kerndepartementen, dienstonderdelen >500 fte en concernbreed. Kleine dienstonderdelen zijn geabstraheerd in de resultaten van het concern; dit is in lijn met de rijksbrede instructies.

Uit onderstaande tabel blijkt dat ieder doelgroep vooruit is gegaan in score ten opzichte van de nulmeting:

Doelgroep	Gemiddelde score 1-meting 2022	Gemiddelde score nulmeting 2021
Kerndepartementen	2,13	1,57
Dienstonderdelen >500 fte	1,90	1,73
Concernbreed	1,97	1,80

Tabel 1: gemiddelde scores 1-meting

Gemiddeld gezien scoren de kerndepartementen en dienstonderdelen net als vorig jaar gezamenlijk **'Niveau 2 Herhaalbaar'**. Een score van niveau 2 herhaalbaar betekent dat:

- Er wel processen en procedures zijn ingericht om te bevorderen dat informatie wordt beheerd, maar dat er uit casuïstiek blijkt dat nog niet altijd alles goed wordt beheerd;
- Op bepaalde posities is nog onvoldoende deskundig IHH-personeel in de organisatie aanwezig is. Trainingen, processen en procedures worden niet overal consistent toegepast;
- Er processen en hulpmiddelen om informatie te doorzoeken aanwezig zijn, maar de toepassing in de praktijk is soms tijdrovend en niet altijd effectief is;
- Systemen, koppelingen, processen, procedures en beleid aanwezig zijn, maar deze worden nog niet overal consistent toegepast en vernieuwd;
- Het ontwikkelen van processen en producten om de informatie-huishouding structureel een plek te geven in de in de P&C cyclus nog niet overal consistent toegepast wordt.

Het feit dat er dit jaar een gelijke score in volwassenheidsniveau ten opzichte van de nulmeting van vorig jaar is, betekent niet dat er geen vooruitgang is geboekt. In score zien we namelijk dat organisaties vooruit zijn gegaan, echter betekent dit niet dat het volwassenheidsniveau automatisch meestijgt. Dit komt doordat scores naar beneden of boven worden afgerond: als het deel achter de komma 0,5 of hoger is, wordt de score omhoog afgerond. Als het deel achter de komma kleiner is dan 0,5, wordt de score naar beneden afgerond.

Daarnaast kennen dienstonderdelen op sommige rijksbrede prioriteiten latere deadlines voor afronding van implementatie dan de kerndepartementen. Dit heeft als gevolg dat op sommige onderdelen van de 1-meting minder stappen zijn gezet door dienstonderdelen, omdat het mogelijk is dat zij een andere focus hebben.

2.2 Concernbrede conclusies

2.2.1 Scores per actielijn

Uit onderstaande tabel valt op te maken dat we concernbreed progressie hebben geboekt op de gemiddelde score, het hoofddoel en de 4 actielijnen uit Open op Orde ten opzichte van de nulmeting. De conclusies op hoofdlijnen volgen in 2.2.3.

Doelgroep	Gemiddelde score 1-meting	Gemiddelde score nulmeting
Gemiddelde score	1,97	1,80
Hoofddoel	2,05	1,95
Actielijn 1	1,71	1,54
Actielijn 2	1,75	1,61
Actielijn 3	2,16	1,95
Actielijn 4	2,30	2,06

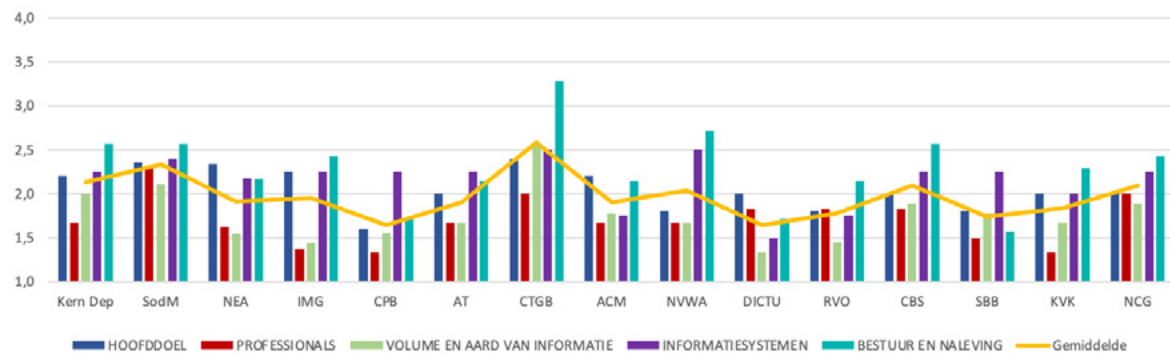
Tabel 2: scores 1-meting concernbreed

De groei in score blijkt onder meer uit:

- Het analyseren van de belangrijkste keten en werkprocessen op het gebied van de informatiehuishouding en informatievoorziening
- Werving van deskundige informatieprofessionals, voor de uitvoering van de opgaven in de informatiehuishouding;
- Duurzaam toegankelijk maken van websites;
- Inrichten van DMS- en RMA-systemen volgens de geldende (Rijks)standaarden;
- Ontwikkelen van een P&C cyclus en inplannen van verbeterpunten op het gebied van informatiehuishouding.

2.2.2 Overzicht volwassenheidsniveau per organisatie

In onderstaand figuur 1 zijn de volwassenheidsniveaus van de kerndepartementen en alle dienstonderdelen gevisualiseerd per hoofddoel en actielijn. Zoals aan de oranje lijn af te lezen is, scoren sommige dienstonderdelen opmerkelijk veel hoger of lager ten opzichte van de gemiddelde scores. Desbetreffende verschillen worden nader toegelicht in deze paragraaf.



Figuur 1: Gemiddeld volwassenheidsniveau hoofddoel en actielijnen

2.2.3 Concernbrede conclusies per actielijn

In deze paragraaf beschrijven we per kopje de uitkomsten en welke vervolgstappen we willen nemen om met die uitkomsten aan de slag te gaan.

Hoofddoel

Het hoofddoel van Open op Orde betreft het veiligstellen, verstrekken en verbeteren van duurzame toegankelijkheid van informatie van overheidsorganisaties ten behoeve van informatieverstrekking aan parlement, pers en burger. Gemiddeld wordt er door het concern op het hoofddoel 2,05 gescoord. De lichte vooruitgang is onder meer verklaarbaar doordat er stappen zijn gezet in het analyseren van de belangrijkste keten en werkprocessen op het gebied van de informatiehuishouding en informatievoorziening. Ook zien we binnen het concern progressie in het beschikken over de juiste informatie in tijden van crisis.

Vervolgstap

We zien kansen in het bewuster maken van medewerkers ten aanzien van bestaande- en nieuwe procedures. Naast bewustwording, zetten we komend jaar ook in op het begeleiden van medewerkers bij het veiligstellen, verstrekken en toegankelijk maken van informatie.

