centrum informatiebeveiliging en privacybescherming

FG-Enquête 2022

Een tweede onderzoek naar de invulling van de functie van Functionaris Gegevensbescherming in de praktijk binnen de publieke sector

September 2022 [versie 1.0]

Het CIP betracht zorgvuldigheid bij het samenstellen van zijn publicaties. Het kan voorkomen dat er toch sprake is van omissies, onjuistheden en/of gedateerdheid. Het is altijd de verantwoordelijkheid van de lezer zelf dit te beoordelen en desgewenst te corrigeren indien hij zich baseert op of gebruik maakt van een CIP-publicatie. Het CIP ontvangt graag correctieverzoeken en suggesties.

FG-Enquête 2022

Titel	FG-Enquête 2022
Datum	September 2022
Versie en status	1.0 definitief
Opdrachtgever	Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming (CIP)
Regime	Individuele praktijk
Auteurs	Walter van Wijk, Ad Reuijl en Sara Aliar
Reviewers	CIP kernteam-leden

Considerans

CIP-producten steunen op kennis van professionals uit verschillende organisaties actief in het CIP-netwerk, zowel uit de overheid als de markt. Opmerkingen en aanvullingen kun je melden op cip-overheid.nl/contact.

CIP

Het Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming (CIP) is van, voor en door overheidsorganisaties. CIP heeft zich ontwikkeld tot een publiek-private netwerkorganisatie, waarin ook gespecialiseerde marktorganisaties als kennispartners deelnemen.

CIP is in 2012 opgericht voor het ontwikkelen en delen van kennis ter verbetering van de informatieveiligheid van de overheid. Inmiddels bestaat het CIP-netwerk uit ruim 4.000 leden die een groot aantal overheidsorganisaties en (private) kennispartners vertegenwoordigen. Kennis die in deze organisaties aanwezig is op het vlak van informatiebeveiliging en privacybescherming wordt binnen de samenwerking in CIP-verband op verschillende manieren gedeeld en toegankelijk gemaakt. Het produceren van themadocumenten met zoveel mogelijk inbreng vanuit het netwerk is er één van. Aangesloten organisaties leren van elkaars oplossingen en werkwijzen. Door meer samen te doen draagt het CIP ook bij aan het optimaal gebruik van overheidsmiddelen. Voor meer informatie ga naar de website van CIP.

© Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming. Het CIP heeft voor deze publicatie licentie Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal (CC BY-SA 4.0) verleend. Voor meer informatie zie: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.nl.

Introductie

In 2018 - vlak na de intrede van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) - heeft het Centrum Informatiebeveiliging en Privacybescherming (CIP) voor het eerst onderzoek gedaan naar de invulling van de rol van de Functionaris Gegevensbescherming (FG) binnen de Nederlandse overheid.

Uit de enquête van 2018 bleek dat FG's tevreden waren over hun rol, vaak juridisch waren opgeleid en dat de uitoefening van de rol veelal in deeltijd plaatsvond. Verder werden steun vanuit de organisatie en directie, het beschikbare budget, evenals bewustzijn gezien als grote uitdagingen. Dit terwijl directe toegang tot de hoogste bestuurder(s) niet als een obstakel werd ervaren. Het geven van advies zagen de respondenten als hoofdtaak binnen het dagelijks werk van de FG, boven het houden van toezicht.

Hoe heeft de verdere invulling van deze rol zich de afgelopen vier jaar ontwikkeld? Begin 2022 heeft het CIP wederom een vragenlijst uitgezet bij de FG's en andere privacy-eindverantwoordelijken binnen de centrale en decentrale overheden en andere publieke organisaties. Een vergelijkbare vragenlijst als in 2018 werd gehanteerd, om de verschillen goed in kaart te kunnen brengen. Ook hier is weer gekeken naar de invulling van de rol in de praktijk en hoe het werk wordt ingevuld en beleefd.

Dit document bevat een analyse van de antwoorden die FG's in 2022 hebben gegeven op de vragen uit de enquête. Een resumé van de uitkomsten is te vinden op de volgende pagina onder 'Samenvatting'. De analyse wordt door CIP gebruikt om onze bijdrage aan de verdere professionalisering en de effectiviteit van de uitvoering van deze functie verder vorm te geven en aan te scherpen.

Noot: In veel gevallen zijn in dit rapport ook de grafieken en tabellen uit de vorige enquête (2018) opgenomen. Om diverse redenen is daar echter niet overal in dit rapport voor gekozen. Het rapport van de FG-Enquête 2018 is hier te vinden.

We danken alle respondenten en de mensen die deze enquête hebben verspreid binnen hun eigen netwerken. De mede daardoor gerealiseerde grote respons draagt in hoge mate bij aan de relevantie van de uitkomsten. In totaal hebben 231 professionals de enquête ingevuld. Eventuele inhoudelijke 'vrije tekst' antwoorden en overige door de respondenten vermelde opmerkingen of suggesties zijn meegenomen in de analyse voor zover van toepassing en worden tevens samengevat weergeven in de Bijlagen.

Samenvatting

Respondenten

Verdeling

In de CIP FG-Enquête 2022 is de verdeling van de respondenten – kijkend naar omvang en soort van hun organisaties - breder gespreid dan in 2018. Verhoudingsgewijs zijn er aanzienlijk minder deelnemers vanuit gemeenten, tegenover een flinke toename van de vertegenwoordiging vanuit water- en zorgorganisaties. Verder is het aantal 55+-ers onder de deelnemers in 2022 duidelijk toegenomen.

In verhouding met 2018 is de omvang van het aantal verwerkte persoonsgegevens bij de organisaties van de respondenten toegenomen. Onder de verwerkers van meer dan vijf miljoen persoonsgegevens per jaar treffen we nu een gemeente aan, een financiële instelling, een kennisinstituut, een vervoerder en een ministerie. Onder de 'miljoen+' verwerkers komen we ook diverse zorginstellingen en waterschappen tegen. Kortom, het belang van de FG-functie lijkt daarmee toe te nemen.

Honorering en achtergrond

In lijn met de hogere gemiddelde leeftijd van de FG blijkt ook hun salaris te zijn gestegen (meer dan €5.000/maand: van 34% naar 45%), evenals de gemelde eerdere werkervaring (10+ jaar: van 78% naar 91%). Het gemiddelde opleidingsniveau is daarentegen de afgelopen jaren iets gedaald. 51% van de respondenten meldt een WO-opleidingsniveau te hebben; dat was 65% in 2018.

Volwassenheid FG-functie

Vier jaar na de inwerkingtreding van de AVG lijkt de privacy-portefeuille meer structureel ingebed binnen organisaties. Dat blijkt onder meer uit een groter aantal vaste dienstverbanden van FG's en, bij inhuur, langere inhuurperiodes. Er is inmiddels een duidelijke toename te zien in toezichthoudende en gecombineerde taken bij FG's; hiermee is de sterke focus op advisering afgenomen. Dat lijkt te illustreren dat de in de AVG bedoelde toezichthoudende rol meer vorm begint te krijgen in de praktijk van de FG. Dat kan een effect zijn van toegenomen volwassenheid van het vakgebied en de betrokken professionals, maar ook van grotere nadruk op toezicht vanuit betreffende bestuurders en/of de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

Verder is de FG tegenwoordig meer dan voorheen toezichthoudend, en minder uitvoerend betrokken bij Data Protection Impact Assessments (DPIA's). Ook is er sprake van toegenomen planmatigheid van toezicht op privacybescherming, alweer een indicatie van toenemende vak-volwassenheid. Inmiddels richt 68% van de respondenten zich qua werkfocus vooral op de hoogst verantwoordelijken binnen hun organisaties, iets dat in 2018 nog in 57% van de gevallen werd gedaan. Een duidelijke toename van aandacht richting de bestuurder, wat wel resulteert in minder aandacht voor de werkvloer.

Daarnaast geeft bijna de helft van de respondenten aan de beschikbare hoeveelheid tijd voor het uitoefenen van deze functie ontoereikend te vinden. Dat was slechts een derde deel in 2018. Dit sentiment lijkt te worden bevestigd door het toegenomen aantal respondenten dat inmiddels belangenconflicten zegt te ervaren of daarover bezorgd is. Dat is nu 33% en was in 2018 12%. Daarvoor kunnen echter ook andere oorzaken zijn.

Dat wordt deels veroorzaakt door het feit dat - hoewel dalend in aandeel - nog steeds ruim de helft van de FG's die functie in deeltijd uitoefent. Vreemd genoeg is deze trend ontstaan ondanks de grotere hoeveelheid bestede tijd aan de uitvoering van de functie.

Het lijkt erop dat de rol van de FG zich ontwikkelt in de richting van een betrekkelijk zelfstandige regiefunctie. Meer dan vier jaar geleden is hij/zij nu aangewezen op functionarissen in de lijnorganisatie, die hun eigen (meer uitvoerende) verantwoordelijkheid moeten nemen. Daarmee lijkt er in 2022 meer nadruk te liggen op toezicht en functionele verantwoordelijkheid en iets minder op operationele betrokkenheid van de FG. Dat lijkt haaks te staan op een meer uitvoerend getint profiel bij veel FG's (HBO- versus WO-achtergrond).

Privacy-volwassenheid organisaties

Een mogelijke meetlat voor de volwassenheid van privacy-activiteiten binnen een organisatie is de staat van het verwerkingsregister. De afgelopen vier jaar is het aandeel respondenten dat ontevreden is met de staat van hun (eigen) verwerkingsregister toegenomen: van 34% in 2018 naar 41% in 2022. Wel is het aantal respondenten zonder verwerkingsregisters gedaald van 8% naar 1%. Toch lijken verreweg de meeste organisaties nog ver verwijderd van een dekkende registratie van alle verwerkingen, zelfs van alle kritieke verwerkingen.

De vast toebedeelde budgetten voor de FG zijn ten opzichte van 2018 duidelijk schaarser én lager. Dit beeld wordt bevestigd door de afname van het direct voor de FG beschikbare personeel. Maar liefst 45% van de respondenten stuurt geen eigen medewerkers aan, iets dat in 2018 nog op 29% lag.

Minder dan de helft (14% lager dan vier jaar geleden) van de FG's meldt met overtuiging dat hun directies zich bewust zijn van het belang van het op orde hebben van privacy in de organisatie. Ook de ervaren steun van de top ligt lager dan in 2018. Op zijn minst is te stellen dat bij FG's de twijfel is toegenomen omtrent de steun van het management. Of dit ook objectief het geval is, valt te betwijfelen. Dit kan te maken hebben met het normaliseren van de omgang met de AVG in organisaties en het dus *business-as-usual* is geworden.

Verder blijkt duidelijk dat FG's in toenemende mate moeite hebben om medewerkers op de werkvloer te overtuigen van het belang van privacy. Nog moeilijker lijkt het realiseren van gedragsverandering. Vergelijking met de cijfers van 2018 laat zien dat FG's aanzienlijk pessimistischer zijn geworden over deze items. Maar bij de FG's is ook een daling te zien in hun focus voor de werkvloer, wat elkaar kan versterken. Oorzaak of gevolg? Daarnaar is in deze enquête geen onderzoek gedaan.

FG-support

Vergeleken met 2018 is eenzelfde patroon zichtbaar, zij het met verschoven accenten. Zo is de ervaren steun van het Nederlands Genootschap voor FG's (NGFG) in 2022 relevant lager dan voorheen en die vanuit het CIP toegenomen. De ervaren steun vanuit de gemeentelijke Informatiebeveiligingsdienst (IBD) is over het geheel iets afgenomen, maar onder niet-gemeenten juist iets toegenomen.

Daarnaast blijkt dat een grote meerderheid van de respondenten behoefte heeft aan contact met de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), maar het (nog steeds) niet heeft. En de meeste respondenten willen wel een vast aanspreekpunt bij de AP, maar hebben dat (nog steeds) niet. De mate waarin aan de AP gestelde vragen voldoende worden beantwoord is sinds 2018 wel relevant verbeterd (van 38% naar 60%).

Conclusie

Het beeld dat ontstaat over het functioneren van de FG's binnen de publieke sector is niet eenduidig.

Van alle respondenten van deze CIP FG-Enquête 2022 geeft 82% aan een (sterke) verbetering te kunnen vaststellen in de beleving van hun positie in de organisatie. In aanzienlijk meer situaties hebben FG's nu meer tijd voor hun werk en doen dat met meer vak-volwassenheid. De functie wordt steeds serieuzer genomen door organisaties. FG's vinden hun bestuurders goed bereikbaar en de toezichthoudende focus van de FG's is gegroeid. Dat zijn positieve signalen.

Daar tegenover staat dat bijna de helft van hen nog als deeltijd-FG werkt, onvoldoende beschikbare tijd voor de functie-uitvoering zegt te hebben en toegenomen frictie ervaart met andere rollen. Hun budget en teamomvang zijn geslonken, het verwerkingsregister is niet beter op orde, en het gedrag op de werkvloer is moeilijker te beïnvloeden. Ook zijn FG's minder positief over het privacy-bewustzijn van hun bestuurders.

Kortom, er zijn zeker verbeterpunten te constateren, maar - mede in het licht van toegenomen aantallen verwerkingen van persoonsgegevens - ligt er nog genoeg 'laken voor de schaar', zowel voor FG's en hun bestuurders, als voor de AP. Ook CIP zal nagaan waar zij hier samen met haar partners nog een stap voorwaarts kan doen.

Inhoudsopgave

Introductie		3
Samenvatting		4
Respondenten		4
Volwassenheid FG-functie		4
Privacy-volwassenheid organisaties		5
FG-support		5
Conclusie		6
1	Profiel van de respondenten	9
1.1	Inleiding	9
1.2	Sectoren	9
1.3	Omvang van de organisatie	10
1.4	Leeftijd	12
1.5	Honorering	12
2	Opleiding en ervaring	14
2.1	Opleiding	14
2.2	Werkervaring	15
3	Invulling van de FG-functie	16
3.1	Tijdbeslag van de functie	16
3.2	Soort dienstverband	18
4	Taken en werkzaamheden	19
4.1	Accenten in het dagelijks werk	19
4.2	Hoe vindt toezicht plaats?	20
4.3	Planmatigheid van toezicht	20
4.4	Rapportage	21
4.5	Invulling adviesrol	21
5	Betrokkenheid bij de uitvoering	22
5.1	Bij DPIA's	22
5.2	Datalekken	24
5.3	Verwerkingsregister	24

5.4	Bewustwording	26
5.5	Klachtenafhandeling	27
6	Positie van de FG in de organisatie	28
6.1	Verplichting en status	28
6.2	Rapportage en positionering	28
6.3	Ter beschikking staande middelen (medewerkers, budget)	30
6.4	Onafhankelijkheid van handelen	31
6.5	Steun van bestuur/ directie	32
6.6	Bewustzijn en gedrag bij medewerkers	33
7	Steun van externe kringen	34
8	Relatie met de Autoriteit Persoonsgegevens	36
9	Afronding en afsluiting	38
10	Algemene opmerkingen en suggesties	39
11	Bijlage I Algemene opmerkingen en suggesties	40
12	Bijlage II Samenstelling respondenten naar sector/type organisatie (vraag 1)	44
13	Bijlage III Andere functies (vraag 10)	45
14	Bijlage IV Opleidingen ingedeeld per niveau (vraag 26 en 27)	46
15	Bijlage V Steun kenniskringen (vraag 44)	51
16	Bijlage VI Vragenlijst	52

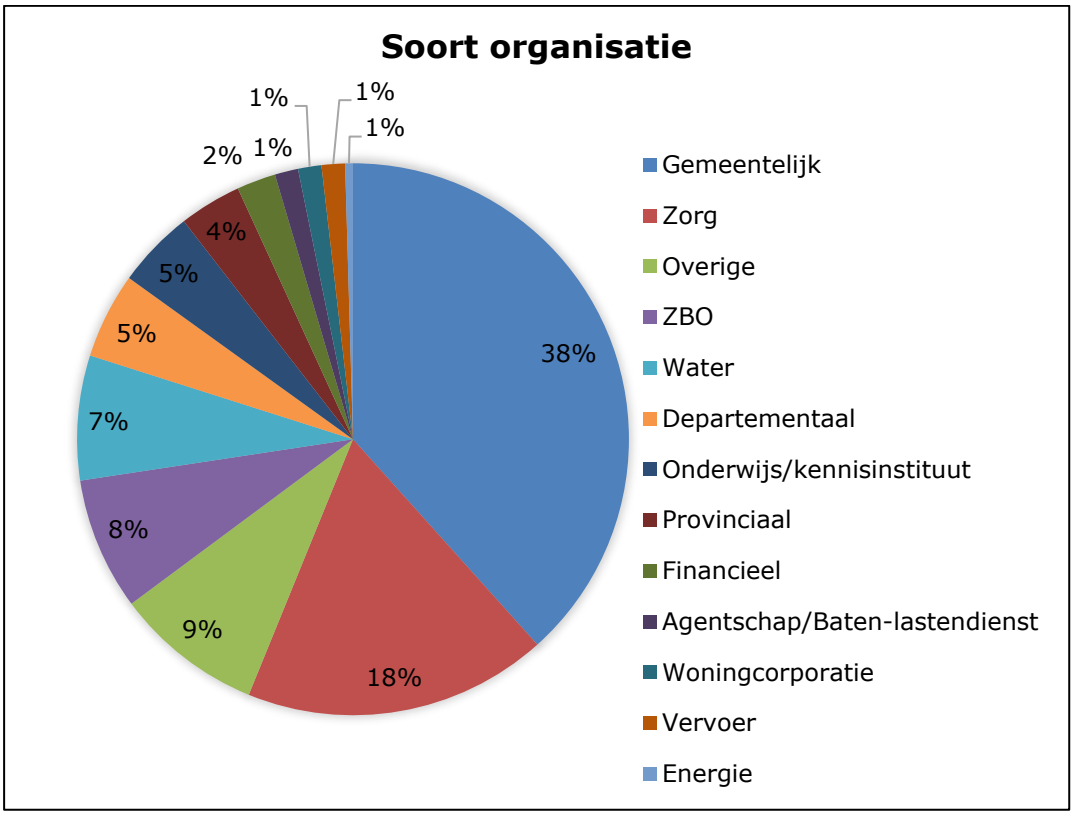
1 Profiel van de respondenten

1.1 Inleiding

De respondenten van deze enquête zijn dit keer breder verspreid over de diverse overheidssegmenten, wat een evenwichtiger beeld van de situatie geeft. En er zijn meer respondenten vanuit andere publieke organisaties bijgekomen. Waar relevant onderscheid gemaakt kan worden tussen gemeenten of andere soorten organisaties, wordt dat in de hierna volgende analyses meegenomen en benoemd.

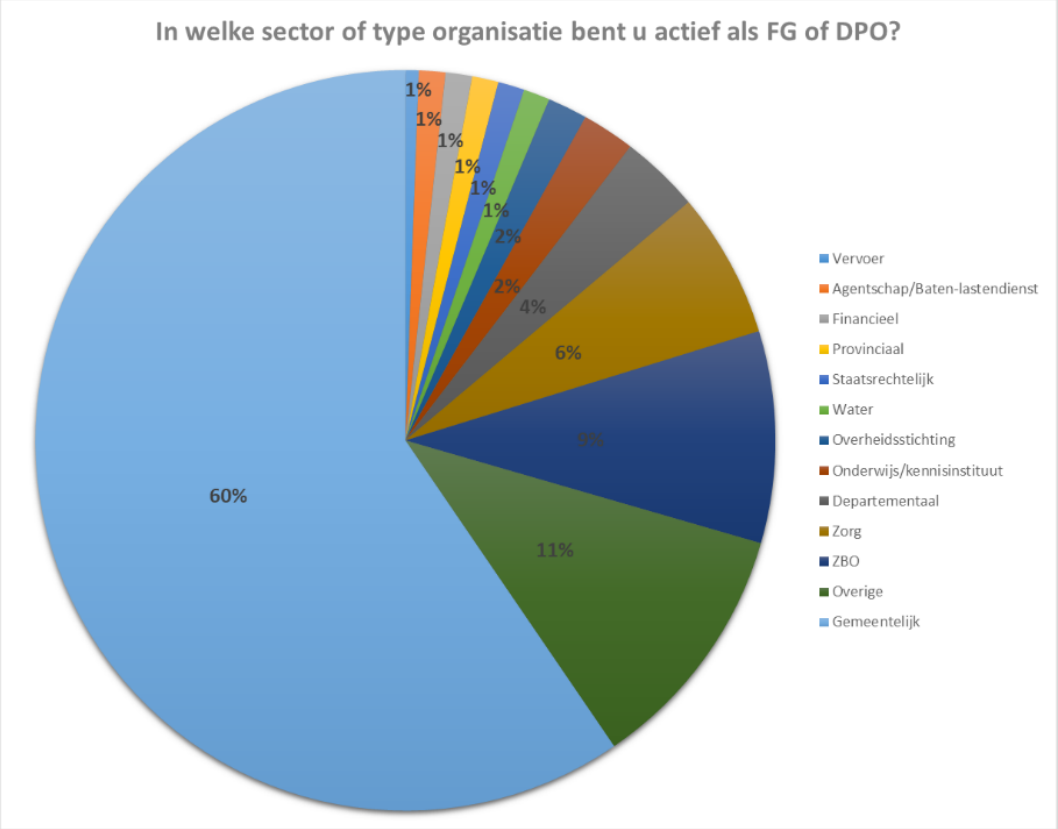
1.2 Sectoren

Het grootste gedeelte van de respondenten is werkzaam bij gemeenten, maar hun relatieve vertegenwoordiging is dit keer aanzienlijk minder groot dan de vorig keer: nu 38% ten aanzien van 60% in 2018. Het aandeel van respondenten werkzaam binnen de zorgsector is daarentegen fors toegenomen, van 6% naar 18%.



