



Click to add Text

Verbeteraanpak ketenproces Instroom

0 april 2024



**Gemeente
Amsterdam**

Intro



Het doel van de verbeteraanpak ketenproces instroom

Doelstellingen ketenproces instroom:

De doorlooptijd proces instroom (interne medewerker) duurt maximaal 10 weken van vacature op stellen tot 1e werkdag.

100% van alle nieuwe medewerkers heeft op de 1e werkdag een toegangspas, is geïnformeerd over basale generieke organisatie informatie en systemen, zoals MijnP&O en ZeC ed., heeft een mobiele telefoon, een laptop en inlog op de ADW.

nog te bepalen;

De doorlooptijd proces instroom (uitzendkracht) duurt maximaal 1 week van vacature tot 1e werkdag.

De doorlooptijd proces instroom (externe inzet via marktplaats) duurt maximaal 4 weken van vacature tot 1e werkdag.

Doelstelling van de verbeteraanpak ketenproces instroom:

Een **excellent instroomproces** om, in deze krappe arbeidsmarkt, gedegen, snel en efficiënt nieuw personeel aan te kunnen trekken, zich senang te laten voelen en geëquipeerd om goed van start te gaan.



Hoe werkt de verbeteraanpak

Verbeterthema's.

Langs verschillende thema's wordt keten breed gezamenlijk verbeterd. Per kwartaal wordt er in ieder thema aan één of meerdere Epics gewerkt.

Epics?

Zijn concrete verbetervoorstellen, op basis van de input van de business, (extern) onderzoek, input van de ketenpartners en uit de resultaten van de verbeterthema's

Waarbij de gestelde resultaten van de Epics in 3 tot max 6 maanden behaald zullen zijn.

Hoe

De werkwijze is resultaatgericht, Agile minded, kort cyclisch waarbij er snel eerste merkbare resultaten worden opgeleverd middels sprints van 3 weken. De business zal continue betrokken worden, omdat we werken vanuit de bedoeling onze collega's in de stad zo goed mogelijk faciliteren.



Wanneer	Wat /bijeenkomst	Wie	waarom /waarvoor
29-feb	Keten brede uitvraag verbeterpotentieel	Alle ketenpartners	Verbeteringen in de keten instroom inventariseren
5-mrt	Verbeterpotentieel verrijken en bepalen	Afdelingsmanagers	Verbeteringen + afhankelijkheden in de keten instroom inventariseren
7-mrt	Demo één P&O	Ketenmanagers	Informereren alle P&Oers over verbeteringen waar we aan werken in de keten instroom. En verbeteringen voor de volgende 3 tot 6 maanden
13-mrt	Stuurgroep ketenproces instroom	De 4 directeuren	Richting krijgen om geïnventariseerde verbeteringen te prioriteren
18-mrt	Review oogst verbeter potentieel	Epic owners	Het bundelen van verbeteringen in epics voor de komende 3 tot 6 maanden
28-mrt	1 ^{ste} planning/verbetersessie keten instroom fase 3	Epic owners en afdelingsmanagers	Epics globaal uitwerken, wat is nodig om ze in 3 tot 6 maanden te realiseren
8-apr	2 ^{de} planning/verbetersessie keten instroom fase 3	Epic owners	Epics helemaal uitwerken, incl. benodigde capaciteit keten breed
9-apr	Voorbereiden demo + stuurgroep	Epic owners en afdelingsmanagers	Oplevermoment fase 2 en concept vaststelling epics fase 3
11-apr	Cluster brede Demo	Epic owners en afdelingsmanagers + deelnemers	Laten zien wat de verbeteraanpak heeft gerealiseerd en een stem geven in wat echt verbetert moet worden
18-apr	Stuurgroep keten instroom	De 4 directeuren	Oplevermoment fase 2 en definitieve vaststelling epics fase 3
14-mei	Bedrijfsvoeringsberaad	Ketenmanagers	Informereren over oplevermoment fase 2 en definitieve vaststelling epics fase 3 + Eventuele knelpunten fase 3 voorleggen.





**Gemeente
Amsterdam**

Doel van vandaag



Fase 3

- 1) De epics vaststellen en eventuele knelpunten oplossen.
Daar waar geen oplossing is, besluit voorleggen aan stuurgroep
(18 april)
- 2) Vaststellen per epic welke afdeling verantwoordelijk is.

Hoe?