Actielijn 1: Professionals

Gemiddeld wordt er concernbreed 1,71 gescoord. Dit is onder meer te verklaren door de beperkte toepassing van strategisch personeelsbeleid. Er blijkt een duidelijke wens om ambtenaren structureel op te blijven leiden en integraal personeel te werven, echter gebeurt dit nu nog ad-hoc en zijn hier geen structurele processen voor ingericht.

Vervolgstap

Wij zien kansen ten aanzien van de integrale ontwikkeling van trainingen en opleiding, waarbij door middel van hergebruik gezamenlijk wordt opgetrokken in kennisontwikkeling.

Een belangrijk risico blijft net als vorig jaar de schaarste op de arbeidsmarkt; in het bijzonder op de relevante vakgebieden zoals informatiehuishouding en openbaarmaking.

Actielijn 2: Volume en aard van informatie

De gemiddelde score van 1,75 wordt verklaard door de aanwezigheid, maar niet consistent toepassen, van processen ten aanzien van informatiebeheer. Het duurzaam toegankelijk maken en houden van de informatie wordt als een tijdrovend en inefficiënt proces gezien.

Vervolgstap

We zien kansen in de omgang met berichtenapps door gebruik te minimaliseren en berichten structureel te archiveren, het ontwikkelen en inrichten van systemen, processen, procedures en beleid ten behoeve van duurzaam toegankelijk maken van e-mails en het creëren van een duidelijk en actueel overzicht van welke informatie aanwezig is, wie verantwoordelijk is voor het beheer van die informatie, voor wie de informatie toegankelijk moet zijn en hoe lang deze informatie bewaard moet worden. Ook hier zetten we komend jaar belangrijke stappen in.

Actielijn 3: Informatiesystemen

De gemiddelde score van 2,16 is onder meer te verklaren door de recente groei in informatievolsamenheid en informatie bewustwording. Informatiesystemen ondersteunen de organisaties en medewerkers echter nog niet optimaal bij hun informatiehuishouding en hun werkprocessen. Het IT-landschap wordt bijvoorbeeld niet als gebruiksvriendelijk ervaren en is nog niet overal interoperabel.

Vervolgstap

Wij zien kansen ten aanzien van verdere inbedding en ondersteuning bij de inrichting, aansluiting en implementatie van systemen. Hierbij benadrukken wij het belang om te streven naar uniformiteit en standaardisatie. Daarnaast zien we kansen voor de inrichting van nieuwe werkprocessen en nieuwe informatiesystemen waarbij al in de fase van het ontwerp wordt beoordeeld welke maatregelen nodig zijn om de informatie die hierin omgaat duurzaam toegankelijk te maken en te houden.

Actielijn 4: Bestuur en naleving

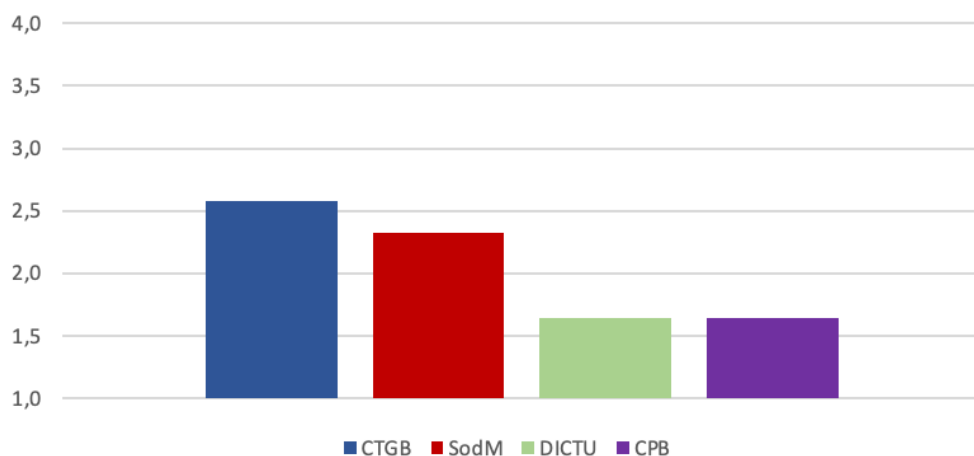
De gemiddelde score van 2,30 is onder meer te verklaren door het ontstaan van meer bewustwording het werken aan het beschrijven van processen, procedures en beleid ten aanzien van bestuur en naleving.

Vervolgstap

Voor komend jaar zien wij kansen in het creëren van rolduidelijkheid bij het lijn-, midden- en senior management van onze organisaties, om duidelijk te krijgen wie verantwoordelijk is voor welk deel van de informatiehuishouding. Ook zien we ruimte voor groei in het actief en structureel uitdragen van het belang van informatiehuishouding door ambtelijke en politiek leiding binnen de dienstonderdelen.

2.2.4 Afwijkende resultaten

Ten opzichte van de gemiddelde concernbrede score van 1,97 zien we enkel afwijkende resultaten. Uit onderstaand figuur valt af te lezen dat CTGB (2,58) en SodM (2,33) hoge gemiddelde scores hebben. CPB en DICTU (allebei 1,65) scoren echter opvallend lager.



Figuur 2: afwijkende resultaten

2.3 Vervolgstappen

Jaarlijks wordt de n-meting uitgevoerd om de ontwikkeling binnen het concern in de tijd in kaart te brengen. Deze metingen worden ook aan de regeringscommissaris gerapporteerd en per 2023 actief openbaar gemaakt. Door het uitvoeren van de 1-meting langs de actielijnen van het generiek actieplan is de situatie van de concerns EZK en LNV voor 2022 vastgesteld. Op basis van de resultaten hebben we voor 2023 onderstaande kern aandachtspunten vastgesteld. Deze komen ook terug in de geactualiseerde actieplannen van het concern.

Aandachtspunten 2023	Vertaling naar een selectie van projecten
Training, opleiding en structurele opfriscursussen IHH en openbaarmaking	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een dynamisch platform georganiseerd gericht op trainen, verbinden en ontwikkelen. • Er is in beeld welke opleidingen er zijn en deze zijn ontsloten voor iedereen binnen EZK/LNV. • Er is een standaard inwerkprogramma voor nieuwe collega's op het gebied van informatiehuishouding, openbaarmaking en transparantie, waar zij allemaal aan deelnemen.
Duurzaam toegankelijk maken van informatie	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie van de nieuwe rijksbrede richtlijn berichtenapps. • Livegang van de oplossing e-mailarchivering t.b.v. het veiligstellen van e-mails. • Afronding van webarchivering bij de organisaties die hier nog minder ver in zijn.
Verdere inbedding en ondersteuning bij de inrichting, aansluiting en implementatie van systemen	<ul style="list-style-type: none"> • Implementeren of doorontwikkelen van nieuwe DMS binnen meerdere organisaties. • Inzetten op breder gebruik van Zoek&Vind • Op basis van resultaten van de pilot Octobox bepalen of en hoe we dit systeem verder in gebruik kunnen nemen.
Bewustwording bij leidinggevenden en medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een plan van aanpak ontwikkeld voor gedrags- en cultuurverandering. • De samenwerking op 'I in het hart van mens en organisatie' is uitgewerkt voor het onderdeel informatiehuishouding en openbaarmaking met de betrokken programma's en afdelingen. • Er wordt een lijn richting leidinggevenden ontwikkeld om hen a. te activeren de onderwerpen op de teamagenda's te zetten en te houden en b. te ondersteunen bij hun ondersteuning van hun medewerkers.
Het begeleiden van beleidsdirectie bij het op orde krijgen en houden van de basis t.a.v. IHH en Openbaarmaking	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording kweken en adviseren over het op orde brengen van informatiehuishouding, openbaarmaking en archivering.

