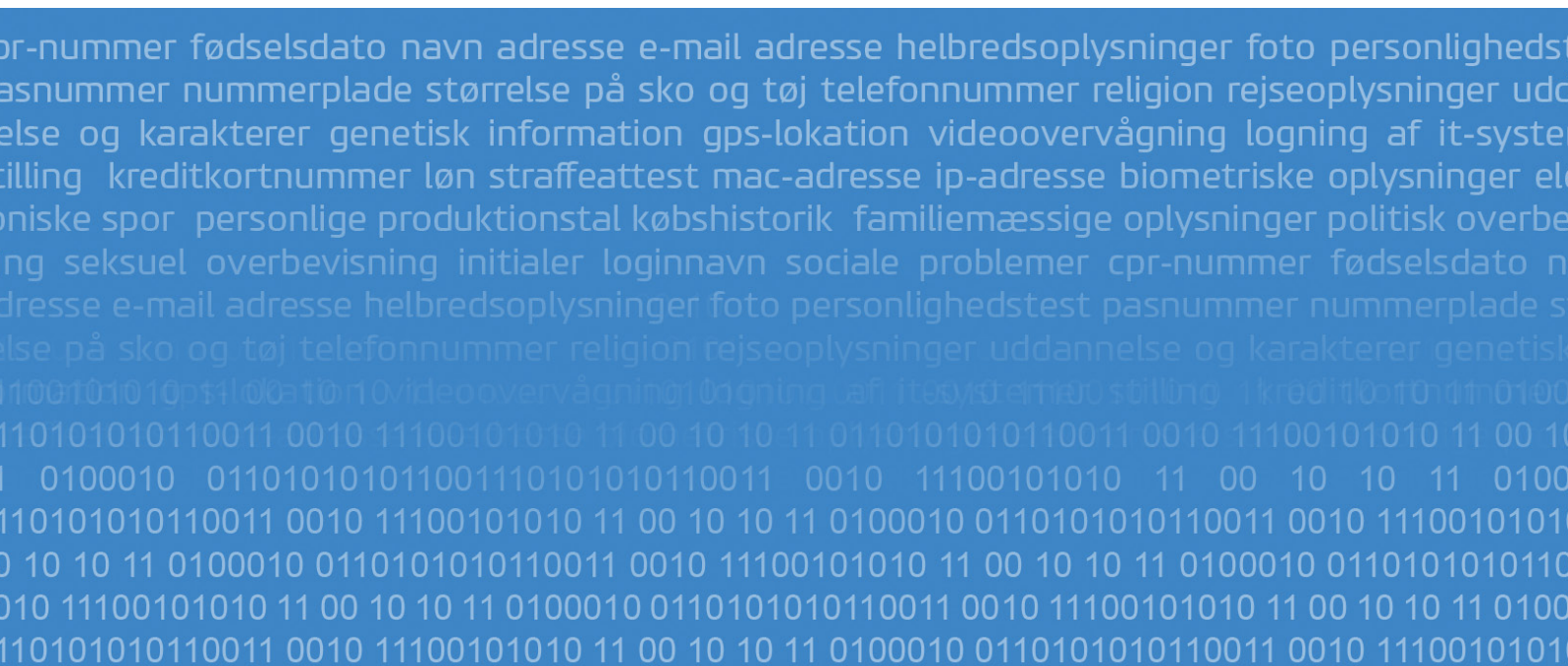


DEVOTEAM GDPR

MARKEDSUNDERSØGELSE

Danske virksomheder venter forgæves på
åbenbaringen om persondataforordningen



OM UNDERSØGELSEN

Devoteam har spurgt 500 danske offentlige og private virksomheder om deres arbejde med EU Persondataforordningen, der træder i kraft den 25. maj 2018. Undersøgelsen dækker såvel store virksomheder med mere end 5000 medarbejdere, som mindre virksomheder med 50 medarbejdere. I analysen af svarene er der set på eventuelle tendenser i forhold til den type af virksomhed, der svarer.

