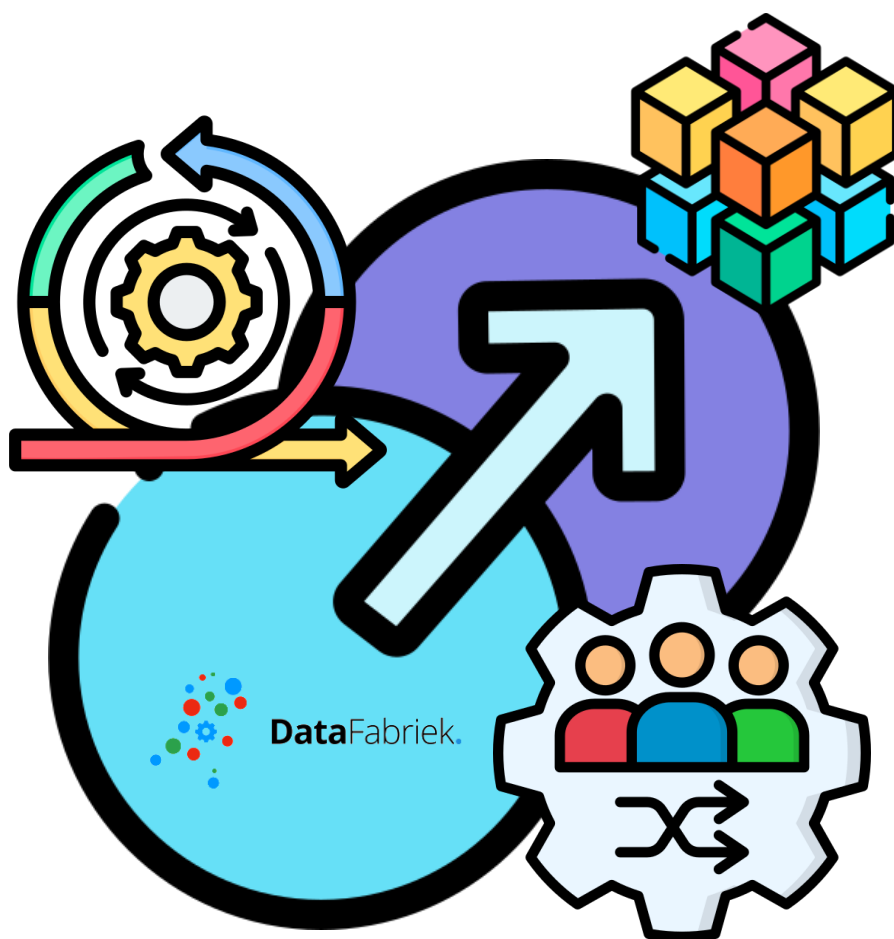


# Transitieplan

Van DataFabriek naar Gegevensdiensten IV & UV



Versie:	0.9 (draft)
Datum:	06-12-2023

## Versiebeheer

Versie	Datum	Status	Korte beschrijving aanleiding/wijziging
0	16-10-2023	Concept	Initiële versie
0.1	18-10-2023	Concept	Versie ter beoordeling framework en flow
0.2	19-10-2023	Concept	Versie ter inhoudelijke beoordeling
0.3	23-10-2023	Concept	Feedback vanuit de eerste review ronde.
0.4	24-10-2023	Concept	Feedback vanuit MT UV en Architectuur. Ingediend bij VKA
0.5	09-11-2023	Concept	Feedback vanuit DT GD en DAR
0.6	17-11-2023	Concept	Update Quality Assurance en uitwerking fase 2,3
0.7	23-11-2023	Concept	Update financiën, HR-plan, processen
0.8	27-11-2023	Concept	Feedback inhoudelijk vanuit IV-domein, MT IV, UV
0.9	06-12-2023	Concept	Feedback Taskforce en Stuurgroep Transitie en DT-J. Blauw, Communicatie, architecten, Risk Management
1.0		Definitief	

Versiebeheer: *Taskforce Transitie*

Opgesteld door: Maria Pantisidou, Mark Figge, Alex van den Berg,  
Co van der Noll, Gertjan de Ruiter, Arnold Dikstaal, Angelique Nauta

Afgestemd met	Status	Datum	Naam Contactpersoon
MT IV-domein DWH, GD UV			Esmeralda de Vries Maria Pantisidou Mark Figge Gert Meeuwesen Rina Vogels  Jimmy Jong A Lock
Architectuur			Peter Heus Ruud Keller
HR			Eric Brinkhuis
Communicatie			Tina van den Oever
DAR DWH			Gert Meeuwesen Helen Eeken Michel Kindt
Programma DataFabriek			Alex van den Berg Mohammed Zerari
MT IV GD		27-11-2023	Esmeralda de Vries Kurt Jansen
MT GD UV		23-10-2023	Andre den Hollander
DT GD		29-11-2023	Jan Blaauw



## Inhoudsopgave

Versiebeheer.....	2
Managementsamenvatting .....	5
Inleiding.....	7
De transitie opdracht .....	8
Scope van de opdracht.....	9
In scope .....	9
Buiten scope .....	9
Randvoorwaarden, uitgangspunten en afhankelijkheden .....	10
Randvoorwaarden en uitgangspunten .....	10
Afhankelijkheden .....	10
Aanpak .....	12
Hoofdstuk 1 - Besturing Transitie .....	13
1.1 Directieteam Gegevensdiensten .....	13
1.2 Stuurgroep Transitie.....	13
1.3 Taskforce Transitie .....	14
1.4 Expertgroepen .....	15
1.5 Escalatiepad .....	15
1.6 Betrokkenheid Medezeggenschap .....	15
1.6.1 Goed werkgeverschap.....	15
1.7 Stakeholders analyse .....	15
Hoofdstuk 2 - Roadmap Fasering Transitie .....	16
2.1 Fase 1 Initiatiefase Transitieplan (huidige fase) .....	16
2.2 Fase 2 Definitief Transitieplan.....	16
2.3 Fase 3 Uitvoeren plan en bijsturen .....	18
2.4 Fase 4 Uitfaseren DWH-3 .....	19
2.5 Fase 5 Uitfaseren DWH-1 en DWH-2.....	19
2.6 Afrondingsfase.....	19
Hoofdstuk 3 - Impact op de omgeving.....	20
3.1 Bronnen.....	20
3.2 Gegevensdiensten.....	20
3.2.1 GD UV .....	20
3.2.2 IV-domein DWH .....	21
3.2.3 Application Lifecycle Management (ALM) .....	21
3.2.4 Doelarchitectuur .....	21
3.3 Afnemers .....	22
Hoofdstuk 4 - Transitieproducten .....	23
4.1 Generieke producten en overige producten .....	23



4.2 Technische schuld transitieproducten.....	24
Hoofdstuk 5 - Proces inrichting.....	25
5.1 Voortbrengingsproces lijn IV-domein DWH .....	25
5.2 Architectuur (PSA, Project Start Architectuur).....	26
5.3 Acceptatieproces & acceptatiecriteria .....	27
5.3.1 Quality Assurance .....	27
5.4 Samenhang.....	28
Hoofdstuk 6 - Opleiding.....	29
6.1 Skills .....	29
6.2 Competenties en functiehuis.....	29
6.3 Training .....	30
6.3.1 Scope van het huidige opleidingstraject .....	30
6.4 Kennisoverdracht .....	31
6.5 Ervaring opdoen .....	32
6.6 Strategisch Personeelsplan .....	32
Hoofdstuk 7 - Organisatie.....	33
7.1 IST situatie Programma DataFabriek .....	33
7.2 IST-SOLL en transitie situatie Lijn GD IV-domein DWH .....	34
Hoofdstuk 8 - Financiën.....	37
Hoofdstuk 9 – HRM-transitieplan .....	39
Hoofdstuk 10 - Communicatie .....	42
Hoofdstuk 11 - Risico en Issuemanagement.....	43
Bijlage I –Scenario’s Datafabriek .....	44
Bijlage II - Afkortingen.....	46
Bijlage III – Opleidingsplan .....	47
Bijlage IIII – Planning DIM & status transitieproducten.....	50
Bijlage V – Capaciteitsplan.....	52



## Managementsamenvatting

Dit plan bevat een managementsamenvatting met verwijzing naar de risicomatrix van de belangrijkste risico's (als beschreven in hoofdstuk 11).

DataFabriek (DF) en Gegevensdiensten IV & UV (GD IV & UV) staan voor een grote uitdaging. Dit betreft de uitfasering van de Data Warehouses (DWH's) 1,2,3 naar het Data Integratie Magazijn (DIM) waar de bronnen en (data)producten overgezet en in beheer worden genomen door GD IV & UV binnen UWV. Afhankelijk van het besluit van de Raad van Bestuur (ca. januari 2024) voor het definitieve go-scenario (zie ook Bijlage I), worden waar nodig aanpassingen binnen het programma DataFabriek en dit transitieplan gedaan.

Op 1 november 2023 heeft de directeur Gegevensdiensten een transitie-manager aangesteld. Deze transitie valt binnen de verantwoordelijkheid en aansturing van de IV-UV Lijnorganisatie. In het DT Gegevensdiensten van 30 augustus jl. zijn de doelstelling en scope van de transitie vastgelegd en is de Business Case DataFabriek per 23 oktober 2023 aangepast. Met dit uitgangspunt in gedachte en het uitgangspunt dat het huidige, tijdelijke beheer van DIM reeds is gestart met de operationele uitvoering binnen de DWH-Lijnorganisatie.

### Meetbare transitie

Dit transitieplan beschrijft hoe de huidige bronnen en (data)producten op de DWH's 1,2,3 op een veilige manier worden overgezet naar het DIM. Deze lange termijn ambitie van GD IV & UV is noodzakelijk vanwege de sterk verouderde systemen die continuïteits- en stabiliteitsrisico's voor de dienstverlening met zich meebrengen. Het niveau van dienstverlening van GD IV & UV DIM dient te voldoen aan de behoefte van onze afnemers of deze zelfs te overtreffen. GD IV & UV voorziet hiermee in de behoefte van haar afnemers door het leveren van data gedreven, efficiënte en betrouwbare diensten tegen aanneembare kosten. De financiële omvang van deze transitie is vastgesteld op **xxx M €**. Dit bedrag komt voort uit de raming voor het in beheer nemen van bronnen en dataproducten in het DIM, de doorontwikkeling hiervan, het op orde brengen van de organisatie, structuur, vastlegging en de benodigde opleidingen van mensen. Het opleidingsniveau en opleidingsplan zal regelmatig worden gemeten en getoetst door middel van diverse effectiviteit checks individueel en op teamniveau. Factoren voor een meetbaar succes zijn verhoogde productiviteit, verbeterde communicatie, verbeterde afhandeling en oplossing van afnemersvragen en een efficiëntere inzetbaarheid van medewerkers. Verbetering en tevredenheid kan worden getoetst middels gesprekken met afnemers en met medewerkers.

### Beheerst veranderen

De overgang van DWH's 1,2,3 naar DIM dient op een gecontroleerde manier te gebeuren, waarbij de continuïteit van dienstverlening gewaarborgd blijft en de overdracht kwalitatief en efficiënt verloopt. De afnemers moeten zo weinig mogelijk last ondervinden van de transitie en goed begeleid mee worden genomen in een noodzakelijke aanpassing. In testen een heldere communicatie van de verandering in producten voor hen. Het is noodzakelijk dat de iteratieve (stapsgewijze) planning van de transitie helder is, temeer omdat rekening wordt gehouden met het feit dat het tijd kost om afnemers goed te informeren en erbij te betrekken. De uitfasering van de DWH's vindt via een gefaseerde aanpak plaats. Zoals het er nu voorstaat wordt de transitie van DWH 3 naar DIM in Q1-2024 afgerond. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het betrekken van afnemers een factor is dat enige uitloop kan veroorzaken.



Tevens is het zo dat daarmee niet DWH3 op zichzelf ontmanteld kan worden. Producten die gemaakt worden op DWH2 zijn afhankelijk met koppelingen in het oude DWH3. Met andere woorden DWH3 maakt deelproducten voor het realiseren van eindproducten op DWH2. Parallel hieraan is er al een begin gemaakt met de transitie van DWH 1 en 2 naar DIM. Het streven is om in 2025 ook deze transitie naar DIM afgerond te hebben.

Een ander aspect van een beheersbare transitie is door de Datafabriek opgeleverde (data)producten door GD IV&UV te laten toetsen aan de hand van zogenoemde acceptatiecriteria. Dit verhoogt de kwaliteit en zorgt ervoor dat GD IV&UV de producten goed in beheer kan nemen zonder dat er veel 'technische schuld' ontstaat. Deze technische schuld gaat over functionaliteit, bugs die toekomstige (door)ontwikkeling of de run van de producten tegen houdt.

Technische schuld is een essentieel onderdeel van de oplevering van de DIM transitieproducten en de mate waarin technische schuld wordt geaccepteerd binnen de DWH-lijnorganisatie. Om technische schuld te accepteren moet deze volledig gedocumenteerd zijn door het programma via user stories. Een userstory kan vervolgens worden aangepast op het moment dat een team deze daadwerkelijk van de overkoepelende DIM backlog op de team backlog neemt voor prioritering.

Zaken moeten goed worden opgeleverd en overgedragen. Het oplossen van technische schuld dient uiterlijk binnen twee PI-perioden (<6 maanden) te zijn gedaan voor acceptatie binnen de lijn.

Om de transitie succesvol te laten verlopen is er binnen GD IV & UV voldoende capaciteit en kennis benodigd om de DIM-producten in beheer te nemen. De transitie is succesvol als de producten werkend voor afnemers zijn overgezet en geaccepteerd. GD IV & UV zal hier gezamenlijk met de DataFabriek invulling aan geven. Dit transitieplan blijft derhalve een *dynamisch* document tot aan het eind van de transitie Datafabriek naar de lijn DWH.

Uitgangspunt is dat de transitie binnen de beoogde financiële planning blijft, binnen afgesproken tijd en met resultaat zoals beoogd.

### **Transparante communicatie**

In het kader van deze transitie is communicatie met alle stakeholders, zowel intern als extern noodzakelijk en zal getracht worden dit zo transparant en frequent (min. 1x p/m) mogelijk met alle partijen waarop deze transitie impact heeft te doen. Communicatie zal plaatsvinden via nieuwsbrieven, zeepkistsessies en voortgangsrapportages binnen de Stuurgroep Transitie.



## Inleiding

Binnen de divisie Gegevensdiensten zijn de DataWareHouses (DWH's) 1,2,3 in beheer. Deze DataWareHouses zijn sterk verouderd, waarbij een afgezwakt of zelf totaal geen support meer is. De kans dat er geen groot onderhoud meer op plaats gaat vinden is groot. De consequentie hiervan is dat de continuïteit van de dienstverlening gevaar loopt, de beheerkosten oplopen en dat de huidige medewerkers binnen de beheerorganisatie van GD IV & UV in toenemende mate onder druk komen te staan.

Het Data Integratie Magazijn (DIM) is een DataWarehouse dat is gebouwd met behulp van de Infosphere applicatie. Het DIM is daarmee binnen UWV een gemeenschappelijke IV-voorziening dat de DWH 1,2,3 uiteindelijk gaat vervangen. In 2024 wordt er nagedacht over een mogelijke aanbesteding voor een toekomstig economisch bestendige en technische doelarchitectuur. Dit aan de hand van lifecycle management, waarbij kan worden bepaald welke onderdelen van het DIM in de tijd vervangen dienen te worden.