Afbeelding 1: Soort organisatie 2022

Verder is het aandeel van organisaties uit de watersector gegroeid van 1% naar 7%. De andere sectoren zijn vergelijkbaar verdeeld ten opzichte van het beeld van de vorige enquête.

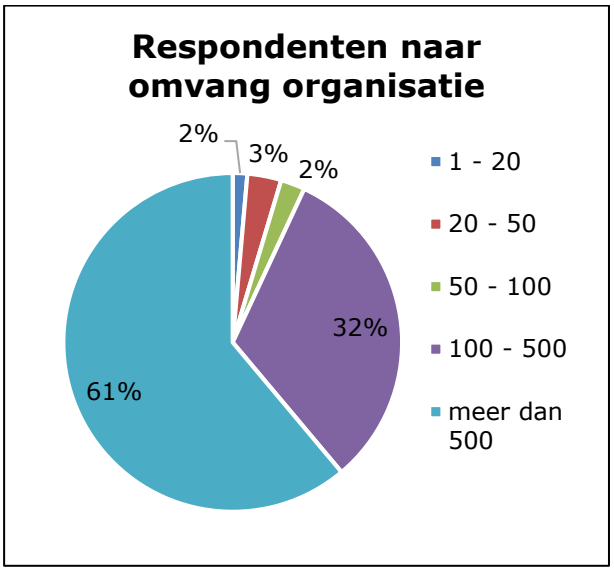


Afbeelding 2: Soort organisatie 2018

1.3 Omvang van de organisatie

Uit onderstaande grafiek blijkt dat we bij deze groep respondenten te maken hebben met een forse vertegenwoordiging van grotere organisaties: maar liefst 61% is werkzaam bij/voor organisaties met 500 medewerkers of meer. Deze groep maakte in de vorige enquête slechts 39% uit van het totaal.

Een deel van deze toename aan 500+ organisaties wordt verklaard door het sterk toegenomen aantal vertegenwoordigde zorginstellingen. De vertegenwoordiging vanuit 100+ organisaties bedraagt zelfs 93%. Daar waar dit in 2018 vooral werd ‘veroorzaakt’ door de grote uitvoerders (UWV, SVB, DUO, de Belastingdienst, ed.), zien we in deze enquête een veel bredere spreiding in de vertegenwoordiging van grote organisaties, ook bij de ‘grootverwerkers’.



Afbeelding 3: Omvang organisatie 2022



Afbeelding 4: Omvang organisatie 2018

Zo zitten er bij de verwerkers van meer dan vijf miljoen persoonsgegevens nu ook gemeenten, een financiële instelling, een kennisinstituut, een vervoerder en een ministerie. Bij de 'miljoen+' verwerkers komen we ook diverse zorginstellingen en waterschappen tegen.



Afbeelding 5: Omvang gegevensverwerking 2022

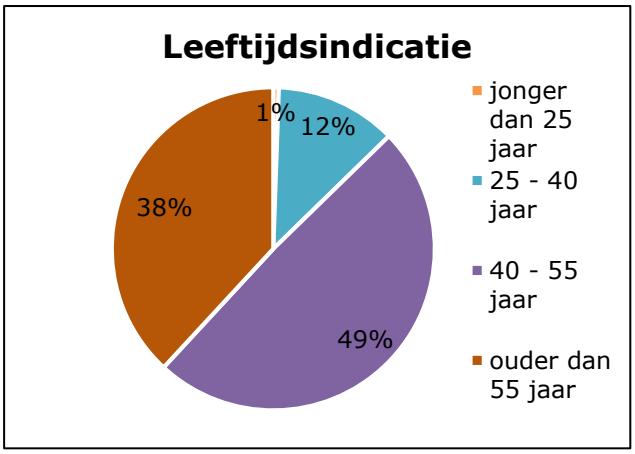


Afbeelding 6: Omvang gegevensverwerking 2018

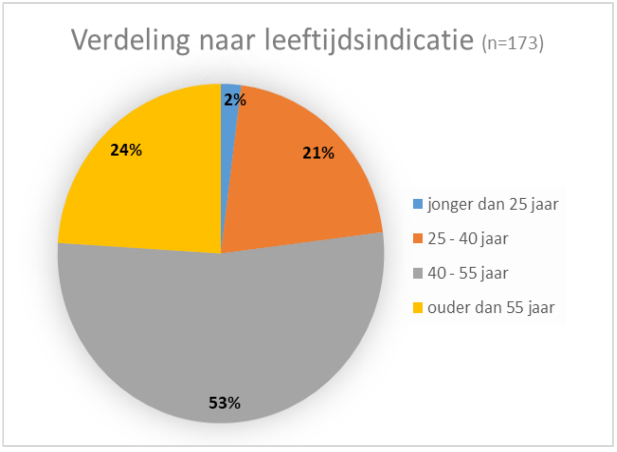
Kortom, naast het toegenomen aantal grote organisaties dat in deze resultaten is vertegenwoordigd, lijkt ook het aandeel van organisaties met een groot aantal verwerkingen van persoonsgegevens gestegen te zijn.

1.4 Leeftijd

Het FG-landschap lijkt wat te vergrijzen. Los van de enkele respondent jonger dan 25 jaar is de groep van 25-40 jaar geslonken van 21% naar 12% en die van 40-55 jaar van 53% naar 49%. Maar de groep 55+-ers is gegroeid van 24% naar 38%. Inmiddels is de gemiddelde leeftijd van de privacy-eindverantwoordelijke toegenomen van 47,5 naar 49,5 jaar, wat op zich weer niet uitzonderlijk hoog is. Anders gezegd: de gemiddelde FG lijkt qua leeftijd in de bloei van zijn/haar professionele leven, met maximale kennis, levens- en werkervaring.



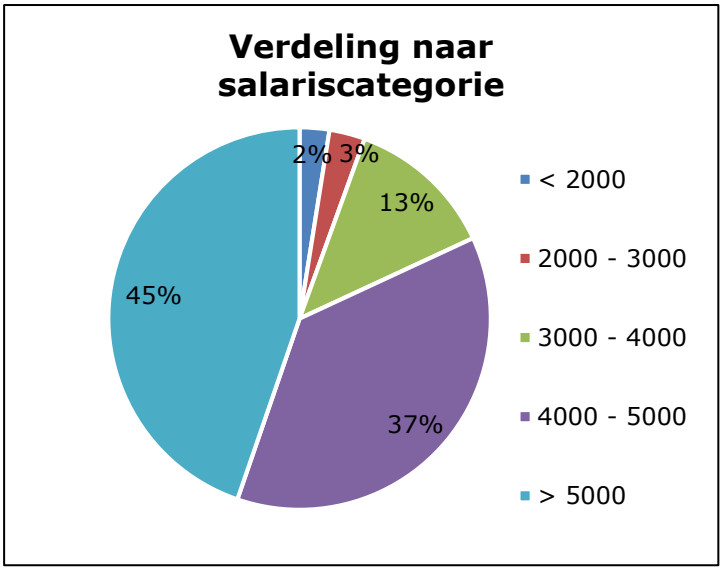
Afbeelding 7: Leeftijdsindicatie 2022



Afbeelding 8: Leeftijdsindicatie 2018

1.5 Honorering

Het inkomen van de respondenten is in 2022 hoger dan in 2018. Dat is in lijn met de gestegen gemiddelde leeftijd. Het aantal personen in de onderste salarisschalen is nagenoeg stabiel, het aantal mensen dat tussen de €3.000 en €5.000 bruto per maand zegt te krijgen, is in totaal gedaald van 61% naar 50%. Terwijl het aantal personen dat meer dan €5.000 maandelijks krijgt met 11% is toegenomen tot 45%. Deze personen lijken redelijk breed verspreid werkzaam te zijn, bij alle soorten overheden en bij zowel grote als kleinere organisaties.



Afbeelding 9: Verdeling salariscategorie

De volgende tabel laat zien hoe de salarissen verdeeld zijn in de verschillende organisatiegroottes.

	Organisatie omvang (aantal werknemers)						
Salarisindicatie	1 - 20	20-50	50-100	100-500	>500	Totaal	%
minder		2		2	1	5	2,5%
2000 - 3000				2	4	6	3%
3000 - 4000		2		8	15	25	12%
4000 - 5000	1	1	2	22	48	75	38%
meer		2	3	28	56	89	45%
						199	100%[1]

Afbeelding 10: Verdeling salarissen 2022

	Organisatie omvang (aantal werknemers)						
Salarisindicatie	< 20	20 - 50	50 - 100	100 - 500	> 500	Tot	%
minder	0	0	0	1	0	1	1%
2000-3000	1	0	1	2	3	7	4%
3000-4000	0	2	3	19	9	33	20%
4000-5000	2	2	7	40	20	71	42%
meer	1	1	3	16	36	57	34%
						169	100%

Afbeelding 11: Verdeling salarissen 2018

[1] Er is een verschil van 0.5% door afrondingseffect.

2 Opleiding en ervaring

2.1 Opleiding

2.1.1 *Vooropleiding*

De vraag in de enquête over opleidingsniveaus liet ruimte voor eigen invulling. Daardoor kunnen geen harde cijfers worden gegeven. Wel kan het hiernavolgende beeld worden opgemaakt.

In totaal 51% van de respondenten heeft een WO niveau opleiding gevolgd (dat was 65% in 2018), het aandeel HBO-ers is daaraan gelijk (in 2018 was dit 38%). Een voorzichtige conclusie zou kunnen zijn dat de diverse overheden inmiddels meer ruimte geven aan meer uitvoerend ingestelde FG's, terwijl men minder zwaar inzet op de meer academisch geschoolden. Een gedeeltelijke verklaring hiervoor kan liggen in het feit dat er bij gemeenten iets meer academici werkzaam zijn in dit werkveld dan in de zorgsector het geval is en dat het aandeel gemeentelijke respondenten nu lager is dan in 2018. Daarnaast zitten er bij de respondenten van deze enquête (in tegensteling tot de vorige) ook niet-FG's; van die groep heeft slechts 34% een academische opleiding. Van alle respondenten heeft, net als in 2018, ruim 50% een juridische achtergrond.

2.1.2 *Vakopleiding*

Qua vakopleidingen geeft 75% van de respondenten aan een of meerdere privacy-specifieke cursussen of opleidingen te hebben voltooid. Hierbij gaat het inmiddels om een veel uitgebreider beschikbaar palet aan mogelijke opleidingen dan in 2018, deels op WO- en HBO niveau. CIPP/E werd verder verreweg het vaakst vermeld, in 23% van alle gevallen, CIPM nauwelijks meer.

Het aantal genoemde soorten vakopleidingen c.q.-opleiders is aanzienlijk meer verspreid dan drie jaar geleden. Blijkbaar heeft de opleidingenmarkt zich inmiddels doorontwikkeld naar een veel breder aanbod.

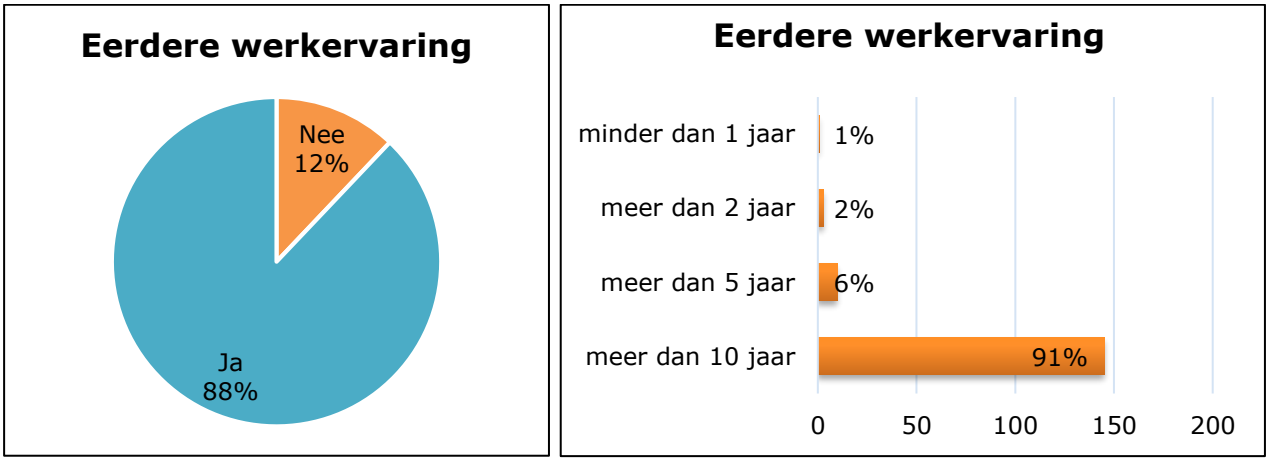
Opleiding[2]	**Aantal keer genoemd**
CIPP/E	42
DPO	17
CIPM	14
CDPO	13
Post HBO opleiding	10

[2] In de Bijlagen is de volledige lijst van genoemde opleidingen en cursussen opgenomen.

2.2 Werkervaring

Inmiddels zegt 88% van de ondervraagden over eerdere werkervaring te beschikken, tegenover 83% in 2018. Vragen naar het soort werkervaring van de respondenten in eerdere functies leidde tot zicht op een grote variëteit in achtergronden. Daarbij werden functies als privacy en compliance officer, jurist, kwaliteitsverantwoordelijke, ICT-er, informatiedeskundige, beleidsadviseur en project manager genoemd. Een breder scala aan achtergronden dan eerder werd vastgesteld.

Overigens is de langjarige eerdere werkervaring van de deelnemers aan deze enquête - voordat men in de rol van privacy-eindverantwoordelijke stapte - stevig toegenomen. Deze toename is niet alleen te verklaren door een tijdsverloop van vier jaar; er lijkt duidelijk meer in senioriteit te worden geïnvesteerd. Dat wordt bevestigd door het toegenomen gemiddeld inkomen van de FG.

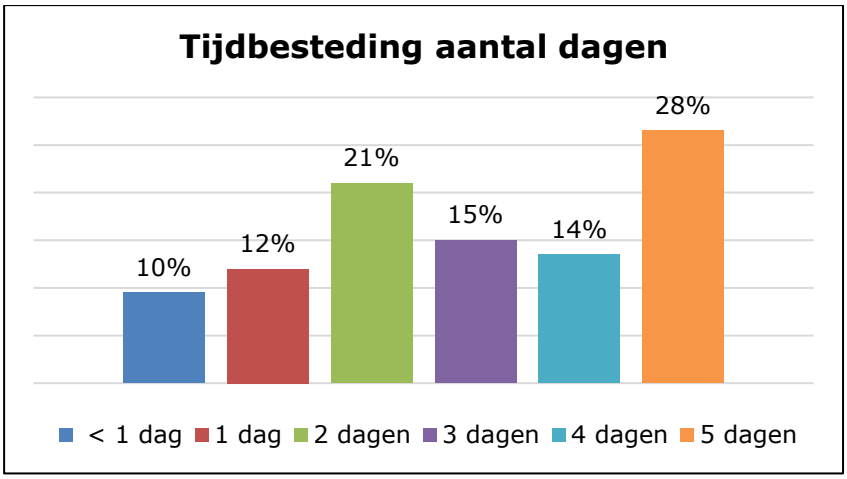


Afbeelding 12: Eerdere werkervaring

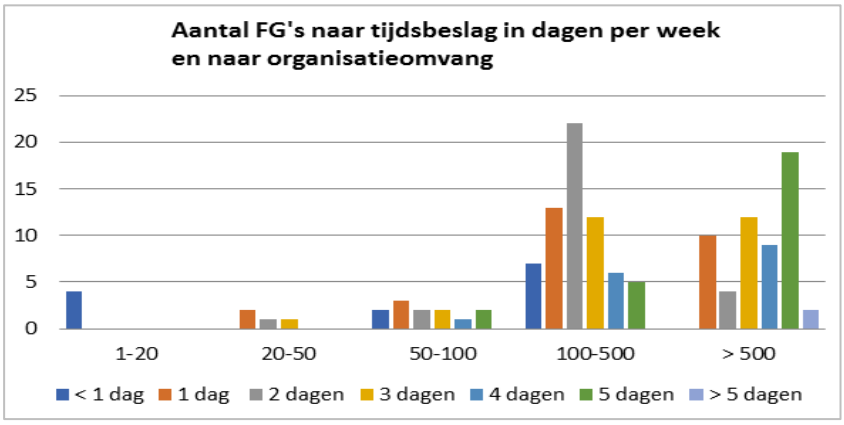
3 Invulling van de FG-functie

3.1 Tijdbeslag van de functie

Het is opvallend om vast te stellen dat 43% van de respondenten het werk als FG (of anderszins eindverantwoordelijke) in minder dan drie dagen per week moet realiseren. In 2018 was dat nog ruim 50%. Inmiddels heeft nog slechts 10% van hen daarvoor één dag per week of zelfs minder beschikbaar. In 2018 bedroeg dat nog 29% van alle respondenten. Van de huidige respondenten heeft 28% een volledige werkweek ter beschikking voor de uitoefening van deze functie, wat substantieel hoger is dan de 20% in 2018. We constateren dat dit positieve ontwikkelingen zijn. In aanzienlijk meer situaties hebben FG's nu meer tijd voor hun werk. De functie wordt dus steeds serieuzer genomen door organisaties.



Afbeelding 13: Tijdbesteding FG 2022

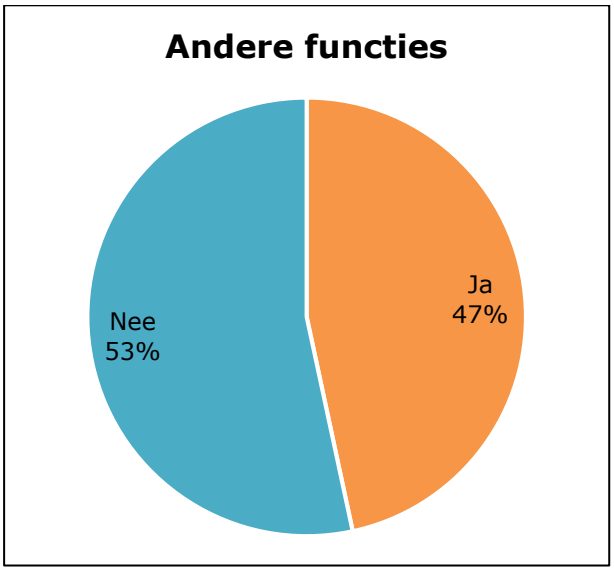


Afbeelding 14: Tijdbesteding FG 2018

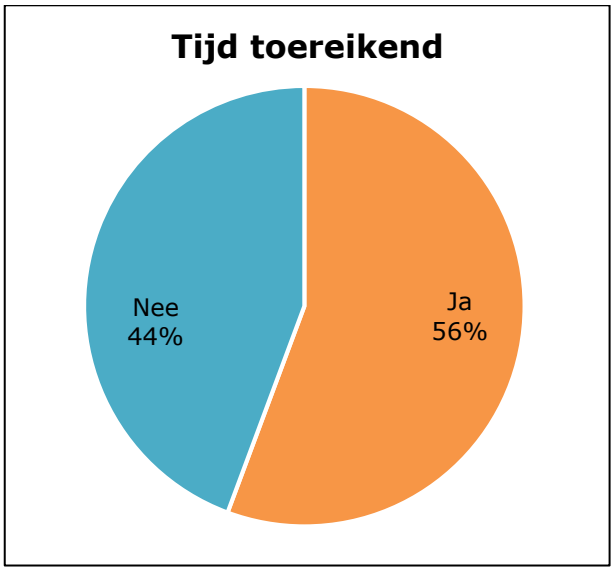
De nog steeds veel voorkomende deeltijdinvulling van het FG-schap kan te maken hebben met het aantal parttime functionarissen, maar bijna de helft van hen (in 2018: ruim 60%) combineert het FG-schap met één of meer andere functies (waaronder 6% die aangeeft ook CISO te zijn).

