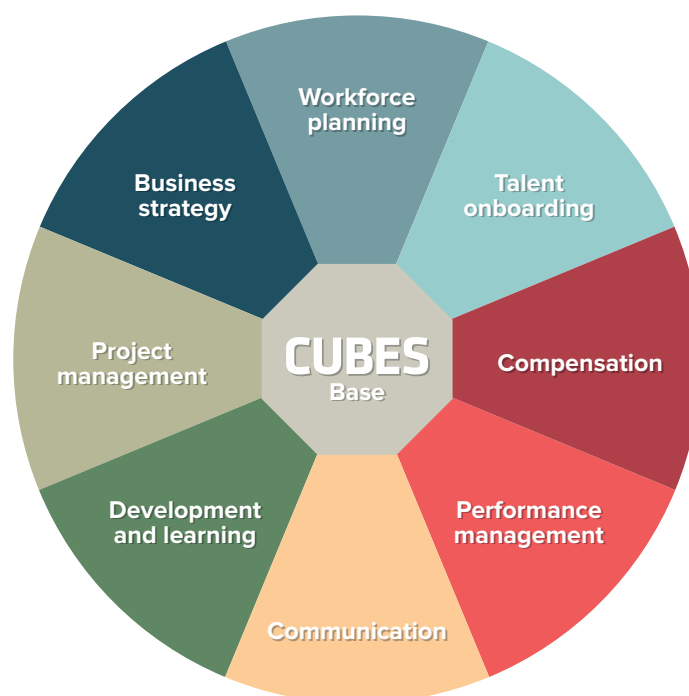


Strategisk vigtige HR-data kan nemt gå tabt på grund af GDPR

Topledelsen behøver ikke at miste HR-data til analyseformål. Der findes gode løsninger på GDPR-udfordringen for virksomheder, der sætter værdien af historiske data højt og samtidig ønsker den bedst mulige fjernelse af personhenførbare data, påpeger CUBES Software.



"I forhold til EU's Persondataforordning, GDPR, er den helt centrale opgave for virksomheden/organisationen at få planlagt processer, som sikrer bedst mulig databeskyttelse. Derfor er det tid til at tænke sig om, inden de strategiske data bliver slettet for evigt."

Sådan siger Karsten Buttrup, CEO i CUBES Software, som dagligt hjælper virksomheder og organisationer med sparring om langtidsholdbare løsninger baseret på praktisk implementerbare IT-systemer.

CUBES Software leverer HR-løsninger og rådgivning til mellemstore og store virksomheder. Det er løsninger, der hjælper virksomhederne til at blive mere effektive og beslutningsdygtige på baggrund af medarbejderdata.

Kritiske data kan blive mistet

GDPR har i dén grad fået virksomhedernes ledelser til at fokusere på HR, idet denne funktion er central i administrationen af personfølsomme oplysninger.

Ifølge Karsten Buttrup er automatreaktionen ofte hos de juridiske rådgivere – såvel internt som eksternt – at HR og IT skal sikre, at persondata slettes så hurtigt som muligt efter fratrædelse, dog under behørig hensyntagen til de forskellige lovgivninger.

"Men hvis denne anbefaling følges stringent, betyder det imidlertid, at ledelsen mister forretningskritiske oplysninger, idet centrale analyser bygger på historiske data," siger Karsten Buttrup og nævner blandt andet:

- Udviklingen i sygefravær per medarbejderkategori per geografisk afdeling.
- Evnen til over tid at fastholde ledere, som ligger højt i deres "talentscore".
- Ændring i personaleomsætningshastighed i bestemte afdelinger.
- Sættelse af deltids- og fuldtidsansatte eller bachelor- og masteruddannede.
- Ændring i kompetencesammensætningen i IT-funktionen over tid.

Oplysninger ligger i mange systemer

Listen er ifølge Karsten Buttrup nærmest uendelig, men ved at slette medarbejderen helt mistes ikke blot antallet af FTE'ere, men også den kontekst, de indgik i og det udviklingsforløb, de har været igennem – for eksempel virksomhedens evne til at skabe karriere for de rigtige medarbejdere.

"Men det at slette medarbejderens navn og kontaktoplysninger er heller ikke tilstrækkeligt, idet der ofte til medarbejderen er knyttet ansættelses-

dokumenter, MUS-samtaler, uddannelsescertifikater osv. I disse dokumenter fremgår medarbejderens navn også. Ofte fremgår der endog to navne: medarbejderen og lederen. Hvis lederen skal slettes, fordi han/hun er fratrådt, men medarbejderen stadig er ansat, skal dokumentet så slettes alligevel?" spørger Karsten Buttrup retorisk.

Hertil kommer, at medarbejderens oplysninger ofte ligger i mange systemer – vagtplanlægning, time-/sagsstyring, syge-/fravær, talent-management, uddannelse, udstyr udlånt til medarbejdere osv.

Der er en løsning

For de virksomheder og organisationer, som sætter værdien af historiske data højt og samtidig ønsker den bedst mulige fjernelse af personhenførbare data, findes der ifølge Karsten Buttrup gode løsninger som bl.a. omfatter:

- Total anonymisering af persondata (nonsens-data og uden mulighed for genskabelse), men bevarelse af køn, alder, type og kontekst afhængig af hvilken lovgivning, der berører den pågældende medarbejder.
- Personer, der er fratrådt, men stadig er underlagt lovgivningskrav, gøres usynlige for alle undtagen for eksempel én juridisk ansvarlig.
- Brug af dynamiske dokumenter, som arver data (dvs. anonymiseres samtidig med personen).
- Central styring af persondata anvendt i tilknyttede systemer (alle personoplysninger slettes synkront, idet statistiske oplysninger bevares centralt og anonymiseret).
- Statistiske dokumenter fremsendes altid til en sikker ekstern kilde – for eksempel e-Boks, hvorefter central kopi kan slettes.
- Data i databasen krypteres uden adgang for IT.

Det sikreste og bedste

"GDPR behøver altså ikke at betyde, at HR-ledelse sker i blinde. Det kræver dog, at topledelsen involverer sig i, hvordan dette dilemma løses, fordi HR, Juridisk afdeling og IT ofte vil vælge "sletningsmetoden", fordi den er nemmest og billigst – men absolut ikke den sikreste og bedste," slutter Karsten Buttrup.



CUBESSOFTWARE
ENABLING PEOPLE