Danske virksomheder, offentlige som private, er efterhånden klar over, at der er en persondataforordning, som træder i kraft i maj 2018. Det vidner de mange seminarer, konferencer og indlæg om emnet i denne tid. Alligevel er det ikke nok.

Danske virksomheder agerer ikke på informationerne og den kendsgerning, at om mindre end et år vil vi have et andet paradigme for persondata. Til gavn for os alle som borgere og kunder.

2/3 af de adspurgte har endnu ikke en plan

Det er et af hovedindtrykkene fra Devoteams nye undersøgelse om danske virksomheders arbejde med persondataforordningen. Mere end 2/3 af de adspurgte har endnu ikke en plan for implementering af forordningens krav. Knap halvdelen er stadig i analysefasen, hvor de endnu ikke kender omfanget af ændringer, forordningens krav vil medføre for deres forretning.

Årsagen til den langsomme start er ligeledes tydelig: Forvirring og forsigtighed. Mange føler stadig ikke, de forstår, hvad forordningen går ud på og indtager derfor

” Den største risiko for os er, at vi ikke kender den fremtidige lovgivning og dermed ikke vores muligheder for at implementere den korrekt.

en afventende holdning. Nogle sætter deres lid til nye informationer fra Justitsministeriet, og har derfor endnu ikke lagt planer for forandringerne i egen organisation.

Den holdning finder vi specielt hos virksomheder, der ikke har tradition eller erfaring for systematisk arbejde med compliance (efterlevelse af krav). Mange små og mellemstore virksomheder mangler både de nødvendige kompetencer og processer. Persondataforordningen er nyt land, der skal betrædes, og det kan være afskrækkende. Men løsningen er ikke at vente på hjælp, der aldrig kommer. Løsningen er at komme i gang.

1/3 er endnu ikke er gået i gang med plan for implementering af forordningens krav

Under alle omstændigheder er det ikke et skrivebordsprojekt, men for rigtig mange en forandringsproces, og den starter med det første skridt. Det kan for eksempel være at vende tilbage til de syv grundprincipper i forordningen. De kommer med sikkerhed også til at være der om et år. Gå i gang med dem. Følg hovedvejen, hvor græsset er trådt og vent med afstikkerne til senere.

Persondataforordningen er ikke en øvelse i at opnå 100 procent compliance. Virksomheden skal tage udgangspunkt i sin egen virkelighed og det forudsætter den rette indstilling og kultur, den rette praksis og ikke mindst kontinuerlig forbedring. Det lader sig gøre for alle virksomheder, men det kræver handling og ofte en justering af adfærd.

” Mange ved ikke, hvordan GDPR omsættes til praktik.

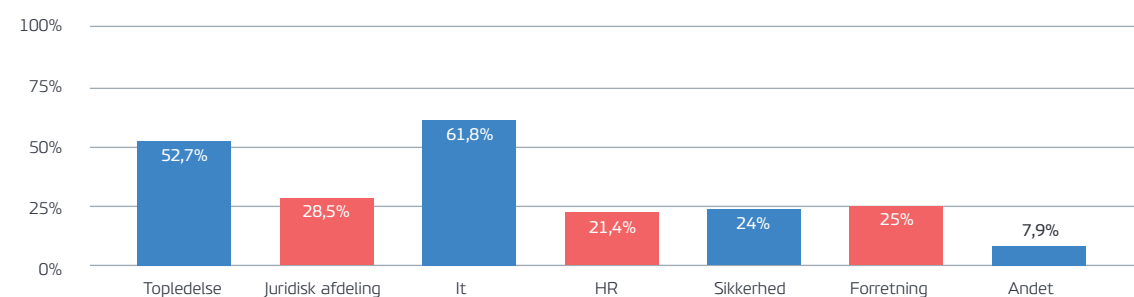
På de følgende sider finder du de vigtigste konklusioner og anbefalinger fra vores undersøgelse.