Andere vaker genoemde nevenfuncties liggen op het terrein van HRM, compliance, informatiebeveiliging en andere privacy-functies.

Het valt op dat het percentage parttimers behoorlijk is gedaald vergeleken met de enquêteresultaten in 2018 (van 61% naar 53%). Ook uit het lagere percentage deeltijd blijkt dat er meer wordt geïnvesteerd in de FG dan in 2018.



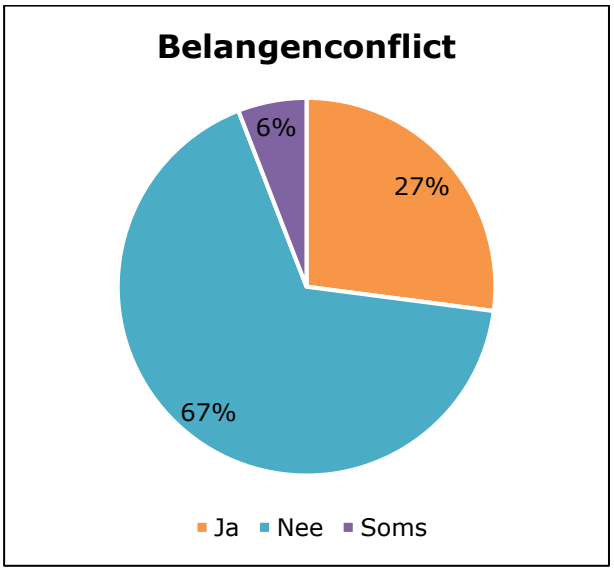
Afbeelding 15: Andere functies



Afbeelding 16: Tijd toereikend

Van alle respondenten geeft 44% desgevraagd aan dat de hoeveelheid beschikbare tijd voor deze functie ontoereikend is, dit was slechts 33% in 2018. Wat extra opvallend is, ondanks de grotere investeringen in de functie van FG, ervaren veel FG's een verslechtering t.a.v. de voor de functie beschikbaar gestelde tijd. Het lijkt waarschijnlijk dat vier jaar AVG heeft geresulteerd in een toegenomen focus op Gegevensbescherming met dito verplichtingen en daarmee ook meer werk. De vorige enquête viel immers ongeveer samen met de intrede van de AVG.

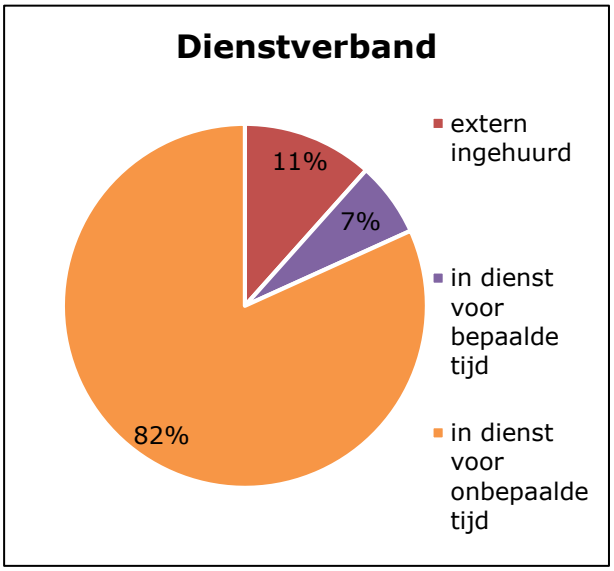
Dit laatste lijkt te worden bevestigd door het aantal respondenten dat inmiddels belangenconflicten zegt te ervaren of daarvoor bezorgd is. Dat is nu 33% en was in 2018 slechts 12%. Het aantal respondenten dat zich daar geen zorgen over maakt is gelukkig nog steeds 2/3 deel van de hele groep, maar dat is wel gedaald van 88%. Het merendeel van de respondenten geeft aan geen problemen te hebben met een functiecombinatie. Toch geeft 27% aan frictie te ervaren vanwege onvoldoende functiescheiding. En soms vanwege de overlap van informatiebeveiliging en privacy.



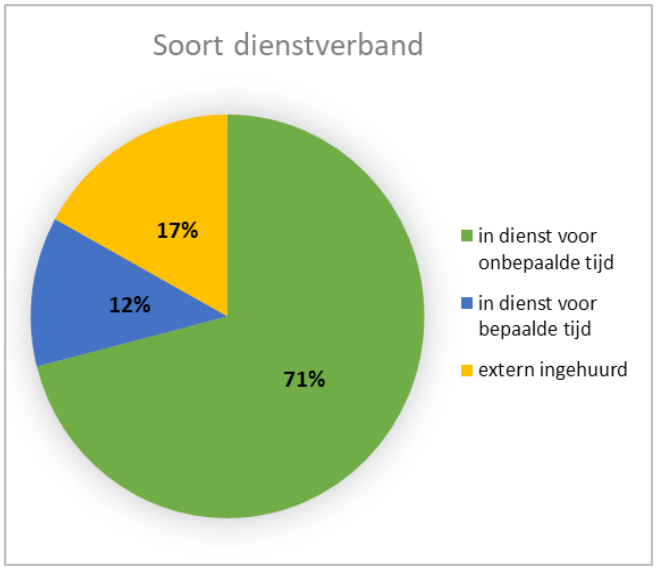
Afbeelding 17: Belangenconflict

3.2 Soort dienstverband

Begin 2022 bleek 88% van de FG's een dienstverband te hebben, waarvan het merendeel voor onbepaalde tijd. 12% van de FG's wordt extern ingehuurd. Dat laatste percentage is gedaald ten opzichte van 2018 (was 17%). Die verdeling kent geen duidelijke sectorspecifieke verschillen. Blijkbaar wordt een 'eigen' FG momenteel in de breedte van de publieke sector meer gewaardeerd dan voorheen. Anders gezegd, vier jaar na de intrede van de AVG lijkt de privacy-portefeuille meer structureel ingebed te zijn in organisaties. Het aantal medewerkers met een contract voor bepaalde tijd heeft de duur ervan zien toenemen, van 78% naar 88% voor een overeenkomst voor 1 jaar of langer. De duur van de inhuur neemt dus ook toe.



Afbeelding 18: Soort dienstverband 2022



Afbeelding 19: Soort dienstverband 2018

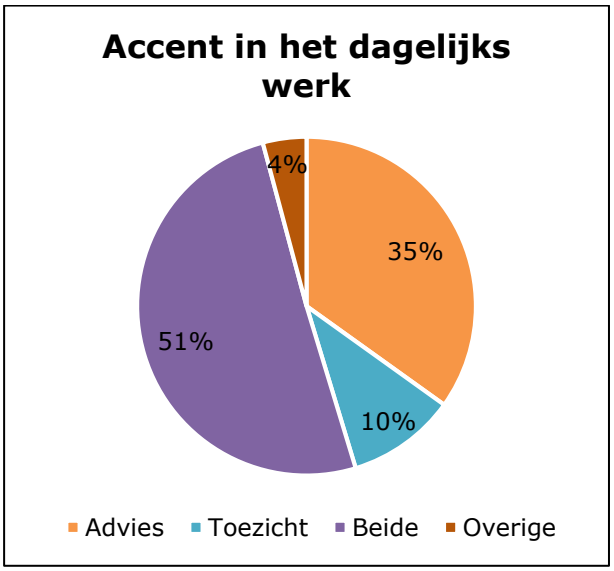
4 Taken en werkzaamheden

4.1 Accenten in het dagelijks werk

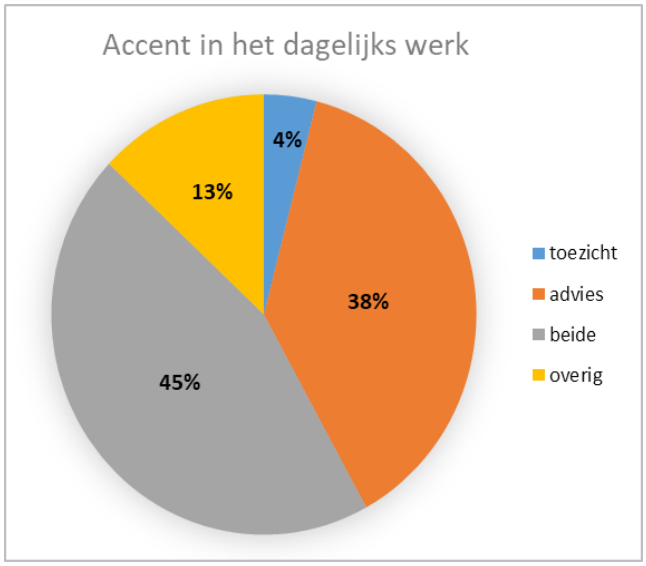
Veel FG's houden zich bezig met advies én toezicht. Inmiddels geeft ruim 10% van de FG's aan vooral toezichthoudend bezig te zijn. Dat is gestegen van 4% in 2018. Het aantal FG's dat aangeeft vooral adviserend actief te zijn is licht afgenomen (van 38% naar 35%). Het aandeel van de respondenten die zegt beide soorten taken te combineren is toegenomen van 45% tot 51%. De toename in toezichthoudende en gecombineerde taken lijkt te illustreren dat de in de AVG bedoelde toezichthoudende rol meer vorm begint te krijgen in de praktijk van de FG.

Dat wordt nog eens onderstreept door het feit dat deze groep respondenten voor bijna 25% bestaat uit niet-FG's, waarbij de nadruk op toezichthoudende taken lager verwacht zou worden. In het algemeen kan worden gesteld dat er meer aandacht wordt gegeven aan toezicht dan in 2018. Dat kan een indicatie zijn voor toegenomen volwassenheid van het vakgebied en de betrokken professionals, maar het kan eveneens te maken hebben met grotere nadruk op toezicht vanuit bestuurder en/of de Autoriteit Persoonsgegevens.

De 4% die 'overige accenten' aangeeft, vermeldt ook dat er nadruk wordt gelegd op de uitvoerende taken.



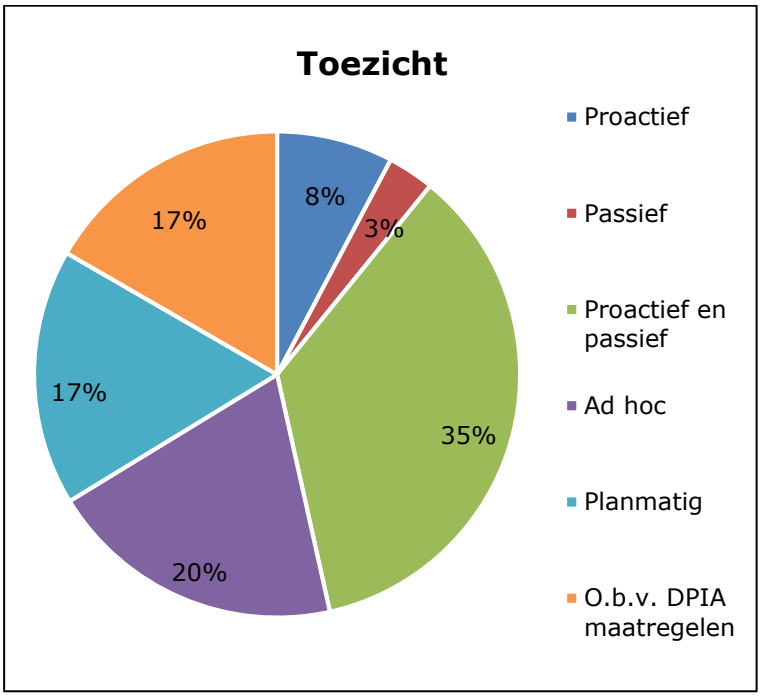
Afbeelding 20: Accent werk 2022



Afbeelding 21: Accent werk 2018

4.2 Hoe vindt toezicht plaats?

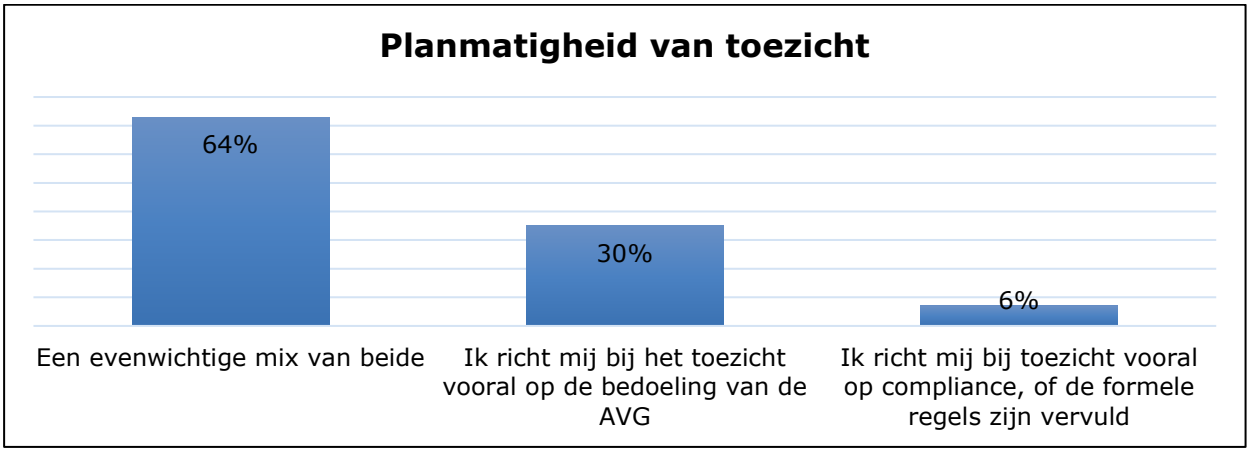
In vergelijking met 2018 lijkt het actieve toezicht iets te zijn toegenomen ten koste van het reactieve toezicht. Verder is het ad hoc aandeel van toezicht ingehaald door meer planmatig en vooral aanzienlijk meer DPIA-gebaseerd toezicht. Die laatste twee zijn, bij elkaar opgeteld, gestegen van 23% naar 34%, waarmee duidelijk kan worden gesteld dat de planmatigheid van toezicht op privacybescherming stevig is toegenomen. Ook dit is een indicatie van toenemende vak-volwassenheid.



Afbeelding 22: Toezicht 2022

4.3 Planmatigheid van toezicht

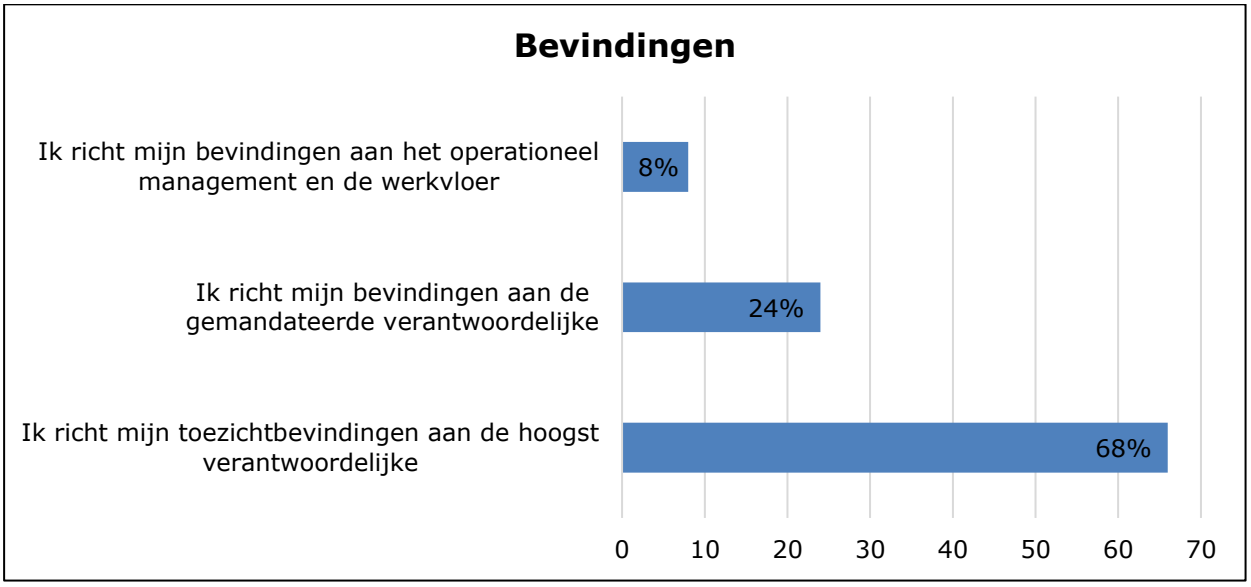
De meeste responderende FG's combineren de bedoeling van de AVG als formeel kader als insteek bij de inhoud van hun toezicht. Dat is nagenoeg dezelfde verdeling als in de vorige enquête werd vastgesteld.



Afbeelding 23: Planmatigheid toezicht 2022

4.4 Rapportage

De rapportagelijnen zijn de afgelopen jaren wel wat meer verschoven. Inmiddels richt 68% van de respondenten zich vooral op de hoogst verantwoordelijke, iets dat vier jaar geleden nog in 57% van de gevallen werd gedaan. Dat is vooral een verschuiving ten koste van de aandacht in de richting van de werkvloer (van 16% naar 8%).

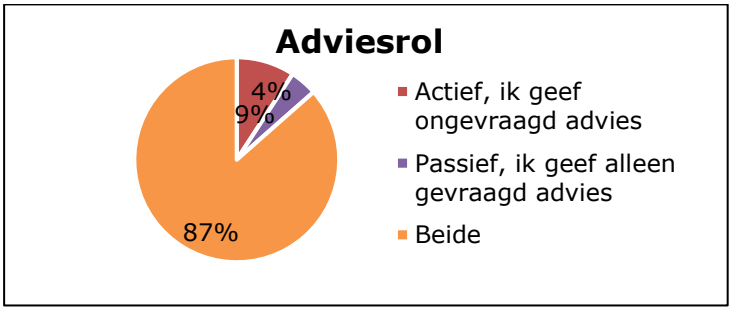


Afbeelding 24: Bevindingen 2022

4.5 Invulling adviesrol

De invulling van de adviesrol is in vier jaar tijd ook duidelijk verschoven. Toen gaf nog 23% van de respondenten vooral ongevraagd advies in algemene zin, inmiddels is dat nog maar 9%.

Daar staat tegenover dat het aandeel van de privacy-eindverantwoordelijken dat gevraagd én ongevraagd advies geeft is gestegen van 74% naar 87%. Er is duidelijk oog voor het belang van beide soorten advies. Ook dit duidt op grotere vak-volwassenheid van de FG's. Uiteindelijk is de groep respondenten die alleen reactief advies geeft de afgelopen vier jaar niet echt veranderd qua omvang (van 3% naar 4%).

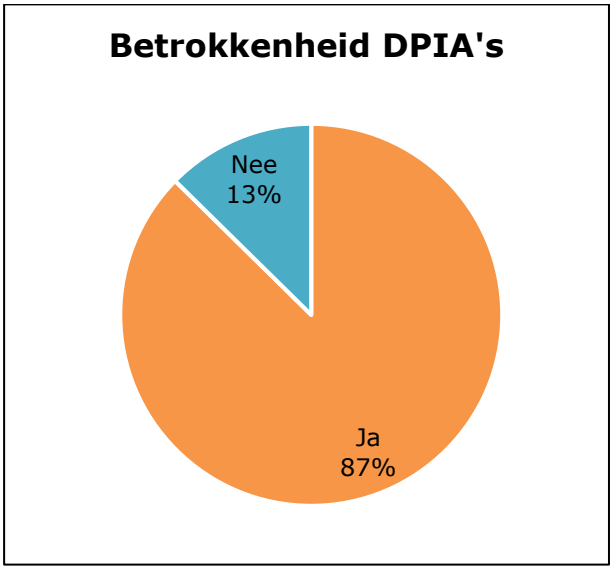


Afbeelding 25: Adviesrol 2022

5 Betrokkenheid bij de uitvoering

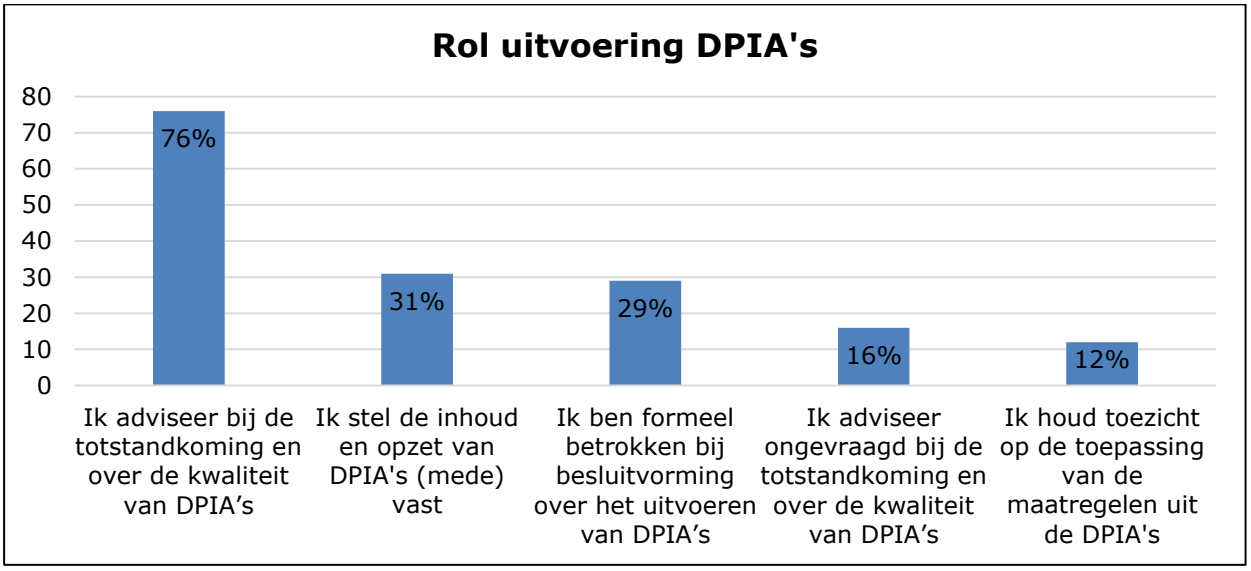
5.1 Bij DPIA's

Inmiddels is 87% van de FG's betrokken bij DPIA's, een kleine stijging ten opzichte van de 83% in de vorige enquête. Dat sluit aan bij het eerder vastgestelde meer uitvoerende karakter van FG's, kijkend naar hun onderliggende opleidingen.