We gaan niet alle epics allemaal uitvoerig doorspreken, de focus ligt op;

- De themas / epics waar jullie nog vragen over hebben,
- Waar nog knelpunten / vragen (bv mbt capaciteit)
- De themas die niet in de gelegenheid waren om op 28 maart toe te lichten, dit betreft Integraal Dashboard, data gedreven stuurinformatie en control en Integreren en automatiseren systemen.

Per thema, per epic;

Epic duidelijk?

Verantwoordelijkheden duidelijk?



**Gemeente
Amsterdam**

**De thema's met de
bijbehorende epics**



Thema 1. Eénduidige communicatie en informatie

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	amen net	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
1. Eénduidige communicatie en informatie	1. Eénduidige communicatie en informatie	Alle content in de systemen, intranet en communicatieboodschappen is congruent, begrijpelijk en bekend in de keten. Bv gebruik quick reference cards	Intranetpagina hernieuwd . kennisbank voor HR adviseurs, Pdesk Animatie loonstrook Digitale Content P&O updaten en beheer	Alle benodigde informatie, content in systemen is logisch, begrijpelijk en makkelijk vindbaar. De ketenpartners zijn op de hoogte, geen kastje naar de muur. Integrale informatievoorziening.	P&O, HR advies en Vitaliteit		DV, FB, B, F&I,	Vervolg op fase 2.	<ul style="list-style-type: none">•0,44 FTE P&O medewerker•0,2 FTE Proces adviseur•1,2 fte communicatie adviseur (nu 0.2FTE)•0,2 fte Intranet content specialist CC•0,2 fte Intranet content specialist Inkoop• 0,67 fte projectleider•0,2 FTE intranetredactie	10K budget tbv editen film



Thema 2. Integraal Dashboard, datagedreven stuurinformatie en control

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	Samen met	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
2. Integraal Dashboard, datagedreven stuurinformatie en control	2.1 sturing op de keten	Integraal dashboard over hele keten voor de manager en voor de ketenregisseur en CB (inclusief KPI's ontsloten in 1 dashboard). Voor continue verbetering.	dashboard wat bijdraagt aan sturing van proces	De manager heeft overzicht en sturingsinformatie. Hij kan zien waar zijn vacature/nieuwe medewerker is in het proces. En ketenregisseur en CB heeft sturingsinformatie over onderdelen van de keten en hele keten. Optimale ondersteuning voor een vlot lopend proces welke continue verbeterd kan worden.	P&O, BIO		DDV, DDI, FB, F&I	Vervolg op fase 2.	ntb, binnen eigen team	
2.b	2.2 Integraal keten control		Control op keten. AOIC, BIO en rechtmatigheid ketenbreed geborgd, naleving control. Verkenningsfase voor heele ketenproces. En hele controle proces incl beschrijving controle mechanisme		P&O, BIO		DDV, DDI, FB, F&I		contactpersonen ketenpartners en proces beschrijver	



Thema 3. Beter onboarding om de nieuwe medewerker wegwijs te maken

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	Samen met	Irt fase 2.	Capaciteit	Middelen
3. Beter onboarding om de nieuwe medewerker wegwijs te maken	3. Beter onboarding om de nieuwe medewerker wegwijs te maken	Verbeteren en verrijken onboarding	Verrijken stedelijke onboarding Centrale introductiepagina voor nieuwe medewerker op Intranet/Outsite vullen met informatie Leidraad (Infographic voor leidinggevend) & Robotiseren van de administratieve processen voor de welkomstdag en ambsteed. Op maat maken van de nieuwe opgeleverde producten voor alle doelgroepen: buitendiens, externen en stagiaires.	De nieuwe medewerker voelt zich welkom, geïnformeerd en geëquipeerd om te starten bij de gemeente. De zachte kant van onboarding: kennismaken organisatie, ambtseed, gedragscode, MijnP&O, zoek een collega.	P&O, Amsterdamse school		DDV,CB FB	Vervolg op fase 2.	Huidig inzet : 1 fte projectleider, 1fte projectmedewerker, 0.6 fte communicatieadviseur, 0,4 fte beleidadvies. Vanaf jan 2025 ingetekend in nieuwe organisatie: 1 fte projectleider en 1 fte projectmedewerker. Extra 0,4 fte communicatie nodig.	