In 2023 t/m 2025 zorgt het programma DataFabriek voor de oplevering van de overgezette DWH-dataproducten aan het door GD IV & UV in beheer genomen DIM.

Dit transitieplan is de routeplanner om te komen tot een gedragen en gedetailleerde transitie. Het transitieplan is een *dynamisch* document en wordt stapsgewijs aangescherpt en verbeterd op basis van ervaringen en voortschrijdend inzicht die zijn opgedaan tijdens de uitvoer ervan.

### Missie GD IV & UV

Wij zorgen voor **gemak** voor burgers en **lastenverlichting** voor afnemers. Dit doen we door, via **data en datatoepassingen**, op een betrouwbare en juiste manier actuele gegevens en informatie uit het domein werk en inkomen beschikbaar te stellen.

Hierbij handelen we vanuit de UWV ROEP waarden, **Respect**, **Openheid**, **Eigen Verantwoordelijkheid** en **Professionaliteit**.

### Visie GD IV & UV

#### Betrouwbare bron van actuele gegevens

Gegevensdiensten is de betrouwbare en centrale bron van actuele gegevens uit het domein werk en inkomen en de expert van het Polisdomein.

#### Datagedreven werken bij UWV

Gegevensdiensten stimuleert en regisseert datagedreven werken bij UWV en is faciliterend voor Advanced Analytics (AA) en Business Intelligence (BI).

#### Drempelloze dienstverlening voor cliënten

Gegevensdiensten zorgt voor empathische service, advies op maat en laagdrempeligheid waardoor cliënten zich gezien, gehoord en geholpen voelen.

### Strategie IV & UV

Naast de ontsluiting van de bronnen nadert het programma DataFabriek de eerste opleveringsfase voor de overzetting van de producten van DWH 3 naar DIM. Dit betekent dat de lijnorganisaties van Gegevensdiensten (IV-domein DWH & GD UV) voorbereid moeten zijn om deze producten over te nemen voor beheer en verdere ontwikkeling.



Het programma DataFabriek levert dataproducten op zoals datamarts (DM) waarop gegevensvensters (GGV) worden gerealiseerd die als basis dienen voor het ontwikkelen van het dataproduct door (of voor) de bedrijfsonderdelen van UWV. Denk bij dataproducten aan bijvoorbeeld rapportages uit Business Intelligence tools als PowerBI, Business Objects, enz.

Dit transitieplan voorziet in de fasering van de op te leveren dataproducten conform bestaande processen met betrekking tot bronontsluiting (GIA), het overkoepelende leveringsproces (GLV), waarbij een Gegevensleveringsafspraken (GLA) wordt opgeleverd. Het vraagsturingsproces gaat vooraf aan het GLV<sup>1</sup>.

De DataFabriek zorgt tevens voor de bronontsluitingen binnen het DIM van huidige bronnen uit de DWH Legacy (in volgorde: DWH-3, DWH-2 & DWH-1). Nieuwe bronontsluitingen en nieuwe dataproducten worden door GD UV & IV-domein DWH gerealiseerd.

Naast het in beheer nemen van de producten die zijn opgeleverd vanuit de DataFabriek is ook de opbouw van kennis van het eigen personeel van de lijn DWH met betrekking tot de toolset van het DIM en het bijbrengen van de standaarden en richtlijnen die gelden binnen het DIM van belang. Voor, tijdens en na de transitie heeft de continuïteit van de dienstverlening door de lijnorganisatie de hoogste prioriteit. Om dit te bereiken is een intensieve samenwerking tussen lijnorganisatie en het programma DataFabriek noodzakelijk. De gehele transitie via de lijnorganisatie valt onder verantwoordelijkheid en aansturing van GD UV & IV-domein DWH. Ook hiervoor is een goede samenwerking met en ondersteuning door het programma essentieel.

### De transitie opdracht

De transitie van DataFabriek naar de lijnorganisatie van GD moet ervoor zorgdragen dat de producten van het programma DataFabriek zodanig worden overgedragen aan de lijnorganisatie van GD (zowel GD UV als IV-domein DWH) dat hiermee zelfstandig en onafhankelijk van het programma DataFabriek gewerkt kan worden zonder dat de continuïteit van de dienstverlening van GD in het geding komt. De afnemers van andere bedrijfsonderdelen en externe afnemers moeten geen tot weinig last ondervinden van de overzetting van de dataproducten.

Deze transitie legt het fundament voor de toekomst van GD IV & UV, waarbij de transitie manager de organisatie faciliteert in de zelfredzaamheid in de DIM Beheer lijn en haar streven naar optimalisatie. Waarbij een bijdrage kan worden geleverd aan de volwassenheid in ontwikkelingen in de organisatie en stapsgewijze verbeteringen die voor afnemers en medewerkers merkbaar worden. De taak van de transitie manager is om het UWV GD IV & UV door deze verandering te begeleiden, omdat het impact en verandering voor de organisatie en werknemers heeft, zowel op de korte en de lange termijn.

De werkzaamheden zijn niet alleen dynamisch maar ook complex. De werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de transitie manager zijn:

- Daadwerkelijke landing en implementatie van de verandering binnen GD IV & UW
- Begeleiding van het management en het personeel bij de transitie (van ist naar soll)
- Op strategisch en tactisch niveau meedenken, onafhankelijk advies geven en rapporteren aan het management
- Het bewaken van de voortgang en het presenteren van de plannen voor verandering

<sup>1</sup> Zie ook procesontwerpen in Proces framework Gegevensdiensten





- Vastlegging van documenten en de kwaliteit van deze documenten, kennis verbinden en het op een open en inspirerende wijze communiceren van de voortgang van de transitie om te zorgen dat iedereen in het team focus houdt op het doel
- Motiveren van de betrokken afdelingen en medewerkers
- Het analyseren van de huidige werkwijzen en processen en het helpen ontwikkelen, vereenvoudigen en continue verbeteren van werkprocessen en werkwijzen.

Verandering betekent veelal het loslaten van een oude, vertrouwde situatie terwijl de uitkomst van de nieuwe situatie zich nog niet in de praktijk heeft bewezen. Verandering biedt ook nieuwe kansen, zowel in werkzaamheden als in verantwoordelijkheden.

Het is daarom van groot belang om alle betrokken stakeholders binnen de organisatie te overtuigen en mee te nemen in de noodzaak van (constante) verandering en te bewegen in de richting van nieuwere technologieën, data visualisaties, overige ICT-ontwikkelingen etc. Verder is het de taak van de transitie-manager de samenwerking en verbinding aan te moedigen en te versterken waar nodig. Daarnaast om een mogelijke kloof tussen ontwikkeling en beheer te dichten, conflicten bespreekbaar te maken, verwachtingen te managen en duidelijke en solide afspraken te maken. Daarbij ligt de focus op een succesvolle overgang, waarbij de wensen van de opdrachtgever en afnemers centraal staan. Nogmaals, een transitie is pas succesvol als de producten werkend voor afnemers zijn overgezet en geaccepteerd.

## Scope van de opdracht

### In scope

Dit transitieplan behelst de overdracht van producten uit programma DataFabriek te laten landen in de lijnorganisatie van GD IV & UV. Hieronder verstaan we de bronontsluiting naar DIM Beheer en dataproducten in het DIM ter vervanging van DWH Legacy. Allereerst is DWH-3 aan de beurt en later DWH-2 en DWH-1. Stapsgewijze overdracht van kennis en ervaring van de bronnen en (data)producten is cruciaal en valt binnen scope van dit transitieplan.

### Buiten scope

Expliciet buiten scope zijn:

- De overzetting van DMAP, PAO en QV. Dit zal mogelijk in een separaat transitieplan(nen) worden opgepakt.
- De landing van het Dataiku platform in beheer van de lijn IV-domein DWH
- De diverse rond het IV-domein DWH spelende initiatieven die nog niet geformaliseerd zijn, zoals het Gartner advies over de Dataorganisatie UWV en het UWV Dataplatform). Als deze trajecten alsnog invloed krijgen op de transitie zal het plan hierop aangepast worden.
- De DIM OTAP-straat en tooling; is reeds in beheer.
- Nieuw te ontsluiten bronnen of nieuwe opdrachten voor afnemersproducten. Deze worden via het reguliere vraagsturings- en voortbrengingsproces binnen de lijn GD IV-domein DWH opgepakt.



## Randvoorwaarden, uitgangspunten en afhankelijkheden

### Randvoorwaarden en uitgangspunten

- Tijdens de transitie van DataFabriek naar de lijnorganisatie heeft de continuïteit van dienstverlening structureel de hoogste prioriteit. Echter zal de dienstverlening ook gericht moeten zijn op continue en constante (zelfde) performance.
- DataFabriek helpt de lijnorganisatie bij de transitie van producten, processen, kennis en ervaring, de verdere uitwerkingen met betrekking tot acceptatiecriteria, voorzittingsprocessen en opleidingen.
- Bij de transitie gebruiken we de volgende definities: de definition of Ready (DoR) van DF naar DIM Beheer, welke start met het ontsluiten van de bronnen uit DWH en de levering naar het DIM. Hierbij is er een DoR voor overdracht bronnen en een DoR voor dataproducten.
- De definition of Done (DoD). Er is een DoD voor bronnen en een DoD voor dataproducten. Dit is het beschikbaar stellen van de dataproducten in de vorm van gegevensvensters die hierna door de afnemers in de productieomgeving worden getest en bij akkoord en aftekening door de afnemers bij het DIM in beheer worden genomen.
- De DoD is tevens een checkmoment voor de afronding van de Gebruikers Acceptatie Testen (GAT). Een randvoorwaarde is dat een GAT begeleid wordt middels communicatie en stuurmiddelen die voor afnemers een overgezet dataproduct beschrijven en begeleiden op het moment van de eerste ter hand stelling van de dataproducten door DF.
- Voor de transitie van DWH naar DIM kan er een 'herbouwing' in DIM nodig zijn naar een "as-is" situatie. Eventuele 'herbouwingen' in DIM worden getest met een testgroep van de afnemende partij. Deze testgroep is verantwoordelijk voor de totale gebruikerspopulatie en geeft na de testperiode een technisch akkoord af. Dit technisch akkoord houdt in dat de bestanden (dataprodukten) door de afnemers goed verwerkt kunnen worden in hun systemen. Hierna volgt een functioneel/inhoudelijk-akkoord, waarbij let op: inhoudelijke verschillen geaccepteerd worden. Vanuit Uitvoering zal er voor alle (externe) leveringen een verschillenanalyse inzichtelijk moeten zijn en hierop wordt gestuurd. Hoe zag het product eruit en hoe komt het uit het DIM. Als er uit de verschillen analyse blijkt: product is gelijk aan oud - overzetten en geen fall back nodig, minimale verschillen verklaarbaar met communicatie naar klant en overzetten, grote verschillen waar uitlegbaar en volgens afnemer no high impact - uitleggen en overgaan. Grote verschillen, nog uit te zoeken en met afnemers veel consensus nodig - uitloop of gefaseerd over en fall backs.
- Het oplossen van technische schuld dient door de lijn DWH binnen uiterlijk twee PI-perioden te worden gerealiseerd. Om hiertoe in staat te zijn is het randvoorwaardelijk dat de DWH-lijnorganisatie over de juiste kennis én ervaring beschikt en de beschikbaarheid hiervan. Dit wordt inzichtelijk gemaakt in een DIM Skillsmatrix. Als DWH nog niet over voldoende kennis en ervaring beschikt kan de technische schuld alleen worden geaccepteerd door de lijn met ondersteuning vanuit de DataFabriek.

### Afhankelijkheden

- Roadmap/planning DataFabriek- dataprodukten afnemers naar dashboard per kwartaal PI (Program Increment Planning). En het toevoegen van stuurmiddelen en toewijzing werkcapaciteit hiervoor bij IV DF/ IV DWH & UV.
- Een plan hoe de afnemende divisie (DIM) per op te leveren nieuwe data mart zijn dataprodukten hierop afstemt.



- Er is een afhankelijkheid van de DF en de tijdige bronnenlevering en transitie van de dataproducten naar het DIM. Er is een risico van het niet tijdig gevoed worden door de DF.
- Er zijn afhankelijkheden met de bronnen (RLO's). Met name dat de afnemers de (nieuwe) dataproducten daadwerkelijk bouwen.
- Eventuele afhankelijkheden, relaties, omgevingsfactoren vanuit het management, de organisatie, andere projecten, of ontwikkelingen die tijdens de transitieperiode gevolgen hebben.
- Er is nog een productafhankelijkheid van DHW 1,2 met DWH 3.
- Stabiliteit DIM en beschikbare resources
- Besluit go-situatie door RvB

## Aanpak

De governance van de transitie wordt bewaakt via de volgende (overleg)structuur (zie hoofdstuk 1):

- Stuurgroep Transitie
- Taskforce Transitie
- Expertgroepen

Om de transitie te verankeren in de lijn IV-domein DWH is het van groot belang dat de nu grotendeels externe expertise overgaat naar interne kennishouders. Daarom wordt parallel aan de transitie van producten uit het programma DataFabriek naar de lijnorganisatie GD IV & UV ook de kennisoverdracht van DataFabriek naar de lijnorganisatie georganiseerd. Hiertoe worden teams van IV-domein DWH gekoppeld aan teams van DataFabriek. Dit in navolging van hoe momenteel Agile Team Gadolinium (DataFabriek) & Agile Team Gegevensdiensten (IV-domein DWH) succesvol samenwerken onder aansturing van één en dezelfde Product Owner (PO), met deels gescheiden backlog. Daarnaast is er overdracht van kennis en architectuurdeliverables nodig van projectarchitecten naar lijn-architecten in IV-Office.

Om de gekozen aanpak succesvol uit te voeren, is een aantal factoren van doorslaggevend belang. Deze succesfactoren zijn:

- Intensieve betrokkenheid van afnemers aangezien zij de business vertegenwoordigen die de dienstverlening van GD IV & UW afneemt. Deze betrokkenheid krijgt op meerdere manieren vorm. Zo is er via DF periodiek overleg met (bron) afnemers en worden zij direct betrokken bij de inhoud en is er overleg tijdens de productie en testfase.
- De stuurinformatie die bij een nieuwe samenstelling van een dataproduct tijdig beschikbaar moet zijn. Dit is in ieder geval op het moment waarop een dataproduct door overzetting afhankelijk wordt van het DIM.
- Stevig draagvlak bij medewerkers die met de verandering te maken krijgen. Om de transitie tot een succes te maken moet de aanpak helder zijn en moet iedereen de beoogde verandering begrijpen en ondersteunen. Het draagvlak is er en de lijnorganisatie GD IV & UV zal alles in het werk stellen om dat draagvlak te behouden door te investeren in kennis en begeleiding van medewerkers.
- Vertrouwen en draagvlak bij de stakeholders van GD IV & UV.