Tabel 3: aandachtspunten en vertaling naar projecten

3. Bijlagen

3.1 Resultaten

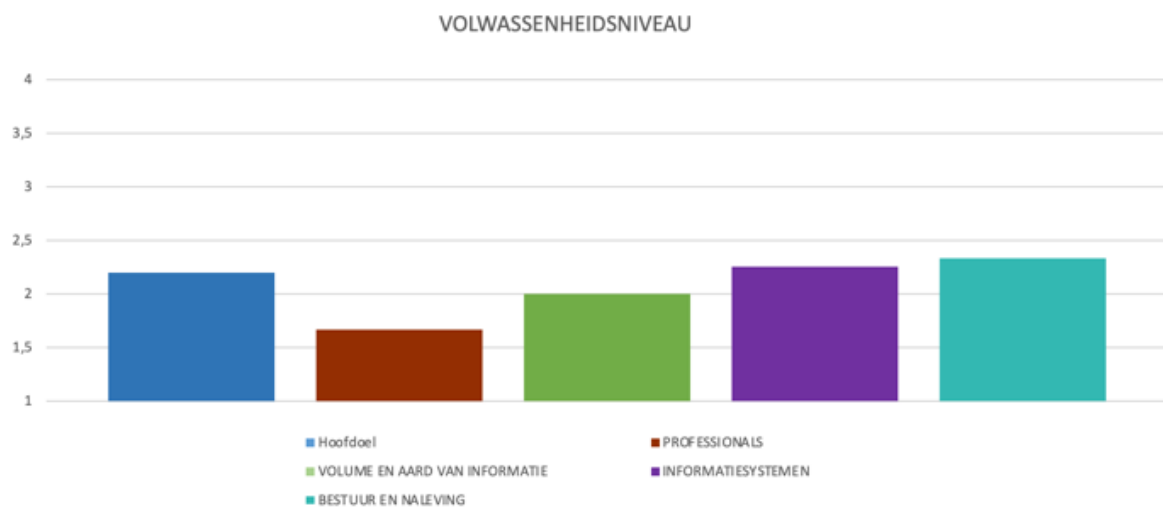
Hier volgt een nadere toelichting op de resultaten vanuit de actielijnen, waarbij onderscheid is gemaakt tussen kerndepartementen, dienstonderdelen met meer dan vijfhonderd fte en concernbreed.

3.2 Kerndepartementen

In deze paragraaf worden de resultaten van de kerndepartementen EZK/LNV toegelicht vanuit een algemeen beeld, het hoofddoel en de actielijnen.

3.2.1 Algemeen beeld

Uit onderstaand figuur 2 blijkt dat de gemiddelde scores van het kerndepartement uiteenlopen van 1,67 op de 'Actielijn 1 Professionals' tot 2,33 op 'Bestuur en naleving'.



Figuur 3: Gemiddeld volwassenheidsniveau kerndepartementen hoofddoel en actielijnen

De kerndepartementen EZK/LNV scoren gemiddeld 2,13 over het hoofddoel en alle actielijnen. Afgerond betekent de score van 2,13 een volwassenheidsniveau '2 Herhaalbaar'. In score hebben we een grote stap gezet ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,57). Het volwassenheidsniveau is echter onveranderd gebleven, ondanks dat we in score flink groei zien.

De afgevaardigden van de kerndepartementen onderschrijven de algemene uitkomsten van de 1-meting, maar constateren onderlinge verschillen tussen afdelingen. We zien bijvoorbeeld dat het volwassenheidsniveau van een afdeling afhankelijk kan zijn van betrokkenheid van de leidinggevende. Dit wordt ook onderschreven door de uitkomsten van het recent afgenomen rijksbrede gedragsonderzoek (CASI) op het gebied van informatiehuishouding en openbaarmaking.

Ten slotte blijkt dat beleidsdirecties met name aandacht besteden aan informatiehuishouding bij sprake van crisis (bijvoorbeeld het Sms-debat). Informatiehuishouding is daarmee nog niet structureel geagendeerd bij beleidsdirecties.

3.2.2 Hoofddoel

De kerndepartementen scoren 2,20 op het hoofddoel. Deze volwassenheidsscore is gebaseerd op de brede ontwikkeling ten behoeve van goede beschikbaarheid en interpreterbaarheid van informatie.

In score zien we verbetering ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,89). Het volwassenheidsniveau is echter onveranderd gebleven.

De vooruitgang is onder meer verklaarbaar doordat er stappen zijn gezet in het analyseren van de belangrijkste keten en werkprocessen op het gebied van de informatiehuishouding en informatievoorziening. Dit speelt een belangrijke rol voor de overgang naar het nieuwe document managementsysteem (SIRIS) en voor de overgang naar de Woo afgelopen mei.

Er zijn echter ook aandachtspunten. Zo is het in context opslaan van informatie nog een aandachtspunt. Dit betekent dat documenten bijvoorbeeld op basis van metadatering op de juiste plek in een DMS worden opgeslagen om op die manier makkelijk teruggevonden te kunnen worden. Binnen het nieuwe DMS (SIRIS) wordt hierop ingezet, waarbij in het bijzonder de centrale archivering voor Woo-verzoeken van belang is. Ook onderzoeken we samen met RVO of het in context opslaan van e-mails mogelijk is door middel van intuïtieve tooling, bijvoorbeeld door de toepassing van AI. Beleidsmedewerkers geven aan nog veel tijd kwijt te zijn met het zoeken naar informatie, onder meer het niet in context beschikbaar hebben van documenten speelt hierin een belangrijke rol. Daarbij willen de kerndepartementen werken aan meer bewustwording ten aanzien van werkwijze en (bestaande) tooling zoals bijvoorbeeld Zoek&Vind, ter ondersteuning van (beleids)medewerkers. Naast deze focuspunten zullen we komend jaar bij de kerndepartementen inzetten op het verder ontwikkelen van een hotspot-aanpak, in samenhang met het traject basis op orde.