Thema 4. Uitgifte en inname devices

optimaliseren

Verbuurthe	Device	Wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	Samen met	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
4. Devices bij instroom en uitstroom	4.1 Proces uitgifte en inname grafische- en ontwikkel laptops	Leidende Belg. op bureaubt. onlangs circa 1000 medewerkers, op basis van profielen aan de voorkant (indiensttredingproces) een leidinggevende de mogelijkheid bieden om een grafische laptop aan te vragen, maar daarbij voorkomen dat de laptop onnaoedig vaak wordt aangevraagd. Dit dient procesmatig en inhoudelijk uitgedacht te worden met de keten.. HSP dient een uitgifte en inname proces ivervolgens in te richten in o.a. TOPdesk en met bijbehorende werkafspraken en dient aandacht te hebben voor voorraadbeheer DDV moet voor goede procesafspraken	Implementeren dat Grafische- en ontwikkel laptops onder standaard dienstverlening gaat vallen bij instroom en op dag 1 van de medewerker geleverd kan worden.	Een juiste laptop om op te werken en waarde toe te voegen voor de afdeling van de manager en Gemeente Amsterdam in zijn geheel.			Nieuw	Er dient uitvoerend capaciteit vrijgemaakt te worden vanuit zowel het Ontwikkelteam AFAS, Functioneel Beheer TOPdesk, Het Servicepunt, P&O keten & procesregie en het team dienst digitale werkplek omgeving voor 3 u per week gedurende Q2 (waaronder te verstaan het deelnemen aan een wekelijks multidisciplinair team).	
	4.2 Proces uitgifte hardware externe medewerkers	Een actueel proces voor alle categorieën externe medewerkers. Ten eerste vast te stellen in beleid en ten tweede het implementeren van beleid.	Duidelijkheid wie wanneer in aanmerking komt voor een laptop óf AVD rechten, en een mobiele telefoon en dit in het proces instroom implementeren.	Tijdig een device om op te kunnen werken			Vervolg op fase 2.	resources vanuit Fase 2 toegekend	
	4.3 TOPdesk registratie hardware verbeteren (geen ketenbrede aanpak, pakt DDV zelfstandig op)	In de huidige situatie hebben bepaalde medewerkers bezittingen op naam staan die zij feitelijk niet bezitten. Dit heeft historisch gezien verschillende redenen. Om te sturen op inname bij uitstroom, life cycle management en de devices uberhaupt deugdelijk te kunnen beheren is het van belang dat de registratie op orde komt. Te beginnen met een plan hoe de	Een actuele een betrouwbare registratie van hardware bezittingen waardoor het beheer op alle devices geborgd is.	Deugdelijk beheer van devices.			Nieuw	Geen resources anders dan H domein (valt buiten verbeteraanpak)	
	4.4 Installatieproces laptops vereenvoudigen (geen ketenbrede aanpak, pakt DDV zelfstandig op)	"Sogeti de laptops laten (voor)installeren zodat een medewerker direct kan werken op een laptop en niet zelf installaties hoeft te pushen. In de huidige situatie dient een medewerker op zijn of haar nieuwe laptop nog allerlei updates te pushen van Windows, voor de drivers en dient akkoord te gaan met policies. Een medewerker loopt in dit proces regelmatig vast. Met Windows Autopilot zou Sogeti dit in	Het vereenvoudigen van het starten met werken op een nieuwe laptop.	Minder installaties en updates voor een medewerker om te pushen bij het instellen van de nieuwe laptop. De medewerker loopt minder snel vast in dit proces, hoeft niet terug naar de balie en kan op dag 1 starten met werken (belang manager).			Nieuw	Geen resources anders dan H domein (valt buiten verbeteraanpak)	



Thema 5. Proces optimalisatie, het keten framework

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	Samen met	Irt fase 2.	Capaciteit	Middelen
5. Proces optimalisatie	5.1 Proces optimalisatie	Framework (beschrijvingen end to end op 5 niveau's incl. verantwoordelijkheden). Deelprocessen beschreven Verantwoordelijkheden ketenbreed bekend. Rasci	Framework (beschrijvingen end to end op niveau 3 incl. verantwoordelijkheden). Deelprocessen beschreven Verantwoordelijkheden ketenbreed bekend. Rasci per kwartaal actualiseren	Duidelijkheid, transparantie en inzicht wie er verantwoordelijk is voor welk deel van het (deel)proces. De lijn weet welke servicelevel afspraken er zijn gemaakt en wat er verwacht mag worden. Bij afwijkingen zal direct gestuurd kunnen worden op verbeteringen. Goed autorisatie proces.	P&O, PID		DDV, FB, F&I, P&O	Vervolg op fase 2.	<ul style="list-style-type: none"> •0,2 FTE Proces adviseur ^{5.1, 2, e} • alle teams in keten. 	uren mavim.
	5.2 ketenbreed proces gericht werken roadshow	bekender maken van proces gericht werken	Roadshow processenplein bij alle ketenpartners.		P&O, PID		DDV, FB, F&I, P&O	Nieuw	<ul style="list-style-type: none"> •0,2 FTE Proces adviseur P&O ^{5.1, 2, e} •0,2 FTE Proces adviseur P&O (ntb) •0,2 FTE Proces adviseur FB (ntb) •0,2 FTE Proces adviseur F&I (ntb) communicatie Pdesk	