INDHOLD

- 1 Toplevelsen skal bakke op og vise vejen.
- 2 Det er en multi-disciplin øvelse.
- 3 Ingen vedvarende løsninger uden teknologi.
- 4 Undervurdér ikke opgaven.
- 5 Et spørgsmål om modenhed

1

TOPLEDELSEN SKAL BAKKE OP OG VISE VEJEN



Hvor i organisationen er arbejdet med EU's persondataforordning forankret?

Over halvdelen svarer, at arbejdet med forordningen er forankret i topledelsen, som dermed scorer næsthøjest efter it-afdelingen.

” Det er meget svært at få ledelsen med.

53 procent af virksomhederne har arbejdet med persondataforordningen forankret i topledelsen

KOMMENTAR

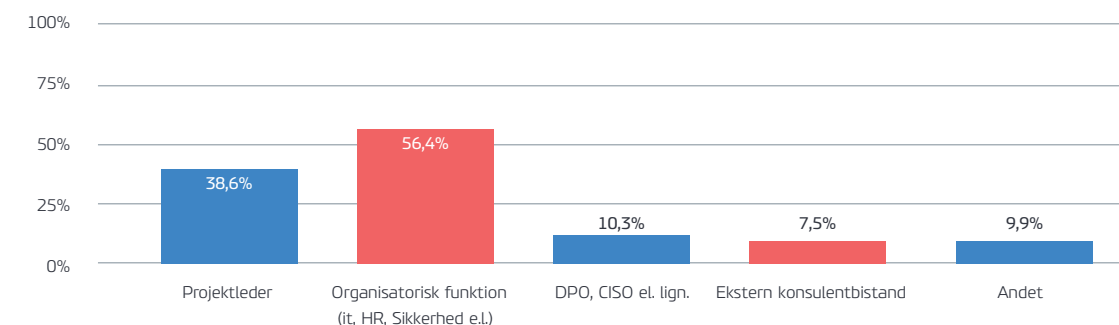
Det er positivt, at topledelsen er involveret så mange steder, men er det kun af navn eller også af gavn? Får medarbejderne den nødvendige "flystøtte" til arbejdet, herunder de rette ressourcer? Hvordan sikrer topledelsen at øvelsen ikke blot ender med "endnu et flueben" til glæde for vores revision-

ANBEFALING

Det er ikke nok, at topledelsen har gode intentioner. De skal udmøntes i noget konkret, herunder målsætning og ressourcer. Hvad er succeskriteriet for arbejdet med persondataforordningen? Hvad skal indsatsen måles på? Topleledelsen skal sætte økonomi og mennesker bag ordene. Topleledelsen skal forklare, at GDPR projektet er direkte koblet op mod fx økonomisk tab, virksomhedens omdømme og Corporate Social Responsibility, konkurrence på markedet, kundernes tillid.

2

DET ER EN MULTI-DISCIPLIN ØVELSE



Hvem står i spidsen for jeres implementering af de aktiviteter, der er defineret i jeres plan?

Der er stor forskel på, hvem virksomhederne vælger at placere ansvaret for at lede arbejdet med persondataforordningen. It-afdelingen er den oftest nævnte, men der peges også på HR, juridisk afdeling, sikkerhed. Det er tydeligt, at virksomhederne der har svaret på undersøgelsen ikke har valgt en ekstern konsulent til at lede projektet.

” Det er vanskeligt at få forretningen til at forstå vigtigheden i denne forandring. At det ikke er et it-projekt, men et fælles virksomhedsprojekt, der kræver dagligt fokus.