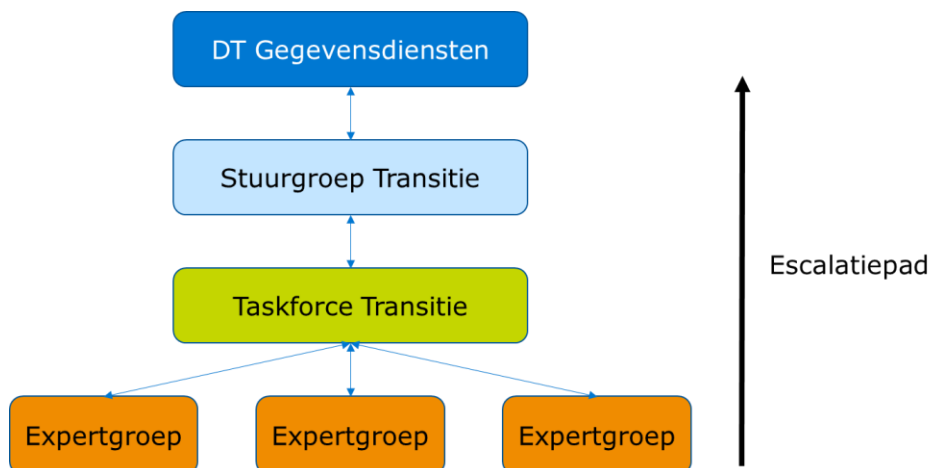
Draagvlak, betrokkenheid en steun zijn van continue belang voor het slagen van de transitie. De lijn GD IV & UV heeft hierin een nadrukkelijke verantwoordelijkheid:

- Door het gebruik van methodieken waarop de aanpak is gestoeld, zoals bijvoorbeeld Prince 2-Agile. Middels iteraties wordt geleerd van de opgedane ervaring om op deze manier te zorgen voor een steeds betere kwaliteit.
- Doelgerichte en transparante communicatie naar alle stakeholders (intern en extern), bijvoorbeeld door nieuwsberichten, diverse bijeenkomsten met medewerkers en voortgangsrapportages. Feedback is essentieel en de organisatie nodigt hiertoe uit en heeft een luisterend oor.
- De lijnorganisatie wil de zelfredzaamheid van de teams binnen DIM vergroten, dat wil zeggen dat deze teams in staat zijn om zelfstandig ontwikkelopdrachten op te vangen, accepteren (eigenaar te zijn), uit te voeren, in beheer te nemen (run en change) en te evalueren. Om de zelfredzaamheid te bevorderen wordt in de transitie door de lijnorganisatie gewerkt aan leiderschaps- en personeelsontwikkeling, cultuur, houding en gedrag.



## Hoofdstuk 1 - Besturing Transitie

Dit hoofdstuk gaat over de wijze van besturing van deze transitie en hoe de voortgang op deze transitie Van Datafabriek naar DIM in de lijn IV & UV wordt bewaakt. Hiervoor staat het Directieteam Gegevensdiensten, de Stuurgroep Transitie en de Taskforce Transitie opgesteld.



### 1.1 Directieteam Gegevensdiensten

Het directieteam Gegevensdiensten (DT GD) is formeel de opdrachtgever voor de transitie.

Rol	Functie
Sponsor	Algemeen Directeur GD
Sponsor	Directeur GD UV
Sponsor	Data Office
Sponsor	BC&K Gegevensdiensten
Sponsor	Directieadvies en communicatie GD
Opdrachtgever	Directeur IV GD

**Frequentie:** 1x per kwartaal (informerend door middel van voortgangsrapportage incl. voorlegger)

### 1.2 Stuurgroep Transitie

De stuurgroep Transitie is verantwoordelijk voor de overall besturing van de Transitie en de bewaking van het traject.

Rol	Functie	Naam
Voorzitter: MT DWH	Manager GD IV-domein DWH	Esmeralda de Vries
Vertegenwoordiging Transitie	Transitiemanager	Angelique Nauta
Vertegenwoordiging MT IV GD	Directeur GD UV	Kurt Jansen
Vertegenwoordiging MT UV DWH en Afnemers	Hoofd Uitvoering GD	Jimmy Jong A Lock



Vertegenwoordiging DataFabriek	Programmamanager	Chris Povee
Vertegenwoordiging HRM	Business Partner	Eric Brinkhuis
Vertegenwoordiging Architectuur	Hoofd Architectuur	Peter Heus
Vertegenwoordiging Financiën BC&K Gegevensdiensten	Controller	Sabine Lamme

Projectsecretaris: Margitu Abera

**Frequentie** : Maandelijks, adhoc deelname (by exception). *Deelnemers zorgen bij afwezigheid voor een vervangend vertegenwoordiger.*

Onderwerpen: Transitieplan, voortgangsrapportage (impediments, issues, risico's), deliverables, financiën (budget), PI kwartaalplanning, afhankelijkheden, HRM-zaken (o.a. werving en vervanging extern vs intern).

### 1.3 Taskforce Transitie

De Taskforce Transitie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van de transitie (uitvoering) en heeft het mandaat om besluiten te nemen ter uitvoering van deze opdracht. Zij informeren de stuurgroep en afwijkingen ten opzichte van de opdracht worden voorgelegd aan de stuurgroep ter besluitvorming.

Rol	Functie	Naam
Voorzitter	Transitiemanager	Angelique Nauta
Vertegenwoordiging MT DWH	Teammanager	Maria Pansidou
DAR IV-domein DWH	IT Consultant	Arnold Dikstaal
Vertegenwoordiging DataFabriek	Agile Coach	Mohammed Zerari
Vertegenwoordiging Architectuur	Bedrijfsarchitect	Tbc-Ruud Keller?
Vertegenwoordiging PO lijn DWH	Product Owner	Helen Eeken
Vertegenwoordiging PO DF	Product Owner	Michel Kindt
Vertegenwoordiging PM UV	Product Manager	Emile Doyle
Vertegenwoordiging UV-Afnemers	Account manager	Hans Jelle Wolse
Vertegenwoordiging vanuit Communicatie	Communicatie manager	Tina van den Oever
Vertegenwoordiging SMZ-DHW Legacy	Projectmanager	Pieter van Boven

Projectsecretaris: Margitu Abera

Adhoc zal de Taskforce uitgebreid worden met interne en externe expertise voor gebieden waar te weinig kennis aanwezig is binnen de Taskforce.

**Frequentie:** 1x2 weken.

*Deelnemers zorgen bij afwezigheid voor een vervangend vertegenwoordiger.*

**Onderwerpen** uit de Taskforce die verdere uitwerking nodig hebben, worden door de actiehouders per onderwerp uitgezet naar een (expert)werkgroep. De actiehouders informeren de Taskforce over de status per onderwerp. De frequentie en een dagelijkse stand-up (15 minuten) en wekelijkse sync (1 uur) zal tijdens de vervolgfasen geëvalueerd worden op basis van de workload op dat moment.



## 1.4 Expertgroepen

Expertgroepen zijn pop-up werkgroepen voor het uitwerken (of verdiepen) van onderwerpen die door de Taskforce zijn opgesteld. Expertgroepen hebben het mandaat om zelfstandig invulling te geven aan en afstemming te hebben voor de aan hen toegewezen opdrachten vanuit de taskforce. De samenstelling van expertgroepen wisselt op basis van de aan hen toebedeelde opdrachten en wordt gevormd door een door de taskforce aangewezen actiehouders (tevens voorzitter en SPOC richting de taskforce). Kennishouders in de expertgroepen komen uit verschillende disciplines binnen de lijn (IV/UV) en het programma DataFabriek. De aanvraag van capaciteit hiervoor vanuit DataFabriek, IV & UV zal gedurende de PI-sessies worden meegenomen.

**Frequentie** : Nader te bepalen en onderwerp afhankelijk.

## 1.5 Escalatiepad

Impediments, inhoudelijk of personeel gerelateerd vanuit de Taskforce Transitie worden via de transitie manager doorgespeeld naar een actiehouders of naar een (bovenliggend) niveau.

## 1.6 Betrokkenheid Medezeggenschap

De functieprofielen en organisatiestructuur binnen het IV-domein blijven vooralsnog ongewijzigd. Met passende opleidingstrajecten per functie worden medewerkers klaargestoomd voor het werken met de nieuwe tooling in de nieuwe omgeving.

Voor UV moet in fase 2 en ook daarna onderzocht worden of dit nog personele en/of organisatorische consequenties heeft. Hier zal de OC structureel in worden meegenomen middels diverse bijpraat momenten en het delen van de formele documenten.

Het transitieplan wordt ter informatie gedeeld met Onderdeelcommissie (OC) van Gegevensdiensten. Heel vroeg opstarten is nodig en wenselijk.

### 1.6.1 Goed werkgeverschap

Gedurende het gehele transitie traject is het uitgangspunt dat iedere medewerker de plek die bij hem/haar/hen hoort en past krijgt. Het is altijd mogelijk dat mensen, ondanks intensive begeleiding en opleiding, niet meekomen met de nieuwe werkwijze en omgeving. Daarnaast is het ook mogelijk dat een medewerker de aanpassingen in de omgeving en werkwijze niet ziet zitten en zodoende niet mee wil in deze transitie. Al deze situaties zullen op individueel niveau worden bekeken en invulling aan worden gegeven en gezocht worden naar een passende plaats binnen UWV. De intentie is dat er voorkomen wordt dat er sprake is van gedwongen ontslagen of boventalligheid.

## 1.7 Stakeholders analyse

Binnen zowel de lijn als het programma zijn stakeholdersanalyses uitgevoerd om zo de juiste personen op de juiste manier te betrekken en/of te informeren binnen het traject. Deze beide analyses zullen de basis vormen voor een herijking van deze analyses binnen fase 2 van de transitie om deze zo samen te brengen tot één overzicht (RACI).



## Hoofdstuk 2 - Roadmap Fasering Transitie

Dit hoofdstuk beschrijft de vijf fases die de transitie doorloopt, met daarin fase 1 de initiatiefase, fase 2 het definitieve transitieplan (dynamische versie) is opgeleverd, in fase 3 de uitvoering van het plan en de bijsturing ervan plaats vindt. In de fasen 4 en 5 vindt de uitfasering van DWH 3.0 en DWH 2.0 en 1.0 plaats.



### 2.1 Fase 1 Initiatiefase Transitieplan (huidige fase)

Start: 16-10-2023

Eind: 01-11-2023

Hoofdactiviteiten:

- Aanpak vaststellen
- Besturing vaststellen
- Benaderen leden voor stuurgroep, taskforce en expertgroepen
- Opvragen onderliggende product en status vanuit programma DataFabriek en de lijn
- Akkoord vragen bij DT voor fase 2

Deliverables:

- Versie 0.1 van het transitieplan met focus op besturing en aanpak

**Verantwoordelijke** : Taskforce Transitie

### 2.2 Fase 2 Definitief Transitieplan

Start: 01-11-2023

Eind: 28-02-2024

Hoofdactiviteiten:

- Besturing inrichten en aantrekken transitie manager
- Plan verder uitwerken, inclusief tijdslijnen en stappen SMART maken.
- Zie ook de afhankelijkheden en risico's.
- Sanity check interne en externe deskundigen
- Planning via DataFabriek op basis van de meest actuele inzichten. Hiervoor vinden reguliere planningssessies plaats, waarin gezamenlijk wordt bepaald wat de prioriteiten zijn voor een volgende PI.
- Voor DWH 3,2,1 worden Product Breakdowns gemaakt (wat wordt er opgeleverd en wanneer), afhankelijkheden daartussen, risico's en issues.





- Op basis van de requirements, de zogeheten acceptatiecriteria, wordt vastgesteld onder welke condities producten klaar zijn voor overdracht aan de lijn (run en change) en welke doorlooptijd beschikbaar is om de lijn GD IV & UW de gelegenheid te geven om een adequaat onderzoek per afnemer te doen.
- Voor deze producten moeten worden vastgesteld binnen welke onderdelen van de UV of IV (van zowel de divisie Gegevensdiensten als mogelijk andere bedrijfsonderdelen) deze zullen landen en welke skills en competenties daarmee gepaard gaan.
- De landing van het beheer op de Metadata-zone componenten (applicatief) moet nog nader bepaald worden en worden uitgewerkt door een expertgroep via de Taskforce Transitie.
- Voor de hoofdketen acceptatieprocessen en criteria te uniformeren tot één gedragen ketenacceptatieproces om te voorkomen dat afnemers (en leveranciers) op meerdere momenten om acceptatie wordt gevraagd.
- Om de operationele samenhang, samenwerking en kennisoverdracht tussen de DataFabriek en de lijn DWH te verankeren dient te worden gestart met de (overkoepelende)processen en welke processen nog ontbreken.
- De teams binnen de lijn GD IV-domein DWH zijn momenteel ingedeeld op afnemers niveau (divisies en directoraten). Omdat binnen UWV de Integrale Klantreizen (IKR) een steeds prominenter invulling krijgen en UWV wil kantelen naar deze inrichting, zal mogelijk de bestaande Governance van het IV-domein DWH moeten worden aangepast.
- Het risicoassessment van de DataFabriek als uitgangspunt nemen voor nadere uitwerking en de risico's vanuit de lijn GD IV-domein DWH aan toe te voegen. Hiertoe zal in Q1-2024 een UWV-CRSA sessie binnen DF, GD IV & UV en DIM Beheer worden gefaciliteerd.
- Akkoord vragen bij DT voor fase 3

#### Deliverables:

- Versie 1.0 van het transitieplan ter goedkeuring DT op 20 december 2023.
- Uitleg GLV-proces (via hoofd UV)
- Welke skills en de wijze waarop skills en competentie getraind gaan worden binnen GD IV & UV.
- Via opdrachten en buddysystemen werken aan kennis en ervaring voor de nieuwe "verDIMste" medewerkers. Hiervoor is het van belang dat het programma hierin faciliteert.
- GD IV & UV meenemen in Stuurgroep Transitie en Taskforce Transitie (zijn gepland vanaf 28-11-2023)
- Uitwerken communicatieplan inclusief een communicatie matrix met doelgroep, boodschap, kanaal, frequentie en verantwoordelijke partij voor deze communicatie.
- CRSA-sessie Q1-2024 (intern) voor DWH IV/UV DF.

**Verantwoordelijke** : Taskforce Transitie



## 2.3 Fase 3 Uitvoeren plan en bijsturen

Start: 28-02-2024

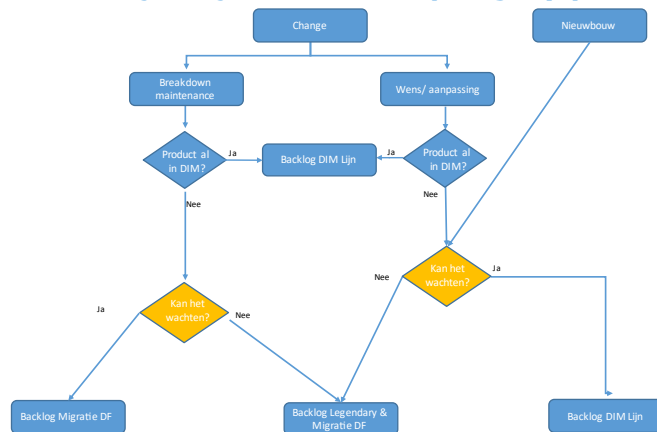
Eind: 01-09-2024

**Verantwoordelijke** : Taskforce Transitie

Hoofdactiviteiten:

- In april 2023 is onderstaande beslisboom opgesteld en in het MT DF goedgekeurd. Hierbij is er een freeze periode ingesteld. In deze freeze periode is er een ontwikkelstop. Inmiddels is er ook een freeze periode voor QlikSense doorgevoerd en wordt dit gecommuniceerd naar de afnemers.