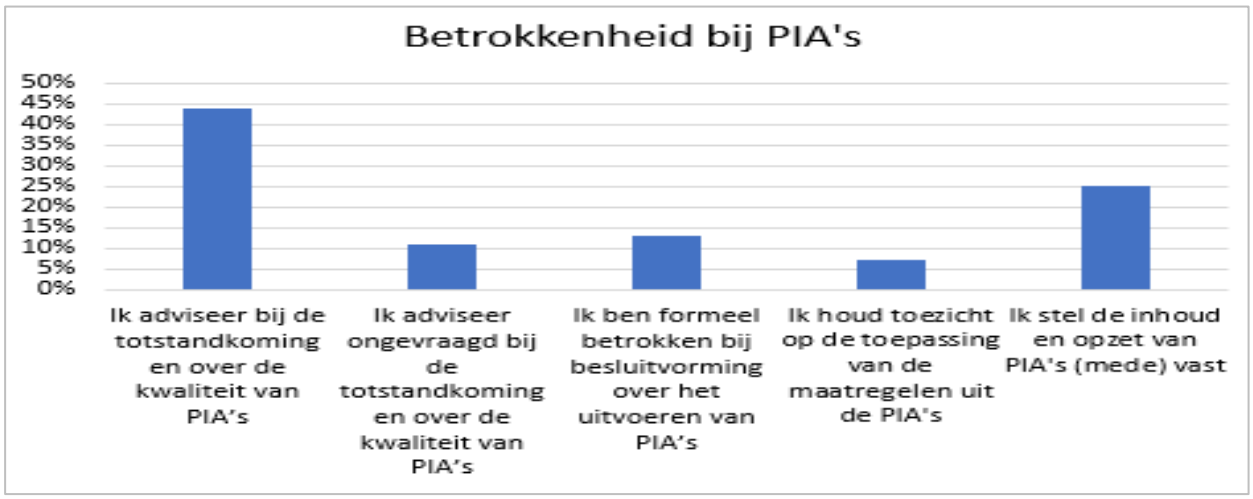


Afbeelding 26: Betrokkenheid 2022

De rol van de FG bij DPIA's is meer adviserend geworden. Zowel gevraagd als ongevraagd advies dat de FG's in deze context geven zijn met een aantal procentpunten toegenomen. Ook is de FG meer betrokken bij de formele besluitvorming omtrent de uitvoering van DPIA's dan voorheen: van 13% naar 18%. De betrokkenheid bij inhoud en opzet is daarentegen stevig gedaald van 25% naar 10%.

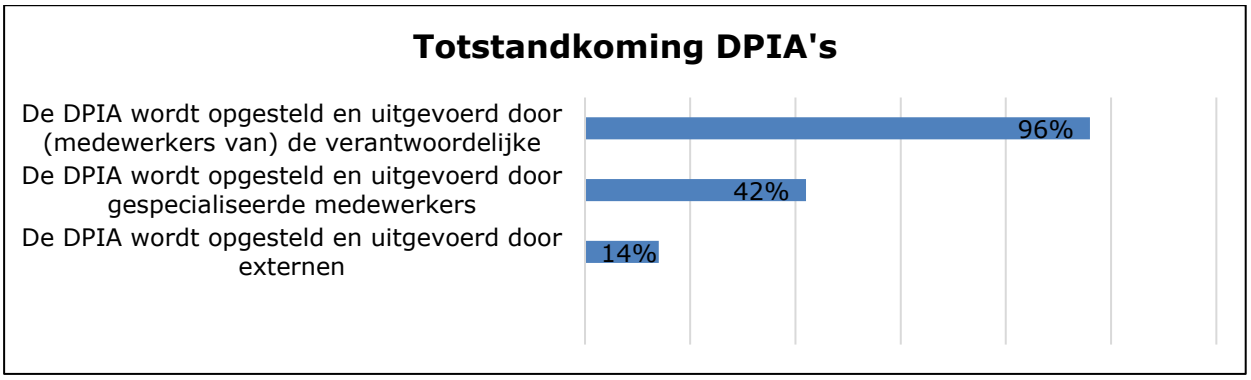


Afbeelding 27: Uitvoering DPIA's 2022

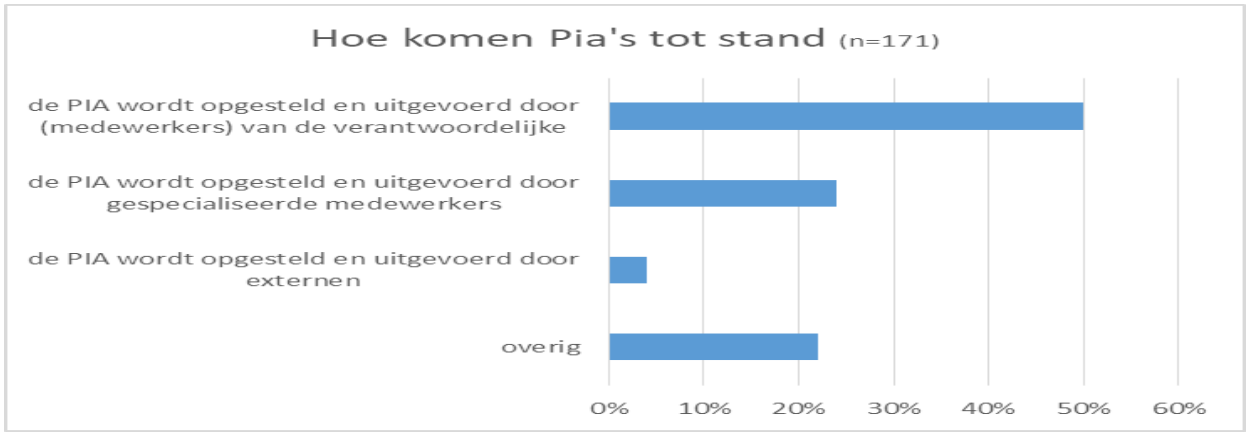


Afbeelding 28: Uitvoering DPIA 2018

Het initiatief voor een DPIA ligt in de meeste gevallen bij de FG, die toeziet op de uitvoering van de DPIA door de Privacy Officer (uitvoerend verantwoordelijke). Afhankelijk van de omvang van de DPIA wordt deze wordt deze door en/of met behulp van externe capaciteit uitgevoerd. Het aantal DPIA's dat door medewerkers uit het team van de FG wordt uitgevoerd is gestegen van 50% naar 63%.



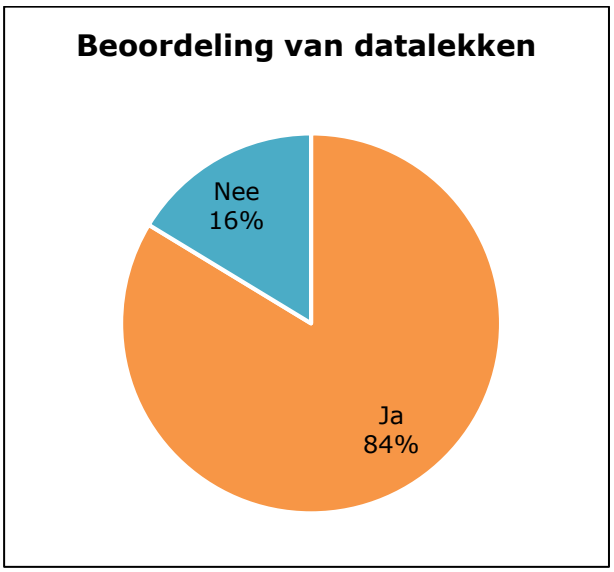
Afbeelding 29: Totstandkoming DPIA's 2022



Afbeelding 30: Totstandkoming DPIA's 2018

5.2 Datalekken

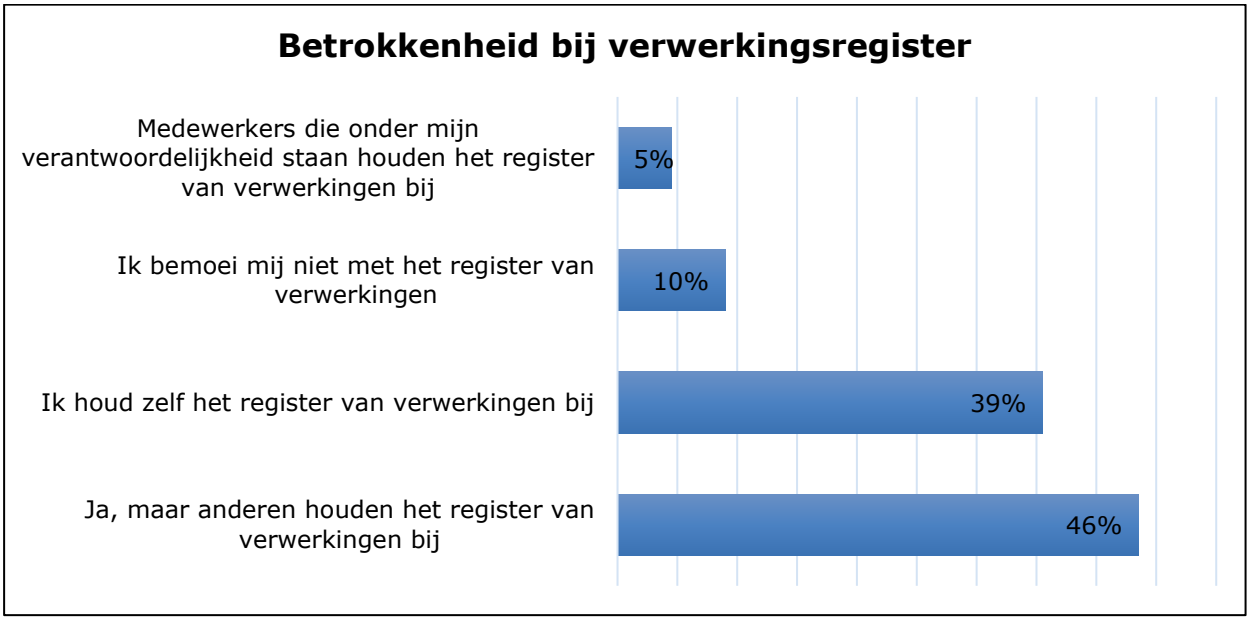
Het aandeel van de FG's dat zich persoonlijk bezig houdt met de beoordeling en afwikkeling van datalekken is nagenoeg gelijk gebleven (83% in 2018 vs. 84% 2022).



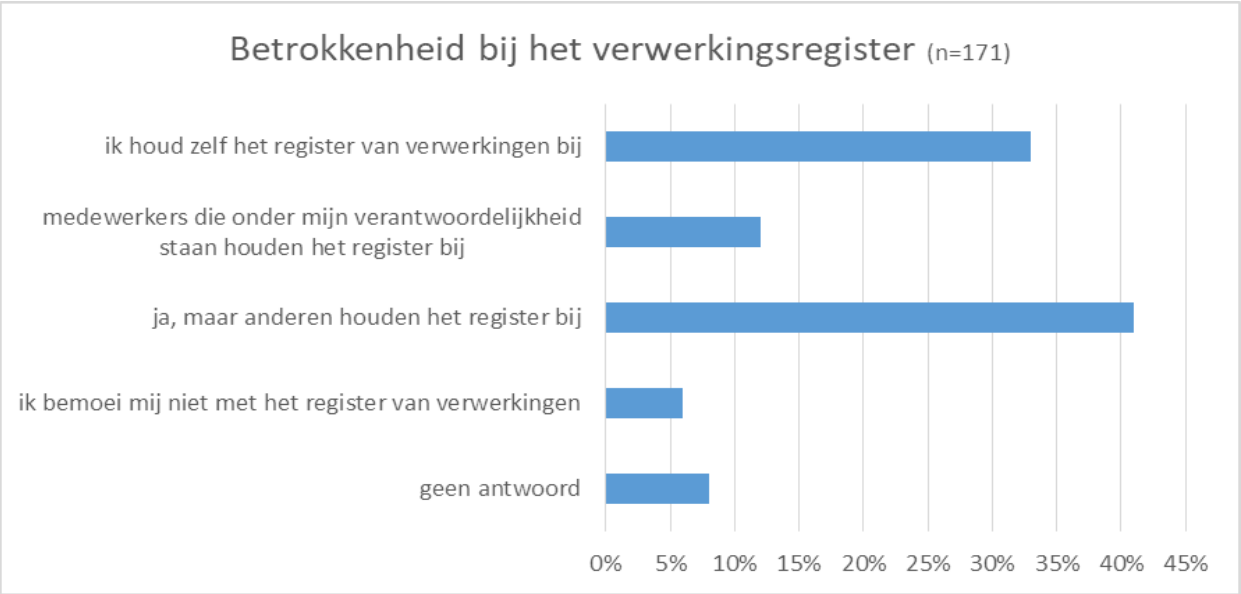
Afbeelding 31: Datalekken 2022

5.3 Verwerkingsregister

De betrokkenheid van de FG bij het verwerkingsregister is enigszins toegenomen. Onder de FG's die het register zelf bijhouden, is er een stijging van 36% naar 39%. Daarnaast bemoeit een kleine groep FG's zich niet met het verwerkingsregister, te weten van 7% naar 10%.

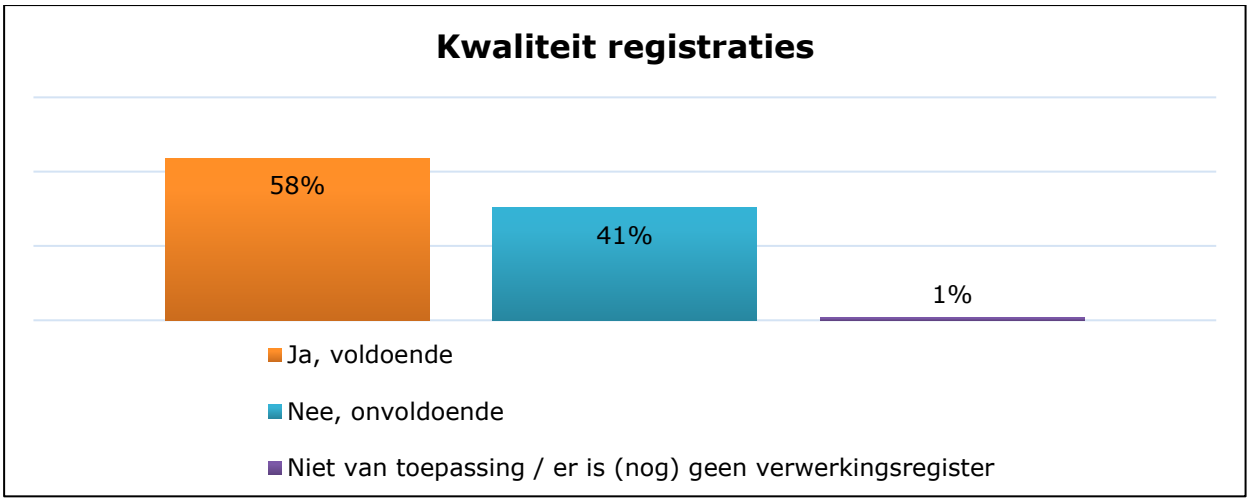


Afbeelding 32: Verwerkingsregister 2022



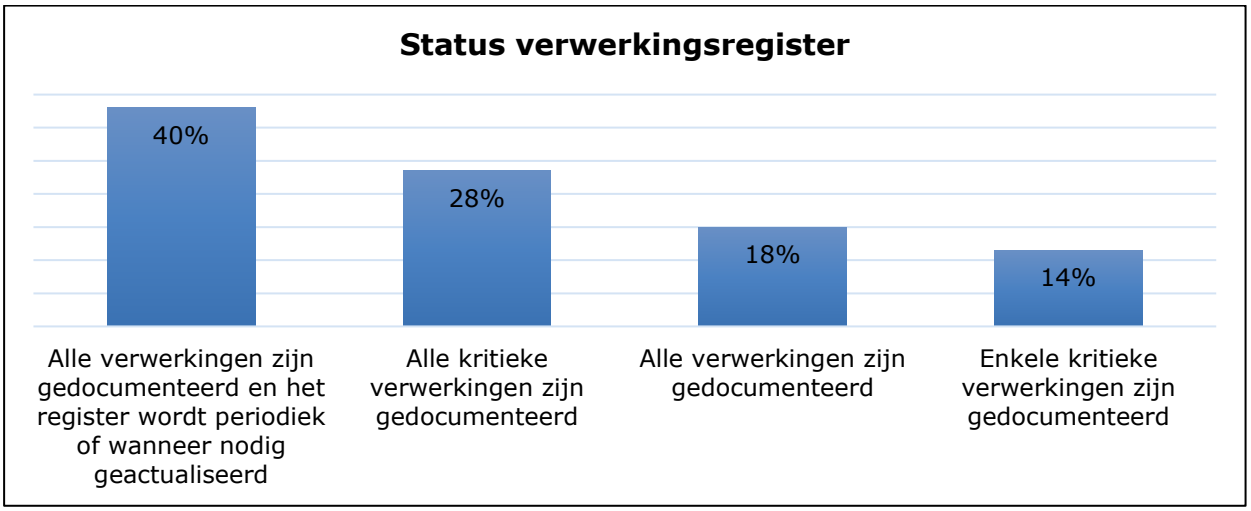
Afbeelding 33: Verwerkingsregister 2018

Het deel van de respondenten dat aangeeft (nog) niet tevreden te zijn met de kwaliteit van het verwerkingsregister is de afgelopen vier jaar toegenomen, van 34% in 2018 naar 41% in 2022. Wel is het aantal respondenten zonder verwerkingsregisters gedaald van 8% naar 1%. Dat laatste is uiteraard een positieve ontwikkeling, maar het eerste niet. Hier lijkt de groei naar meer vak-volwassenheid achter te blijven, tenzij men de kwaliteitseisen naar boven heeft bijgesteld; daarnaar is in het kader van deze enquête echter geen onderzoek gedaan.



Afbeelding 34: Kwaliteit registraties 2022

Kijkend naar de waardering voor de status van hun eigen verwerkingsregister, dan blijkt het documenteren en actualiseren van het register te zijn gedaald van 44 naar 40%, evenals het documenteren van alle kritieke verwerkingen (31 → 28%). Maar het percentage van de registers waarin alle verwerkingen zijn geregistreerd is gestegen van 10 naar 18%. Toch lijken de meest organisaties, kijkend naar alle cijfers, ook nu nog ver verwijderd van een dekkende registratie van alle verwerkingen, zelfs van alle kritieke verwerkingen.