3.2.3 Actielijn 1: Professionals

Op grond van 'Actielijn 1 Professionals' scoren de kerndepartementen 1,67. De score is te verklaren doordat trainingen, processen en procedures aanwezig zijn, maar deze worden nog ad hoc of nog niet overal consistent worden toegepast. We constateren ook dat er gedragsrichtlijnen aanwezig zijn en er functionarissen zijn die daar aandacht aan besteden, echter gebeurt dit nog niet structureel. Een voorbeeld van een gedragsrichtlijn is de factsheet basis op orde. Daarin staat onder meer informatie met betrekking tot de omgang met berichtenapps en e-mails.

In score laten we groei zien ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,37). Het volwassenheidsniveau is afgerond ook omhooggegaan van 'niveau 1 Ad hoc' naar 'niveau 2 Herhaalbaar'.

De groei in score ten opzichte van de nulmeting is te verklaren doordat er binnen de kerndepartementen stappen worden gezet in de implementatie KWIV, zo zijn we bezig met de oriëntatie op de koppeling van profielen en zijn we in gesprek met de betrokken afdelingen. Daarnaast zien we dat er afgelopen jaar is ingezet op het werven van informatieprofessionals voor ondersteuning van staf- en beleidsdirecties. Op het moment van schrijven is 12,5 fte geworven, onder meer voor ondersteuning bij het afhandelen van Woo-verzoeken en andere taken onder de Woo.

Komend jaar zetten we nog steeds in op verdere werving van informatieprofessionals: we continueren de wervingscampagne die in 2022 is gestart. Ook ambiëren we een dynamisch platform op te zetten, gericht op trainen, verbinden en ontwikkelen, brengen we in beeld welke opleidingen er zijn en zetten we een standaard inwerkprogramma op voor nieuwe collega's. Hiermee professionaliseren we de organisatie en zetten we stappen in het krijgen van voldoende deskundige informatie-professionals, voor de uitvoering van de opgaven in de informatiehuishouding.

3.2.4 Actielijn 2: Volume en aard van informatie

Met betrekking tot 'Actielijn 2 Volume en aard van informatie' scoren de kerndepartementen 2,00. Deze score wordt verklaard door de aanwezigheid, maar niet consistent toepassen, van processen ten aanzien van informatiebeheer.

In score zien we verbetering ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,53). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De groei in score is te verklaren doordat we hebben toegewerkt naar de afronding van de rijksbrede prioriteit webarchivering en zijn overgegaan naar de beheerfase. Een ander voorbeeld waarin stappen zijn en worden gezet betreft social media archivering: tot op heden is het gelukt om de openbare berichten van de bewindspersonen gedurende Rutte-III veilig te stellen. Komende tijd wordt toegewerkt naar het ontsluiten, archiveren en structureel omgaan met social media-uitingen.

We zien onder meer kansen in de omgang met berichtenapps, door middel van de implementatie van de nieuwe rijksbrede richtlijn die wordt verwacht in Q1 2023. Ook is er meer inzicht nodig in een duidelijk en actueel overzicht van welke informatie aanwezig is, wie verantwoordelijk is voor het beheer van die informatie, voor wie de informatie toegankelijk moet zijn en hoe lang deze informatie bewaard moet worden. Ten slotte voorzien we stappen te zetten in

het duurzaam toegankelijk maken van e-mails door middel van de realisatie technische oplossing voor het veiligstellen van e-mails.

3.2.5 Actielijn 3: Informatiesystemen

De kerndepartementen scoren gemiddeld 2,25 op 'Actielijn 3 Informatiesystemen'. Informatiesystemen ondersteunen de organisaties en medewerkers nog niet optimaal bij hun informatiehuishouding en hun werkprocessen.

In score zien we verbetering ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,53). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De groei in score is te verklaren doordat kwaliteitseisen en interoperabiliteit beschreven zijn. Ook zien we dat alle geldende (Rijks)standaarden inclusief eisen aan uniformiteit en standaardisatie bij de vervanging van het huidige DMS zijn ingevuld.

Komend jaar kijken we naar ontwikkeling- en het beleggen van doelarchitectuur in de lijnorganisatie. Ook willen we inzetten op breder gebruik van bestaande departementale applicaties zoals 'Zoek&Vind'. Ten slotte zullen we op basis van resultaten van de pilot Octobox bepalen of en hoe we dit systeem verder in gebruik kunnen nemen voor o.a. het automatisch lakken van persoonsgegevens bij Woo-verzoeken. Vervolgens gaan we onderzoeken hoe we Octobox kunnen integreren in SIRIS.

3.2.6 Actielijn 4: Bestuur en naleving

De kerndepartementen scoren op 'Actielijn 4 Bestuur en naleving' gemiddeld 2,33. Op basis van de analyse van deze score concluderen wij dat er bewustwording ontstaat voor- en gewerkt wordt aan het beschrijven van processen, procedures en beleid ten aanzien van bestuur en naleving. Ook blijkt dat er is en wordt gewerkt aan passende planning en control instrumenten en het creëren van overzicht ten aanzien van inzicht in de input, output en outcome.

In score zien we verbetering ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,58). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De groei in score is te verklaren doordat we afgelopen jaar processen en producten hebben ontwikkeld om informatiehuishouding structureel een plek te geven in de P&C-cyclus. Daarnaast is er afgelopen jaar een actieplan informatiehuishouding vastgesteld door de BR-raden waar we momenteel uitvoering aan geven. Ten slotte wordt er bijvoorbeeld gewerkt aan het ontwikkelen van een dashboard voor meer inzicht in de informatiehuishouding en openbaarmaking.