Thema 6. Deepdive & co-creatie resultaten

Customer Journey

c	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	amen et	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
deepdive & co-creatie resultaten Customer Journey	<p>Onderzoek van de afgelopen maanden levert een rijk beeld op van de ervaring van nieuwe medewerkers en leidinggevende. Hier volgen aanbevelingen en kansen uit op verschillende niveaus (lange en korte termijn, op 1 moment of over de hele keten) waarmee we de mens centraal zetten.</p> <p>Vanuit service design volgt nu het ontwerpproces waarin we in co-creatie met de verschillende ketenpartners het volgende doen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Workshop 1 Deepdive: deepdive op de opgehaalde inzichten (kwalitatief en kwantitatief) om samen verbeterkansen te identificeren en prioriteren zowel in korte als lange termijn oplossingen 5.1, 2, e - Workshop 2 Co-creatie: Co-creatie sessie om de geprioriteerde verbeterkansen uit te werken tot tastbare oplossingen/producten 5.1, 2, e - Prototype maken en testen: gemaakte oplossingen, prototypen en testen met gebruikers 5.1, 2, e - Workshop 3 Implementatie: Terugkoppeling van testresultaten, aanpassingen aan bedachte oplossingen, update vanuit teams betreft status implementatie quickwins 5.1, 2, e 	<p>Informatie overdragen aan de ketenpartners, quickwins identificeren en oplossingen voor geïdentificeerde verbeterkansen maken & testen.</p> <p>We kijken zowel naar quickwins als de langere termijn verbeteringen.</p> <p>Voorbeeld uitwerking van 1 deepdive-moment tussen arbeidsvoorwaarde gesprek en 1ste dag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Workshop 1: delen van de opgehaalde inzichten, en verbeterkansen identificeren. Bijvoorbeeld, betere communicatie over VOG proces, sturen van de arbeidsovereenkomst binnen de opzegtermijn, sturen van kleine attentie na tekenen van arbeidsovereenkomst, standaard email met informatie over eerste dag, etc. - Workshop 2: Communicatie rondom VOG proces, na arbeidsvoorwaarde infographic of praatplaat sturen aan nieuwe collega. - Prototype maken & testen: eerste versie van infographic of praatplaat uitwerken en testen met betrokken. - Workshop 3: Testresultaten delen, tweede versie van infographic laten zien en plan voor implementatie opstellen. 	<p>HOOG</p> <p>verbeteringen zijn gebaseerd op de data die is opgehaald bij de managers en nieuwe medewerkers. Daardoor hebben de voorgestelde verbeteringen een hoge waarde aangezien het direct gerelateerd is aan hun ervaring en behoeftes. Kennisoverdracht naar de verschillende teams zodat zij aan de slag kunnen met quickwins.</p>	<p>Commitment benodigd voor inzet van Peter en voor Q2</p>	5.1, 2, e	DV, &I, FB, B	Nieuw	<p>Deepdive +/- 10 uur per specialist. Voornamelijk vanuit CC, Bckoffice en Facilitair.</p> <p>2 service designers, ieder 28 uur per week gedurende 6 maanden € 123.760,-</p>	