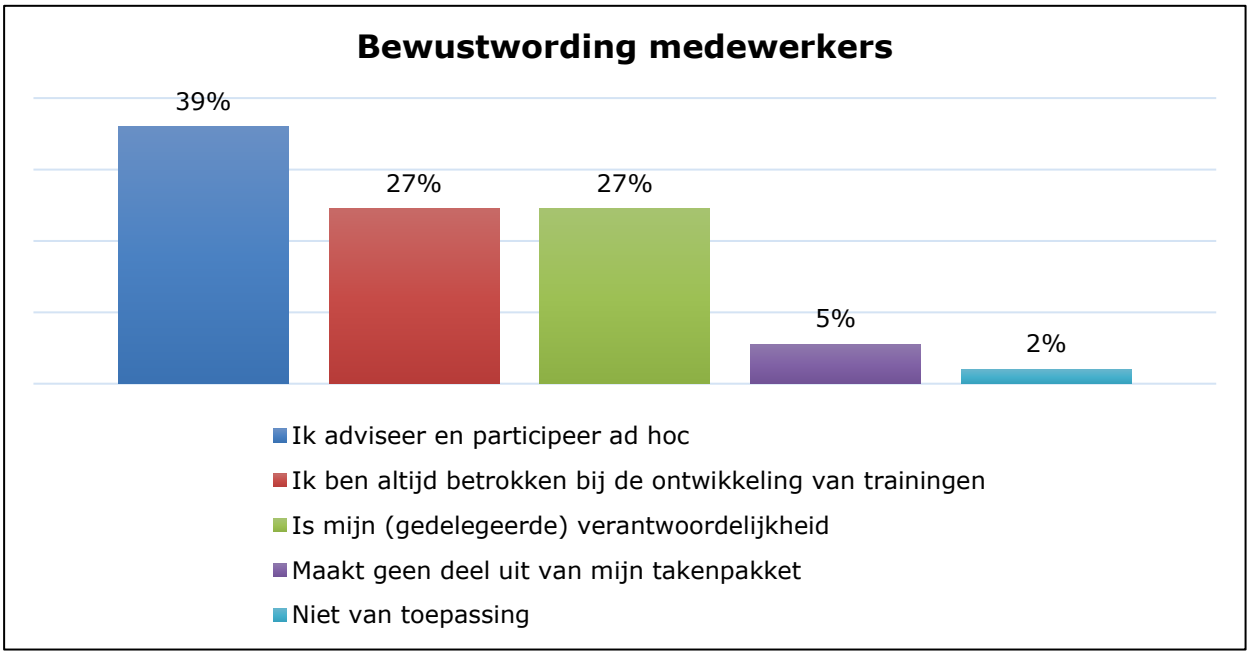


Afbeelding 35: Status verwerkingsregister 2022

5.4 Bewustwording

De meeste FG's zijn betrokken bij de ontwikkeling van de bewustwording bij de medewerkers. Een opvallend verschil met de enquête 2018 is de mate waarin men het ook als (gedelegeerde) verantwoordelijkheid ervaart: nu 27%, destijds 37%. Betrokkenheid bij ontwikkeling van trainingen laat het tegenovergestelde zien: nu 27%, destijds 17%.

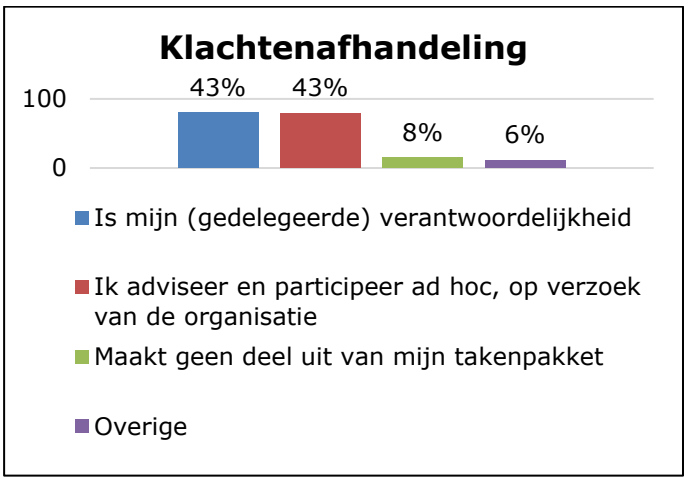
Na vier jaar AVG lijkt de betrokkenheid van de FG zich op dit punt uit te kristalliseren naar de rol van adviseur van de lijn- en/of HR-verantwoordelijke.



Afbeelding 36: Bewustwording medewerkers 2022

5.5 Klachtenafhandeling

Voor klachtenafhandeling is de FG in de meeste gevallen het aanspreekpunt voor de betrokkenen en adviseert waar nodig. De organisatie (o.a. HRM) handelt alle klachten en verzoekschriften af.



Afbeelding 37: Klachtenafhandeling 2022

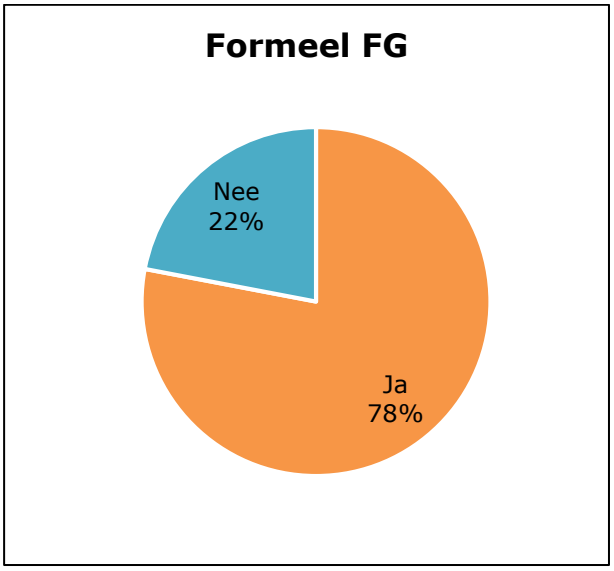
Ten opzichte van 2018 is er een verschuiving zichtbaar in de mate waarin de FG klachtenafhandeling als eigen verantwoordelijkheid ervaart: nu 43%, destijds 38%. Het adviseren/participeren laat het omgekeerde beeld zien: nu 43%, destijds 49%. Voor klachtenafhandeling lijkt een lichte verschuiving in de rol van de FG plaats te vinden van adviseur naar verantwoordelijke.

6 Positie van de FG in de organisatie

6.1 Verplichting en status

Van alle respondenten blijkt 78% de formele Functionaris Gegevensbescherming te zijn. De resterende 22% bekleedt die positie niet formeel, maar is wel eindverantwoordelijk voor Gegevensbescherming. Deze situatie komt vooral voor bij uitvoeringsinstanties die functioneren onder een ministerie. Daarbij heeft meestal alleen het ministerie zelf een formele FG aangesteld.

Overigens geeft 92% van de respondenten aan te werken bij een organisatie waar de aanstelling van een FG verplicht is. Het minimale verschil van deze gegevens vergeleken met de vorige enquête is te verklaren door een bredere verdeling van de respondenten over soorten organisaties en sectoren dit jaar.

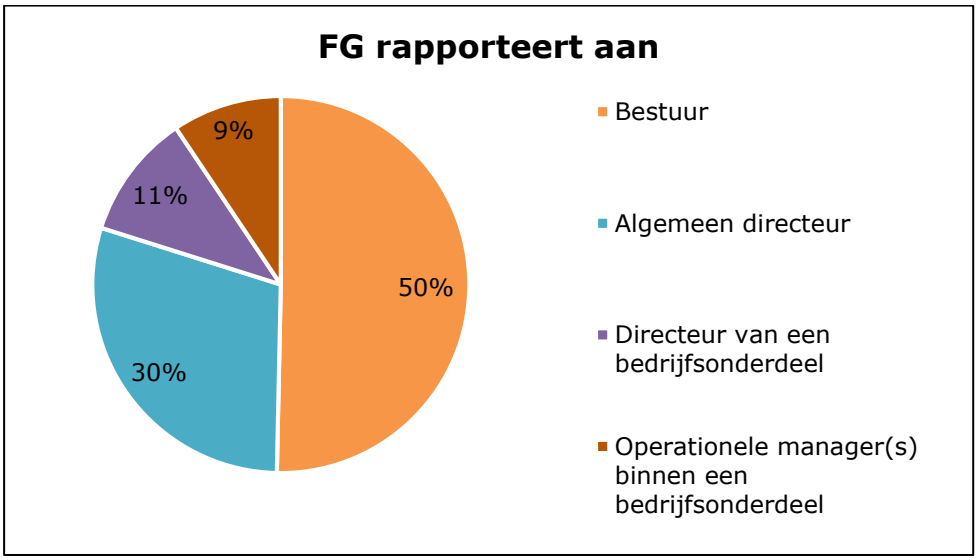


Afbeelding 38: Formeel FG 2022

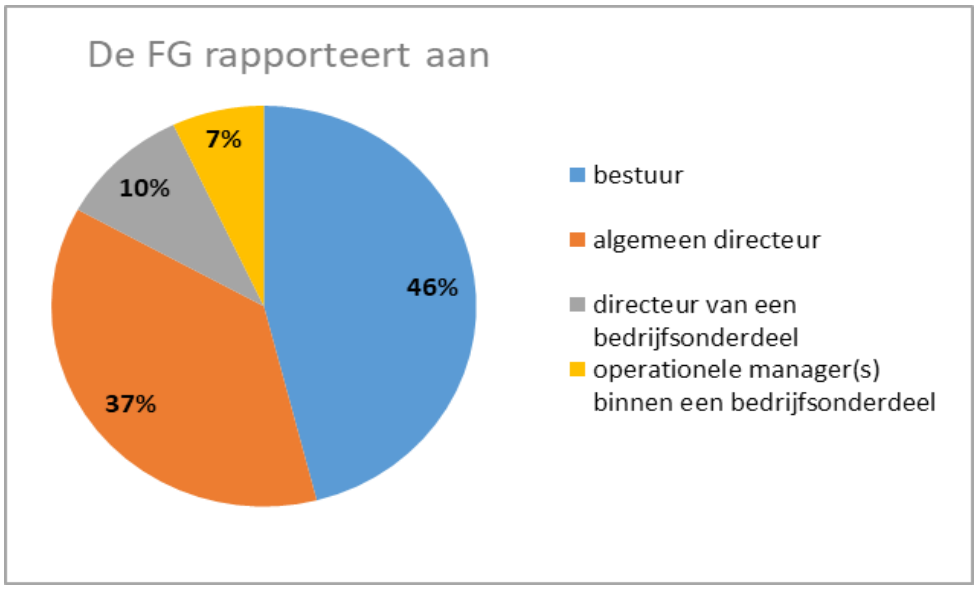
6.2 Rapportage en positionering

In de rapportagelijnen hebben zich ten opzichte van 2018 geen relevante verschuivingen voorgedaan. 80% van de FG's geven aan op topniveau te rapporteren (bestuur en algemeen directeur); 20% op of binnen divisieniveau. In 2018 was dit 83% respectievelijk 17%. Dat is (nog) geen zorgwekkende daling (83% → 80%), maar wel iets om goed in de gaten te houden de komende jaren.

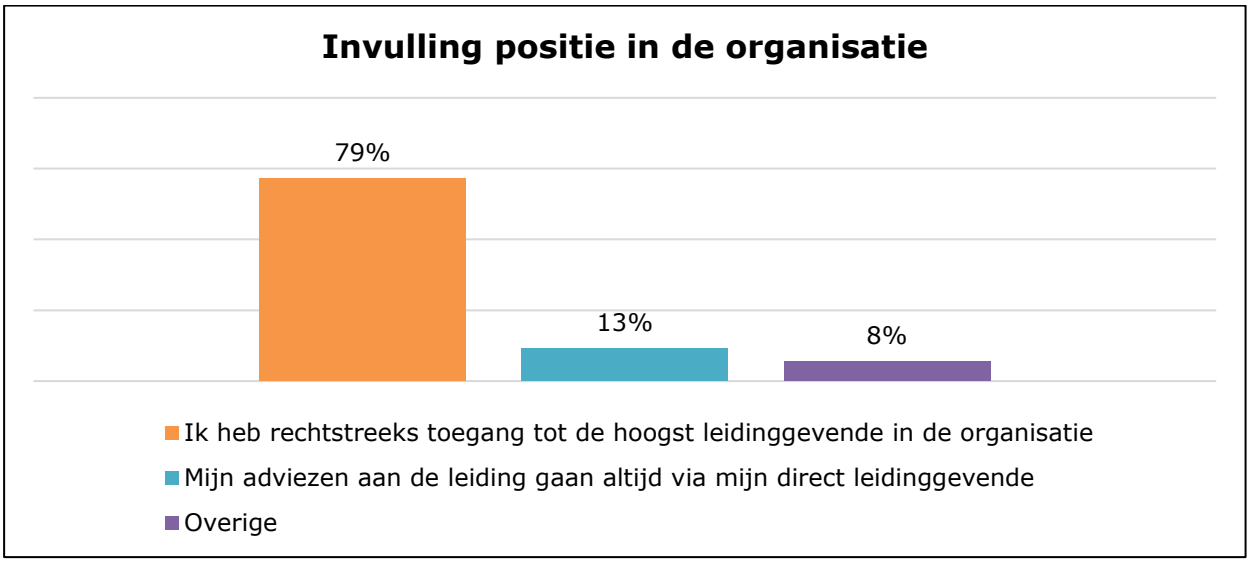
Het beeld van de rapportagelijnen is volledig congruent aan wat de FG's ervaren van de toegankelijkheid van de top voor FG-adviezen, zoals uit onderstaande grafieken blijkt. Bij elkaar schetst dit een positief beeld over de verankering van de FG in veel organisaties.



Afbeelding 39: Rapportage 2022



Afbeelding 40: Rapportage 2018



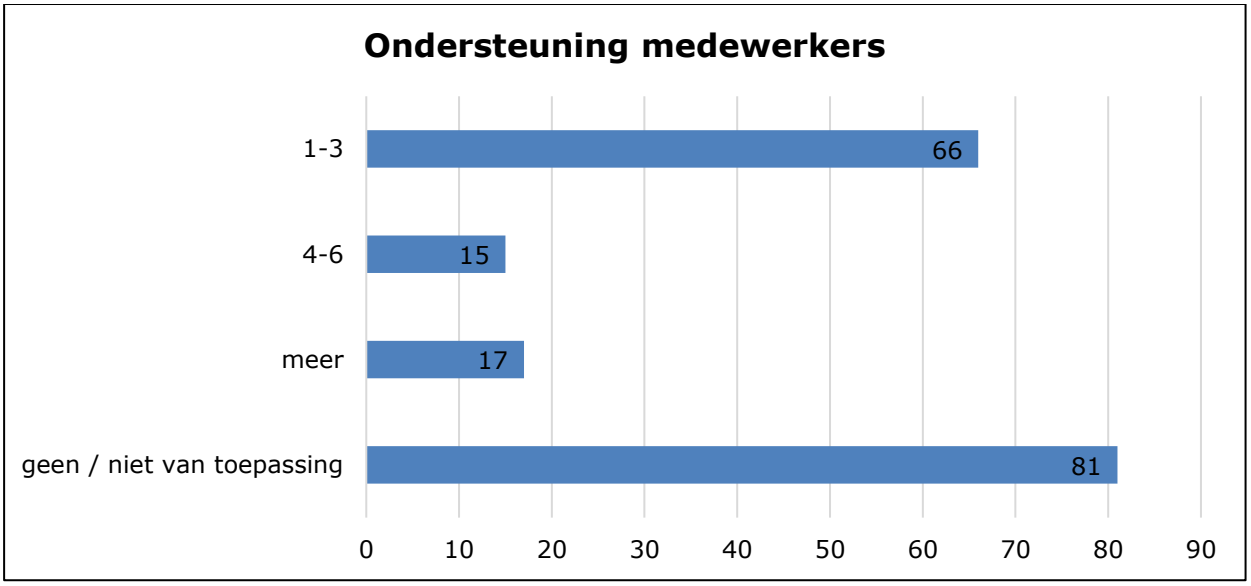
Afbeelding 41: Invulling positie 2022

De positie van de FG binnen de eigen organisaties is, in vergelijking tot 2018, nauwelijks gewijzigd. De directe toegang tot directie/bestuur is weliswaar gedaald van 83% tot 79%, maar heel opvallend lijkt dat niet.

6.3 Ter beschikking staande middelen (medewerkers, budget)

6.3.1 *Medewerkers*

45% van de respondenten geeft aan geen eigen medewerkers aan te sturen. Dit is een aanzienlijk hoger percentage dan in 2018 (29%). Van degenen mét medewerkers, zijn de teams gemiddeld kleiner dan in 2018. Het lijkt erop dat de meer uitvoerende privacy-taken (en de bijbehorende mensen) zijn verhuisd van de staf naar de lijn.

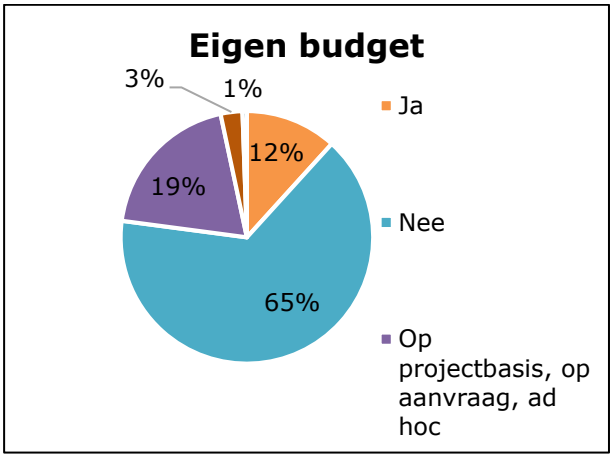


Afbeelding 42: Ondersteuning 2022

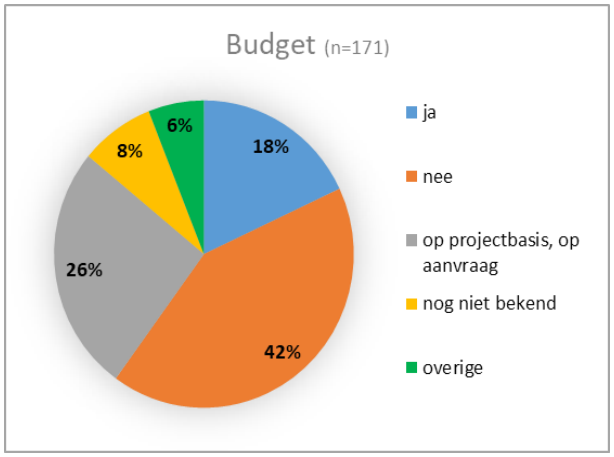
6.3.2 *Budget*

65% geeft aan geen eigen budget te hebben (in 2018 was dit 42%). 32% heeft structureel of projectbudget (in 2018 was dit 44%). Slechts 20 respondenten gaven de omvang van hun budget aan. 15 keer is dit lager dan €50.000. Vijf keer tussen €50.000 en €100.000. Eén uitschieter ligt hoger dan een miljoen.

De vast toebedeelde budgetten van de FG zijn ten opzichte van 2018 duidelijk schaarser. Waar ze er wel zijn, lijken ze gemiddeld ook iets lager te liggen. Dit beeld is congruent aan de afname van het direct voor de FG beschikbare personeel. Het lijkt erop dat de rol van de FG zich ontwikkelt in de richting van een betrekkelijk zelfstandige regiefunctie. Meer dan vier jaar geleden het geval was, is hij/zij nu aangewezen op functionarissen in de lijnorganisatie, die hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen. Deze voorzichtige conclusie vindt enige bevestiging in eerdere constateringen dat er meer nadruk komt op toezicht en functionele verantwoordelijkheid en iets minder op operationele betrokkenheid van de FG.



