

Måling af persondata

I HR-chefen har vi hver gang fokus på et tema, som vi belyser med en række artikler, der er en blanding af teori, praksis, gode råd og andet. I år supplerer vi temaet med en fast artikel-serie, der hedder "Sæt tal på temaet". Her giver vi input til relevante mål inden for området. Med en økonomisk baggrund og erfaring som finansanalytiker har partner **Morten Kamp Andersen** helt styr på den hårde, økonomiske og præstationsorienteret tilgang til HR, men Morten er også uddannet psykolog, så han har aldrig kun tal for øje, men har også fokus på den bløde del af HR. Vi kan derfor med glæde se frem til seks spændende "tal-artikler" fra Mortens hånd i hele 2017.



Persondata, stamdata, persondataforordning, personaledata. Det kan virke både tørt, kedeligt og for mange sikkert også langt fra det, som HR er sat i verden for, og det, som mange er gået ind i HR for at arbejde med. Alligevel tror jeg, at vi vil se tilbage på alle disse regler og krav som en gave, idet det vil sikre, at vores grundlæggende HR-data bliver af bedre kvalitet, og dermed at vi får et bedre afsæt til at arbejde mere evidens- og talbaseret i HR, som jeg mener i sidste ende vil skabe bedre HR. Med andre ord er det at få styr på persondata dels et mål i sig selv (undgå enorme bøder) og dels et vigtigt middel til at løfte kvaliteten af HR til et endnu højere niveau.

Måling af 'styr på persondata' er ikke enkelt, og dertil kommer, at projektet omkring implementering af reglerne i persondataforordningen ikke altid ligger hos HR, men derimod hos jura, IT eller projektafdelingen. Alligevel giver måling mening i forhold til tre områder, nemlig:

1 Fremdriften på implementeringen af de nye processer. Persondataforordningen vil i de fleste tilfælde medføre nye regler og processer omkring persondata. Mange af disse rammer bredt i organisationen. I jo højere grad disse processer forstås og følges af ledere og medarbejdere, jo større sandsynlighed er der for, at I har styr på persondata. En god og robust måde at måle på dette på findes i forandringsledelsesværktøjet ADKAR, hvor man løbende kan måle på medarbejderes viden og forståelse af de nye regler (Awareness), ønsker og motivation til at følge dem (Desire), viden om, hvad de nye regler betyder, og hvordan de skal følges (Knowledge), evnen til at kunne efterleve processerne (Ability), og endelig hvordan der løbende bliver fulgt op på implementeringen (Reinforcement). Løbende målinger på disse fem parametre er en sikker måde at måle på sandsynligheden for, at de vigtigste processer følges.

2 **Brud på processer omkring persondata.** Succesen med arbejdet med persondataforordningen og persondata i det hele taget bør ikke kun dreje sig om at undgå bøder (selvom det er en vigtig målsætning), men i lige så høj grad om at få ændret kulturen omkring sikkerheden af persondata. Her kan der hentes inspiration fra arbejdsmiljøområdet, som i mange år har arbejdet med ændring af folks holdning til sikkerhed – og med stor succes. Her har man eksempelvis ikke kun målt på arbejdsulykker, men også på "near-misses", altså på indberetning af adfærd, som kunne føre til arbejdsulykker (en near-miss er en uforudset hændelse, som ikke resulterede i en skade, sygdom eller beskadigelser – men kunne have gjort det). På samme måde kan HR indberette og måle tilsvarende "near-misses" i forhold til persondata, altså ikke faktiske brud på data, men adfærd, som kunne have gjort det. Dette kan være forglemmelse af at låse arkivskabet med ansattes CV'er, for sen opdatering af personers stamdata o.l. Månedsvise rapporter vil kunne vise brud på processer og udviklingen af nøgletal.

3 **Kvalitet af persondata.** Én ting er, at der ikke er decideret brud på processer, sikkerhed eller regler. Noget andet er, at kvaliteten af jeres data er gode. Det sidste er vigtigt i forhold til at få mest muligt ud af jeres data. Kvaliteten af jeres persondata kan måles på mange måder. En ofte brugt metode er at foretage stikprøver og måle kvaliteten af disse. Det kræver, at I opstiller en proces for udvælgelse af stikprøver. Måling af kvaliteten kan blot være antallet eller procentvis af data, som er udfyldt i overensstemmelse med en bestemt standard.

Styr på persondata er ufattelig vigtigt for alle organisationer, primært fordi omkostningen ved fejl er så stor. Anskuer man samtidig personaledata som et vigtigt grundelement i rejsen til at arbejde mere talorienteret i HR og senere til at arbejde med HR analytics, så er der desto større grund til at få styr på persondata. Måling af implementering af processer og kvaliteten af data er et godt skridt til at sikre, at I har styr på persondata. «