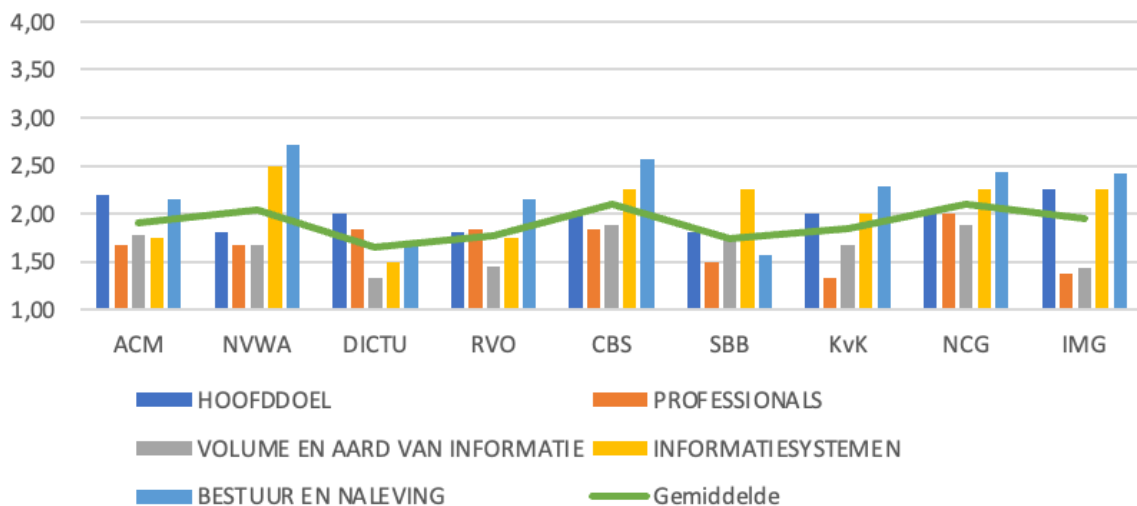
Komende tijd zullen de kerndepartementen zich onder meer richten op het onderbrengen van I in het hart van mens en organisatie. Zo wordt er bijvoorbeeld een plan van aanpak ontwikkeld voor gedrags- en cultuurverandering. Ook de samenwerking op 'I in het hart van mens en organisatie' is nader uitgewerkt voor het onderdeel informatiehuishouding en openbaarmaking met de betrokken programma's en afdelingen. Daarnaast willen we in samenwerking met de IV-lijnorganisatie bewustwording creëren onder leidinggeevenden en medewerkers en worden taken en verantwoordelijkheden binnen de organisatie belegd. Bijvoorbeeld door middel van het ontwikkelen van een lijn richting leidinggeevenden ontwikkeld om hen a. te activeren de onderwerpen op de teamagenda's te zetten en te houden en b. te ondersteunen bij hun ondersteuning van hun medewerkers

3.3 Dienstonderdelen meer dan 500 fte

In deze paragraaf worden de resultaten van de dienstonderdelen meer dan 500 fte toegelicht vanuit een algemeen beeld, het hoofddoel en de actielijnen. Ten opzichte van vorig jaar is het aantal dienstonderdelen met meer dan 500 fte toegenomen met twee organisaties, dit zijn: IMG en NCG.

3.3.1 Algemeen beeld

De gemiddelde score van de dienstonderdelen >500 fte bedraagt 1,90, wat zeer dicht bij de concernbrede score 1,97 ligt. Uit onderstaand figuur 3 valt op te maken dat veel van de grote dienstonderdelen rondom het gemiddelde scoren. Kijkend naar vijf van de zes dienstonderdelen liggen de scores tussen de 1,65 en 2,10.



Figuur 4: Gemiddeld volwassenheidsniveau dienstonderdelen meer dan 500 fte hoofddoel en actielijnen

3.3.2 Hoofddoel

Op het hoofddoel scoren de grote dienstonderdelen gemiddeld een 1,98 in vergelijking met de concernbrede score van 2,05. De hogere scores (2,10) zijn voor NCG en CBS. Dit betekent dat zij in score boven volwassenheidsniveau '2 Herhaalbaar' scoort.

De laagste score is met 1,80 voor NVWA, RVO en SBB, waar er wel processen en procedures zijn ingericht, maar deze niet altijd bekend zijn, begrepen en of gevolgd worden.

In vergelijking met de nulmeting zien we over alle dienstonderdelen >500 fte een groei in score. Dit valt onder meer te verklaren door de stappen die zijn gezet op het duurzaam toegankelijk maken van informatie ten behoeve van informatieverstrekking aan het parlement en burgers. In niveau van volwassenheid is het niveau onveranderd gebleven.

3.3.3 Actielijn 1: Professionals

De grote dienstonderdelen scoren op 'Actielijn 1 Professionals' gemiddeld een 1,67 in vergelijking met de concernbrede score van 1,71. Hierbij score NVWA, RVO, CBS en SBB gemiddeld een 1,67 en DICTU 1,83, waarbij men bewust is van de situatie met betrekking tot benodigde informatieprofessionals, maar een tekort aan personeel wordt ervaren. Tegelijkertijd zijn er trainingen, processen en procedures aanwezig, maar worden deze nog niet consistent toegepast.

Voor de lage score van KvK met 1,33 trekt het gemiddelde van de categorie grote dienstonderdelen omlaag. In deze organisatie vindt er bijvoorbeeld geen structurele training van ambtenaren op het thema informatiehuishouding plaats, ook zijn zij niet actief bezig met het gebruik van nieuwe/innovatieve samenwerkingsvormen op het gebied van informatiehuishouding, duurzame toegankelijkheid en de cultuurverandering die hiervoor nodig is. Bij het begrijpen van de score van KvK is het goed om te weten dat het KWIV-raamwerk geen onderdeel zal uitmaken van de organisatie, zij passen een eigen vergelijkbaar raamwerk toe. Dit is in lijn met eerdere versies van de Kaderbrief en hierover zijn afspraken gemaakt met KvK. KWIV is echter wel onderdeel van de vragenlijst en trekt daardoor automatisch de score van KvK op actielijn 1 omlaag.

In vergelijking met de nulmeting zien we over alle dienstonderdelen >500 fte een lichte groei in score. Dit valt onder meer te verklaren door stappen die zijn gezet in de implementatie van KWIV door bijvoorbeeld CBS. Daarnaast zien we dat NCG, met een hoogste gemiddelde score van 2,00, het gemiddelde van deze actielijn omhoogtrekt.

3.3.4 Actielijn 2: Volume en aard van informatie

Voor 'Actielijn 2 Volume en aard van informatie' scoren de grote dienstonderdelen gemiddeld een 1,65 in vergelijking met de concernbrede score van 1,75.

Een opvallende observatie is dat het merendeel van de grote dienstonderdelen aangeven de e-mailberichten enkel ad hoc te archiveren en daarmee op 'Niveau 1 Ad hoc' scoren. Op termijn komt er echter verandering in het ad hoc archiveren, namelijk zodra de concernbrede technische oplossing ten aanzien van e-mailarchivering wordt gerealiseerd. Livegang

staat gepland voor 4-1-2023. Er zal samen met de dienstonderdelen via een werkgroep worden gekeken hoe we hiermee omgaan, waar hergebruik mogelijk is en implementatie in gang kan worden gezet.

In vergelijking met de nulmeting zien we over alle dienstonderdelen >500 fte een lichte groei in score. Dit valt onder meer te verklaren doordat SBB vooruit is gegaan op het toepassen van archiving by design en bijvoorbeeld door DICTU die stappen hebben gezet in het managen van de vernietiging van duurzame overheidsinformatie door het uitvoeren van een gap-analyse op wet- en regelgeving.

3.3.5 Actielijn 3: Informatiesystemen

De grote dienstonderdelen scoren gemiddeld 2,06 op 'Actielijn informatiesystemen' in vergelijking met de concernbrede score van 2,16. Alle dienstonderdelen scoren tussen de 2,50 en 1,75.