KOMMENTAR

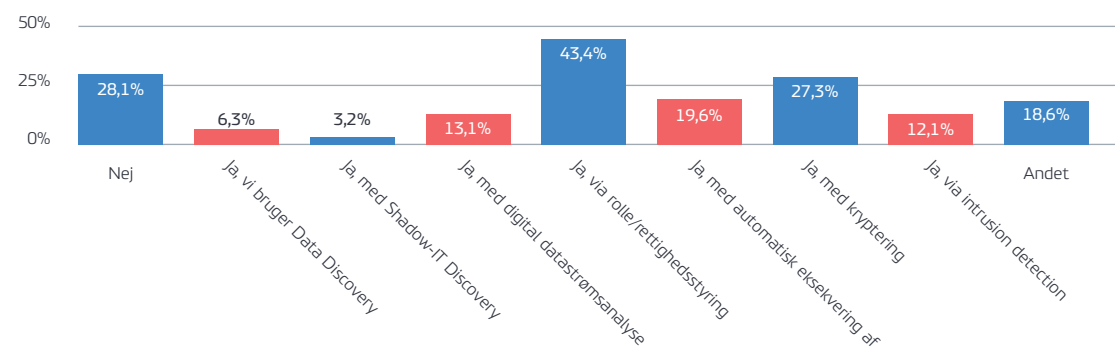
Det er hverken overraskende eller problematisk, at arbejdet drives fra så mange forskellige organisatoriske enheder. Det passer nemlig ikke perfekt i nogen af dem, men er en tværgående øvelse, der omfatter mange discipliner (jura, it, sikkerhed, kommunikation, forretningsforståelse). Det afgørende er, at der er bredde, og ikke bliver til en silo øvelse.

At ikke bruge eksterne projektledere udstråler en "gør det selv" tendens. Det kan skyldes at eksterne konsulentbureauer gennem de sidste to år har "overøset" kunderne med møder, gratis seminarer, tjeklister og vejledninger, kurser og morgenmøder.

ANBEFALING

Hold fast i den organisering, I har valgt, men sørg for at få alle relevante parter i organisationen med ombord. Det vil sige alle vigtige interessenter, inklusive topledelsen. Det vil i en større virksomhed være cheferne for jura, it, HR, kunder og for bordenden en, der har indflydelse på deres tid og budget, typisk en CFO eller CEO. Få en erfaren projektleder til at lede denne multi-disciplin øvelse. Lad være med nødvendigvis at opfinde noget nyt. Søg hjælp, såfremt I mangler viden og erfaring, når det kommer til praksis for databeskyttelse..

INGEN LANGSIGTEDE LØSNINGER UDEN TEKNOLOGI



Forventer I at anvende it-værktøjer til at opnå efterlevelse af persondataforordningen?

28 procent forventer ikke at anvende it-værktøjer

Over en fjerdedel af virksomhederne forventer ikke at anvende it-værktøjer til at efterleve persondataforordningen. Et fåtal forventer at skulle anvende relevante nye teknologiske værktøjer til at efterleve persondataforordningen. De teknologier, man forventer at anvende, er kryptering og styring af rettigheder. Klassiske teknologier der også er nævnt i forordningens tekst.

” Som GDPR-ansvarlig i en lille virksomhed er det ikke de store komplekse softwareprojekter, jeg leder efter, men snarere det modsatte: Værktøjer som gør lige nøjagtigt nok til, at jeg kan sove godt om natten.

KOMMENTAR

Det kunne tyde på, at en del virksomheder enten har en meget begrænset omgang med persondata i deres virksomhed, eller har undervurderet opgaven med fortsat at efterleve forordningen efter projektets afslutning, eller endnu være, har misforstået "ånden" i EU forordningen.