### Werkwijze tijdens freeze op Legacy platform



#### Mijlpalen DWH 3 naar DIM

SUAG (pensioenuitvoerders) 15 oktober 2023  
(ivm update uitkeringen RESA/FASA)<sup>2</sup>

Vertraging: 31-12-2023

**Met opmerkingen [AN1]:** Wie kan mij deze mijlpalen (planning) aanleveren? DF?

#### Mijlpalen DWH 2 naar DIM

#### Mijlpalen DWH 1 naar DIM

<sup>2</sup> Januari en juli zijn indexatiemaanden waarbij afnemers indexatiemutaties ontvangen. Dit zijn grote en belangrijke leveringen. Hiermee dient in de planning rekening gehouden te worden.



## 2.4 Fase 4 Uitfaseren DWH-3

Start: 01-09-2024

Eind: 01-03-2025

Hoofdactiviteiten:

- Uit te werken binnen fase 2 en 3

Voor de uitfasering van DWH3 is er een afhankelijkheid met de dataproducten van DWH 1,2.

**Verantwoordelijke** : Taskforce

## 2.5 Fase 5 Uitfaseren DWH-1 en DWH-2

Start: 01-03-2025

Eind: 16-10-2025

Hoofdactiviteiten:

- Uit te werken binnen fase 2, 3 en 4

**Verantwoordelijke** : Taskforce Transitie

## 2.6 Afrondingsfase

Start: 16-10-2025

Eind: 31-12-2025

In Q4-2025 start de afrondingsfase van de transitie dat ook ruimte biedt voor evaluatie. Resterende activiteiten worden dan in de lijnorganisatie op een andere wijze belegd. De transitie wordt geëvalueerd en een eindrapportage opgeleverd aan o.a. de Taskforce Transitie, de Stuurgroep Transitie en het Directieteam Gegevensdiensten, waarin de opdrachtgever vertegenwoordigd is en decharge wordt gevraagd. Uiteindelijk zal de transitiedocumentatie voor archivering aan DIV en de lijn worden overgedragen.



## Hoofdstuk 3 - Impact op de omgeving

In dit hoofdstuk wordt de impact die deze transitie heeft nader beschreven. De transitie van DataFabriek naar de lijnorganisatie GD heeft impact op de omgeving. Het is van belang dat alle stakeholders worden meegenomen in de ontwikkelingen en stappen binnen de transitie. Alle relevante communicatie over de transitie wordt toegelicht in **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden..** Hierin wordt o.a. rekening gehouden met de verschillende soorten stakeholders. In dit hoofdstuk wordt de algehele impact op verschillende groepen uiteengezet.

### 3.1 Bronnen

Met betrekking tot bronontsluiting naar het DIM wordt het contact met de broneigenaar gevoerd door DataFabriek. De transitie naar de lijnorganisatie GD heeft voor de broneigenaar van de reeds gekoppelde bronnen als impact dat het contact niet meer via DataFabriek loopt maar dat de regie op het contact verloopt via GD UV en waar nodig met ondersteuning van IV-domein DWH. Ook om nieuwe bronnen te ontsluiten, is het van belang dat men verzoeken primair indient bij GD UV volgens het GLV-proces. Door GD UV wordt het contact onderhouden en worden de contracten opgesteld/beheerd.

In de overdracht zal UV ook uitleg geven aan alle betrokken partijen hoe dit GLV-proces dient te worden geïnitieerd. Hiertoe zal in fase 2 in overleg met het hoofd UV leveren afstemming over plaatsvinden. Als instrument om impact te bepalen en besluiten te nemen is de verschillenanalyse als instrument te gebruiken van essentieel belang.

### 3.2 Gegevensdiensten

#### 3.2.1 GD UV

GD UV wordt eerste aanspreekpunt voor alle wijzigingsverzoeken gerelateerd aan het DIM, voor zover deze buiten scope van het programma DataFabriek vallen. Zowel broneigenaar als afnemer van dataproducten heeft contact met GD UV. Ook ligt de verantwoordelijkheid van contractbeheer bij GD UV.

- Wijzigingen op bestaande bronontsluitingen;
- Nieuwe bronontsluitingen;
- Wijzigingen van bestaande dataproducten;
  - Incl. beëindigen van dataproducten.
- Nieuwe dataproducten;
- Etc.

Naast deze verschuiving van verantwoordelijkheid zal er ook mogelijk impact zijn op de skills, competenties, functiehuis en capaciteit binnen UV.

Het reguliere proces dat voor (externe) afnemers geldt, willen we ook introduceren voor producten die nu nog rechtstreeks via DWH en de interne afnemers lopen. Dit betekent dat verzoeken, problemen, vragen over deze producten ook via het loket van UV gaan lopen. Concreet betekent dit dat de vragen bij Leveren & Service binnen komen. Wijzigingsverzoeken of nieuwe producten gaan vervolgens naar Producten & Diensten van UV. Producten & Diensten schakelt met DWH als 'maak- en adviesstraat'.

Contracten worden dan ook via Leveren & Service opgemaakt. Tevens zal de juridische toetsing dat in het aanvraagproces via JAG van R&O bij UWV lopen.



Samen met het IV-domein DataWareHouse in combinatie met GD-IV worden komende jaar in Q1 kennismakingssessies georganiseerd tussen Leveren & Service en DWH. Zo ook, meer technisch inhoudelijk, tussen Producten & Diensten en DWH. Dit wordt opgezet in wisselwerking met SAM accountmanagers voor interne afnemers en DWH en de business consultants van het IV-domein DataWareHouse.

Tevens zal communicatie worden opgesteld voor de interne afnemers waar ze hun verzoeken en vragen kunnen melden. De communicatie met en voor directe DWH-afnemers wordt nog afgestemd, met consultatie van Communicatie Gegevensdiensten.

Processen zijn beschreven op SharePoint. Op deze SharePoint site staan processen van Leveren, P&D en L&S:

<https://samenwerken.sharepoint.uvw.nl/sites/CUGD/Procesbeschrijvingen/Prod/Prod/We rkprocessen%20leveren%20gegevens/html/Index.html>

### 3.2.2 IV-domein DWH

Het functioneel beheer van DIM is binnen IV-domein DWH belegd. Vanuit GD UV worden veranderverzoeken ingediend via het proces Vraagsturing. De daadwerkelijke uitvoer van het verzoek wordt door IV-domein DWH geregeld in nauwe samenwerking met o.a. IV van de broneigena(a)r(en) en de afnemer(s).

Voor het bevorderen van slagkracht, worden verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie belegd. Management en medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht en krijgen de ruimte die daarvoor nodig is. Leren van ervaringen en ontwikkelen gaan hand in hand. Afhankelijk van het budget worden noodzakelijke en gewenste opleidingen gefaciliteerd.

### 3.2.3 Application Lifecycle Management (ALM)

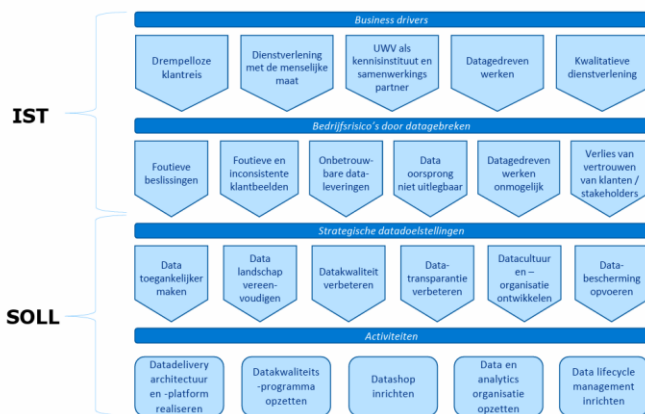
De transitie van DIM Beheer naar de lijnorganisatie betekent ook dat het DIM ALM plan, inclusief onderhoud (waaronder de releaseplanning) en technisch support nader dient te worden bekeken en uitgewerkt.

### 3.2.4 Doelarchitectuur

Na DIM Beheer in 2025 dient nagedacht te worden besteed aan een toekomstig economisch bestendige en technische doelarchitectuur en het sturen op verdere inperking van andere kleinere decentrale DWH's. Een adviesverzoek aan de GD-architecten wordt hiertoe ingediend. Aan de hand van lifecycle management kan eind 1e helft 2024 worden bepaald welke onderdelen van het DIM te zijner tijd vervangen dienen te worden (tooling aanbesteding DIM).



## Vier aspecten van de Data strategie



5 Doelarchitectuur Gegevensdiensten 2024-2028 - Versie 0.8

### 3.3 Afnemers

De afnemers van DIM hebben voornamelijk contact met DataFabriek over gewenste dataproducten. Door transitie naar de lijnorganisatie GD gaat het contact via GD UV lopen. Uiteraard kan IV-domein DWH helpen waar gewenst. Nieuwe verzoeken voor dataproducten lopen na transitie eveneens via GD UV volgens het GLV-proces. Door GD UV wordt het contact onderhouden en worden de contracten opgesteld en beheerd. In de overdracht zal UV ook uitleg geven aan alle betrokken partijen hoe zij dit GLV-proces dienen te initiëren.



## Hoofdstuk 4 - Transitieproducten

Dit hoofdstuk beschrijft de over te zetten producten en de verantwoordelijkheid van een tijdige planning door DF, welke een impact heeft op dit transitieplan. De planning van het programma DataFabriek voor het opleveren van de transitieproducten is leidend voor het beschikbaar komen van deze DIM dataproducten. Zonder gedetailleerde planning met oplevermomenten zal de lijn niet in staat zijn tijdig voldoende gekwalificeerde medewerkers klaar te hebben staan. Tevens is er het risico dat door uitloop van opleveringen, medewerkers te vroeg worden opgeleid wat weer verlies aan momentum oplevert en zelfs kennisverlies. Het statusrapport dient voor een eenduidige weergave van de oplevering van producten. De verantwoordelijkheid van deze planning ligt bij het programma en zal in fase 2 opgehaald worden. De impact hiervan wordt verwerkt in het transitieplan.

Het in overleg met de afnemers vaststellen of de opgeleverde producten voldoen aan de kwaliteits- en acceptatiecriteria is een belangrijk onderdeel. Afnemers kunnen namelijk aangeven welke impact een afwijkend gegeven heeft en of dat wel of niet acceptabel is. Er kan pas wat over als er een Gebruikers Acceptatie Test (GAT) getekend is. De status van de criteria zal in twee dashboards worden bijgehouden op basis van het reeds binnen het programma DataFabriek opgezette overzicht (zie [bronnen](#) en [afnemersproducten](#)). Tijdens fase 2 wordt op basis van de requirements, de zogeheten acceptatiecriteria vastgesteld onder welke condities producten klaar zijn voor overdracht aan de lijn (run en change) en welke doorlooptijd beschikbaar is om de lijn GD IV & UW de gelegenheid te geven om een adequaat onderzoek per afnemer te doen. Het hierbij behorende proces wordt in hoofdstuk 5 verder toegelicht.

Het programma DataFabriek levert dataproducten op zoals datamarts (DM) waarop gegevensvensters (GGV) worden gerealiseerd die als basis dienen voor het ontwikkelen van het dataproduct (bv S&V rapportages) door of voor de bedrijfsonderdelen van UWV. Dit heeft een sterke invloed op de mate waarin de DWH-3, DWH-2 en DWH-1 (Legacy) producten kunnen worden uitgefaseerd.

Het drielagenmodel van het DIM, bestaande uit Bron-, Integratie- en Bedrijfszone, kan worden gezien als een veilige omgeving waar de afnemer niet bij kan komen. De gegevensontsluiting vindt plaats via de hierboven genoemde gegevensvensters (GGV) waar per afnemer bescherming wordt geregeld op het gebied van privacy (doelbinding, proportionaliteit, subsidiariteit, grondslag en noodzakelijkheid).

De uitfasering van Legacy producten zal in fase 4 en 5 plaatsvinden. Let wel, voor de uitfasering van DWH3 is er een afhankelijkheid met de dataproducten van DWH 1,2.

### 4.1 Generieke producten en overige producten

Naast de hiervoor beschreven producten, zijn er ook generieke producten gemaakt die ten dienste staan van het geautomatiseerd opleveren van deze producten (bijv. Harnassen), het registreren en beheren van meta data zoals de horizontale en verticale lineage.

Gedurende fase 2 zal ook voor deze producten moeten worden vastgesteld binnen welke onderdelen van de UV of IV (van zowel de divisie Gegevensdiensten als mogelijk andere bedrijfsonderdelen) deze zullen landen en welke skills en competenties daarmee gepaard gaan.



## 4.2 Technische schuld transitieproducten

Een cruciaal onderdeel van de oplevering van de DIM transitieproducten is de mate waarin een eventuele technische schuld kan worden geaccepteerd tijdens de oplevering van deze producten. Technische schuld in het kader van dit transitieplan gaat over de functionaliteit die toekomstige (door)ontwikkeling of stabiele run van de producten in de weg zitten.

Om een technische schuld te accepteren binnen de DWH-lijnorganisatie moet deze volledig gedocumenteerd zijn door het programma DataFabriek. Op basis van een userstory formalering kan een technische schuld vervolgens worden aangepast op het moment dat een team deze daadwerkelijk op de backlog neemt en gaat refinieren/pokerready maken.

Hiertoe zal een dedicated DIM product Backlog worden aangemaakt zodat deze userstories in het IV-voortbrengingsproces worden geprioriteerd en opgenomen.

Het oplossen van technische schuld dient door de lijn DWH binnen uiterlijk twee PI-perioden (6 maanden) te worden gerealiseerd. Hiervoor is het randvoorwaardelijk dat de DWH-lijnorganisatie over de juiste kennis én ervaring beschikt, en deze wordt inzichtelijk gemaakt in de DIM Skillsmatrix.

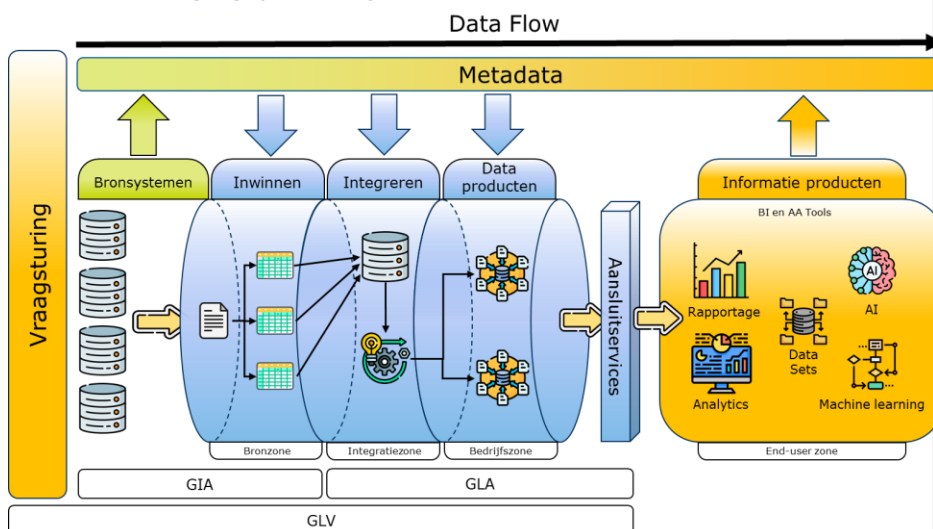




## Hoofdstuk 5 - Proces inrichting

In dit hoofdstuk worden de diverse processen voor de inrichting beschreven, waarbij het gaat om het bronontsluitingsproces en de dataproducten die overgezet worden. Te beginnen met het vraagsturingsproces, voortbrengingsproces, leveringsproces, acceptatieproces voor zowel de bronontsluitingen als voor de transitie van dataproducten.