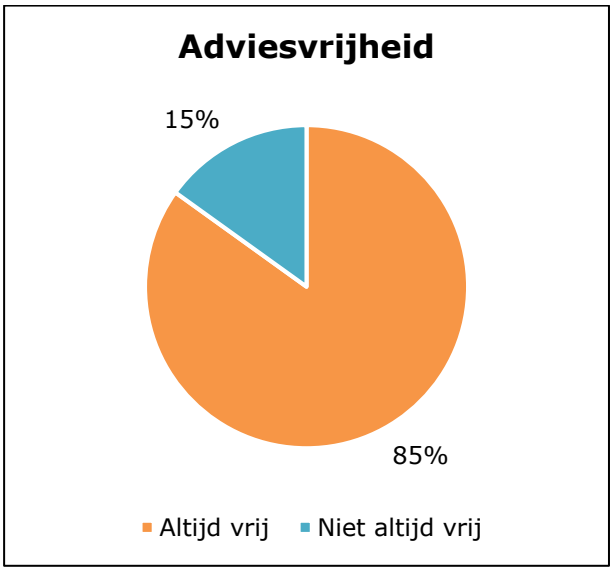
Afbeelding 43: Eigen budget 2022



Afbeelding 45: Eigen budget 2018

6.4 Onafhankelijkheid van handelen

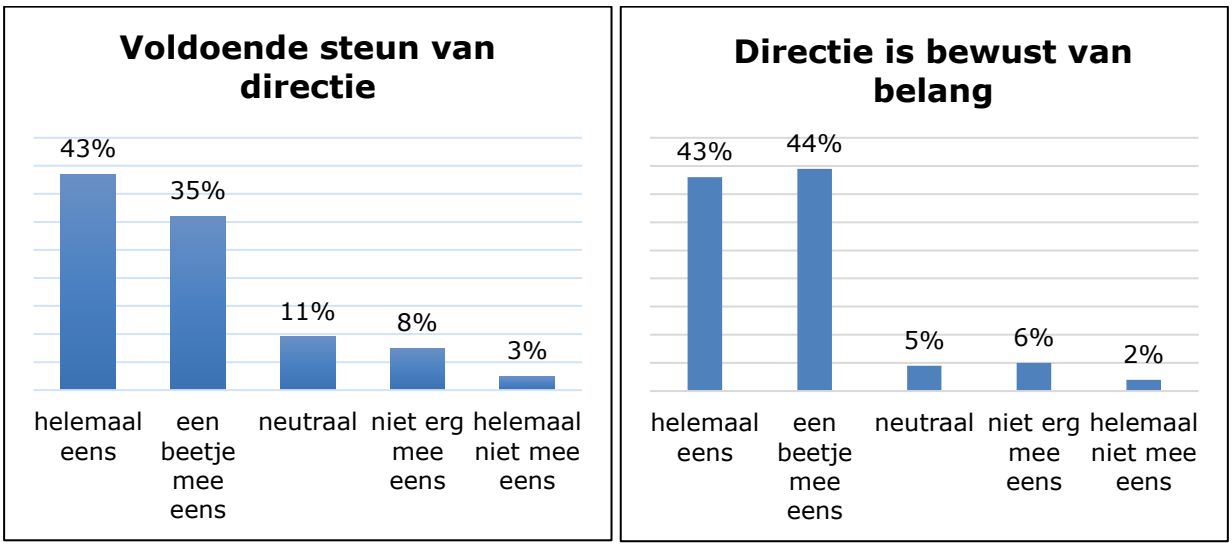
85% van de respondenten geeft aan zich vrij te voelen ook impopulaire adviezen te verstrekken. Van het deel dat zich niet altijd vrij voelt (27 respondenten) ervaren 13 mensen het als een flinke aanslag op het functioneren als privacy-verantwoordelijke; 13 zien het als normale spanning die inherent is aan de functie. In één situatie beïnvloedt het de directe relatie met de bestuurder. Ten opzichte van 2018 zijn geen relevante veranderingen te zien.



Afbeelding 46: Adviesvrijheid 2022

6.5 Steun van bestuur/ directie

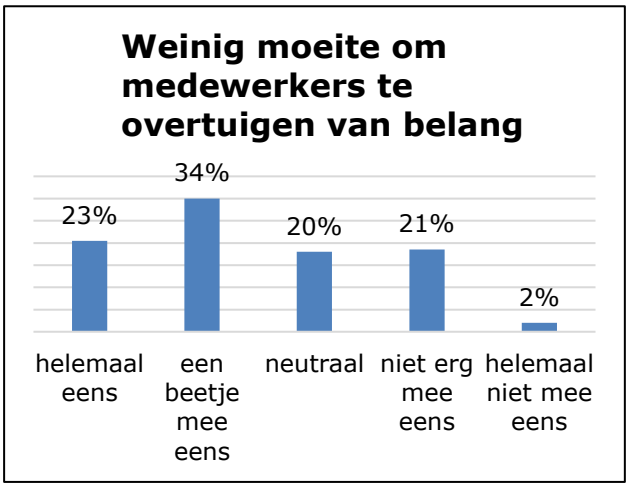
Minder dan de helft van de FG's (43%) meldt met overtuiging dat hun directies zich bewust zijn van het belang van het op orde hebben van privacy in de organisatie. Dat gaat hand in hand met de ervaren steun van de top (43%). Opvallend is dat deze cijfers bij de enquête in 2018 relevant hoger lagen: respectievelijk 57% en 53%. De scores op 'een beetje mee eens' liggen wel hoger. Op zijn minst kunnen we stellen dat bij FG's de twijfel is toegenomen omtrent de steun van het management en het door hen gepercipieerde belang dat management hecht aan privacy-op-orde.



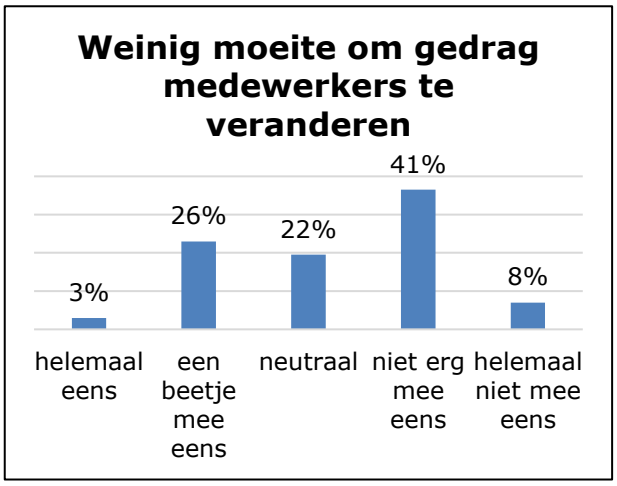
Afbeelding 47: Steun en bewust belang 2022

In hoeverre dit ook objectief het geval is, valt te betwijfelen. Een en ander kan te maken hebben met het normaliseren van de omgang met de AVG in organisaties en het dus *business-as-usual* is geworden.

6.6 Bewustzijn en gedrag bij medewerkers



Afbeelding 48: Overtuigen 2022



Afbeelding 49: Veranderen 2022

Uit deze grafieken blijkt de moeite die FG's hebben om medewerkers te overtuigen van het belang van privacy. Nog moeilijker is de gedragsverandering. Vergelijking met de vorige enquête laat zien dat FG's bovendien aanzienlijk pessimistischer zijn geworden over deze items. Op de stelling 'weinig moeite te hebben met overtuigen', scoort nu 57% op eens of een beetje eens. In 2018 was dat nog 73%.

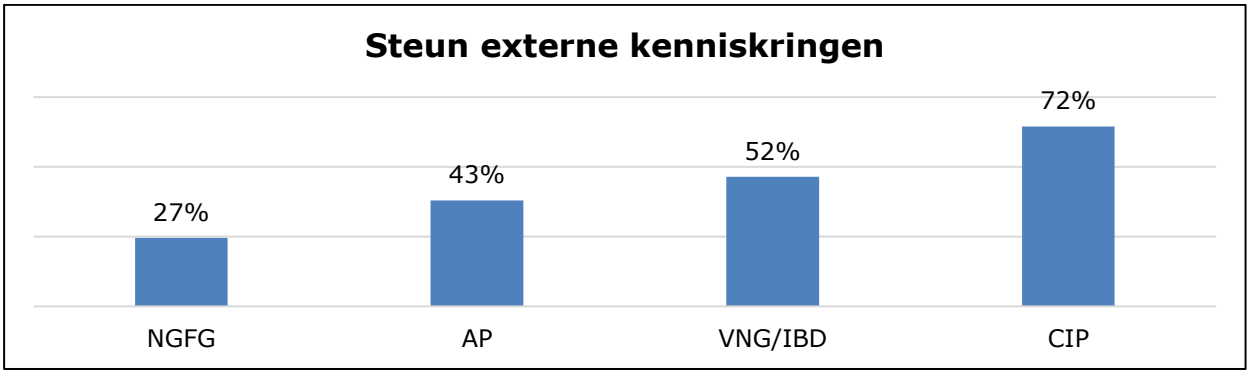
Op de stelling weinig moeite te hebben het gedrag te veranderen, scoort nu 29% op eens of een beetje eens. In 2018 was dat nog 38%. Deze cijfers zijn in de verschillende sectoren waarbinnen de respondenten werkzaam zijn, waaronder de zorgsector, niet substantieel afwijkend.

7 Steun van externe kringen

Onderstaand diagram geeft aan hoeveel steun de respondenten ervaren van de uitgevraagde kenniskringen. Dit betreft het totaalbeeld over alle respondenten. Vergeleken met 2018 is een zelfde patroon zichtbaar in de cijfers, waarbij de accenten wel wat zijn veranderd.

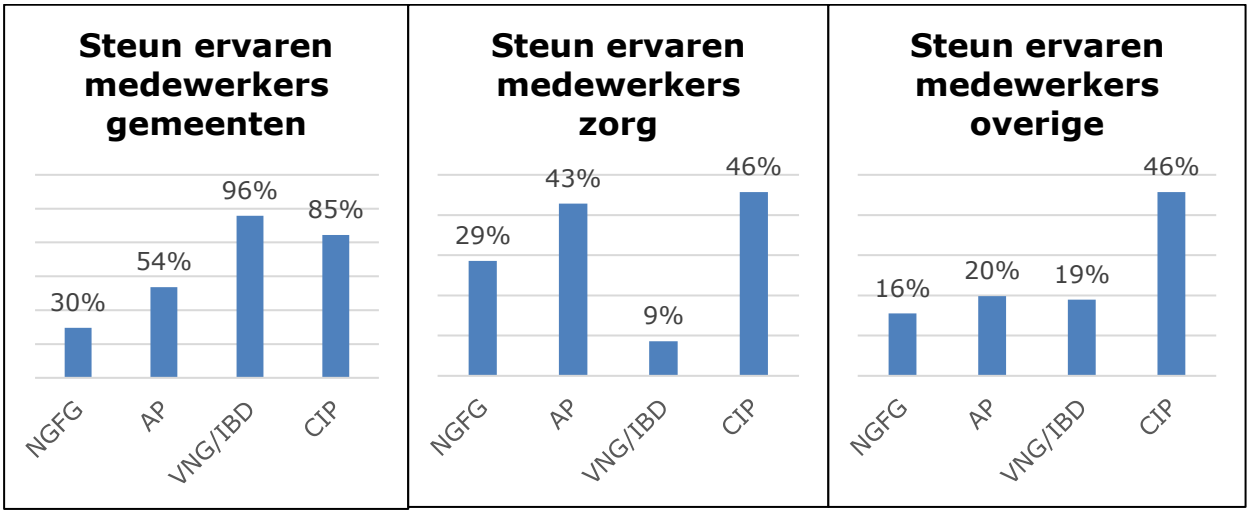
Opvallend hierbij is dat de ondersteuning die vanuit het Nederlands Genootschap voor FG's (NGFG) wordt beleefd de afgelopen vier jaar relevant in waardering is gedaald (42% → 27%), terwijl de beleefde steun vanuit CIP is toegenomen (53% → 72%). Van alle respondenten in 2022 weet 52% de combinatie VNG/IBD voor support op privacy-gebied te vinden. Dat is vergelijkbaar met de resultaten voor de IBD in 2018, maar toen werd daarnaast VNG-Realisatie apart gemeten, die aanvullend 32% scoorde. De AP staat voor het eerst in deze lijst en wordt door 43% van de respondenten gevonden voor ondersteuning.

Daarnaast werden organisaties als iAPP, NvZ, ISACA, eigen samenwerkingsverbanden en tal van anderen incidenteel genoemd.



Afbeelding 50: Steun externe kringen 2022

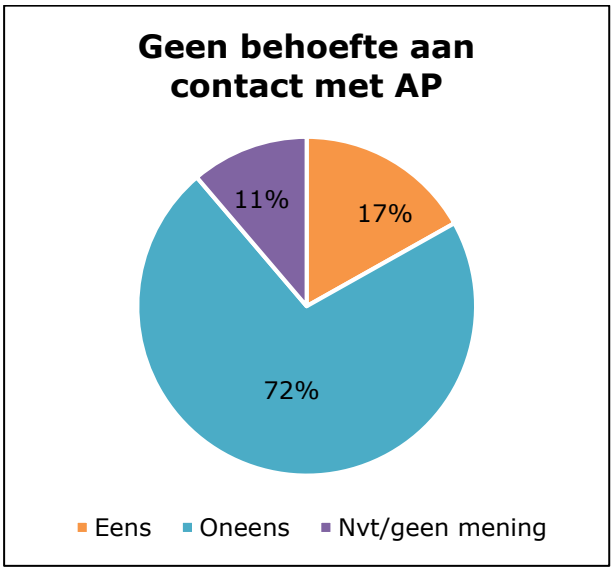
Aangezien 38% van de respondenten werkzaam is bij gemeenten en 18% in de zorgsector, laten we hieronder voor de onderlinge verschillen ook de grafieken zien voor gemeenten, zorg en alle overige soorten organisaties.



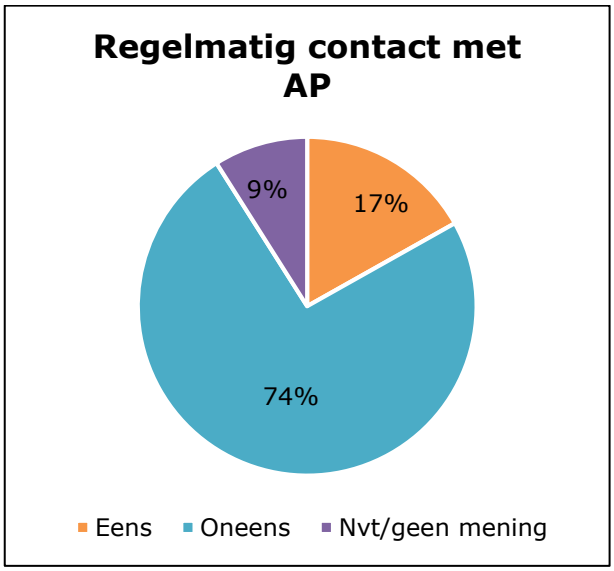
Afbeelding 51: Steun per sector 2022

NB De groep gemeentelijke respondenten vormt nu 38% van de populatie, tegenover 60% in 2018; vanuit de zorgsector is het aandeel respondenten nu 18% van het totaal, tegenover een verwaarloosbaar percentage in 2018. Door deze populatieverschillen is een scherpe vergelijking tussen de beide peilmomenten niet goed mogelijk bij deze vraag. Doordat de Vereniging van Nederlands Gemeenten (VNG)/IBD een speciale focus op de Gemeentesector heeft, speelt de verdeling van de populatie over sectoren hier een grote rol. Wel zijn enkele algemene trends zichtbaar.

8 Relatie met de Autoriteit Persoonsgegevens

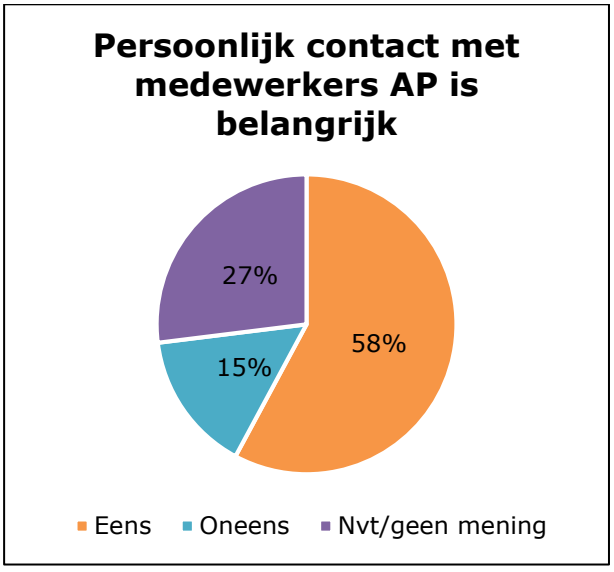


Afbeelding 52: Geen behoefte contact AP 2022

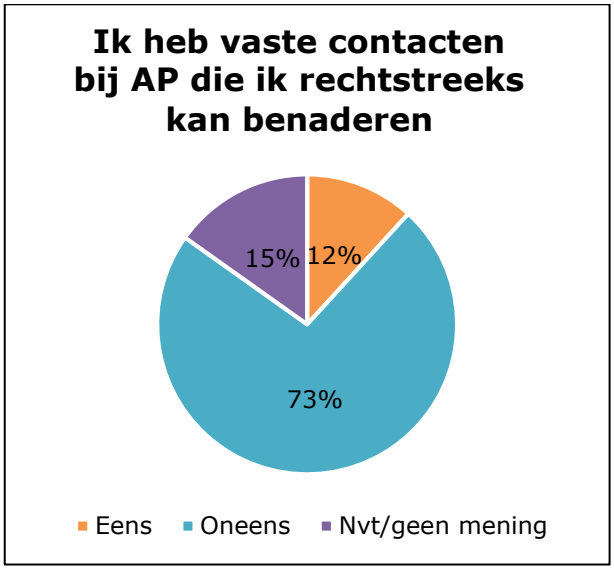


Afbeelding 53: Behoefte contact AP 2022

Uit bovenstaande twee figuren blijkt dat een grote meerderheid behoefte heeft aan contact met de AP, maar het niet heeft. De behoefte aan contact ligt op ongeveer hetzelfde niveau als in 2018. Het contact met de AP laat nu een iets lager cijfer zien: 17% waarin 2018 21% werd gemeten. Ook uit de nadere vragen over persoonlijke contact, zoals hieronder weergegeven, blijkt de behoefte aan contact met de AP. De meeste respondenten geven daarbij aan geen contactpersonen te hebben.



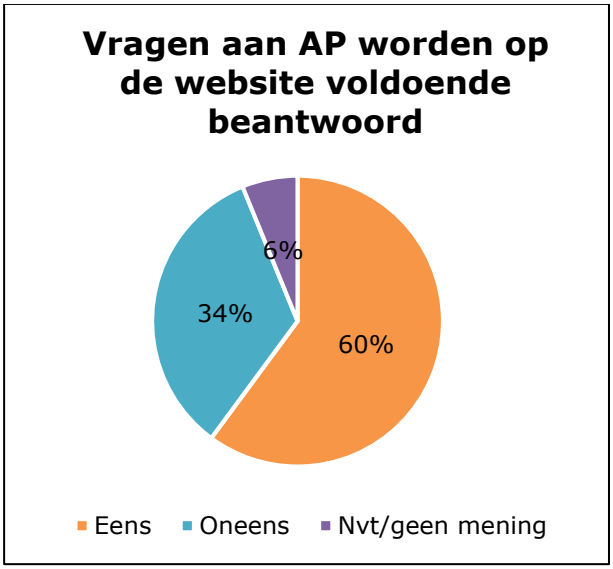
Afbeelding 54: Persoonlijk contact AP 2022



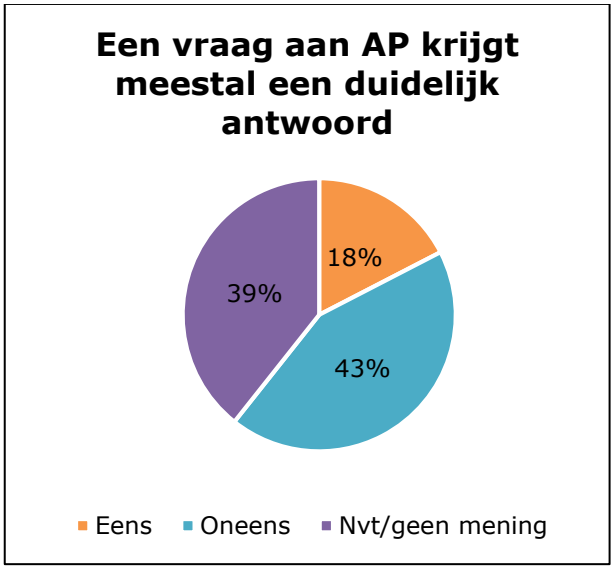
Afbeelding 55: Vaste contacten AP 2022

Onderstaande figuren geven een beeld van de effectiviteit van de site en van de beantwoording van vragen in contacten met de AP. De mate waarin vragen voldoende worden beantwoord ligt op 60%. Dit is een relevante verbetering ten opzichte van 2018, toen dit percentage op 38% lag. Ook de oneens-

score ligt nu aanmerkelijk lager. De tevredenheid met de beantwoording bij directe vragen aan de AP scoort opvallend genoeg op het hetzelfde, zeer bescheiden niveau van 2018: nu 18%, destijds 17%.