Thema 7. Integreren en automatiseren systemen

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	amen et	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
7. Integreren en automatiseren systemen	7.1 Outsite optimaliseren	Optimaliseren koppelvlakken en overdrachtsmomenten Digitaliseren processen, VOG aanvraag. Fysieke VOG controle afbouwen. Samenwerking epic Onboarding (Robotiseren daar waar (nog) geen digitale oplossing voor is) Er was een wens om de huidige koppeling Mijn W&S en MijnP&O uitbreiden voor meer groepen (doorstromers, stagiairs en herindienstreders),	Outsite doorontwikkelen (vb. diploma's uploaden. Manager hoeft nog minder in te vullen) en meer/anders communicatie. (via UX en ism epic communicatie) mails ook naar manager in CC. (tegen het blackboxgevoel) onderzoek of types devices toegevoegd kan worden. communicatie tav externen, herindienst, loonbelastingverklaring.	Minder administratieve last bij manager Nieuwe medewerker sneller aan het werk Efficiënter proces in keten, waardoor doorlooptijden verkorten voor oa business	P&O, PID		DV, FB, I	Vervolg op fase 2.	<ul style="list-style-type: none"> •ontwikkelteam MijnP&O (in q2) •ontwikkelteam MijnW&S (in q2) •0,2 FTE communicatie adviseur (icm epic 1) •Proces adviseur P&O 	
7.2	7.2 VOG digitaliseren	VOG digitaliseren. Niet meer langs de balie. Vanaf q2	VOG validatie digitaliseren. Op termijn niet meer langs de balie. Pilot vanaf mei 2024. Pilotism Dienst Justis, digitale validatieproces en of AFAS.(Eijk)	VOG digitaliseren. Niet meer langs de balie. Vanaf q3	P&O, PID		DV, FB, I	Nieuw	<ul style="list-style-type: none"> •ontwikkelteam MijnP&O (in q2) •verbetermanager HSP (q2) •Proces adviseur P&O (q2) 	
7.3	7.3 Digitaal paspoort		Geen dubbelen invoer meer mogelijk. 1 adw obv profiel UPN.		DDV, Functioneel Beheer		DV, FB, SI, P&O	Nieuw	ntb	



Thema 8. signaleren en gezamenlijk de-escaleren

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	amen et	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
8. signaleren en gezamenlijk de-escaleren	8. signaleren en gezamenlijk de-escaleren	Alle incidenten ketenbreed in beeld. Analyseren obv signalen, structureel oplossen. 1 escalatielijn voor business en ketenpartners	Vanuit incidenten kijken of KI verbeterd moet worden en eventueel proces verbeteren	Veelal is het HSP als eerste op de hoogte van vastlopende processen. Als spin in web, met duidelijke werkafspraken binnen de keten.	FB, HSP		&O, &l, DV,	Vervolg op fase 2.	HSP -- procesadviseur -- back office P&O -- Inkoop --	Continuïteit voor verlof momenten



Thema 9. Harmoniseren beleid

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	Wie is de epic owner?	Samen met	Irt fase 2	Capaciteit
9.Harmoniseren beleid	9.1 Optreden bij niet inleveren apparatuur uitdiensttreding	Inventariseren in hoeverre de organisatie wilt optreden richting oud medewerkers indien bij uitstroom hardware niet wordt ingeleverd, eea laten vaststellen in de vorm van (personeels)beleid met juridische kaders en indien daar aanleiding toe is deze kaders implementeren in de vorm van een proces (denk bv. aan verrekening met laatst uitbetaalde loon of device / kosten verhalen via privé gegevens of een aangifte proces inregelen)..	Het voorkomen van datalekken en kapitaalverlies ten gevolge van niet ingeleverde hardware.	Het gaat hier over uitstroom, waarde voor de manager is dat er geen Amsterdam specifieke informatie naar buiten lekt bij einde dienstverband. Ten tweede draagt het voor het strategisch management bij aan kostenbeheersing.	P&O, J u Za, DDV, Security/informatiebeveiliging,, HSP,	NTB		Nieuw	Ntb



Thema 10. Externe inzet (incl basis ADW accounts)

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	5.1, 2, e	men et	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
10. Externe inzet (incl basis ADW accounts)	10.1 proces basis adw accounts		Herijken proces basis adw accounts, incl. werkwijze en verantwoordelijkheden, incl gastaccounts. Proces loopt niet goed genoeg. Veel TWK, veel dubbelingen en onvoldoende beheer.	Minder administratieve last bij invoer. Nieuwe externe medewerker sneller aan het werk Efficiënter proces in keten, waardoor doorlooptijden verkorten voor oa business	P&O, carriere centrum is Inkoop		P, F&I, O	Nieuw	• epic owner, inzet P&O en F&I ntb • 0,2 FTE Proces adviseur F&I • 0,2 FTE Proces adviseur 5.1, 2, e • 0,2 FTE Proces adviseur P&O (ntb) • ntb	
	10.2 proces cap. Aanvraag en overdacht na wederzijdse opdracht externen		Efficient inrichten proces capaciteitsaanvraag externe inzet. Efficient inrichten proces na ontvangst wederzijds getekende opdracht. Huidige proces betreft veel overdrachtsmoment in diverse systemen, veel handmatige invoer (en overtypen) en is inefficiënt en foutgevoelig.	Duidelijk en efficiënt proces.	P&O, carriere centrum is Inkoop		DV, FB, I, P&O	Nieuw	• epic owner, inzet P&O en F&I ntb • 0,2 FTE Proces adviseur F&I • 0,2 FTE Proces adviseur 5.1, 2, e • 0,2 FTE Proces adviseur P&O (ntb) • ntb	
	10.3 proces DBA		Proces wet DBA herijken	Proces is duidelijk en werkbaar, binnen 48 uur uitsluitel	P&O, carriere centrum is Inkoop		P, F&I, O	Nieuw	ntb	