NVWA scoort het hoogst met 2,50. Dit betekent dat zij een centraal vastgesteld informatie- en automatiseringsbeleid hebben, waarin eisen worden gesteld aan de kwaliteit en interoperabiliteit van nieuwe IT-systemen. SBB en NCG tonen een positieve uitschieter voor DMS- of RMA-systemen, waar bij vervanging van de systemen alle geldende (Rijks)standaarden inclusief eisen aan uniformiteit en standaardisatie bij de vervanging worden ingevuld.

In vergelijking met de nulmeting zien we over alle dienstonderdelen >500 fte een lichte groei in score. Bij de nulmeting was de laagste score 1,50, dit jaar zien we dat de laagste score 1,75 is. We zien bijvoorbeeld dat er wordt gewerkt aan de inrichting van de DMS volgens de geldende (Rijks)standaarden. Zo ook bij DICTU, zij hebben in 2022 besloten een DMS (RijksDoc) in te voeren in de gehele organisatie om daarmee een meer beheerste situatie te bereiken.

3.3.6 Actielijn 4: Beeld bestuur en naleving

De gemiddelde score van de grote dienstonderdelen voor 'Actielijn 4 Bestuur en naleving', bedraagt 2,22. Binnen de dienstonderdelen kan hierbij een grote spreiding in de score worden geconstateerd van 1,57 bij SBB tot 2,71 bij NVWA.

De hoogste score van 2,71 behoort toe aan NVWA, daarmee scoren zij net zo hoog als tijdens de nulmeting. Het gemiddelde volwassenheidsniveau van bijna '3 Gedefinieerd' duidt op een organisatie met een actieve ambtelijke leiding die het belang van informatiehuishouding uitdraagt. NVWA stelt bijvoorbeeld dat als er sprake is van een wettelijke verplichting zoals bijvoorbeeld in het geval van de AVG, er afspraken gemaakt zijn over verantwoordelijkheid voor het beheer van informatie binnen de keten.

DICTU geeft aan dat zij inzetten op het actief bijdragen van het belang van de informatiehuishouding door de ambtelijke en politieke leiding. Uit de 1-meting blijkt dan ook dat zij niveau 3 gedefinieerd scoren.

In vergelijking met de nulmeting zien we niet over alle dienstonderdelen >500 fte een groei in score. NVWA scoort bijvoorbeeld hetzelfde als bij de nulmeting. Verklaring hiervoor is dat hun focus in 2022 op de andere actielijnen lag, omdat zij binnen deze actielijnen relatief hoog scoren. Voor andere dienstonderdelen zien we groei in het inplannen van verbeterpunten, ontwikkelen van een P&C cyclus en afspraken maken met ketenpartners over verantwoordelijkheden voor het beheer van informatie.

3.4 Concernbreed

In deze paragraaf worden de resultaten concernbreed toegelicht vanuit een algemeen beeld, het hoofddoel en de actielijnen. Daarnaast zijn opvallende resultaten toegelicht in sub paragraaf 3.1.7.

3.4.1 Algemeen beeld

Gemiddeld gezien scoren de kerndepartementen en alle dienstonderdelen afgerond 'Niveau 2 Herhaalbaar' (onafgerond: 1,97). In score zien we progressie ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,80). Het volwassenheidsniveau is echter onveranderd gebleven, ondanks dat we in score flink groei zien. De groei in score blijkt onder meer uit:

- Het analyseren van de belangrijkste keten en werkprocessen op het gebied van de informatiehuishouding en informatievoorziening
- Werving van deskundige informatieprofessionals, voor de uitvoering van de opgaven in de informatiehuishouding;
- Duurzaam toegankelijk maken van websites;
- Inrichten van DMS- en RMA-systemen volgens de geldende (Rijks)standaarden;
- Ontwikkelen van een P&C cyclus en inplannen van verbeterpunten op het gebied van informatiehuishouding.

3.4.2 Hoofdoel

Het hoofdoel van Open op Orde betreft het veiligstellen, verstrekken en verbeteren van duurzame toegankelijkheid van informatie van overheidsorganisaties ten behoeve van informatieverstrekking aan parlement, pers en burger. Gemiddeld wordt er door het concern op het hoofdoel 2,05 gescoord. In score zien we een lichte vooruitgang ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,95). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De lichte vooruitgang is onder meer verklaarbaar doordat er stappen zijn gezet in het analyseren van de belangrijkste keten en werkprocessen op het gebied van de informatiehuishouding en informatievoorziening. Dit speelt een belangrijke rol voor de overgang naar het nieuwe document managementsysteem (SIRIS) en voor de overgang naar de Woo afgelopen mei. Ook zien we binnen het concern progressie in het beschikken over de juiste informatie in tijden van crisis. Dit zien we bijvoorbeeld bij RVO door het aanstellen van crisismanagers en door het inzetten van extra capaciteit op dossier Groningen.

We zien kansen in het bewuster maken van medewerkers ten aanzien van bestaande- en nieuwe procedures. Naast bewustwording, zetten we komend jaar ook in op het begeleiden van medewerkers bij het veiligstellen, verstrekken en toegankelijk maken van informatie. Zo zetten we bijvoorbeeld in op het actualiseren en vernieuwen van handleidingen en instructies op het gebied van informatiehuishouding. Ook wordt er een communicatiecampagne ontwikkeld, up-to-date gehouden en uitgevoerd rondom 'Alles wat je moet weten' en 'De basis op de orde', #GoedBewaard. Dit wordt opgepakt met andere I-afdelingen en wordt gekeken waar dienstonderdelen kunnen hergebruiken.

3.4.3 Actielijn 1: Professionals

De gemiddelde score van 1,71 is onder meer te verklaren door de beperkte toepassing van strategisch personeelsbeleid; er blijkt een duidelijke wens om ambtenaren structureel op te blijven leiden en integraal personeel te werven, echter gebeurt dit nu nog ad-hoc en zijn hier geen structurele processen voor ingericht. Negen van de veertien dienstonderdelen en kerndepartementen geven bijvoorbeeld aan dat opleiding voor ambtenaren eenmalig en ad-hoc plaatsvindt en trainingen, processen en procedures niet aanwezig zijn. Ook wordt duidelijk dat de implementatie van het KWIV-raamwerk nog in volle gang is bij veel organisaties: acht van de veertien dienstonderdelen en kerndepartementen geven aan dat KWIV nog niet wordt toegepast.

In score zien we progressie ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,54). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

Een positieve observatie binnen deze actielijn betreft de bovengemiddelde scores van Sodm (2,30) en NCG (2,00). Informatieprofessionals worden binnen Sodm (grotendeels) structureel opgeleid op het gebied van informatiehuishouding. En zo zijn binnen NCG bijvoorbeeld de belangrijkste lacunes opgevuld en wordt er actief gestuurd (meten, onderzoeken en onderbouwen) op voldoende deskundig IHH-personeel in de organisatie.