Afbeelding 56: Vragen AP 2022

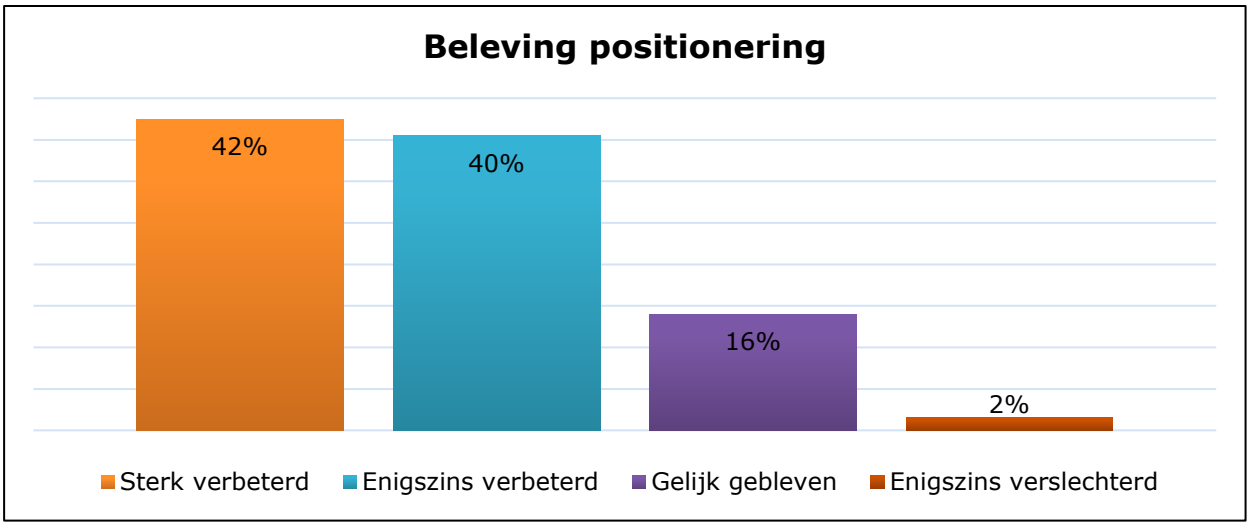


Afbeelding 57: Duidelijk antwoord 2022

Uit de cijfers kunnen we opmaken dat de digitale communicatie een behoorlijke verbetering heeft doorgemaakt en dat dit niet geldt voor de directe communicatie. Aan directe communicatie blijkt wel een onverminderde behoefte te bestaan. Op dit punt valt dus nog te winnen.

9 Afronding en afsluiting

Op de vraag hoe in de beleving van de FG's hun positie in de organisatie is veranderd, wordt positief gereageerd. 40% geven een verbetering aan, 42% een sterke verbetering.



Afbeelding 58: Beleving positionering2022

10 Algemene opmerkingen en suggesties

Deze enquête bood, net als de vorige, de mogelijkheid om opmerkingen toe te voegen in een vrij tekstveld, iets waarvan wederom regelmatig en enthousiast gebruik is gemaakt. De opmerkingen geven regelmatig een kleurrijk zicht op de belevingswereld van de respondenten. Leerzaam en hier en daar roepend om actie, maar ook erg persoonlijk en niet altijd even sensitief.

Daarom hebben we voor het lerende effect alle opmerkingen integraal en – waar nodig alleen taalkundig bewerkt - overgenomen in de bijlagen. Vanuit CIP proberen we de in de opmerkingen benoemde onderwerpen welke binnen onze verantwoordelijkheid en scope vallen zo goed mogelijk op te pakken. Dat geldt echter niet voor alle opmerkingen. Wie de schoen past, trekke hem aan!

In Bijlage I worden de gemaakte opmerkingen enigszins gerubriceerd maar verder zo goed als onbewerkt en op volgorde van binnenkomst weergegeven.

11 Bijlage I Algemene opmerkingen en suggesties

NB Onderstaande opmerkingen van respondenten zijn niet gevalideerd, gefilterd of geredigeerd alleen geanonimiseerd en geclusterd.

Autoriteit Persoonsgegevens

"Het op eigen initiatief communiceren met het AP is onmogelijk. Men beantwoord e-mailtjes niet eens en recent is het standaard antwoord dat zij geen advies uitgeven over interne zaken."

"Moeizaam contact met AP; zal wel aan onderbezetting te wijten zijn, maar is niet bevorderend."

Awareness

"Gebrek aan bewustzijn/bewustwording (ook bij leidinggevend niveau) is en blijft grootste uitdaging."

Budget

"Budget is aanwezig, maar erg laat."

"Er is veel ambitie in de organisatie voor innovatie waardoor er minder budget beschikbaar is om de basis beveiliging op orde te houden."

"Soms ervaar ik dat de organisatie het belang van privacy en informatiebeveiliging onderschat. Het is geen "core" business, het dient vooral praktisch te zijn. Er is geen budget om zaken te verbeteren, dus worden creatieve "oplossingen" bedacht."

Diversen

"Deze enquête is ingevuld vanuit mijn rol als Privacy Officer. Mogelijk had een van de eerste vragen kunnen zijn welke functie bekleed je FG - PO – CISO."

"Ik werk voor 5 organisaties. De grootste organisatie is (veel) verder qua ontwikkeling dan de overige 4 organisaties. Omdat deze enquête alleen ingevuld kan worden voor de grootste organisatie ontstaat hierdoor m.i. een vertekend beeld."

"Bij sommige vragen zijn meerdere antwoorden gelijktijdig van toepassing, maar er kan er maar 1 gekozen worden. Verder uiteraard benieuwd naar de uitkomsten!"

"Soms mis ik de nuancering binnen antwoordmogelijkheden. Ik snap dat dat voor de verwerking lastig is, maar het is vaak niet zo simpel in te delen. Nuancering in een vrij tekstveld kan dan verduidelijking geven."

FG functie

"De FG functie is in gemeenteland niet als een strategische functie ingeschaald. Daarbij moet de FG vanuit de functie ook het MT aan kunnen spreken. Dat lukt alleen als de FG ook qua inschaling op gelijk niveau zit. Dat is nu niet het geval. Gevolg is dat bij gemeenten de FG nogal eens als een veredelde beleidsmedewerker behandeld wordt; dat maakt het onnodig lastig. Daarnaast verdient de zwaarte van de functie een hogere inschaling."

"De FG is geen privacy verantwoordelijke zoals het onderzoek stelt."

"De positie van de FG wordt met name bepaald door de betrokkenheid van de bestuurder bij het onderwerp privacybescherming."

"De FG wordt te vaak gezien als een 'noodzakelijk kwaad' dat komt door de complexiteit van het onderwerp privacybescherming."

“Door nog steeds een laag kennis-/bewustzijnsniveau op het gebied van privacy ontwikkelt de functie van FG zich ook niet in de organisatie. Om het werk goed te kunnen doen moet de organisatie bepaalde basisvereisten op orde hebben. Zoals een proces voor het uitvoeren van DPIA's. Of duidelijk weten wanneer de FG betrokken moet worden. Het is nog steeds 'jagen' achter projecten aan waar privacy in meegenomen moet worden.”

“Er bestaan ook netwerken van FG's op landelijk (bijv. een soort zorg), regionaal (bijv. grootstedelijk van zorg en welzijn aanbieders) en lokaal niveau. deze netwerken kunnen heel behulpzaam zijn bij de individuele inzet van de FG voor een organisatie. Voorbeeld: het gezamenlijk beoordelen van een verwerkersovereenkomst aangeboden door een aanbieder van een ECD.”

“De FG's verzanden ook tijdens intervisie en regio overleggen snel in gebabbel dat niets met het invoeren of ontwikkelen van privacy in de organisatie heeft te maken. Ik ben betrokken geweest bij een aantal projecten van de organisatie x waaronder het ontwikkelen van de volwassenheidsmonitor, een hulpmiddel voor de FG, dat is zo hoog over dat je blijft hangen op de generieke standaard zaken. De werkelijke behoefte zit in een risicomatrix die te gebruiken is om bestuur en directie te wijzen op wat er mis kan gaan. De strekking van veel gemeenten is dat het belang van de organisatie voor staat. De wet voor ons laten werken. Terwijl de AVG in artikel 1 spreekt van de bescherming van fundamentele rechten van de burger. Dat vereist omdenken. Inbreuk indien er geen andere mogelijkheid is en niet klakkeloos hergebruik van gegevens.”

“denk dat het heel belangrijk is dat FG's bij gemeenten worden gewaardeerd. Ik denk er sterk over na om de gemeenten te verlaten, op rijksniveau worden privacy officers (doorgaans lager geschaald dan FG) op schaal 13 ingeschaald. Ik denk dat het thema echt zo belangrijk is, dat je als organisatie echt wel zou moeten investeren in de juiste mensen. Het rijk doet dat al veel beter dan gemeenten (behalve de grote gemeenten uiteraard). Kortom, wil je het echt naar een hoger niveau tillen, dan zal je de beroepsgroep moeten formaliseren en ervoor zorgen dat er mensen FG worden die niet 1 mini cursus hebben gedaan maar doorlopend geschoold worden. Een functieprofiel zou hierbij helpen. zodat het zo getransformeerd kan worden naar de publieke sector. Organisatie x begrijpt niets van wat een FG moet doen, dat het een vergelijkbare functie is als een concern controller. Zolang zo'n bureau bepalend is voor gemeenten en inschaling, verandert er niets aan de dramatische inschaling.”

“de waterschappen hebben bestuurlijk afgesproken dat gestreefd wordt naar het bereiken van volwassenheidsniveau 4 in 2023. Dat gebruik ik nu om uitbreiding van de ondersteuning (met een Privacy-officer) te krijgen en de directie te doordringen van een aantal andere zaken die nog niet in orde zijn op dit moment. Dat lijkt, in combinatie met de uitgevoerde externe audit, te werken en de aandacht te krijgen.”

Organisatie

“Binnen de organisatie (departement) is het lastig om een community van privacy professionals te vormen. Dit wordt m.i. onvoldoende actief ondersteund op CIO-Office niveau terwijl er wel behoefte aan is. Ook in relatie tot 'bewustwording' is er nog veel belangrijk werk te verrichten en ook hier missen we (inter)departementaal uniformiteit. Onze vakgebieden Privacy & Security hebben op framework onderdelen een lange adem nodig om op het gewenste (vereiste) maturiteitsniveau te komen. Mijn hartelijke dank aan de CIP collega's als trekkers en kwartiermakers en het zo enthousiast organiseren van webinars en andere producten war wij in het werkveld veel aan hebben.”

"De beleving van privacy is sterk afhankelijk van de volwassenheid van de organisatie.
Helaas zijn er nog steeds bestuurders die het niet belangrijk vinden. In Gemeente X was dat ook zo totdat Burgemeester X de portefeuillehouder werd. Deze heeft de organisatie wakker geschud omdat mijn adviezen helder en duidelijk waren. Op dit moment heeft de organisatie een stip aan de horizon staan, zijn er per afdeling privacy plannen gemaakt, wordt er volop DPIA gemaakt en is het team van privacy coördinatoren sterk uitgebreid. Er wordt hard gewerkt aan verbetering. Dit moet op termijn ervoor zorgen dat Gemeente X gaat voldoen aan de AVG, het volwassenheidsniveau zal stijgen en de organisatie bewust omgaat met de verantwoordelijkheden die voortvloeien vanuit de AVG."

"Wat betreft de organisatie, er wordt al 3 jaar te vergeefs geprobeerd de directie en college en raad te betrekken; dat betekent dat alle privacy ontwikkeling op operationeel niveau plaatsvindt.
Het bestuur is er gewoon niet in geïnteresseerd. Ik merk bij andere gemeenten dezelfde houding."

Security

"De verplichting van een normenkader informatieveiligheid (BIO) voor de overheid geeft ook een boost op het privacy vlak aangezien er een behoorlijke overlap bestaat tussen deze twee vakgebieden. Controle op voldoen aan de BIO ontbreekt echter, dat zou helpen."

"Het zou helpen als een onafhankelijke positionering van de CISO en FG ten opzichte van het management verplicht gesteld zou worden en meegenomen zou worden in een af te leggen 'in control statement'. Dit zou meer recht doen aan de bedoeling van hun functioneren volgens de BIO, de AVG en aanverwante regelgeving. Nu worden deze functionarissen naast een vol takenpakket vanwege snel opeenvolgende ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, wetgeving en omstandigheden in de samenleving ook belast met de verantwoordelijkheid voor 'het verleiden' van het bestuur en management om de BIO en AVG beter te gaan borgen in de organisatie. Dit zou omgekeerd moeten worden: bestuur en management zouden 'last' moeten ervaren van het niet/niet voldoende faciliteren van de informatieveiligheid en het beschermen van de persoonsgegeven/privacy in de organisaties."

"Wat mij opvalt is de zienswijze van de organisatie dat privacy een onderdeel is van informatieveiligheid. Het is andersom. En dat blijkt een hardnekkig misverstand. Door onze wettelijke steun winnen we aan importantie. Maar de CISO's die als langer actief zijn hebben meer vaste grond onder de voeten. Wij hebben dat in bijna 3 jaar nog niet naar het niveau van de CISO's kunnen brengen. We blijven ze "te vriend" gehouden en men doet het hoogst noodzakelijk.
Daarbij zie ik de wereld om ons heen in een rap tempo veranderen. We zijn laat, zo niet te laat.
Er zou meer focus en visie moeten zijn om alle bedreigingen vroegtijdig te kunnen pareren.
Het ontbreekt aan kwaliteit en kwantiteit om het goede antwoord te hebben. Slogan is: We hoeven niet het beste jongetje van de klas te zijn, een 6 is ook voldoende."

Zorg

"In de gezondheidszorg is privacy al ingebakken in het handelen van zorgprofessionals door het beroepsgeheim."
"Hoge awareness bij zorgprofessionals."

"In de zorg draait het om de mens. Hoe gaan de collega's op de werkvloer om met privacy?

En hoe wordt privacy bij nieuwe ontwikkelingen en innovaties ingezet? Hier zie ik veel ruimte voor groei. Kan onderzocht worden of de aanwijzing van een FG binnen gemeenten een taak van de Gemeenteraad kan worden. Daarmee kan geborgd worden dat het college een aanwijzing die zij zelf heeft gedaan niet zonder meer kan intrekken waardoor de positie van de FG binnen de gemeente wordt versterkt.”

12 Bijlage II Samenstelling respondenten naar sector/type organisatie (vraag 1)

Sector	Getal
Energie	1
Agentschap/Baten-lastendienst	3
Vervoer	3
Woningcorporatie	3
Financieel	5
Provinciaal	8
Onderwijs/kennisinstituut	10
Departementaal	11
Water	16
ZBO	17
Overige	31
Zorg	39
Gemeentelijk	84
Eindtotaal	**231**

Tabel 1: Sector actief als privacy-verantwoordelijke

13 Bijlage III Andere functies (vraag 10)

Functies op alfabetische orde	
Advies, Facilitator, Digitale ontwikkeling	HR manager
Adviseur Beleid en Kwaliteit	IBP functionaris
Adviseur control	Informatiebeveiliging advies
Adviseur informatiebeveiliging	Informatiebeveiligingsfunctionaris
Adviseur IT	Information security officer
Adviseur juridische zaken	Juridisch beleidsmedewerker
Adviseur kwaliteit	Juridisch medewerker
Afhandeling bezwaarschriften	Jurist
Applicatiebeheerder	Klachtbehandelaar
Auditor	Klachtfunctionaris
Bedrijfsjurist	Kwaliteitsfunctionaris
Begeleiden audits	Lid coronateam
Beheerder verzekeringen en schademeldingen	Onderdeel van het primaire proces
Beleidsadviseur	Onderzoeker
Beleidsmedewerker bestuur	Projectleider van verschillende projecten
Beleidsmedewerker informatiebeveiliging	Privacy & security officer
Beleidsmedewerker P&O	Privacy jurist
Bestuurssecretaris	Privacy Officer
CISO	Procesbegeleider
Collectiebeheerder digitale informatie	Product Manager
Communicatie	Projectleider
Compliance auditor	Projectleider Audit en Control
Compliancy Officer	Quality Officer
Concerncontroller	Regulatory Consultant
Coördinator Nazorg in de calamiteitenorganisatie	Risk manager
Controller	Security Officer
Datakwaliteitsmanager	Senior Beleidsadviseur
Docent	Senior jurist
Documentbeheer	Specialist kwaliteit
Functionaris integriteit	Vertegenwoordiger OR
Gegevensbeheerder BRP	WOB coördinator

Tabel 2: Andere functies

14 Bijlage IV Opleidingen ingedeeld per niveau (vraag 26 en 27)

Opleidingen op Academisch niveau	
Accountancy	Master Mediacultuur
Algemene Sociale Wetenschappen	Milieubeleid
Bedrijfseconomie	Milieubeleid en -beheer
Bedrijfskunde	MSc Information Sciences
Bedrijfskunde met specialisatie op marketing, hierna privacy	Nederlands Recht
Bedrijfskundig Management specialisatie Overheid en Non Profit	Nederlands Recht en Juridische Bestuurswetenschappen
Communicatie- en Informatiewetenschappen	NIvRA (registeraccountant)
Culturele Antropologie	NL Recht
Data Protection	Ongedeeld Informatica
Doctoraal Mediëvistiek	Opleiding voor bestuurssecretaris
Documentaire Informatiewetenschappen	Postdoctoraal IT-audit
Economie	Psychologie, cybersecurity
Economie (registeraccountant)	Rechten
Executive master IT-auditing	Rechten bedrijfskunde (MBA),
Fiscaal recht Maastricht	Rechten en bestuurswetenschappen
Geschiedenis	Rechten waaronder ICT-recht
Geschiedenis en Certified public controller	Rechtsgeleerdheid
ICT management en Security	Rechtsgeleerdheid en politicologie
Informatica	Servicemanagement
Internationale betrekkingen	Sociaalwetenschappelijke informatica
Informatiewetenschappen; psychologie	Sociale wetenschap
Juridisch, bedrijfskunde	Sociale wetenschappen, sociaal recht
Juridische opleiding van CPO Radboud	Verandermanagement
Kunstgeschiedenis	Wijsbegeerte
LLM Medical Law & Ethics	Wiskunde, informatica, promotie
LLM Medical Law & Ethics (incl. Europees Privacy recht)	WO Bedrijfskunde
Master Handelsverkeersrecht	WO rechten
Master Leergang FG Duthler Associaties	

Tabel 3: Academische opleidingen

Opleidingen op HBO niveau	
2-jarige opleiding FG	HBDO, Bachelor of Public Administration, opleiding Gemeente FG.
Bachelor of Fine Arts	HBO bedrijfskunde
Bedrijfseconomie	HBO Bestuurskunde
Bedrijfsinformatica	HBO commercieel
Bedrijfskader	HBO fysiotherapie, beleid en kwaliteit en opleiding privacy management
Bedrijfskunde MER	HBO ICT
Bedrijfskunde, Management en post HBO privacy management	HBO MER
Bedrijfskundige Informatica	HBO Rechten
Bedrijfskundige Informatica/HPO Economie	HBO-V
Bestuurskunde	HEAO Bedrijfseconomie
Bibliotheek academie, control, docent techniek 1e graad	HEAO BI
Bibliotheek en documentaire informatie Hogeschool van Amsterdam en CIPPE	HEAO MER
Bibliotheekacademie	HEAO-BE / HBO I&I
Business IT & management	HEAO-CE
CDPO, CISSP, CISM, CIP/e, CIPM, CIPT	HRM
CIPP/E	ICT
Commerciële Economie	ICT en Recht
Communicatie en voorlichting	Informatica
Controllersopleiding en SPD	Informatica + postbachelor IT Auditing
Cultuurtechniek	Internationaal Management
Docent Wis- en Natuurkunde + post HBO aanbestedingsrecht	Kwaliteitsmanagement en organisatieverandering
Economie / Bedrijfskundige informatica	Leisure Management
Elektrotechniek	Management Economie en Recht
Financiën en ICT	management in de zorg
Grafische vormgeving en communicatie	Management, NCOI
HBDO, Bachelor of Public Administration, opleiding Gemeente FG.	Nederlandse Politieacademie Apeldoorn
HBO bedrijfskunde	P&A
HBO Bestuurskunde	Post HBO opleidingen o.a. Quality Change Manager, Management en planning in non-profit organisatie en VO Organisatie, beleid en management
HBO commercieel	Privacy management Frijlande

HBO fysiotherapie, beleid en kwaliteit en opleiding privacy management	Rechten
HBO ICT	Technische bedrijfskunde, kwaliteitsmanagement
HBO MER	Vakgerichte opleiding FG
HBO Rechten	Voeding
Financieel	Vrijetijdskunde Zorgopleiding
Financiën en ICT	
Grafische vormgeving en communicatie	

Tabel 4: HBO opleidingen

Opleidingen op MBO niveau
Elektrotechniek, Energietechniek, Elektronica
HAVO
Horeca
MBO administratief
MEAO
Media
Niveau 4 Financiële Administratie
Sociaal juridische dienstverlening
Werktuigbouwkunde

Tabel 5: MBO opleidingen

Relevante vakopleidingen, trainingen of cursussen	
2-jarige opleiding FG	Master vak actualiteiten internetrecht
Aantal modules Leergang FG van Duthler Academy	Master leergang FG Duthler Associaties
Actualisering Privacy recht (jaarlijks Dirkzwager)	master vak privacy en security
AI in de praktijk bij ICT-Recht	MBA voor privacy professionals (Nyenrode)
Algemene opleiding DPO	NCOI Master Information Security Management
AVG-opleiding	Online marketing en cookiewet
Auditing privacy (IIR)	Opleiding FG (ICT Recht)
Basis privacy management	PAO Leiden, privacy advocatuur
Basisopleiding FG in de Publieke Sector	Post HBO Privacy Management aan Frijlande Instituut
Bedrijfskunde voor privacy professionals, IIR	Privacy & Data Protection Practitioner
Bedrijfskunde voor privacy professionals Nyenrode	Privacy Academie

Bedrijfskunde voor privacy specialisten bij Nijenrode	Privacy advocatuur
Bijeenkomsten PvIB	Privacy Factory
Certified Data Protection Officer (CDPO)	Privacy management (post HBO Frijlande instituut)
CIPP/E	Privacy management en privacy governance
CIPM	Privacy Officer 2.0 - IIR
CISM	Psychologie van de oordeelsvorming
CISSP	RAFEB
Cursus Auditing informatieveiligheid van het IFV	RII verdiepingsmodule FG
Cursus AVG/WBP	RII FG in de zorg
Cursus DPO	Security Academy (diverse inzake information security o.a. ISF, BIO)
Cursussen bij Consideratie en IIR	Security voor privacy professionals
Data Protection Officer	Security Academy - privacy practitioner
Duthler Academy	Senior Privacy Professional
ECPC DPO cursus	Specifieke wet gerelateerde trainingen (SD in vogelvlucht, eenmalige uitvraag meervoudig gebruik , WPG, etc)
FG in de publieke sector	Symposia, workshops
FG in gemeentelijke praktijk (SEP)	Specialisatieopleiding FG (ICT Recht)
Frijlande Instituut Groningen, Post HBO Privacy management	Strategie SIOO
Gegevensbescherming RUN	Suzanne Franken / Privacywetgeving in opsporing WPG (Politiegegevens Boa's)
HAN leergang functionaris gegevens bescherming	Toezicht en rapportage rond privacy (module)
HAN practitioner	Themasessies Dirkzwager Advocaten
IAPP trainingen CIPP/E, CIPM, CIPT	Training CIP
IAPP/ CIPP/E	Training informatiebeveiliging en privacywetgeving in de praktijk van de Bestuur academie Nederland
ICT recht	Tulser privacy factory
ISO27001 Foundation	Tulser Privacy Factory / CTPP
ITIL Information security	
IIR Certified Data Protection Officer	Tweeweekse opleiding FG in het sociale domein
IIR privacy en FG opleiding	Uni. Groningen
Information security voor gemeenten	Universiteit Leiden een meerdaagse cursus
Interne GDPR educatie	UvL PAO,
Intro AVG (8 daagse IIR)	Vaardigheden voor de DPO
Introductie privacy	Vakgerichte en actualiseringscursussen bijvoorbeeld m.b.t. privacy in sociaal domein, auditverplichting boa's.