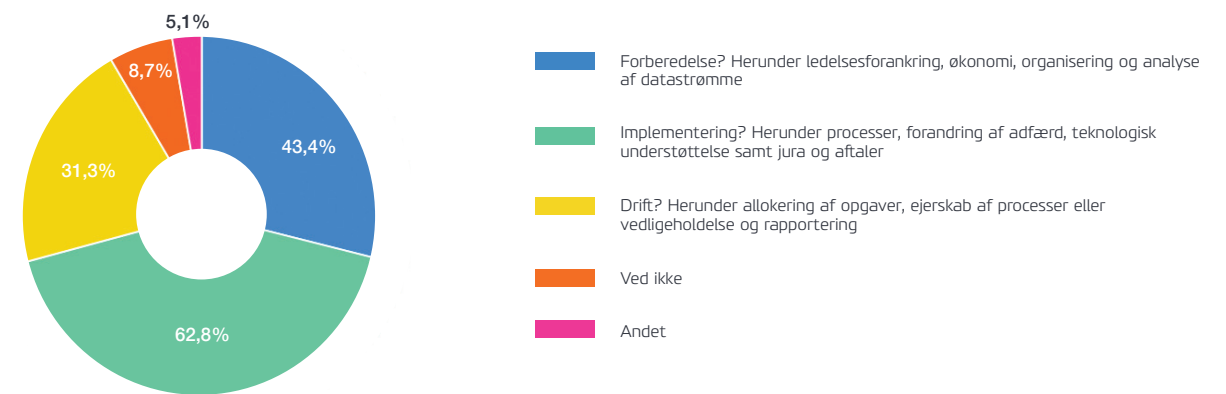
Vi ser to primære årsager til denne svarprocent. For det første er mange virksomheder endnu ikke kommet i gang, og de har derfor ikke overblik over arbejdet, herunder den nødvendige it-understøttelse. For det andet er en del af respondenterne ikke it-folk, men fra afdelinger som HR og jura, der formentlig undervurderer teknologiens betydning. Det er mindre overraskende, at kun et fåtal indtil videre har taget værktøjer som Data Discovery og digitale datastrømsanalyser i anvendelse. Det drejer sig om relativt nye og dermed ukendte teknologier.

ANBEFALING

Overvej alvorligt brugen af teknologi til at understøtte arbejdet. Papir og manuelle processer er ikke et realistisk alternativ på den lange bane. Vær åben for de nye teknologier, og bliv klogere på dem. De vil være en af jeres arbejdsformer i en ikke så fjern fremtid.

Teknologi kan anskaffes eller lejes efter behov. Udpeg de discipliner der bedst understøttes ved brug af teknologi, og skal leveres som services i forretningen. Teknologien kan desuden gøre vedligeholdelsen og dokumentation af efterlevelse mindre tung og ressourcetrækvende.

UNDERVURDÉR IKKE OPGAVEN



Hvad vurderer du, er den største udfordring med at blive klar til EU's krav for din virksomhed? (vælg gerne flere)

Under halvdelen af de adspurgte virksomheder har formaliseret projekterne, og i de tilfælde er det typisk store virksomheder, der i forvejen har en projektstruktur. Et stort flertal, 3/4, svarer, at de største udfordringer er forberedelse og implementering og ikke den videre drift, der skal sikre virksomheden ud over 25. maj 2018.

” Projektet opfattes af eksterne som et it/Legal projekt. Vi betragter det også som et forandringsprojekt, der skal implementere en kultur.