### 5.1 Voortbrengingsproces lijn IV-domein DWH



Veranderopdrachten voor de IV-domein DWH komen binnen via het reguliere vraagsturingsproces inclusief de daarbij behorende Governance. Deze veranderopdracht wordt omgezet in een Gegevensleveringsverzoek (GLV) en overgedragen naar de backlog van het desbetreffende team voor realisatie. Binnen de GLV van UW wordt zorggedragen voor de juridische toetsing van het verzoek obv de AVG en andere wettelijke vereisten. Het DIM is Privacy by Design by Default ingericht waardoor AVG compliancy en de security van gegevens is ingeregeld. Dit dient regelmatig getoetst te worden (GEB DIM).

De afhandeling van een verzoek van een afnemer voor een dataproduct is beschreven in de Gegevensgebruikers Effecten Beoordeling (GEB DIM).

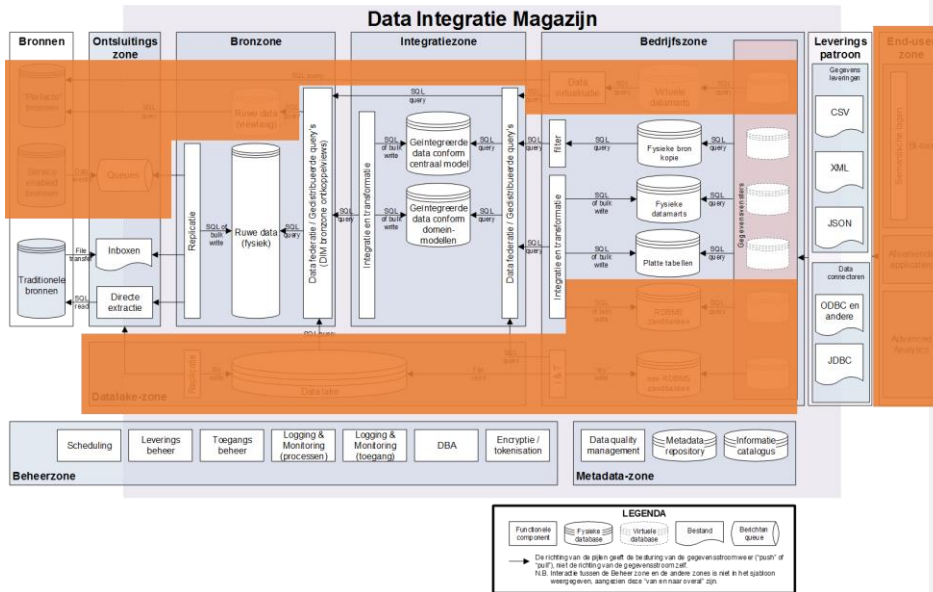
Als het verandesignaal het ontsluiten van een nieuwe bron vereist zullen hiervoor Gegevensinwinafspraken (GIA) worden opgesteld met de leverancier van de bron onder verantwoordelijkheid en regie van GD UV.

Voor afnemersproducten (dataprodukten) worden de leveringsafspraken vastgelegd in een Gegevensleveringsafpraak (GLA) die weer onderdeel uitmaakt van het contract met de afnemer en valt onder de regie van GD UV.

Voor het landen van de producten uit programma DataFabriek wordt dit reeds ingerichte proces als uitgangspunt gezien bij het ontwikkelen van nieuwe producten en de doorontwikkeling van de bestaande producten binnen de lijn DWH.

## 5.2 Architectuur (PSA, Project Start Architectuur)

De opgeleverde transitieproducten en generieke producten vanuit het programma DataFabriek maken deel uit van de volgende componenten binnen de DIM architectuur, waarbij in onderstaande PSA-plaat, de bruine vlakken zijn aangegeven om te filteren wat er niet in het DIM zit.



De landing van het beheer op de Metadata-zone componenten (applicatief) moet nog nader worden bepaald en zal bij de verdere verfijning in fase 2 van het transitieplan worden uitgewerkt door een expertgroep. De data quality component is nog niet in gebruik genomen binnen (en buiten) DIM. Ook moet er nog gekeken worden naar een Informatie catalogus.

Technisch maakt de bijbehorende tooling (IGC en IDA) deel uit van de aanbesteedde Infosphere suite en is zodoende wel direct onder het beheer binnen de lijn DWH (in het Chassisteam team).

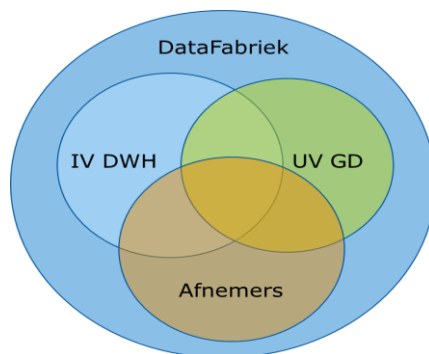
### 5.3 Acceptatieproces & acceptatiecriteria

Er is sprake van een acceptatie keten waarbij 4 hoofdprocessen zijn te onderscheiden:

1. Acceptatie van producten binnen het programma DataFabriek
2. Realisatie en acceptatie van de afnemerproducten in een rapportagetool (bijv. PowerBI)
3. Acceptatie door UV GD (Bronnen/Afnemersproducten) met GIA en GLA als onderdeel van een contract.
4. Acceptatie binnen lijn IV-domein DWH (incl. technisch DIM)
5. Acceptatie door de afnemer bij een product dat door DIM andere inhoud heeft dan het originele product.

Het acceptatieproces dient niet alleen reactief te zijn en bij de oplevering van producten aan de lijnorganisatie. De lijst van acceptatiecriteria moet een vast check onderdeel zijn van de Definition of Done (DoD) bij de ontwikkelteams van het programma DataFabriek.

Op het niveau van de onderliggende criteria grijpen deze 3 processen op elkaar in. Zo is binnen het programma al een verankering van de GIA en GLA in de ketenacceptatiecriteria en is het programma bekend met de acceptatiecriteria van de lijn IV-domein DWH.



Het doel is om deze processen en criteria in fase 2 te uniformeren tot één gedragen ketenacceptatieproces om te voorkomen dat afnemers (en leveranciers) op meerdere momenten om acceptatie wordt gevraagd.

#### 5.3.1 Quality Assurance

Hoeveel level 1/2/3 issues worden toegestaan voor acceptatie?

Wie accepteert formeel: Manager IV DWH & UV?.

Hoe wordt er gedelegeerd naar PO?.

Een onafhankelijk Q&A medewerker waarborgt het productieproces en de kwaliteit van een eindproduct tijdens het ontwikkelproces op de productievloer. Om kwaliteit te waarborgen zal er toetsing van begin tot eindoplevering dienen plaats te vinden door DF. Deze kwaliteitsbevindingen worden gelogd en actie op ondernomen, zodat de log uiteindelijk gesloten kan worden. Wanneer er sprake is van cruciale/essentiële bronnen of (data)producten voor afnemers die ter acceptatie worden aangeboden, is een zogenoemde 'zero tolerance' (ist-soll) van toepassing.

Er zijn nog geen recente kwaliteitscontroles uitgevoerd op DIM-beheer.

Met opmerkingen [AN2]: Wie kan exact dit acceptatieproces en -criteria leveren? Arnold? DF

#### 5.4 Samenhang

Om de operationele samenhang, samenwerking en kennisoverdracht tussen de DataFabriek en de lijn DWH te verankeren is naast de voorgenoemde processen al een aantal overkoepelende processen succesvol gestart. Deze processen zullen ook als basis dienen binnen de transitie en waar nodig worden versterkt of aangepast in fase 2 en 3:

- [Kwartaal PI sessies](#) (inclusief betrokkenheid vanuit UV)
- [Vakgroepen/Gildes](#)

Tijdens fase 2 zal bepaald worden welke processen nog ontbreken en aangevuld moeten worden.



## Hoofdstuk 6 - Opleiding

In dit hoofdstuk wordt de samenhang beschreven tussen de specifieke skills ten behoeve van het werken binnen het DIM in relatie tot de competenties die horen bij de functies binnen het IV-domein DWH en het besturingsmodel horende bij het UWV-voortbrengingsproces. Daarnaast wordt invulling gegeven aan de wijze waarop deze skills en competentie getraind gaan worden. De focus in dit hoofdstuk ligt nu nog op het IV-gedeelte, maar zal in fase 2 worden uitgebreid met het UV-gedeelte.

### 6.1 Skills

Vanuit de ervaring van het programma DataFabriek is een skills matrix ontwikkeld die inzicht geeft in de kennis en vaardigheden van medewerkers om zelfstandig de run en change activiteiten uit te voeren. Onderstaand een doorsnede van deze matrix:

	Inventariseren vragen	Stakeholdermanagement	Creëren / reverse engineering	Definiëren van Intakes	INVEST - principes	Requirementanalyse	Outcome en outcome validatie	Kennis van beleid UWV	Prioriteren van Intakes	Business value specificeren	Omvang specificeren (relaties)	Splitten van Intakes	Business kennis	Inzicht in clusters	DIM architectuur	Informatiearchitectuur	Systeemarchitectuur	DEEP - principes	Requirement	An-
Persoon 1																				
Persoon 2																				
Persoon 3																				

Voor elke functie zal een profiel worden opgesteld voor het niveau junior, medior en senior om als leidraad te fungeren voor de ontwikkeling van medewerkers in de lijn IV-domein DWH.

De ontwikkeling van skills binnen DWH zal gedurende de verschillende fases van de transitie actief op team en individueel niveau worden gemonitord en bijgestuurd. De ambitie hierbij is dat DWH over alle functies die betrokken zijn bij run en change aan het einde van de transitie over tenminste één senior en drie medior functionerende professionals beschikt per functie.

### 6.2 Competenties en functiehuis

Het functiehuis binnen de lijn IV GD kent dezelfde functies die worden toegepast binnen het programma DataFabriek. Binnen het IV-domein DWH is hierop één uitzondering dat is de functie van Tester. Tijdens de transitie zal ervoor worden zorggedragen dat DWH werkt aan het opleiden van testers en deze functie ook opneemt in het functiehuis.

In de functieomschrijvingen ([beschikbaar via HRM](#)) staan alle benodigde competenties, taken, verantwoordelijkheden binnen het IV Besturingsmodel. In de procesbeschrijvingen ([beschikbaar via CIO Office](#)) van de verschillende voortbrengingsprocessen zijn de verschillende rolverantwoordelijkheden uitgewerkt.



IV-domein DWH heeft een Strategische Personeelsplanning (SPP) (beschikbaar via MT DWH) ontwikkeld waarin beschreven staat hoe de vakontwikkeling van de professionals wordt gefaciliteerd met onder andere vakgroepen en opleidingen, maar ook hoe op de impact van de oplevering van de producten uit het programma DataFabriek en andere ontwikkelingen zal worden ingespeeld. Team Managers zijn hierbij leidend om dit te verwerken in hun SSP.

## 6.3 Training

Momenteel biedt DataFabriek verschillende trainingen om medewerkers op te leiden en bekend te maken met het DIM.

### 6.3.1 Scope van het huidige opleidingstraject

Na de opleiding zijn medewerkers:

- Wegwijs binnen de structuur van het DIM.
- Bekend met de standaarden en richtlijnen zoals die binnen het IDM gelden.
- In staat om zelfstandig nieuwe bronnen te ontsluiten.
- In staat om de versiebeheer tool GIT te gebruiken en toe te passen binnen het DIM deployment proces.
- In staat om de testtooling (TRUDI) te gebruiken
- Bekend met de processtappen voor lineage en de samenhang tussen de RLO/Metadata, FUGEM en de tools IGC, IMAM en IDA te begrijpen.
- In staat IDA te gebruiken voor datamodellering.

Voor het maken van dataproducten zal een vervolgopleiding worden ontwikkeld.

Onderliggende (huidige) trainingen en duur van de trainingen.

	Duur	Engineers	Analisten
DIM introductie (theorie)	1 uur	X	X
Proces bronontsluiting (theorie)	2 uur	X	X
DIM harnessen, logica (theorie)	2 uur	X	X
Bronzone metadata (theorie)	2 uur	X	X
Technische inrichting DIM, deel 1 (theorie obv DIM)	2 uur	X	
Technische inrichting DIM, deel 2 (theorie obv DIM)	2 uur	X	
DIM harnessen, techniek (theorie obv DIM)	2 uur	X	
Laad-proces staging (praktijk, op kantoor)	4 uur	X	
Test tooling TRUDI	1 uur	X	
Laadproces bronzone, afleidingen, sleutel definities, maskeringen (praktijk, op kantoor)	4 uur	X	
Git voorbereiding (zelfstudie)	2-4 uur	X	
GIT en deployment (theorie)	2 uur	X	
Metadata, verticale en horizontale lineage (theorie)	2 uur	X	X

Om te inzichtelijk te maken welke trainingen staan gepland en welke medewerkers deze trainingen succesvol hebben afgerond of nog moeten volgen, wordt een statusoverzicht gemaakt:

	Trainingen:	DIM introductie (theorie)	Proces bronontsluiting (theorie)	DIM harnassen, logica (theorie)	Bronzone metadata (theorie)	Technische inrichting DIM, deel 1 (theorie obv DIM)	Technische inrichting DIM, deel 2 (theorie obv DIM)	DIM harnassen, techniek (theorie, obv DIM)	Laad-proces staging (praktijk, op kantoor)	Test tooling TRUDI	Laadproces bronzone, afleidingen, sleutel definities, maskeringen (praktijk, op kantoor)	GIT voorbereiding (zelfstudie)	GIT en deployment (theorie)	Metadata, Verticale en horizontale lineage (theorie)
<b>Medewerkers:</b>														
Ontwikkelaar 1		✓	✓	✓										
Ontwikkelaar 2														
Ontwikkelaar 2				✓	✓	✓	✓							
Beheerder 1					✓	✓	✓							
Beheerder 2														
Beheerder 3														
Informatieanalist 1														
Informatieanalist 2														
Informatieanalist 3														
Tester 1								✓	✓	✓				
Tester 2														
Tester 3														
Etc														
Etc														
Etc														
Etc														

## 6.4 Kennisoverdracht

Na het volgen van de trainingen is het van groot belang dat men vlieguren maakt met deze kennis. Er moet voor worden gezorgd dat via opdrachten en buddysystemen wordt gewerkt aan de kennis van de nieuwe "verDIMste" medewerkers. Hiervoor is het van belang dat het programma hiertoe de lijn faciliteert met kennis en kunde.

Gedurende fase 2 zal deze aanpak verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd.