Introductie Privacy	Verkorte opleiding FG van SBO
Leergang Data Protection Officer, International Management Forum	Vijverberg advocaten
Leergang AI van PAO Leiden	workshop digitale ethiek bij Considerati
Leergang FG (algemene en juridische deel)	Wpg voor boa's (via Berghauser, trainer S. Franken)
Leergang functionaris Gegevensbescherming	Wolters'-Kluwer, Grip op de AVG
Leergang Privacy; van WBP naar AVG - Erasmus Academie i.s.m. Nationaal Archief en KVAN/BRAIN, 2018	Zelfstudie

Tabel 6: Relevante vakopleidingen, trainingen en cursussen

15 Bijlage V Steun kenniskringen (vraag 44)

Steun kenniskringen	
Actiz	KleinLef
Andere collega FG's	Landelijk netwerk
Binnen sector	LinkedIn, nieuwsbrieven etc
Brancheoverleg	MBO Digitaal / Kennisnet / FG-netwerk MBO Raad
CDPO	Netbeheer Nederland, collegiaal met ProRail en Havenbedrijf Rotterdam
Collegiaal netwerk	Netwerk juristen
CPW en LOFGW van de waterschappen	Netwerk van collega FG's
Data & privacywet	NOREA
Diverse netwerken van FG's	NvZ - VPR
Eigen intervisiegroepen	NVZ, IAPP en GA4GH
Eigen netwerk	Peers worldwide
FG collega's van andere organisaties	POFG
FG groepen	Provinciaal netwerk gemeente-FG's
FG-intervisie netwerk	Provinciale werkgroep privacy
FG's andere veiligheidsregio's	PViB
IAPP, CDPO netwerk	Regionaal Elektronisch Netwerk West-Brabant
IAPP, FG intervisiegroepen (niet VNG)	Regionaal FG netwerk
IAPP, NOREA, PvIB, zelf georganiseerde verbanden binnen en buiten de sector	Regionale en landelijke netwerken van collega's
IBP-netwerk PO/VO/MBO/HO	Regionale overleggen/samenwerking
Ik heb een eigen regionaal FG-netwerk opgezet	Regio-overleggen
Informeel regionaal overleg	RPFG
Intercollegiaal overleg met FG in de zorg	SCIPR
Intervisie CDPO	Sectorale samenwerking
IP&B, netwerk van FG's	Sectorale samenwerking waterschappen
IP-Zorg	St. IP-Zorg
ISACA Kennisgroep Privacy	Twents FG kenniskring
J&V privacy officers	Vakgenoten en fora
Jeugdzorg Nederland	Vakgenoten in de GGZ
kenniscentrum sigra (Amsterdam)	Verschillende FG-samenwerkingen
Kennisgroep Privacy, ISACA NL	Verschillende opleidingsinstituten
Kennisnetwerk Informatie en Archief	
Kennisnetwerk ZorgNetOost	

Tabel 7: Steun kenniskring

16 Bijlage VI Vragenlijst

SECTOR EN ORGANISATIE

1 In welke sector of type organisatie bent u actief als privacy-verantwoordelijke?

Departementaal	Provinciaal
Woningcorporatie	Gemeentelijk
Energie	Water
Financieel	ZBO
Zorg	Overheidsstichting
Vervoer	Staatsrechtelijk
Agentschap/Baten-lastendienst	Onderwijs/ kennisinstituut
Provinciaal	Overige

toelichting *De keuzeopties betreffen zowel sectoren als organisatietypes. Indien u werkzaam bent bij meerdere organisaties, kies dan voor een typering die past bij de grootste organisatie waarvoor u werkt*

2 Aantal medewerkers in de organisatie

minder
20 - 50
50 - 100
100 - 500
meer dan 500

toelichting *Kies de grootste organisatie als voorbeeld indien u bij meerdere organisaties als FG werkzaam bent.*

3 Van hoeveel mensen verwerkt de organisatie bij benadering de persoonsgegevens op jaarbasis?

0 tot 1.000
Meer dan 1.000
Meer dan 10.000
Meer dan 100.000
Meer dan 1 miljoen
Meer dan 5 miljoen

4 Hoe beoordeelt u het privacybewustzijn van de organisatie? Geef uw oordeel over de volgende stellingen (vul in voor de grootste organisatie indien u voor meerdere organisaties werkt)

Ja - Nee - Niet van toepassing / weet niet

Mijn organisatie weet welke persoonsgegevens zij verwerkt
Ik kan op eigen initiatief met de Autoriteit Persoonsgegevens overleggen
Er is een plan is een plan van aanpak om de volwassenheid te verhogen
Mijn organisatie heeft de Privacy Selfassessment (PriSA) van het CIP gedaan en weet op welk niveau van volwassenheid zij zit
De meeste leidinggevenden in de organisatie geven qua privacy het juiste voorbeeld
Mijn adviezen worden meestal opgevolgd

De medewerkers beschikken over voldoende kennis over privacy
De organisatie heeft een netwerk van privacy contactpersonen
De organisatie trekt lessen uit datalekken
Mijn organisatie heeft een functionerende procedure meldplicht datalekken
Mijn organisatie beschikt over een uitgeschreven privacy beleid
Mijn organisatie beschikt over een AVG-conform register of is bezig dit te vullen

FORMELE FUNCTIEOMSCHRIJVING EN POSITIONERING

5 Bent u formeel Functionaris Gegevensbescherming?

Ja
Nee

6 In welke categorie valt het voltijds bruto maandsalaris voor de FG-functie?

minder
2000 - 3000
3000 - 4000
4000 - 5000
meer

7 Hoeveel dagen per week besteedt u gemiddeld aan uw FG-taken?

minder
1 dag
2 dagen
3 dagen
4 dagen
5 dagen
meer

8 Vindt u de beschikbare tijd toereikend?

Ja
Nee

9 Oefent u in (een van) de organisatie(s) waarvoor u werkt naast de functie als privacy-verantwoordelijke ook andere functies uit?

Ja
Nee

10 Welke andere functie(s) betreft dit?

<tekst>
<tekst>
<tekst>
<tekst>

11 Ervaart u hierbij wel eens een belangenconflict?

<tekst>

toelichting *Ja of nee volstaat. Indien gewenst kunt u een toelichting in algemene termen bijvoegen. Vermijd herkenbaarheid: toelichtingen die herleidbaar zijn tot personen, organisaties of specifieke voorvallen worden geanonimiseerd of genegeerd.*

TAKEN EN WERKZAAMHEDEN

12 Waarop ligt het zwaarste accent in uw dagelijks werk als FG?

Toezicht

Advies

Beide even zwaar

Overige

13 Hoe vindt toezicht plaats?

Ik houd actief toezicht en ga zelf op zoek naar onjuiste toepassing van de regels

Ik houd passief toezicht en wacht tot een probleem met betrekking tot onjuiste toepassing van de regels aan mij wordt voorgelegd

Ik houd zowel actief als passief toezicht

Ik houd ad hoc / steekproefsgewijs toezicht

Toezicht gebeurt planmatig en volgens een vaste aanpak (de organisatie weet wat zij kan verwachten)

Toezicht is geënt op de PIA en de maatregelen die daarin worden aangegeven

Overige

toelichting *Meerdere antwoorden mogelijk*

14 Inhoudelijkheid van het toezicht

Ik richt mij bij toezicht vooral op compliance, of de formele regels zijn vervuld: is er een formele privacy-organisatie, worden PIA's tijdig verricht en zijn deze van voldoende kwaliteit, is er een register ingericht, etc.

Ik richt mij bij het toezicht vooral op de bedoeling van de AVG: is de privacy-organisatie voldoende effectief, dragen PIA's bij aan verbetering van de verwerking en worden de aanbevelingen opgevolgd, vormt het register een effectief instrument voor toezicht, etc.

Een evenwichtige mix van beide, geen principiële keuze voor één van beide standpunten

toelichting *Kies de stelling die het beste past bij de invulling van uw werk als privacy-verantwoordelijke*.

15 Rapportage over het toezicht

Ik richt mijn toezichtbevindingen aan de hoogste verantwoordelijke

Ik richt mijn bevindingen aan de gemandateerde verantwoordelijke

Ik richt mijn bevindingen aan het operationeel management en de werkvloer

Overige

16 Hoe vult u de adviesrol in?

Actief, ik geef ongevraagd advies

Passief, ik geef alleen gevraagd advies

Beide

Overige

17 Houdt u zich actief bezig met de beoordeling of afwikkeling van datalekken?

Ja

Nee

18 Hebt u bemoeienis met (de uitvoering van) PIA's in de organisatie?

Ja

Nee

19 Hoe komen DPIA's tot stand:

De DPIA wordt opgesteld en uitgevoerd door (medewerkers van) de verantwoordelijke

De DPIA wordt opgesteld en uitgevoerd door gespecialiseerde medewerkers

De DPIA wordt opgesteld en uitgevoerd door externen

Overige

20 Uw rol bij (de uitvoering van) DPIA's: welke bewering past het best:

Ik ben formeel betrokken bij besluitvorming over het uitvoeren van DPIA's

Ik stel de inhoud en opzet van DPIA's (mede) vast

Ik adviseer bij de totstandkoming en over de kwaliteit van DPIA's

Ik adviseer ongevraagd bij de totstandkoming en over de kwaliteit van DPIA's

Ik houd toezicht op de toepassing van de maatregelen uit de DPIA's

21 Kwaliteit van het verwerkingsregister: is de kwaliteit van de registratie voldoende om er toezicht mee te kunnen uitoefenen?

Ja, voldoende

Nee, onvoldoende

Niet van toepassing / er is (nog) geen verwerkingsregister

toelichting *Het gaat hier om de kwaliteit van de informatie, is die voldoende om aan de wet en vragen van de AP tegemoet te komen?*

22 Hebt u bemoeienis met het register van verwerkingen?

Ik houd zelf het register van verwerkingen bij

Medewerkers die onder mijn verantwoordelijkheid staan houden het register van verwerkingen bij

Ja, maar anderen houden het register van verwerkingen bij

Ik bemoei mij niet met het register van verwerkingen

23 Status van het verwerkingsregister:

Enkele kritieke verwerkingen zijn gedocumenteerd

Alle kritieke verwerkingen zijn gedocumenteerd

Alle verwerkingen zijn gedocumenteerd

Alle verwerkingen zijn gedocumenteerd en het register wordt periodiek of wanneer nodig geactualiseerd

24 De zorg voor bewustwording en opleiding van medewerkers: welke stelling past momenteel het beste bij uw werk?

Is mijn (gedelegeerde) verantwoordelijkheid

Ik ben altijd betrokken bij de ontwikkeling van trainingen

Ik adviseer en participeer ad hoc

Maakt geen deel uit van mijn takenpakket

Niet van toepassing

toelichting *Kies de grootste organisatie als voorbeeld indien u bij meerdere organisaties in uw functie als privacy-verantwoordelijke werkzaam bent.*

25 Klachtafhandeling, verzoekschriften, te woord staan van betrokkenen

Is mijn (gedelegeerde) verantwoordelijkheid

Ik adviseer en participeer ad hoc, op verzoek van de organisatie

Maakt geen deel uit van mijn takenpakket

Overige

toelichting *Bedoeld zijn privacygerelateerde klachten en verzoeken van 'betrokkenen' zoals bedoeld in de AVG.*

OPLEIDINGEN EN VOORKENNIS

26 **Vooropleiding(en) (type en richting)**

MBO <tekst>

HBO <tekst>

Universitair <tekst>

Anders <tekst>

toelichting *Het gaat hier om een indicatie van het opleidingsniveau en de aard van de opleiding, bijvoorbeeld: HBO Frans, MBO Meet- en regeltechniek etc. Over specifieke, op gegevensbescherming gerichte vakopleidingen of cursussen gaat de volgende vraag.*

27 **Welke specifieke vakopleidingen, trainingen of cursussen heeft u gevolgd op het gebied van privacybescherming?**

<tekst>

toelichting *Optionele vraag, kan leeg blijven. Hier zijn we vooral benieuwd naar opleidingsmogelijkheden waar u goede ervaringen mee hebt, die u zou aanbevelen aan (aspirant) collega's.*

28 **Beschikt u over eerdere werkervaring (niet noodzakelijk als privacy-verantwoordelijke)?**

Ja (specificeren kan in de volgende vraag)

Nee

toelichting *Wij zijn benieuwd naar de 'professionele herkomst' van FG's en of er mensen zijn die een baan als FG ambiëren als zij uit de schoolbanken komen.*

29 **Kunt u aangeven wat voor werk u deed voordat u privacy-verantwoordelijke werd?**

<tekst>

toelichting *Wij zijn benieuwd uit welke werkvelden FG's zoal kunnen komen. Zijn dat gerelateerde arbeidsverledens, of hebben die juist niets met gegevensbescherming van doen?*

30 **Hoeveel jaren heeft u gewerkt voordat u privacy-verantwoordelijke werd?**

meer dan 10 jaar

meer dan 5 jaar

meer dan 2 jaar

meer dan 1 jaar

minder dan 1 jaar

31 **Leeftijdsindicatie:**

jonger dan 25 jaar

25 - 40 jaar

40 - 55 jaar

ouder dan 55 jaar

POSITIE IN DE ORGANISATIE, ONDERSTEUNING EN MIDDELEN

32 **Dienstverband: werkt u momenteel:**

in dienst voor onbepaalde tijd

in dienst voor bepaalde tijd
extern ingehuurd

toelichting *Bedoeld om het onderscheid te maken tussen 'vaste medewerker' en 'ingehuurd'.*

33 **Hoeveel tijd bestrijkt uw tijdelijke contract of afgesproken inhuurperiode?**
Is (nog) niet bekend
Korter dan 3 maanden
6 maanden
1 jaar
2 jaar
Langer

34 **Is de aanstelling van een FG voor de organisatie verplicht?**
Ja
Nee
Onbekend

35 **Is de positie van FG formeel in uw organisatie geregeld?**
Ja
Nee
Onbekend
Overige

toelichting *Is uw handelingsbevoegdheid in een functiebeschrijving vastgelegd en op organisatieniveau bekrachtigd?*

36 **Hoe is uw positie in de organisatie?**
Ik heb rechtstreeks toegang tot de hoogste leidinggevende in de organisatie
Mijn adviezen aan de leiding gaan altijd via mijn direct leidinggevende
Overige

37 **U rapporteert binnen de organisatie aan:**
Bestuur
Algemeen directeur
Directeur van een bedrijfsonderdeel
Operationele manager(s) binnen een bedrijfsonderdeel
Overige

38 **Op hoeveel medewerkers kunt u rekenen voor ondersteuning (of stuurt u aan)?**
geen / niet van toepassing
1-3
4-6
meer

toelichting *Ook functionele aansturing valt hieronder.*

39 **Beschikt u over eigen budget?**
Ja
Nee
Nog niet bekend
Op projectbasis, op aanvraag, ad hoc
Overige

40 **Voelt u zich altijd vrij om te adviseren, ook als het advies niet populair is bij het management?**

Altijd vrij

Niet altijd vrij

41 **Kunt u aangeven in welke categorie uw jaarbudget valt?**

Geen budget

€0 tot €50.000

€50.000 tot €100.000

€100.000 tot €200.000

€200.000 tot €500.000

€500.000 tot €1.000.000

Meer dan €1.000.000

42 **Belemmert een impopulair advies uw functioneren?**

Nauwelijks, ik ervaar het als normale spanning en vertrouw op mijn professionaliteit

Ja. Het voelt als een flinke aanslag op mijn effectief functioneren als privacy-verantwoordelijke

In ernstige mate, het beïnvloedt mijn relatie met mijn bestuurder

43 **Geef voor de onderstaande beweringen aan in hoeverre ze overeenkomen met uw situatie:**

helemaal mee eens - een beetje mee eens - neutraal - niet erg mee eens - helemaal niet mee eens

Het kost weinig moeite om het gedrag van de medewerkers daadwerkelijk te veranderen

Het kost weinig moeite om de medewerkers te overtuigen van het belang van privacy

De directie is zich voldoende bewust van de noodzaak om privacy goed op orde te hebben

Ik ervaar voldoende steun van de directie in mijn werk

44 **Heeft u in uw werk steun aan kenniskringen op het gebied van privacy buiten de organisatie?**

CIP

NGFG

VNG/IBD

Niet van toepassing

AP

Overige

toelichting *Denk aan discussiefora, vakgenootschappen, specifieke netwerken, een denktank, een opleidingsinstituut, etc. Meerdere antwoorden mogelijk.*

RELATIE MET DE AUTORITEIT PERSOONSGEGEVENS

45 **U en de Autoriteit Persoonsgegevens: wat vindt u van de volgende stellingen?**

Eens - Oneens - Niet van toepassing / weet niet

Ik heb regelmatig contact met de AP

Ik heb een of meer vaste contacten bij de AP die ik rechtstreeks kan benaderen

Als ik de AP een vraag stel, krijg ik doorgaans meteen een voldoende duidelijk antwoord

Ik heb geen behoefte aan contact met de AP

De meeste vragen die ik aan de AP wil stellen, worden op de website al voldoende beantwoord

Ik vind persoonlijk contact met medewerkers van de AP belangrijk

AFRONDING EN AFSLUITING

46 **Hoe is in uw beleving de positionering van uw rol en de acceptatie daarvan in de organisatie sinds de invoering van de AVG (25 mei 2018) veranderd?**

Enigszins verslechterd

Gelijk gebleven

Enigszins verbeterd

Sterk verbeterd

47 **Hebt u opmerkingen of suggesties? Plaats ze hier:**

<tekst>

toelichting *Wat u hier invult telt niet mee als uitkomst van het onderzoek zelf, wat niet wegneemt dat het waardevol kan zijn en een rol kan spelen bij de algemene evaluatie. Hou het daarom anoniem.*