Thema 11. Stedelijk autorisatiebeheer

Verbeterthema	De epic	Verbeterkansen	wat wordt er concreet verbeterd in fase 3 als epic	Waarde voor manager en nieuwe medewerker	Verantwoordelijke afdeling	Wie is de epic owner?	Samen met	Irt fase 2	Capaciteit	Middelen
11. Stedelijk Autorisatiebeheer	11. Stedelijk Autorisatiebeheer	Met het verbeteren van het stedelijk autorisatie beheer, zal het autoriseren van de nieuwe medewerker makkelijker en sneller gaan, waardoor de medewerker sneller aan het werk kan.	Toegangsbeheer en autorisaties optimaliseren (in fasen), geautomatiseerd wijzigingen in aanstellen naar alle applicaties. Mandaten Register en Audit Trails	De medewerker wordt sneller geautoriseerd, omdat dit (deels) geautomatiseerd verloopt. De maanger heeft minder handelingen. De gemeente voldoet aan de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid	DDV, FB	Ntb	DDV, FB, F&I, P&O	Nieuw	ntb	



nr		trekker	Deelnemer								
			P&O, BIO	P&O, CC	P&O, AS	P&O, PID	P&O, HRadv.	DDV, dev	DDV, FB	FB, HSP	F&I, inkoop
1	1. Eénduidige communicatie en informatie	P&O, HRadv.		X	X	X	X			X	
2	2.1. Integraal Dashboard, datagedreven stuurinformatie en control	P&O, BIO	X	X		X				X	
3	2.2. Control op de keten	P&O, BIO	X			X		X		X	X
4	3. Betere onboarding om de nieuwe medewerker wegwijs te maken	P&O, AS	X	X		X	X			X	
5	4. Uitgifte en inname devices optimaliseren. Ook voor externen en stagiaires.	DDV, dev		X		X				X	
6	4.1 Handhavend optreden bij uitstroom	DDV, dev	X			X				X	
7	4.2 Proces uitgifte en inname grafische laptops	DDV, dev				X				X	
8	4.3 Installatieproces laptops vereenvoudigen	DDV, dev								X	
9	4.4 TOPdesk registratie hardware verbeteren	DDV, dev								X	
10	4.5 Proces uitgifte hardware externe medewerkers	DDV, dev	X			X				X	X
11	5. Proces optimalisatie, het keten framework	P&O, PID	X	X	X	X		X		X	X
12	5.2 roadshow proces gericht werken	P&O, PID	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	6.1 Deepdive resultaten Customer Journey	P&O, CC		X	X	X				X	X
14	6.2 Co-creatie met de ketenpartners om concrete ideeën uit te werken	ntb									
15	7. Integreren en automatiseren systemen	P&O, PID		X		X				X	X
16	7.2 VOG proces geheel digitaal	P&O, PID	X			X				X	X
17	7.3 digitaal paspoort	DDV, FB		X		X				X	
18	8. signaleren en gezamenlijk de-escaleren	FB, HSP		X		X		X	X	X	X
19	9.1 beleid inname devices	P&O, BIO	X	X		X				X	X
20	10.1 basis ADW accounts	P&O, CC & ink.		X				X	X	X	X
21	10.2 capaciteitsaanvraag externe inzet en overdracht naar mijnP&O	P&O, CC & ink.		X		X					X
22	10.3 Advisering op de wet DBA	P&O, CC & ink.	X	X			X				
23	11. Stedelijk Autorisatiebeheer	DDV, FB	X			X		X	X	X	X



**Gemeente
Amsterdam**

Het vervolg;



Het vervolg

Ketenmanagers maken samenvatting en poll voor DEMO van 11 april.

Ketenmanagers maken stuk ter besluitvorming voor stuurgroep, met de input van de epic owners en actiehouders knelpunten.

Ketenmanagers maken stuk om Bvb te informeren over fase 3.

Na besluit stuurgroep starten met fase 3.



Gemeente
Amsterdam

Rondvraag en afsluiting