## 6.5 Ervaring opdoen

Nadat de medewerkers de juiste kennis hebben opgedaan is het zaak dat zij ervaring op gaan doen met de tools, technieken, standaarden en richtlijnen die binnen het DIM worden gebruikt. Hoewel er tussen de verschillende functies afwijkingen kunnen bestaan leert de ervaring binnen het programma Datafabriek dat de groei in senioriteit van junior tot senior ongeveer als volgt verloopt:

Senioriteit	Tijd tot volledig opgeleid
Junior	1,5-2+ jaar
Medior	1-1,5 jaar
Senior	0,5-1 jaar

## 6.6 Strategisch Personeelsplan

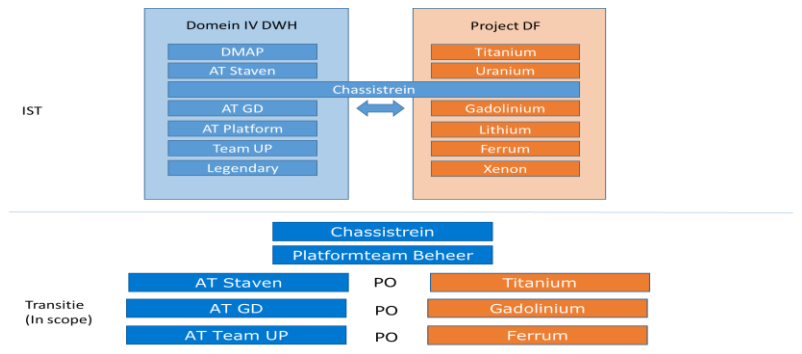
Het bestaande Strategisch Personeelsplan (SPP) van de lijn GD IV-domein DWH zal van toepassing zijn en aangepast worden gedurende de transitie.

Hierin zal de impact van skills, competenties en opleidingen worden meegenomen als regulier onderdeel van de transitie. Hierbij is de focus op zowel het behoud van medewerkers, als het aantrekken van nieuwe interne medewerkers voor de continuïteit van groot belang.



## Hoofdstuk 7 - Organisatie

In dit hoofdstuk staat de begin en eindsituatie van de organisatie beschreven van de lijn GD-IV & IV en DataFabriek.

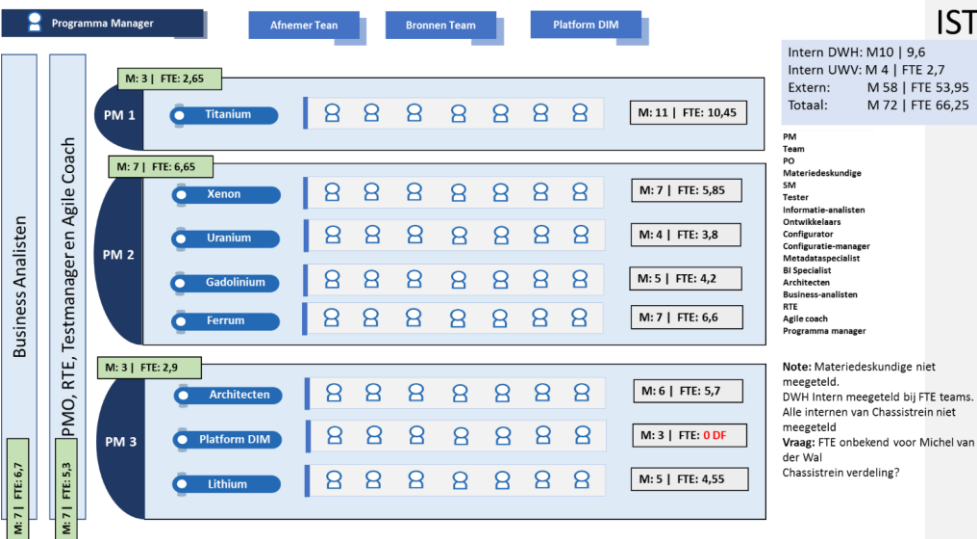


In hoofdlijnen komt de transitie erop neer dat de nu nog grotendeels naast elkaar bestaande organisaties van de lijn GD IV-domein DWH en het programma DataFabriek naar elkaar toe bewegen op basis van gelijkend werk en scope. Hiertoe zal op teamniveau gewerkt worden met buddy teams. Daarnaast zorgen het team Beheer en de Chassistrein ervoor dat er een stabiele DWH-omgeving gegarandeerd blijft.

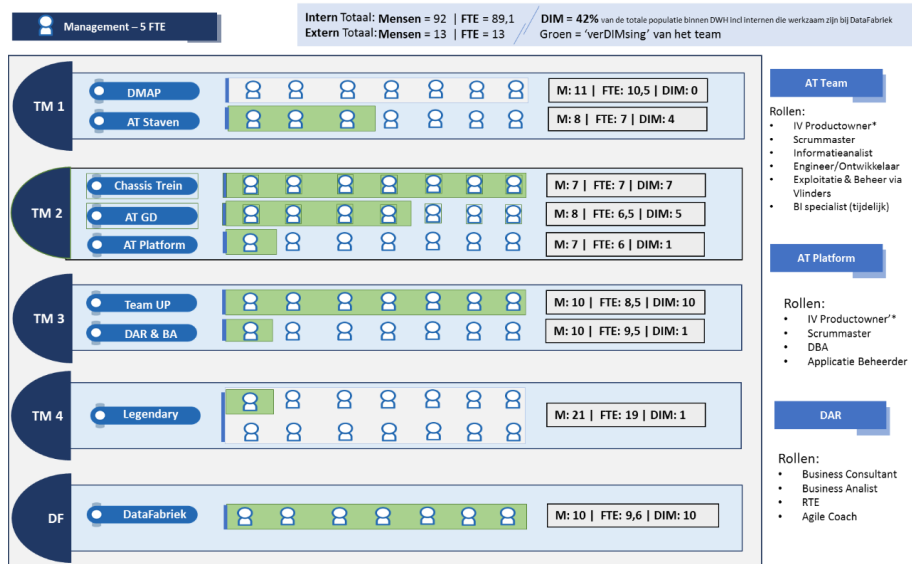
Het aanhaken en meenemen van de Uitvoering wordt in eerste instantie verankerd door de participatie in de stuurgroep en de taskforce.

In fase 2 zal worden geïnventariseerd welke verdere uitbreiding hiervoor nodig is.

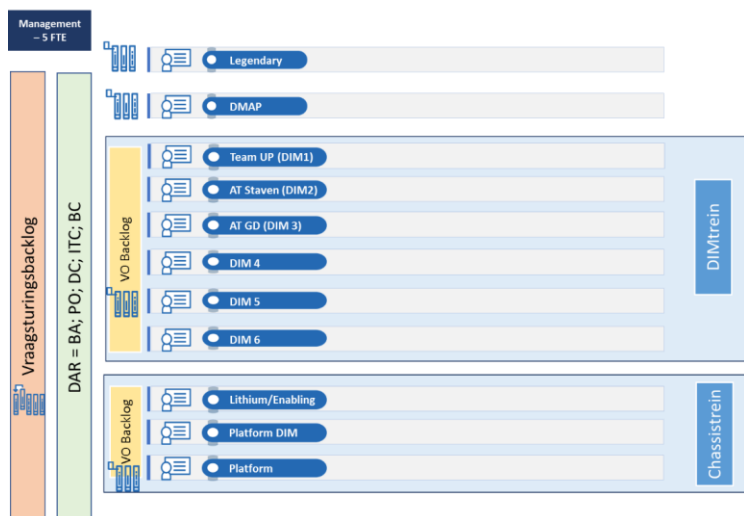
### 7.1 IST situatie Programma DataFabriek



## 7.2 IST-SOLL en transitie situatie Lijn GD IV-domein DWH



IST



SOLL

In fase 2 en op basis van de eerste ervaringen uit de reeds lopende aanpak in de lijn zal deze verfijnd worden.

De teams binnen de lijn GD IV-domein DWH zijn momenteel ingedeeld op afnemers niveau (divisies en directoraten). Omdat binnen UWV de Integrale Klantreizen (IKR) een steeds prominentere invulling krijgen en UWV wil kantelen naar deze inrichting, zal mogelijk de bestaande Governance van het IV-domein DWH moeten worden aangepast.

De mogelijke impact hiervan wordt verduidelijkt in fase 2.

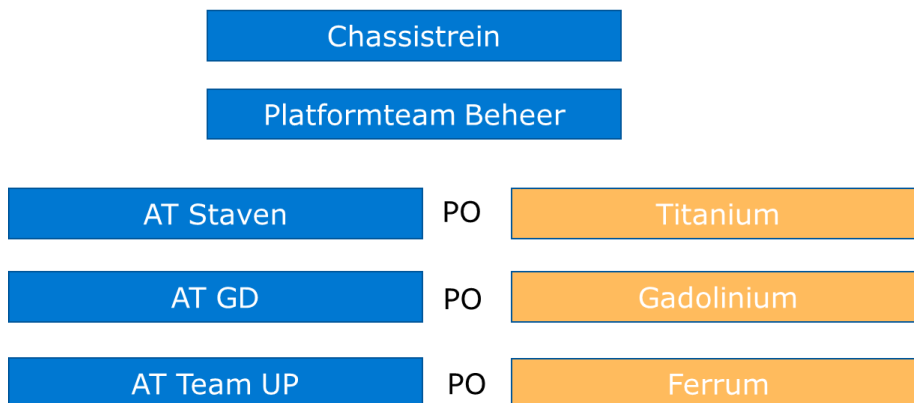


De teams Gadolinium (DataFabriek) & AT Gegevensdiensten (IV-domein DWH) zijn momenteel aan elkaar gekoppeld en vallen onder één Product Owner (PO) en één Scrummaster (SM).

De Chassis Trein (deels voor oplossing technische schuld en beheer van de DIM OTAP en datastage) is een gecombineerd team met medewerkers DataFabriek (team Lithium) en IV-domein DWH (medewerkers van AT-team).

Voor het ontwikkelen van kennis en kunde over DIM binnen de teams van IV-domein DWH, worden verder de volgende teams gekoppeld aan teams van DataFabriek:

- Bronnenteams = AT Staven (IV-domein DWH) + Titanium (DataFabriek)
- Afnehmersteams = Team Up (IV-domein DWH) + Ferrum (DataFabriek)



Van IV-domein DWH zijn de volgende teams buiten scope:

- DMAP. Er zal nog nadere besluitvorming moeten plaatsvinden over de positionering en aansluiting van DMAP binnen het DIM.
- Legendary. Dit is het team dat de legacy DataWareHouses operationeel houdt tijdens de transitie en zal logischerwijs geen producten van het DIM overnemen. Gedurende fase 4 en 5 (uitfaseren) is dit team van extra groot belang en zal de impact en samenstelling mogelijk heroverwogen worden.

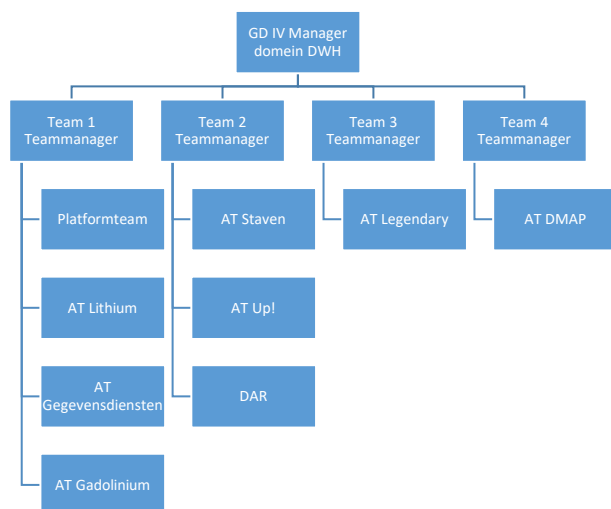
Per SOLL (DIM Beheer team) dienen minimaal de volgende functies per team aanwezig te zijn:

- 1 Scrummaster
- 1 Product Owner
- 2 Test-analisten
- 1 Informatie-analist
- 2 (ETL-)Ontwikkelaars

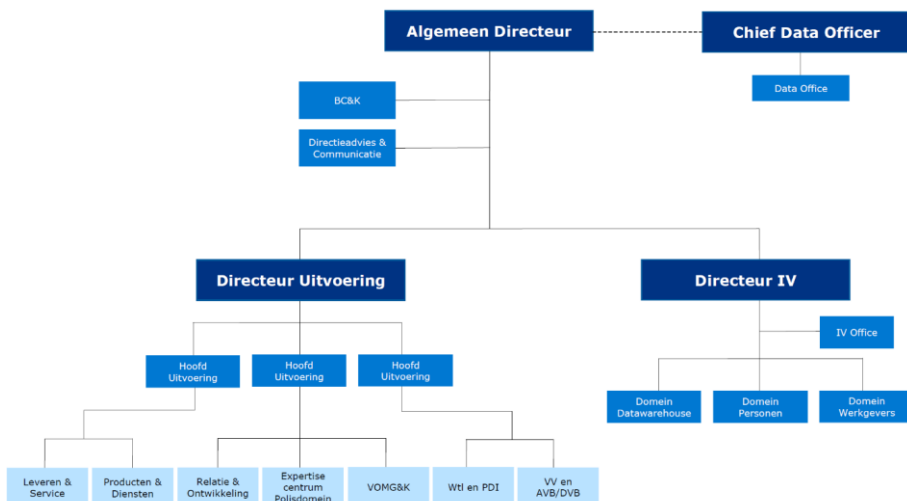
IT-Domein Architect ten behoeve van meerdere teams.



Het organogram zoals in de IST-situatie zal niet veranderen in de SOLL-situatie. Er zal weliswaar mogelijk een herindeling plaatsvinden van en binnen de verschillende Agile teams, maar dit heeft geen gevolgen voor de samenstelling van het managementteam en de bijbehorende kostenplaatsen.



Ook de bovenliggende organisatiestructuur van GD zal door de transitie niet veranderen en blijft zodoende gelijk aan de huidige situatie:



## Hoofdstuk 8 - Financiën

In dit hoofdstuk worden de financiën nader beschreven. Wat is het budget voor de transitie, hoe worden gemaakte uren middels tijdschrijven bewaakt. Het onderdeel financiën is een vast onderdeel van de agenda van de Stuurgroep Transitie.

### Tijdschrijven

Medewerkers (intern/extern) die worden ingezet voor de transitie zijn geraamd in onderstaande begroting. Zij dienen hun uren te boeken op de door BC&K geleverde projectcodes voor de transitie. BC&K GD (business control) is verantwoordelijk voor het toevoegen van medewerkers aan projectcodes. De transitie binnen DIM in de lijnorganisatie betekent naar verwachting in eerste instantie hogere beheerkosten voor de lijnorganisatie.