Vooraf CPB en KvK vertonen zeer lage scores van 1,33, wat duidt op tekort aan informatieprofessionals en trainingen voor ambtenaren. Ook voor de kerndepartementen en veel van de andere dienstonderdelen is training van de informatieprofessionals en van ambtenaren een punt van aandacht.

Wij zien kansen ten aanzien van de integrale ontwikkeling van trainingen en opleiding, waarbij door middel van hergebruik gezamenlijk wordt opgetrokken in kennisontwikkeling. Zo gaan we in beeld brengen welke opleidingen er binnen het concern zijn en zetten we in op een standaard inwerkprogramma op voor nieuwe collega's dat waar mogelijk ook ingezet kan worden door dienstonderdelen.

Een belangrijk risico blijft net als vorig jaar de schaarste op de arbeidsmarkt; in het bijzonder op de relevante vakgebieden zoals informatiehuishouding en openbaarmaking. Ondanks deze schaarste zijn we trots op de geslaagde wervingscampagne ten behoeve van capaciteit voor ondersteuning op het gebied van informatiehuishouding bij staf- en beleidsdirecties van de kerndepartementen.

3.4.4 Actielijn 2: Volume en aard van informatie

De gemiddelde score van 1,75 wordt verklaard door de aanwezigheid, maar niet consistent toepassen, van processen ten aanzien van informatiebeheer. Het duurzaam toegankelijk maken en houden van de informatie wordt als een tijdrovend en inefficiënt proces gezien. Een opvallend lage score is dat voor elf van de vijftien organisaties niveau 1 – Ad hoc wordt gescoord op de vraag met betrekking tot tijdige overbrenging van digitale overheidsinformatie naar e-depots van archiefdienstonderdelen/het Nationaal Archief.

In score zien we progressie ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,61). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De verbetering van de score in deze actielijn is te verklaren door de stappen die door verschillende organisaties zijn gezet in het duurzaam toegankelijk maken van websites, het doorzoeken van het digitale archief en archiveren van publieke berichten van officiële social media-accounts.

De organisatie met het hoogste volwassenheidsniveau is CTGB met een score van 2,56. Deze score wordt in belangrijke mate gerealiseerd door volledig duurzame toegankelijkheid van de websites van de organisatie en weten welke informatie zich waar bevindt en hebben hiervoor een (dekkend) informatiebeheerplan. Processen, procedures en beleid zijn aanwezig en worden structureel toegepast. Ze hebben alle digitale informatie in kaart gebracht, geselecteerd en gewaardeerd.

Opvallend is de score 1,44 van RvO voor de gehele actielijn, wat zou wijzen op een volledig gebrek aan overzicht op beschikbare informatie, toegankelijkheid van informatie en de archivering van informatie. In vergelijking met de nulmeting (score van 1,00) blijkt echter dat RvO in score aanzienlijk vooruit is gegaan. Uit toelichting van RvO blijkt dat er stappen zijn gezet door het duurzaam toegankelijk maken van websites. Ook is alle informatie wel in de organisatie aanwezig en kan dit binnen domeinen goed worden ontsloten, maar door het ontbreken van systematiek en tooling gaat het ontsluiten van deze informatietussen domeinen moeizaam. Niet alleen door RvO, maar ook bijvoorbeeld door NEa (1,54) en DICTU (1,33) wordt er lager gescoord op deze actielijn.

We zien onder meer kansen in de omgang met berichtenapps, door middel van de implementatie van de nieuwe rijksbrede richtlijn die wordt verwacht in Q1 2023. Ook is er meer inzicht nodig in een duidelijk en actueel overzicht van welke informatie aanwezig is, wie verantwoordelijk is voor het beheer van die informatie, voor wie de informatie toegankelijk moet zijn en hoe lang deze informatie bewaard moet worden. Ten slotte voorzien we stappen te zetten in het duurzaam toegankelijk maken van e-mails door middel van de realisatie technische oplossing voor het veiligstellen van e-mails.

3.4.5 Actielijn 3: Informatiesystemen

De gemiddelde score van 2,16 is onder meer te verklaren door de recente groei in informatievouwen en informatie bewustwording. Informatiesystemen ondersteunen de organisaties en medewerkers echter nog niet optimaal bij hun informatiehuishouding en hun werkprocessen. Het IT-landschap wordt bijvoorbeeld niet als gebruiksvriendelijk ervaren en is nog niet overal interoperabel.

In score zien we progressie ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 1,95). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven.

De stijging in de score in deze actielijn is te verklaren doordat er bijvoorbeeld door verschillende organisaties is ingezet op het inrichten van DMS- en RMA-systemen conform (Rijks)standaarden. De kerndepartementen zijn daar met het oog op de livegang van SIRIS een passend voorbeeld.

Vooraf NVWA en CTGB scoren hoog (2,50) dankzij een centraal vastgesteld informatie- en automatiseringsbeleid waarin eisen worden gesteld aan de kwaliteit en interoperabiliteit van nieuwe IT-systemen. Daarnaast gebruiken allebei de organisaties het principe 'archiving by design' bij systeemontwikkeling.

Aandachtspunten zijn voornamelijk te vinden bij DICTU, waar bijvoorbeeld kwaliteitseisen ten aanzien van het ICT-landschap nog nader uitgewerkt moeten worden in het informatiebeleid. Uit de toelichting van DICTU blijkt dat er in 2022 is besloten een DMS (Rijksdoc) in te voeren in de gehele organisatie om daarmee een meer beheersbare situatie te bereiken.

Wij zien kansen ten aanzien van verdere inbedding en ondersteuning bij de inrichting, aansluiting en implementatie van systemen. Hierbij benadrukken wij het belang om te streven naar uniformiteit en standaardisatie. Rijksbreed zien we dat de focus binnen Open op Orde komend jaar op actielijn 3 ligt, onder andere gericht op architectuur. We zullen zoveel mogelijk aansluiten op rijksbrede ontwikkelingen. Daarnaast zien we kansen voor de inrichting van nieuwe werkprocessen en nieuwe informatiesystemen waarbij al in de fase van het ontwerp wordt beoordeeld welke maatregelen nodig zijn om de informatie die hierin omgaat duurzaam toegankelijk te maken en te houden.

3.4.6 Actielijn 4: Bestuur en naleving

De gemiddelde score van 2,30 is onder meer te verklaren door het ontstaan van meer bewustwording het werken aan het beschrijven van processen, procedures en beleid ten aanzien van bestuur en naleving.

In score hebben we afgelopen jaar vooruitgang geboekt ten opzichte van de nulmeting uit 2021 (gemiddelde score: 2,06). Het volwassenheidsniveau is binnen deze actielijn echter onveranderd gebleven. Afgelopen jaar is er onder meer een P&C-cyclus vastgesteld door de Stuurgroep van Programma Transparantie in Informatie. Ook is er bijvoorbeeld een Departementaal Actieplan IHH vastgesteld door de Bestuursraden, dat nu in uitvoering is.