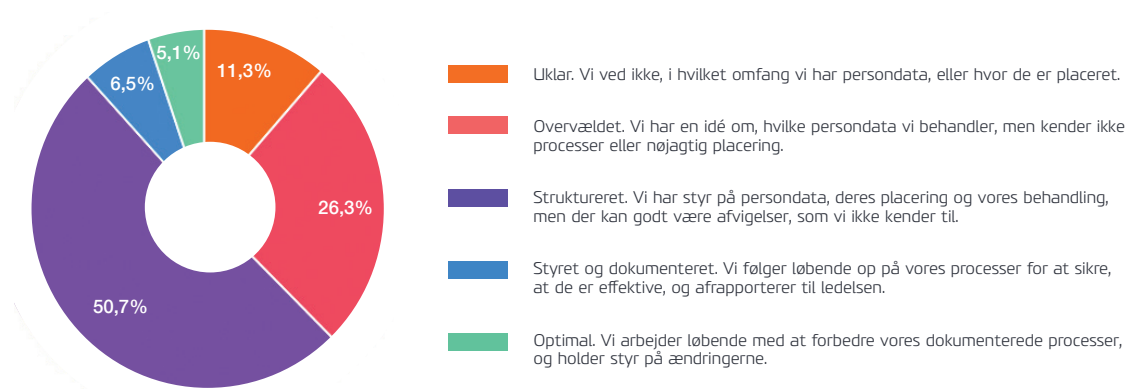
KOMMENTAR

Det tyder på at danske virksomheder undervurderer persondataforordningen eller endnu værre – de ved endnu ikke, hvad den går ud på. Mange af dem betragter det som et bump på vejen, et sideprojekt.

ANBEFALING

Tag persondataforordningen alvorligt. Formalisér projekterne og giv dem den rette opmærksomhed. Der er ingen gode argumenter for at vente med at tage fat i de vigtigste områder. Start med de 10 hovedleverancer alle virksomheder bør have med i deres plan. Detaljerne kan vente, og kan også ændre sig undervejs, efterhånden som en accepteret praksis opstår. Principperne er klare, og giver tilstrækkelig retning for de fleste. Beskriv jeres beslutninger og argumenterne, der ligger bag.

ET SPØRGSMÅL OM MODENHED



Hvordan vil I vurdere jeres modenhed i relation til håndtering af persondata?

Respondenterne blev bedt om at angive deres modenhed med hensyn til håndtering af persondata ud fra fem niveauer i Devoteams model for modenhed i databehandling. Halvdelen valgte det midterste niveau, "Struktureret", mens niveauet under, "Overvældet" blev nr. 2. Virksomheder med forankring i it og teknologiunderstøttelse er de mest modne.

” Jeg tror, vi om nogle år vil se tilbage på GDPR som en slags milepæl, der markerede et brat og brutalt generationsskifte.

KOMMENTAR

Der er en indbygget bias i sådanne spørgsmål, og respondenter vil have en tendens til at overvurdere egne evner, mens man i virkeligheden nok er bagud. Det er dog endnu vigtigere, at virksomheden er sig modenheden bevidst, og arbejder aktivt på at komme fremad. Modenhed afspejles i virkelighed og adfærd, og forandringsledelse tager tid. Det er oftest ikke noget, der klares på nogle måneder, men kan tage år.

ANBEFALING

Formålet med persondataforordningen er ikke, at der skal udarbejdes en masse dokumentation, men derimod at sikre en god adfærd i overensstemmelse med forordningens principper. Projektet er derfor ikke slut, når du er færdig med de planlagte aktiviteter, men når virksomheden har ændret adfærd. Pointen med forordningen er at ændre adfærd. Alt andet er kun papiruseri og at please revisorerne.

OM DEVOTEAM



Devoteam bistår offentlige og private virksomheder med deres digitaliseringsdagsorden. I 2016 fusionerede Devoteam og HerbertNathan & Co. for at skabe Skandinaviens ledende, uvildige konsulentvirksomhed inden for digital forretningsudvikling.

I Danmark er de 100 konsulenter specialiseret i informationsteknologier og gennemførelse af digitaliseringsprojekter. Fra kontorerne i København og Århus hjælper Devoteam sine kunder med procesoptimering af deres forretning og etablering af nye digitale services. Desuden hjælper de it-afdelingerne med effektivisering og omstillingen til den nye virkelighed.

Devoteam Danmark er en del af Devoteam Group, der er repræsenteret i godt 20 lande med i alt godt 4.000 konsulenter. Devoteam er børsnoteret i Paris.

Du kan læse mere om Devoteam på
<http://www.devoteam.dk>