#### Vanuit budget DataFabriek 2024/2025:

Rol	Uren per week	Tarief/budget	Periode
Transitiemanager	38	Ntb	Vanaf 01-11-2023 tot einde transitie

#### Transitie begroting in de lijn GD IV & UV 2024/2025:

Rol	Uren per week	Tarief/budget	Periode
Projectmanager Legacy (incl. 2 junior managers)	38	Ntb	Vanaf 01-11-2023 tot einde transitie
Secretaris	10	-	Vanaf 28-11-2023 tot einde transitie
HR Business Partner	10	-	2024/2025
Communicatie	10	-	2024/2025
Kwaliteitsmedewerker Beheer	8	Ntb	2024/2025
Architect	4	Ntb	2024/2025
CRSA-facilitator	8	Ntb	2024/2025
Risico management sessie (externe-Martin de Zoete)	8	5.000	2024
Stelpost inventarisaties DIM (externe beoordeling)	xx	100.000	2024/2025
<b>Totaal transitieplan</b>		<b>Xxxxxxx</b>	



**Transitie budget over de jaren verdeeld:**

<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>Totaal</b>
€	€	€	€

Extra benodigd budget dient onderbouwd te worden voorgelegd aan de Stuurgroep Transitie.



## Hoofdstuk 9 – HRM-transitieplan

In dit hoofdstuk wordt het HRM plan nader beschreven en de werkwijze van het extern vs intern werven van personeel voor DF en IV DWH/DIM. Binnen het programma DF is er gebruik gemaakt van schaarse externe expertise op het gebied van IBM IDA/IGC/DataStage software. Dit gegeven het feit dat zowel binnen UWV-expertise (kennis, kunde en ervaring) niet beschikbaar is. Op de NL-markt is deze expertise ook beperkte, waardoor het vinden van ervaren mensen niet eenvoudig is.

Vanuit de DF is er rekening gehouden dat 15% IBM IDA/IGC/DataStage software externe capaciteit beschikbaar moet zijn voor kennisoverdracht, ervaring opdoen en ondersteuning van de DWH-lijn voor het uitvoeren van DIM beheer ('het verDimsen van de DWH-medewerkers').

Vanuit UWV-HR is aan de DF en de Transitie manager de opdracht gegeven om gericht te kijken naar het vervangen van externen door internen. Daarnaast werken we Agile, waarbij veel Engelse terminologieën worden gebruikt. Binnen UWV zijn derhalve ook Engelsprekende medewerkers meer dan welkom. Per 30-10-2023 is de verhouding intern 13 fte/extern 57 fte. Let wel, deze 'verinterning' heeft impact op de velocity (snelheid van voortgang), alsook de planning en kwaliteit van de te leveren producten. Verder wordt er rekening gehouden met een aantal issues binnen de oude DWH, zoals de documentatie die slecht is onderhouden, waardoor bij changes de herleidbaarheid van dataproducten redelijk veel tijd kost en verkeerde data-aanlevering niet overkomelijk is.

Om het 'verinternen' in gang te zetten, dienen vacatures via de HRM wervingskanalen te worden uitgezet. Het voorstel is om vanuit de DF in 2024/2025 per kwartaal de contractverlenging van externen via de GD-opdrachtgever aan UWV-HR aan te bieden. Bij elke externe verlenging wordt (via HRM) eerst de mogelijkheid geboden om een dienstverband met UWV aan te gaan. Communicatie over eventuele tariefverhogingen loopt eveneens via HRM-UWV.

De focus op het vervangen van DF-externen door internen moet liggen op cohort 1 (3 maanden inwerktijd) en cohort 2 (6-12 maanden inwerktijd). Bij verlengingen binnen cohort 3 (generieke en technische) specialisten, zal per geval gekeken worden of dit een ZZP'er betreft vanwege het onrechtmatigheids-risico (en hiermee het risico op een geldboete). Een goed afstemmings- en afwegingsproces is noodzakelijk, waarbij de functie, inwerkperiode, operationeel inhoudelijke en programma voortgang impact bepalend is. Voorkomen dient te worden dat de velocity of aansturingskracht van de DF terugvalt of zelfs stilvalt.

De directie van HR zal bij verlengingen steeds uitgaan van 6 maanden, echter zijn uitzonderingen mogelijk. Belangrijk is dat voor generieke functies een vacature moet worden gesteld. Ook kunnen in bepaalde gevallen externen worden vervangen door internen die werkzaam zijn bij Organisatie Project Professionals (OPP) en na het programma of uitvoering van een bepaalde taak weer terugstromen naar OPP en dus niet belanden in de formatie van de IST-organisatie. Er kunnen niet 'onbeperkt' externen van de DF door internen worden vervangen, aangezien daar niet de formatie en budget voor GD IV voor is, gegeven het FTE plafond waar we in de SOLL-situatie aan worden gehouden.



Binnen DF zijn er drie categorieën waarvoor afbouw of vervanging moet plaatsvinden:

1. Generieke externen, zoals PO's, SM, Projectleiders en Projectmanagers, Testmanager, PMO-bezetting. Deze kunnen met een kennisoverdracht van 3 maanden vervangen worden binnen het beleid (door een interne of een externe).
2. Externen voor de DWH-transitie (kennisoverdracht, opleiding etc). Deze externen kunnen met kennisoverdracht van circa 12 maanden door een beschikbare, geschikte interne kandidaat worden vervangen (specialisten).
3. De specialistische groep (systeem team) met IBM-kennis voor inrichting en up-and-running houden van het DIM. Met name deze externe specialistische (ontwikkel en beheer) capaciteit van DF is kritisch in verband met het oplossen van technische issues en opleveren van de key-deliverables (bronontsluitingen, dataproducten en ondersteuning bij business dataproducten). Deze externen worden afgebouwd als de DIM inrichting en teams stabiel zijn. De aandacht vanuit de lijnorganisatie ligt met name bij de zorg voor stabiele teams, zodat de traditionele reactie, door het toevoegen van nieuwe teamleden in een poging sneller te gaan, wordt vermeden.

#### **Werkbeschrijving kwartaalbesprekingen personeel**

In het HRM deel van het transitieplan zijn er 3 stromen zijn die onder de Transitie-manager vallen:

1. Instroom internen/externen (max 6 FTE) in het Legacy team DWH (Dit is primair aangelegenheid DWH-management in samenwerking met de Transitie-manager).
2. Geschikte interne kandidaten die van buiten komen en
  - (2A) geheel naar de DWH gaan of
  - (2B) gedeeltelijk naar DF en DWH gaan. In beide gevallen zal DF in samenwerking met de DWH-lijn de CV-selectie en gesprekken voeren.

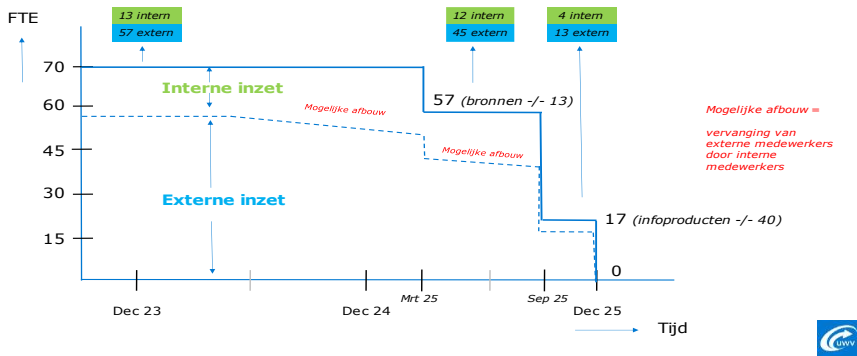
#### ***Bovenstaande geheel onder regie/aansturing van de Transitie-manager.***

DF PMO deelt en bespreekt per kwartaal de DF-personeelslijst met de transitie-manager en stemt de gewenste toekomstige contractverlengingen/verinterning gezamenlijk af. De transitie-manager zorgt dat de complete vacaturetekst voor interne vacatureplaatsing via input DF/MT DWH/HR wordt opgesteld en biedt dit bij HR aan. HR koppelt haar besluiten rondom de verlenging van externe contracten en/of aanwezige geschikte interne kandidaten terug naar DF PMO & de transitie-manager. DF en Management DWH doen samen de cv-selectie en voeren samen het 1<sup>e</sup> gesprek bij intern beschikbare kandidaten. Bij gebleken geschiktheid, volgt een 2<sup>e</sup> gesprek met MT DWH en HR. Hiernaast zal het verintern worden ondersteund middels een realistisch aanbod om in dienst van UWV te komen of op de payroll van een bedrijf (detachering) te worden geplaatst. Daar waar de kandidaat in de organisatie wordt geplaatst vindt ook de onboarding en opleiding plaats.





### Afbouw / vervanging DataFabriek in de tijd (scenario 3)



## Hoofdstuk 10 - Communicatie

In hoofdstuk 10 wordt het communicatieplan en haar stakeholders in de transitie nader omschreven. Voor communicatie over de transitie en de toekomstige communicatie over DIM, worden communicatieadviseurs van GD betrokken.

De transitie binnen DIM in de lijn IV-domein DWH betekent belangrijke en omvangrijke veranderingen voor zowel de interne IV-domein DWH-organisatie als voor Uitvoering Gegevensdiensten en de gebruikers van DWH/DIM producten in de verschillende divisies van UWV en buiten UWV.

Doelgroepen voor de communicatie zijn onder meer:

- Medewerkers in de DWH-lijn en het programma DataFabriek;
- Stakeholders in de divisies buiten Gegevensdiensten;
- Stakeholders binnen de divisie Gegevensdiensten (UV en IV).

Het tijdig betrekken van deze groepen in de verschillende fases van de transitie is een belangrijk onderdeel van het succes van de transitie. Een uitgangspunt tijdens de transitie is om niet alleen informatie te 'zenden', maar ook vooral om te luisteren en de verbinding aan te gaan met de verschillende stakeholders.

De verschillende werkvormen en kanalen die hierbij ingezet zullen worden zijn:

- Duidelijke aanspreekpunten binnen de lijn en programma voor verschillende stakeholders.
- DWH Bulletin dat iedere paar weken wordt verstuurd.
- Ad-hoc updates via mail.
- Zeepkistsessies iedere vier weken.
- Samenwerkssessies met gebruikers in divisies.
- PI-planningen.
- Direct contact tussen PO's, teams, UV en afnemers.
- Updates via voortgangsrapportages ter bespreking in de stuurgroep en ook ter informatie naar het DT.

Effectieve communicatie vraagt om:

- Een goede stakeholderanalyse met inzicht in rol en betrokkenheid, de belangen en gewenste situatie (RACI).
- Afstemming over de juiste boodschap, kanaal en moment van communiceren.
- Het creëren van verschillende werkvormen als reactie op de behoefte van verschillende belanghebbenden.
- Blijven bijsturen van de communicatie door te luisteren en aan te passen aan de behoeftes van verschillende stakeholders.

In fase 2 zal voor bovenstaande een communicatieplan worden uitgewerkt inclusief een communicatie matrix met doelgroep, boodschap, kanaal, frequentie en verantwoordelijke partij voor deze communicatie.



## Hoofdstuk 11 - Risico en Issuemanagement

In hoofdstuk 11 wordt het risico en issuemanagement en de risico beheersmaatregelen nader beschreven. Een voorbeeld voor risicovaststelling is bijvoorbeeld de impact en hoe om te gaan met de verschillen-analyses, de classificatie (L, M, H risico) en de (mitigerende) maatregelen die aan het risico worden gekoppeld. Binnen het programma DataFabriek is een uitgebreide risicosessie conform de internationale ISO-norm 31000 gehouden. In fase 2 zal deze als uitgangspunt dienen om verder uit te werken en om de risico's vanuit de lijn GD IV-domein DWH aan toe te voegen. Hiertoe zal in Q1-2024 een UWV-CRSA sessie binnen DF, GD IV & UV en DIM Beheer worden gefaciliteerd.

Op het moment van schrijven van dit concept zijn de volgende risico registraties vanuit de lijn het meest **prominent**:

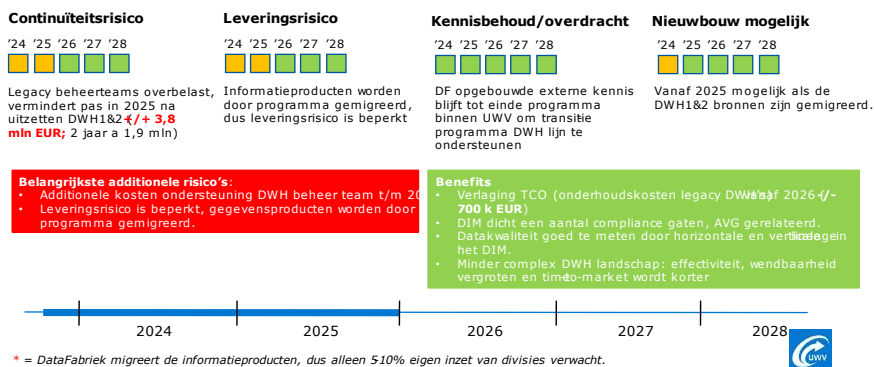
Risico	Impact	Kans	Eigenaar	Mitigatie
Druk op continuïteit lijn DWH door afvloeien kennis van DWH1, 2 en 3	H	H	MT DWH	Opnemen in SPP om capaciteit te bewaken en te waarborgen
Uitfaseren DWH 3,2,1 vertraagt omdat afnemers pas accepteren als zij (zelf) hun huidige DWH3,2,1 rapportage hebben omgebouwd op de nieuwe DIM producten	H	H	DataFabriek	Aansluiten A-omgeving TWDA op A omgeving DIM zodat de bouw eerder kan beginnen
Planning DataFabriek en oplevermomenten onvoldoende inzichtelijk waardoor de lijn IV-domein DWH onvoldoende inzicht heeft over welke capaciteit, wanneer opgeleid klaar moet staan	H	H	DataFabriek	Verzoek vanuit de lijn om een planning/status dashboard te maken met welke producten wanneer klaar zijn voor oplevering aan de lijn DWH.

**Met opmerkingen [NA(3):** Link naar risico-en issuemanagement log op te nemen?

Onderstaand de drie scenario's van het programma DF naar DIM Beheer, waarbij scenario 3A het huidige scenario is. Afhankelijk van het besluit door de Raad van Bestuur (ca. januari 2024) voor het definitieve go-scenario, worden aanpassingen binnen het programma DataFabriek en het transitieplan gedaan.

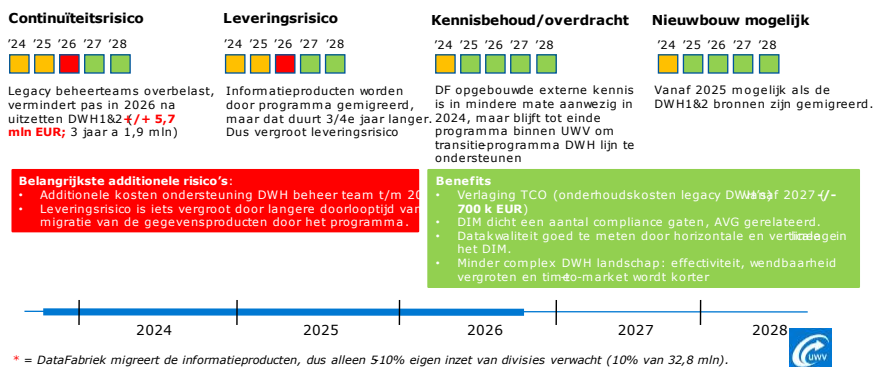
Bronnen DWH1&2 en informatieproducten worden gemigreerd in de ingediende projectplannen.  
Gereed december 2025.