Bovengemiddelde scores binnen deze actielijn zijn waarneembaar bij CBS (2,57) en NVWA (2,71). Dit wijst op een actieve betrokkenheid van de ambtelijke leiding van de organisaties. Kijkend naar deze actieve betrokkenheid vinden er periodieke actualisaties van de risicoanalyse en evaluaties van de genomen maatregelen plaats.

De laagste scores voor actielijn vier is zichtbaar bij SBB met een score van 1,57. Deze score wordt bepaald doordat een structurele plek voor de informatiehuishouding in de P&C-cyclus nog duidelijker ingericht dient te worden zodat risico's en knelpunten in de informatiehuishouding eerder zichtbaar worden.

Voor komend jaar zien wij kansen in het creëren van rolduidelijkheid bij het lijn-, midden- en senior management van onze organisaties, om duidelijk te krijgen wie verantwoordelijk is voor welk deel van de informatiehuishouding. Ook zien we ruimte voor groei in het actief en structureel uitdragen van het belang van informatiehuishouding door ambtelijke en politiek leiding binnen de dienstonderdelen. We zien dat dit belang nu vooral wordt uitgedragen na incidenten, maar er nog geen structureel voorbeeldgedrag wordt waargenomen.

3.4.7 Afwijkende resultaten

In deze sub paragraaf beschrijven wij opvallende scores ten opzichte van de gemiddelde score van het concern EZK/LNV. Wij willen kijken hoe we binnen het concern van elkaar kunnen leren. Door het delen en hergebruiken van succesvolle aanpakken en geleerde lessen bij dienstonderdelen waar op onderdelen hoog wordt gescoord, kunnen onderdelen waar laag wordt gescoord hiervan leren.

CTGB

CTGB heeft een opmerkelijk hoge score vergeleken met het gemiddeld volwassenheidsniveau. CTGB scoort op zestien vragen 'Niveau 3 Gedefinieerd' of 'Niveau 4 Gemanaged' en komt daarmee gemiddeld over alle actielijnen op een 2,58 uit. Met name op 'Actielijn 4 Bestuur en naleving' scoort CTGB met een 3,29 hoog, deze score is echter niet hoger geworden ten opzichte van de nulmeting. De totale score is vooral te herleiden tot de twee vragen waar CTGB zichzelf als 'Niveau 4 Gemanaged' ziet. Ten eerste concludeert CTGB dat de websites van hun organisatie volledig duurzaam toegankelijk zijn. Ook oudere versies van de websites en de informatie daarop zijn raadpleegbaar. Er wordt actief en periodiek data verzameld om het de duurzame toegankelijkheid te evalueren en te verbeteren. Daarnaast weet het management precies waar de organisatie staat en wat de prioriteiten voor verbetering zijn. Ten slotte is de P&C-cyclus van de informatiehuishouding ingericht en de PDCA-verbeterloop functioneert in de praktijk.

SodM

SodM heeft met een gemiddelde score van 2,33 ook een relatief hoge score ten opzichte van andere dienstonderdelen en kerndepartementen. SodM scoort op 10 vragen afgerond niveau 3 gedefinieerd. De scores op niveau 3 zijn verdeeld over de 4 actielijnen en het hoofddoel, wat duidt op progressie over het geheel in 2022. Voorbeelden van vragen waarop SodM hoog scoort zijn bijvoorbeeld inzicht van het management in eventuele zwakke punten in de informatiehuishouding van de organisatie en het opleiden van informatieprofessionals op het gebied van informatiehuishouding.

CPB en DICTU

CPB en DICTU scoren met een gemiddeld van 1,65 relatief laag vergeleken met de gemiddelde score. Voor CPB is een opvallend lage score van 1,33 waarneembaar op actielijn 1. Dit komt onder meer doordat CPB ad-hoc bezig is het met opleiden van informatieprofessionals en niet expliciet werkt met gedragsrichtlijnen voor het omgaan met informatie.

Opvallend is de lage score van 1,33 op actielijn 2 van DICTU. Uit de aanbestedingsbrief van de 1-meting van DICTU blijkt dat de acties in 2022 voorbereidend zijn geweest. In 2022 hebben zij op diverse terreinen voortgang gerealiseerd t.a.v. beleid en de implementatie van een document managementsysteem. Dit heeft echter nog niet geleid tot een hoger volwassenheidsniveau.

3.5 Procesbeschrijving

Voor de 1-meting hebben de kerndepartementen en dienstonderdelen een zelfevaluatie uitgevoerd aan de hand van een standaard instrument aangeleverd door BZK. De zelfevaluatie is een uitvoering van een vragenlijst met tweeëndertig onderwerpen, geclusterd naar hoofddoel en vier actielijnen. Per onderwerp kon er in het kader van de informatiehuishouding worden gekozen uit vier volwassenheidsniveaus, van het laagst haalbare 'Niveau 1 Ad hoc' tot het hoogst haalbare 'Niveau 4 Gemanaged'. Inhoudelijk is er geen verschil tussen de vragen van de 1-meting en de nulmeting.

Dienstonderdelen hebben de 1-meting net zoals vorig jaar bij de nulmeting zelf afgenomen. Dienstonderdelen groter dan 500 fte hebben de resultaten van de 1-meting vervolgens intern laten accorderen. Het betreft de volgende dienstonderdelen groter dan 500fte: ACM, CBS, DICTU, RVO, KVK, NVWA, SBB, IMG en NCG.

Daarnaast hebben ook de dienstonderdelen kleiner dan 500fte een 1-meting afgenomen, dit zijn: AT, NeA, SodM, CPB en CTGB.

Een zelfevaluatie brengt als risico met zich mee dat betrokken respondenten vanuit eigen- of organisatiebelang geen reëel oordeel vellen over de te beoordelen situatie. Om genoemd risico zo goed mogelijk af te dekken zijn, volgens het kader uit Open op Orde, verschillende maatregelen genomen door EZK/LNV. Allereerst hebben wij verschillende disciplines vanuit informatiehuishouding en -architectuur betrokken, met als doel het valideren van de resultaten. Zo zijn bij de 1-meting de volgende afdelingen of directies vertegenwoordigd: WJZ, BBR, G&O, Stikstof, DI, CIO-office, FB&R en P&C. Daarnaast zijn de resultaten van deze 1-meting met een onafhankelijke blik beoordeeld door de CIO-office van de kerndepartementen.

Kijkend naar de informatiehuishouding zijn er onder de dienstonderdelen verschillen in grootte, informatieverwerking en de gevoeligheid van data. De mate van invloed in de grootte van een dienstonderdeel op de informatiehuishouding en de onderlinge verschillen tussen de dienstonderdelen zijn in de 1-meting buiten beschouwing gelaten.