<b>Kosten voor UWV:</b>	
DataFabriek/m '23	50,2
DataFabriek vanaf '24	27,1
DWH lijnorganisatie	3,8
Divisies	<u>3,0</u> *
<b>Totaal</b>	<b>84,1 mln EUR</b>



Bronnen DWH1&2 en informatieproducten worden gemigreerd in de ingediende projectplannen. Echter met afbouw van 1 AT van DataFabriek. Gereed september 2026.

<b>Kosten voor UWV:</b>	
DataFabriek/m '23	50,2
DataFabriek vanaf '24	28,8
DWH lijnorganisatie	5,7
Divisies	3,3 *
<b>Totaal</b>	<b>92,0 mln EUR</b>



## Uitwerking scenario 4: vertraagde gerichte migratie

Bronnen DWH1&2 en informatieproducten worden gemigreerd. Ingediende projectplannen. Echter met afbouw van IT's van DataFabriek. Gereed december 2027.

### Kosten voor UWV:

DataFabriek/m '23	50,2
DataFabriek vanaf '24	5,0
DWH lijnorganisatie	7,6
Divisies	3,5 stelpost*
<b>Totaal</b>	<b>96,3 mln EUR</b>

### Continuïteitsrisico



Legacybeerteams overbelast, vermindert pas traag en wordt erger na 2025. **+/- 7,6 mln EUR**; 4 jaar a 1,9 mln

### Leveringsrisico



Informatieproducten worden door programma gemigreerd, maar dat duurt 2 jaar langer. Dus vergroot leveringsrisico

### Kennisbehoud/overdracht



DF opgebouwde externe kennis blijft tot einde programma binnen UWV om transitie programma DWH lijn te ondersteunen

### Nieuwbouw mogelijk



Vanaf 2025 mogelijk als de DWH1&2 bronnen zijn gemigreerd.

### Belangrijkste additionele risico's:

- Additionele kosten ondersteuning DWH beheer team t/m 2027
- Reputatieschade, halen van de krant door niet kunnen leveren
- DWH1&2 voldoen pas in 2028 aan wetgeving (AVG, BIO)\*\*
- Time-to-market wordt langer door ontbreken van de helft van sfinemerteams
- Datakwaliteit pas in later stadium goed te meten door vertraagde migratie naar het DIM (horizontale en verticale)
- Huidigefreezeop DWH1&2 is niet 4 jaar vol te houden

### Benefits:

- Latere verlaging TCO (onderhoudskosten DWH's -> na 2027 +/- 700 k EUR)
- DIM dicht een aantal compliance gaten, AVG gerelateerd.
- Minder complex DWH landschap: effectiviteit, wendbaarheid vergroten



\* = DWH Lijnorganisatie migreert de informatieproducten, dus alleen 510% eigen inzet van divisies verwacht (10% van 35mln).



## Bijlage II - Afkortingen

<b>AT</b>	Agile Team
<b>ART</b>	Agile Release Train
<b>DIM</b>	Data Integratie Magazijn
<b>DF</b>	DataFabriek
<b>DM</b>	Data Mart
<b>DoD</b>	Definition of Done
<b>DoR</b>	Definition of Ready
<b>DWH</b>	Data Warehouse
<b>FTE</b>	Full Time Eenheid
<b>GAT</b>	Gebruikers Acceptatie Testen
<b>GD</b>	Gegevensdiensten
<b>GEB</b>	Gegevensbescherming Effecten Beoordeling
<b>GGV</b>	Gegevensvenster
<b>GIA</b>	Gegevensinwinafspraak
<b>GLA</b>	Gegevensleveringsafspraken
<b>GLV</b>	Gegevensleveringsverzoek
<b>IKR</b>	Integrale Klantreis
<b>IST</b>	Huidige situatie
<b>IV</b>	Informatievoorziening
<b>nntb</b>	Nog nader te bepalen
<b>OC</b>	Onderdeelcommissie
<b>OPP</b>	Organisatie Project Professionals
<b>PAO</b>	Polis Analyse Omgeving
<b>PI</b>	Programma Increment
<b>PO</b>	Product Owner
<b>QV</b>	Qlikview
<b>SM</b>	Scrummaster
<b>SOLL</b>	Gewenste situatie
<b>SPP</b>	Strategisch Personeelsplan
<b>S&amp;V</b>	Sturen en Verantwoorden
<b>TM</b>	Teammanager
<b>UV</b>	Uitvoering



## Bijlage III – Opleidingsplan

	2023			2024															
Operationele organisatie tbv bedrijfsvoering	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
DWH 1.0: Kennis/Ervaring Beheer (Run)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DWH 1.0: Kennis/Ervaring Ontwikkelen (change)	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH 1.0: Potentie capaciteit actief DWH begroting	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	✓	
DWH 2.0: Kennis/Ervaring Beheer (Run)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	!!	
DWH 2.0: Kennis/Ervaring Ontwikkelen (Change)	✓	✓	✓	✓	✓	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	✗	
DWH 2.0: Potentie capaciteit actief DWH begroting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DWH 3.0: Kennis/Ervaring Beheer (Run)	✓	✓	✓	✓	✓	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH 3.0: Kennis/Ervaring Ontwikkelen (Change)	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH 3.0: Potentie capaciteit actief DWH begroting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DWH DIM: Kennis/Ervaring Beheer (Run)	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH DIM: Kennis/Ervaring Ontwikkelen (Change)	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH DIM: Potentie capaciteit actief DWH begroting	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DWH VST: BA Capaciteit	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
<b>DIM Kennis</b>																			
DIM E-Learning (Online te volgen)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DIM Basis training (4 dagen)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DIM Basis trainingen gepland	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Bronontsluiting beschikbaar	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Bronontsluiting gepland	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Ontwikkelen beschikbaar	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Ontwikkelen gepland	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Informatie Analyse/Ontwerp beschikbaar	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Informatie Analyse/Ontwerp gepland	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Testen beschikbaar	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DIM Module Testen gepland	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
<b>DIM Ervaring</b>																			
DWH Capaciteit geleverd tbv DF	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
Afspraken over getrainde DWH capaciteit naar lijn	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DWH AT GD gekoppeld aan DF (Zelfde PO/SM)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
DWH AT GD Afspraken DIM Backlog (Zelfde PO/SM)	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		
DWH AT Up! gekoppeld aan DF (Zelfde PO/SM)	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DWH AT Up! Afspraken DIM Backlog (Zelfde PO/SM)	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DWH AT Staven gekoppeld aan DF (Zelfde PO/SM)	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
DWH AT Up! Afspraken DIM Backlog (Zelfde PO/SM)	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗		
Platform Beheer team gekoppeld aan DF	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!	!!		

DIM trainingen (bronnen kennis)

#1	Maart/April 2022 sessies
1	Burgemeestre, Brigitte
2	Delgijer, Marloes
3	Lavana, Rita
4	Lennepe, David van
5	Zegel, Melle
6	Dörr, Tom
7	Volgering, Clementine
8	Jager, Pieter de
9	Lau, Burk
10	Mijnders, Henri
11	Sopakuwa, Gilbert

#2	Mei/Juni 2022 sessies
1	Schouren, Mark
2	Dros, Hyo
3	Westra, Raymond
4	Padje, Caroline van 't
5	Yu, Michael
6	Lieuw, Emilio
7	Aktam, Khalid
8	Kuiper, Jos
9	Aalderink, Jan Willem
10	Lippertz, Frank
11	Boussettati, Oualid el
12	Stienstra, Reinier
13	Morovatmanesh, Masoud
14	Vassy, Tristan de
15	Hiemstra, Astrid
16	Lee, Jimmy
17	Imthorn, Rene
18	Herwijnen, Marco van
19	Groot, Kees de
20	Ait Taleb, Hassan
21	Klas, Marvin

#3	Augustus/September 2023 sessies
1	Gabor Ouwejan
2	Chico (Francisco) Lopes
3	Dave Oberweis
4	Youri Feenstra
5	Martijn Wolvers
6	Raad Hana
7	Renko Broekema





8	Raymond Westra
9	Michael Yu
10	Astrid Hiemstra
11	Sjoerd Mulder



## Bijlage IIII – Planning DIM & status transitieproducten

### Planning DF (dataprodukten) 01-12-2023

Product	Divisie	GAT DataFabriek	Einddatum GAT	P datum D	Einddatum GAT P	Status GAT PowerBI/Afneem	Toelichting
1190 - SMF_DM_KWANTITATIEVE_INFO	FEZ	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	31-1-2024	Bezig	MVP1 Gemiddeld en MVP2 ongemiddeld. Afhankelijk van de informatie behoefte vanuit FEZ voor MVP2. Wanneer alleen BSN benodigd is is de datum realistisch. Indien er meer nodig is, schuift het (minstens 1 spere) op.
1306 - DM_BUN	FEZ	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	28-2-2024	Bezig	Afhankelijk van levering vanuit ZW Arbo voor de levering van DMF-KPI's. Heet nog worden getest/gevalideerd. Tevens beperkte beschikbaarheid FEZ-medewerkers begin 2024.
1535 - ZW gegevens BPF schildersbranche	GD	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	31-1-2024	Bezig	Zie toelichting 1527 - ERD
GGV - UZS_BUN	GD	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	28-2-2024	Bezig	
1189 - SMF_DM_BETALINGEN	SMZ	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	31-1-2024	Bezig	Refinement en realisatie ongoing. Wordt i.s.m. met afnemers opgepakt.
1585 - SMF_DM_HERBO_EFFECT_METINGEN	SMZ	Bezig	17-12-2023	31-12-2023	14-2-2024	Bezig	Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN + beperkte beschikbaarheid FEZ-medewerkers begin 2024.
1444 - ZW EERSTE BETALING	Uitkeren	Bezig	17-1-2024	31-1-2024	31-1-2024	Bezig	Refinement en realisatie ongoing. Wordt i.s.m. met afnemers opgepakt.
1527 - ERD	Uitkeren	Bezig	8-1-2024	22-1-2024	31-1-2024	Bezig	Uitloop GAT door TDWIA - PowerBI problemen, niet beschikbaar zijn van Acceptatie-omgeving, beperkte beschikbaarheid van resources FEZ.
Stermodel Boetes en signalen ZW	Uitkeren	Bezig	1-1-2024	15-1-2024	31-1-2024	Bezig	Eerste Go-live verwacht begin januari (vertraagd ivm UZS laden op P). Daarna diverse releases ivm opbreken lijndijnen (voorlopig).
Stermodel Toekenning ZW	Uitkeren	Bezig	8-1-2024	22-1-2024	31-1-2024	Bezig	Zie toelichting 1527 - ERD
Stermodel Uitkeringsrechtsspecificatie ZW	Uitkeren	Bezig	8-1-2024	22-1-2024	31-1-2024	Bezig	Zie toelichting 1527 - ERD
REG - PORTAL INPUT OUTPUT	FEZ	Gereed					
0000 - SUAG VOORSCHOTTEN	GD	Gereed			23-6-2023	31-1-2024	Bezig
1223 - SUAG LEVERING	GD	Gereed			31-3-2023	Bezig	-Afh. van Historie RF ná 21-dec (huidige status Planning Afhankelijkheden) - 'prototype' status, maar tegelijkertijd in productie -Schema INT_SMZ_SV_PO.INT_SMZ_SV_BEORDELING_HT: bijladen op PDW (deeltijds) GAT met PUD's: afh. van Historie RF ná 21-dec (huidige status Planning Afhankelijkheden)
1224 - PUD DASHBOARD	GD	Gereed			31-3-2023	Gereed	
1225 - PUD DASHBOARD één afnemer	GD	Gereed			31-3-2023	Gereed	
GGV - DMF	GD	Gereed			17-8-2023	Gereed	
GGV - Resafasa	GD	Gereed			17-8-2023	Gereed	
GGV - SMF	GD	Gereed			17-8-2023	Gereed	
Uitkeringsrechtsspecificatie AG	GD	Gereed			31-3-2023	Gereed	
1552 - SMF BASIS 30 umk	SMZ	Gereed			15-6-2023	25-1-2024	Start in januari Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1098 - UGL11	Uitkeren	Gereed			15-6-2023	15-1-2024	Start na oplevering door Team Ferrum Zodra Team IP aantal ontbrekende velden (Resafasa) heeft toegevoegd kan dit worden afgerond.
GUINA Gegevensvenster	Uitkeren	Gereed			14-4-2022	31-1-2024	On-hold Toegang ontstent.
MDK-Rapportage	Uitkeren	Gereed			15-6-2023	Gereed	
1191 - SMF_DM_PRODUCTTELLINGEN	SMZ	Gereed, nog niet			29-3-2023	25-1-2024	Start in januari GAT afnemers uitstel door ontbreken Virtuele tabel oplossing. Handmatige proces (bijladen referentiegegevens) leidde tot problemen op P. Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1193 - SMF_DM_WIA	SMZ	Gereed, nog niet			21-3-2023	25-1-2024	Start in januari Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1464 - SMF_DM_HERBEORDELINGEN	SMZ	Gereed, nog niet			21-3-2023	25-1-2024	Start in januari Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1473 - SMF_DM DIENSTEN AAN GEMEENTEN	SMZ	Gereed, nog niet			31-3-2023	25-1-2024	Start in januari Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1498 - SMF_DM_DESKUNDIGENKOORDEN	SMZ	Gereed, nog niet			21-3-2023	25-1-2024	Start in januari Zie toelichting 1191 SMF_PRODUCTTELLINGEN
1504 - REER	SMZ	Gereed, nog niet			23-6-2023	25-1-2024	? -Vaststellen 'approver' (GD of SMZ) - Inregelen ABS - Inregelen connectie TWDA P > A DIM

### Planning DIM (migratieproducten) 01-12-2023

Product	Divisie	GAT DataFabriek	Einddatum GAT	P datum D	Einddatum GAT P	Status GAT PowerBI/Afneem	Toelichting
Migratieproducten	Uitkeren	Gereed					
MDK-Rapportage	Uitkeren	Gereed					
Migratieproducten	?						
Uitkeringsrechtsspecificatie	GD						
Migratieproduct - SMF	SMZ						
Dimensies FEZ - SMZ							
Diverse Dimensies Uitkeren							
SUAG Leveringen	GD						
PUD Dashboard							
SMF DM herbeoordelingen	SMZ						
SMF DM WIA	SMZ						
SMF DM Deskundigendoorden	SMZ						
SMF DM Diensten aan gemeenten	SMZ						
SMF DM Producttellingen	SMZ						
REER	SMZ						
SMF Basis 30							
SUAG Voorschotten							
GGV - SMF	Dmap	?					
GGV - Resafasa	Dmap	?					
GGV - DMF	Dmap	?					
SMF DM Herbo Effect Metingen	SMZ						
SMF DM Kwantitatieve Info	SMZ						
GGV - UZS_BUN							
ZW Eerste betaling							
ZW gegevens BPF schildersbranche							
DM Bun							
Stermodel Boetes en signalen ZW							
Stermodel Toekenning ZW							
ERD							
SMF DM Eerste betaling	SMZ						



Planning DIM (bronnen) 01-12-2023

[illegible]

## Bijlage V – Capaciteitsplan

Per SOLL (DIM Beheer team) dienen minimaal de volgende functies per team aanwezig te zijn. Dit betekent per team Up!, team Staven en AT GD:

1 Scrummaster

1 Product Owner

2 Test-analisten

1 Informatie-analist

2 (ETL-)Ontwikkelaars

IT-Domein Architect ten behoeve van meerdere teams.

